

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 3 – MARS 2025

## Focus

Les contours de l'obligation de sécurité du salarié

Page 3

## Intelligence artificielle

Le CESE publie un avis pour atténuer les risques et protéger les droits des travailleurs

Page 9

## Suivi individuel de l'état de santé

Un arrêté fixe les nouveaux modèles des documents délivrés à l'issue des visites

Page 13

## Manquements à l'obligation de sécurité

La Cour de cassation rappelle l'obligation pour l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination de la prévention

Page 30

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin  
d'information

Arrêté

CODE  
DU  
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL  
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

DÉCRET

arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Arrêté du 1er décembre 2010 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 autorisant au titre de l'année 2010 l'ouverture et fixant le nombre de postes offerts pour le recrutement par concours externe dans le grade d'agent d'expansion des travaux publics

Arrêté du 7 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2010 établissant la liste des substances prioritaires et fixant les modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des déversements, effluents, rejets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires et des substances dangereuses visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté n° 2010-1111 du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 portant délégation de signature (centre de crise)

Ministère des transports, de l'équipement et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des travailleurs étrangers et de

Journal officiel  
de l'Union européenne

Législation

Actes législatifs

RÈGLEMENTS

\* Règlement (UE) n° 861/2010 de la Commission du règlement (CEE) n° 2658/87 du Conseil relatif à la tarification douanière commune

CIRCULAIRE

# Sommaire

<b>Focus</b> .....	3
<b>Textes officiels santé, sécurité au travail</b> .....	8
Organisation – Santé au travail.....	13
Risques biologiques et chimiques .....	15
Risques mécaniques et physiques .....	18
<b>Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile</b> .....	20
Environnement .....	20
Sécurité civile.....	22
<b>Vient de paraître</b> .....	23
Reglementation en matière de co-activité – les missions et responsabilités de chaque acteur.....	23
Le rôle des infirmiers en matière de conseils en prévention des risques professionnels .....	23
Évaluation des risques sanitaires des travailleurs des plateformes de livraison de repas .....	24
Loi handicap : 20 ans apres, quel bilan ? .....	25
Exposition des sapeurs-pompiers à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.....	27
<b>Jurisprudence</b> .....	28
Consultation obligatoire du CSE préalable à l’engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude, y compris en l’absence de reclassement .....	28
Inaptitude du salarié et dispense de l’obligation de rechercher un reclassement.....	29
Obligation pour l’entreprise utilisatrice d’assurer la coordination de la prévention.	30

## Les contours de l'obligation de sécurité du salarié

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 février 2025, 22-23.703

### Faits et procédure

---

Un salarié, engagé initialement en tant que technico-commercial, devenu ensuite responsable d'une agence dans la même entreprise est licencié pour faute grave en raison de son comportement jugé inapproprié.

Dans cette affaire, des témoignages de salariés confirmaient que ce responsable avait adopté, à l'égard des collaboratrices placées sous son autorité, un comportement lunatique, injustement menaçant, malsain et agressif et un mode de management maladroit et empreint d'attitudes colériques, ayant provoqué le départ de l'une d'elles.

Selon l'employeur, ce comportement était de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité, rendant impossible la poursuite de son contrat de travail, manquement qui constituait en l'espèce une faute grave justifiant son licenciement.

C'est dans ce contexte que le salarié licencié a saisi le conseil de prud'hommes afin de contester le motif de rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel, dans son arrêt du 23 septembre 2022, estime que le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur au paiement de diverses sommes. En effet, pour les juges, le salarié n'a pas manqué à son obligation de sécurité car :

- aucun courrier de reproche sur son comportement ou son management n'a été adressé à l'employeur avant le licenciement du salarié ;
- aucun salarié n'a été placé en arrêt de travail ;
- et aucune alerte de la médecine du travail ou de l'Inspection du travail n'a été émise concernant le comportement du salarié mis en cause.

L'employeur conteste la décision et forme un pourvoi devant la Cour de cassation.

### Décision de la Cour de cassation

---

Selon la Cour de cassation, le comportement du responsable d'agence, ayant entraîné le départ d'un salarié placé sous son autorité, caractérise un manquement du responsable à son obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un tel comportement a bien rendu impossible le maintien du contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, l'absence de courrier de reproche, d'arrêt de travail ou d'alerte de la médecine du travail, n'était pas de nature à écarter le manquement du salarié à ses obligations contractuelles.

Au regard de ces éléments, elle casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel et renvoie les parties devant une autre cour d'appel, pour que l'affaire soit rejugée.

---

## L'obligation de sécurité du salarié

---

Conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail, « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». En cas de manquement à cette obligation, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

---

## Une obligation distincte de celle de l'employeur

---

Les obligations incombant au salarié en matière de santé et de sécurité au travail, ne sont pas de la même nature que celles qui relèvent de la responsabilité de l'employeur. En effet, s'il doit être impliqué dans la prévention des risques, l'obligation principale du salarié consiste à se conformer aux prescriptions de l'employeur et aux règles que ce dernier a posé. A défaut, il peut être sanctionné.

En effet, l'article L. 4122-1 du code du travail précise expressément, que les dispositions qui y sont mentionnées concernant l'obligation de sécurité du salarié « *ne remettent pas en cause le principe de la responsabilité de l'employeur* ». Ce dernier demeure donc responsable des infractions commises liées au non-respect des dispositions du Code du travail en matière de santé et sécurité.

La jurisprudence constante précise que l'obligation de sécurité du salarié s'applique même si celui-ci n'a pas reçu de délégation de pouvoirs de la part de l'employeur. La Cour de cassation a ainsi affirmé que « *selon l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; que dès lors, alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoirs, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail* »<sup>1</sup>.

A titre d'exemple, la responsabilité d'un salarié, engagé en qualité de responsable de magasin, a été retenue par la Cour de cassation, car ce dernier n'avait pas pris les mesures nécessaires pour remplacer un escabeau cassé particulièrement dangereux pour le personnel. Pour les magistrats, ce comportement caractérisait un manquement aux obligations du contrat de travail rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifiant son licenciement pour faute grave<sup>2</sup>.

Dans une autre affaire, un responsable d'exploitation a été licencié pour faute grave, en raison de la « *mise en péril de la sécurité des salariés* » après avoir laissé ces derniers utiliser, pendant plusieurs mois, du matériel nécessitant des travaux de mise en conformité. Dans cette affaire, les juges ont notamment relevé que sa fonction de responsable d'exploitation impliquait la surveillance de l'état du matériel dans une perspective de rentabilité, mais aussi de sécurité et un respect rigoureux de la réglementation en matière de prévention des risques. De plus, le salarié avait reçu une formation à ce sujet et malgré sa connaissance des rapports de vérifications périodiques qui préconisaient le remplacement des bras de fourche du chariot élévateur et la mise à l'arrêt de l'engin, il avait différé les ordres de réparation et avait atténué sa responsabilité en antidatant les bons de commande. Ces

---

<sup>1</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2002, n° 00-41.220.

<sup>2</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 6 juin 2007, n° 05-45.984.

éléments ont ainsi été qualifié de manquement grave, rendant impossible son maintien dans l'entreprise<sup>3</sup>.

## Contenu de l'obligation de sécurité du salarié

---

L'obligation de sécurité du travailleur, telle que prévue par l'article L. 4122-1 du Code du travail, s'apprécie en fonction de la formation de l'intéressé et de ses possibilités et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur. Cela signifie, que seront pris en compte, pour statuer sur son éventuelle responsabilité :

- sa fonction, sa qualification, son âge, l'expérience acquise dans l'entreprise ;
- son respect des instructions et consignes données par l'employeur, notamment dans le cadre du règlement intérieur.

En pratique, cette obligation de sécurité implique pour le salarié :

- de respecter les instructions et les directives données par l'employeur ;
- d'utiliser les équipements de travail et les équipements de protection qui sont mis à sa disposition conformément aux instructions et aux modalités d'utilisation précisées par l'employeur ;
- de ne pas se mettre en danger lui-même, ni mettre en danger ses collègues.

Au regard de ces dispositions, la Cour de cassation a notamment considéré qu'avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, un couvreur qui avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier. Ce comportement constituait un non-respect d'une règle de sécurité et un danger pour lui-même, alors qu'il était pourtant formé au port du harnais en cas de travaux en hauteur et disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité<sup>4</sup>.

La jurisprudence est également abondante en matière de consommation d'alcool dans la mesure où celle-ci peut engendrer des risques pour le salarié lui-même, ses collègues et les tiers. C'est ainsi qu'un salarié, engagé en tant que chauffeur livreur manutentionnaire, a été licencié pour faute grave pour avoir effectué une livraison sous l'emprise de l'alcool<sup>5</sup>.

Le salarié ne doit pas non plus mettre en danger les autres. C'est ainsi que la Cour de cassation a considéré que le directeur d'un magasin qui n'avait pas fait réparer une mezzanine instable et dangereuse, ni interdit l'accès au personnel, devait être sanctionné<sup>6</sup>.

## Droit d'alerte en cas de danger

---

Dans le cadre de son obligation de sécurité, le salarié dispose également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, tel que le prévoit l'article L. 4131-1 du Code du travail.

En effet, le salarié doit immédiatement signaler à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

---

<sup>3</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 20 novembre 2013, n° 12-21.941.

<sup>4</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-21.472.

<sup>5</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 21 avril 2010, n° 08-70.411.

<sup>6</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2010, n° 09-41.607.

## Droit de se retirer d'une situation dangereuse

---

Conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail, le salarié peut se retirer de toute situation « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». Ce droit doit permettre à tout salarié d'assurer sa propre sécurité, sans aboutir à mettre des collègues dans une situation difficile. En effet, il doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent<sup>7</sup>.

## Les sanctions encourues par le salarié

---

### Sanctions disciplinaires

Le non-respect, par le salarié, de son obligation de sécurité constitue une faute. Dès lors, l'employeur est en droit de sanctionner, sur le terrain disciplinaire, le salarié qui manque à cette obligation de sécurité. En fonction de la gravité de la faute commise, la sanction encourue peut aller jusqu'au licenciement. Cette gravité s'apprécie en tenant compte du contexte des faits, de l'ancienneté du salarié, des conséquences que peuvent avoir les agissements du salarié et de l'existence ou de l'absence de précédents disciplinaires.

C'est ainsi que dans l'exemple précité concernant le couvreur qui avait décroché son harnais de la ligne de vie pendant un nettoyage sur un toit<sup>8</sup>, le licenciement pour faute grave était justifié parce que, selon la Cour de cassation, ce décrochage « constituait un non-respect d'une règle de sécurité et un danger pour le salarié ».

**A noter :** la responsabilité disciplinaire du salarié peut être engagée pour manquement à son obligation de sécurité que celui-ci ait ou non causé un accident.

L'obligation de sécurité du salarié et notamment celle de prendre soin de la santé et de la sécurité des autres personnes concernées par ses agissements va se traduire également en matière de harcèlement. En application du Code du travail, encourt une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral<sup>9</sup> ou des faits de harcèlement sexuel<sup>10</sup>.

## Responsabilité pénale du salarié

---

Seul l'employeur ou son délégataire peuvent se voir condamnés au paiement d'une amende en cas d'infractions aux règles de santé et de sécurité mentionnées à l'article L. 4741-1 du Code du travail. Dans ce cadre, seul le salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs valide qui, par sa faute personnelle, a méconnu l'une de ces obligations peut voir sa responsabilité engagée à la place de celle de l'employeur.

La responsabilité du salarié peut néanmoins être engagée sur la base du Code pénal, en matière de santé et de sécurité, en l'absence de toute délégation de pouvoirs, en cas d'accident ayant provoqué des dommages corporels ou la mort. Le salarié peut ainsi notamment être poursuivi pour homicide involontaire<sup>11</sup> ou atteinte involontaire à l'intégrité physique de la personne<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Article L. 4132-1 du Code du travail.

<sup>8</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-21.472

<sup>9</sup> Article L. 1152-5 du Code du travail.

<sup>10</sup> Article L. 1153-6 du Code du travail.

<sup>11</sup> Article 221-6 du Code Pénal.

<sup>12</sup> Article 222-19 du Code Pénal.

## Responsabilité civile du salarié

---

En cas d'accident de travail, la reconnaissance d'une faute inexcusable peut entraîner une majoration, de la rente versée à la victime si cette faute a été commise par l'employeur<sup>13</sup>. Si c'est le salarié qui a commis « *une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* »<sup>14</sup>, la rente qui lui sera versée peut être minorée<sup>15</sup>.

**A noter** : selon les juges, une faute de négligence, d'imprudence ou d'inattention du salarié ne peut être qualifiée de faute inexcusable<sup>16</sup>. La faute intentionnelle du salarié est pour sa part privative de toute indemnisation<sup>17</sup>. Elle n'est retenue par les juges que très exceptionnellement.

---

<sup>13</sup> Article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

<sup>14</sup> Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> chambre civile, 27 janvier 2004, pourvoi n° 02-30.693.

<sup>15</sup> Article L. 453-1 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale.

<sup>16</sup> Cour de cassation, Assemblée plénière, 24 juin 2005, pourvoi n°03-30.038.

<sup>17</sup> Article L. 453-1 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale.

# Textes officiels

## Santé et sécurité au travail

### Prévention - Généralités

#### ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES

##### Réparation

**Arrêté du 19 mars 2025 fixant pour 2025 le montant du versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du Code de la sécurité sociale.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel d : u 25 mars 2025, texte n°8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

Cet arrêté fixe, pour l'année 2025, le montant de référence servant au calcul du versement mentionné à l'article L. 911-7-1 du Code de la sécurité sociale (*relatif à la couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés en contrat à durée déterminée, en contrat de mission ou à temps partiel*) à 21,50 € ou, pour les personnes relevant à titre obligatoire du régime mentionné à l'article L. 325-1 du Code de la sécurité sociale (*relatif au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle*) à 7,18 €.

**Instruction interministérielle n° DSS/2A/2C/2025/32 du 7 mars 2025 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2025.**

*Ministère chargé du Travail. Bulletin officiel n° 2025/3 du 31 mars 2025 – 4 p.*

Le montant des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles pour 2025 est revalorisé d'un coefficient égal à 1,017, soit d'un taux de 1,7% au 1<sup>er</sup> avril 2025.

L'instruction interministérielle n° DSS/2A/2C/2024/42 du 20 mars 2024 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2024 est abrogée.

## Tableaux

**Décret n°2025-236 du 12 mars 2025 révisant et complétant le tableau de maladies professionnelles n° 22 annexé au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 14 mars 2025, texte n°82 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Ce texte modifie le tableau de maladies professionnelles n°22 du régime agricole (annexé au livre VII du Code rural et de la pêche maritime). Ce tableau, qui concerne les affections consécutives à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline ou des silicates cristallins, détermine les conditions de prise en charge au titre des maladies professionnelles. Il comprend une liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies (les travaux exposant à l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline ou des silicates cristallins, effectués dans une exploitation ou une entreprise relevant du régime agricole).

Les principales modifications apportées par ce texte sont les suivantes :

- la silicose chronique peut désormais être caractérisée par des « adénopathies médiastino-hilaires, calcifiées ou non » ;
- le cancer broncho-pulmonaire résultant de l'inhalation de poussière minérales renfermant de la silice cristalline ou des silicates cristallins pourra être reconnu en tant que tel via le tableau et non plus en tant que complication de la silicose ;
- la sclérodémie systémique progressive, le lupus érythémateux disséminé et la polyarthrite rhumatoïde sont pris en compte avec ou sans manifestation de silicose chronique (syndrome d'Erasmus, syndrome de Caplan-Colinet). La durée d'exposition (auparavant de 10 ans) passe à 1 an.

## Tarifification

**Arrêté du 27 mars 2025 fixant pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026 le gain forfaitaire annuel et le pourcentage de ce gain, mentionnés aux articles L. 752-5 et L. 752-6 du Code rural et de la pêche maritime ainsi que le gain annuel minimum susceptible d'être déclaré par les exploitants agricoles qui ont contracté une assurance complémentaire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 29 mars 2025, texte n°32 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

## DROIT DU TRAVAIL

### Intelligence artificielle

**Avis du Comité économique et social européen : Une intelligence artificielle au service des travailleurs : leviers pour exploiter le potentiel et atténuer les risques de l'IA dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail.**

*Comité économique et social européen. Journal officiel de l'Union européenne du 21 mars 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 18 p.).*

Cet avis présente les recommandations du Comité économique et social européen (CESE) visant à favoriser le déploiement, dans de bonnes conditions, des systèmes d'IA dans le monde du travail. Il étudie l'impact de la numérisation sur les travailleurs et envisage les risques en matière de protection de leurs droits.

#### Les définitions

Le Règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024 concernant l'intelligence artificielle (article 3 point 1) a défini un « système d'IA » comme un système automatisé, conçu pour fonctionner à différents niveaux

d'autonomie, pouvant faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels.

Appliquée au monde du travail, cette définition permet de préciser trois caractéristiques essentielles des systèmes d'IA : une prise de décision automatisée, un certain degré d'autonomie ainsi qu'une interaction avec les travailleurs.

#### Le cadre législatif actuel

Le CESE énumère certains textes qui comprennent des dispositions permettant de garantir une cohérence entre le déploiement de l'IA, les exigences de santé et de sécurité et la participation des travailleurs au développement du processus :

- le Règlement général de protection des données (RGPD) du 27 avril 2016 ;
- le Règlement du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées relatives à l'IA ;

Pour rappel, ce texte vise à établir un cadre juridique uniforme pour l'utilisation des systèmes d'IA. Il classe ces systèmes par niveaux de risque, chacun étant assorti de dispositions spécifiques : les systèmes d'IA à haut risque et les systèmes d'IA à risque limité.

- la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- la Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs ;
- l'Accord européen sur la transformation numérique des entreprises du 22 juin 2020 ;
- la Directive 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail via une plateforme.

Néanmoins, ces textes ne sont pas toujours spécifiquement conçus pour traiter des questions de la protection des données sur le lieu de travail. Par exemple, selon le CESE, les bases juridiques du RGPD méconnaissent la nature spécifique des systèmes d'IA lorsqu'il s'agit de traiter des données à caractère personnel dans le contexte de l'emploi. De même, le règlement sur l'IA présente certaines lacunes, notamment en matière de respect des droits fondamentaux sur le lieu de travail.

#### L'impact de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail

Le CESE rappelle l'importance de prendre en compte le caractère évolutif de l'IA et la nécessité d'adaptations rapides, notamment en ce qui concerne les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il relève une incertitude et une difficulté d'anticipation de toutes les conséquences de l'IA sur l'emploi et les travailleurs.

Néanmoins, il identifie certains avantages et effets positifs éventuels de l'IA, s'ils sont correctement utilisés, comme par exemple :

la possibilité d'automatiser des tâches « *routinières et fastidieuses* » ;

- une concentration plus importante des travailleurs « *sur des travaux procurant une valeur ajoutée supérieure* » ;
- une diminution de la charge de travail des travailleurs ;
- l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la suppression ou la réduction des tâches dangereuses ;
- la réduction des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- une redistribution du temps que les travailleurs économisent sur l'exécution de leurs tâches pour contribuer à l'amélioration de leur bien-être.

En parallèle, certains risques, en lien avec l'ambiguïté de ces systèmes, sont susceptibles d'apparaître si les conditions du déploiement des systèmes d'IA au travail ne sont pas optimales, parmi lesquels :

- un renforcement du « *contrôle permanent* » et une surveillance abusive pouvant avoir des effets néfastes sur la santé des travailleurs ;
- une perte d'autonomie des travailleurs ;
- une obsolescence rapide des compétences acquises ;

- une intensification du travail ;
- un risque de discrimination ;
- des risques psychosociaux ;
- une perturbation des collectifs de travail ;
- un sentiment d'isolement des travailleurs ;
- une asymétrie d'information entre la direction et les travailleurs.

### Les recommandations

Le CESE relève que la participation des travailleurs et des représentants du personnel constitue l'un des leviers permettant de réduire au minimum les risques de l'utilisation des systèmes d'IA. L'impact de ces systèmes sur les questions organisationnelles nécessite l'acceptation de l'IA par les travailleurs et la confiance dans son développement.

Ainsi, le CESE préconise :

- la mise en place de lignes directrices explicites en matière de consentement et d'intérêt légitime pour le traitement des données dans le cadre des relations de travail (article 88 du RGPD) ;
- une réflexion sur les problèmes causés par les systèmes de gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme ;
- le renforcement des règles lors de l'introduction de systèmes d'IA concernant la sécurité et la santé au travail ;
- le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière d'IA afin de garantir la connaissance et la compréhension des défis et des possibilités qu'elle représente.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Formation professionnelle

#### **Décret n°2025-289 du 28 mars 2025 relatif à l'apprentissage transfrontalier.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 mars 2025, texte n°3 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).*

L'apprenti peut effectuer, s'il le souhaite, une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France (article L. 6235-1 du Code du travail). Certaines dispositions du Code du travail peuvent alors être adaptées ou écartées afin de tenir compte des modalités particulières de l'apprentissage transfrontalier.

Une convention doit être conclue avec le pays frontalier et préciser la mise en œuvre de l'apprentissage, la nature des tâches confiées à l'apprenti, les horaires, le lieu de travail, etc.

Lorsque la partie pratique de la formation est réalisée dans le pays frontalier, la convention doit préciser les dispositions relatives au régime juridique applicable au contrat de travail concernant notamment la santé et la sécurité au travail. Lorsque la partie théorique de la formation est réalisée dans le pays frontalier, elle doit préciser les dispositions relatives à l'organisme de formation et à la certification professionnelle visée par le contrat ainsi que les modalités applicables au déroulement de la formation et à la délivrance de la certification professionnelle (article L. 6235-2 du Code du travail).

Pris en application de ces dispositions, ce décret précise les règles applicables à l'apprentissage transfrontalier, en distinguant selon que le contrat d'apprentissage est établi dans le pays frontalier ou sur le territoire français. Certaines dispositions du Code du travail sont adaptées. Elles concernent notamment la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, les éventuels aménagements apportés à la durée du cycle de formation, le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage et l'éventuelle rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

En outre, des adaptations sont spécifiquement prévues pour les apprentis en situation de handicap. Par exemple, le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de

handicap désigné par le centre de formation d'apprentis et, le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés (article R. 6222-49-1 du Code du travail). La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage du travailleur handicapé peut être adaptée en tenant compte de ces aménagements proposés.

## Gens de mer

**Avis du Comité économique et social européen : Vers une stratégie maritime de l'UE : voguer vers l'avenir grâce à des politiques d'investissement coordonnées, à des initiatives législatives, au dialogue social et à la participation de la société civile.**

*Comité économique et social européen. Journal officiel de l'Union européenne du 21 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 24 p.).*

Cet avis recommande la mise au point d'une stratégie maritime européenne encadrée par des règles sur le plan économique, environnemental et social. En ce qui concerne les travailleurs du secteur maritime, le Comité économique et social européen (CESE) rappelle l'impact des transitions écologiques et numériques et l'importance de la formation professionnelle. Il préconise notamment d'envisager la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs de ce secteur.

## Handicap

**Arrêté du 12 mars 2025 relatif aux critères des recrutements opérés par les entreprises adaptées et par les entreprises adaptées de travail temporaire et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 16 mars 2025, texte n°16 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Les entreprises adaptées emploient des proportions minimales et maximales de travailleurs reconnus handicapés. Sous certaines conditions, elles peuvent bénéficier d'aides financières contribuant à compenser les conséquences du handicap et les actions engagées liées à leur emploi (articles L. 5213-13-1 et L. 5213-19 du Code du travail).

Ce texte précise les conditions à remplir pour bénéficier de ces aides financières. Elles sont versées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire qui recrutent des personnes sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap. Certains critères relatifs aux personnes recrutées par ces entreprises sont énumérés. Elles doivent notamment soit être titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), soit figurer parmi les catégories de personnes énumérées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (relatif aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Ce texte abroge l'arrêté du 19 avril 2022 relatif aux critères des recrutements opérés hors expérimentation, soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par les entreprises adaptées et susceptibles d'ouvrir droit aux aides financières de l'Etat.

**Arrêté du 21 mars 2025 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cinq branches des industries alimentaires diverses (n°3109).**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 29 mars 2025, texte n°91 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

Ce texte rend obligatoires, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires du 21 mars 2012, les dispositions de l'avenant n°25 du 27 septembre 2024. Cet avenant concerne notamment l'emploi des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi et la formation. Il vise à sensibiliser les entreprises, les salariés et tous les acteurs impliqués. Il précise les règles applicables à l'accompagnement d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise. L'employeur est encouragé à mettre en

œuvre un accueil spécifique et adapté permettant d'assurer l'intégration du travailleur et d'identifier les éventuels aménagements nécessaires.

## Pénibilité

### Décret n°2025-277 du 25 mars 2025 modifiant les modalités d'homologation des référentiels professionnels de branche.

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 27 mars 2025, texte n°16 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).*

Afin de permettre aux travailleurs d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, un accord collectif de branche étendu peut, sous certaines conditions, déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés au-delà de certains seuils (appréciés après application des mesures de protection collectives et individuelles). En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté (article L. 4163-2 du Code du travail).

Ce texte fixe les modalités de délivrance et de renouvellement de l'homologation des référentiels professionnels de branche définis dans le cadre du compte professionnel de prévention.

Il modifie l'article D. 4163-6 du Code du travail et prévoit notamment que :

- le référentiel professionnel de branche est homologué pour une durée de 5 ans ;
- une organisation professionnelle représentative au niveau de la branche peut solliciter le renouvellement de l'homologation de son référentiel professionnel de branche après avoir procédé à sa réévaluation pour tenir compte de l'évolution des postes, métiers ou situations de travail ainsi que de l'impact des mesures de protection individuelles et collectives (au plus tard 6 mois avant l'expiration de l'homologation). Le renouvellement de l'homologation est également accordé pour une durée de 5 ans.

A titre transitoire, le texte prévoit que les référentiels dont l'homologation a expiré avant le 27 mars 2025 sont réputés homologués pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au 28 mars 2026. De même, l'homologation de tout référentiel délivrée avant le 27 mars et qui expire dans les 12 mois qui suivent est prorogée jusqu'au 28 mars 2026.

## Organisation – Santé au travail

### SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

#### Suivi individuel

**Arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 15 mars 2025, texte n°9 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).*

Cet arrêté introduit une mise à jour des modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des SPST. Ces modèles étaient initialement définis par l'arrêté du 16 octobre 2017.

L'arrêté du 26 septembre 2024 a déjà modifié ces documents remis par les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Ce texte a été abrogé par un arrêté du 5 novembre 2024 afin de laisser aux services concernés le temps nécessaire pour résoudre des difficultés opérationnelles.

La plupart des modifications prévues initialement par l'arrêté du 26 septembre 2024 sont maintenues dans cet arrêté du 3 mars 2025. Les évolutions principales sont présentées ci-dessous.

#### Attestation de suivi individuel de l'état de santé (annexe 1)

A l'issue des visites réalisées par un professionnel de santé du SPST, à l'exception de la visite de pré-reprise, une attestation de suivi conforme au modèle figurant à l'annexe 1 de cet arrêté est remise au travailleur et à l'employeur. Parmi les modifications introduites, il convient de noter :

- l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un suivi individuel renforcé (SIR) ;
- la possibilité de délivrer cette attestation de suivi à l'issue d'une visite post-exposition (article L. 4624-2-1 du Code du travail) ; d'une visite post-professionnelle (article L. 4624-2-1 du Code du travail) ou d'une visite de mi-carrière (article L. 4624-2-2 du Code du travail) ;
- une case « réorientation vers le médecin du travail sans délai ».

#### Avis d'aptitude (annexe 2)

Si le travailleur bénéficie d'un SIR, un avis d'aptitude conforme au modèle figurant en annexe 2 est remis au travailleur et à l'employeur. Cet avis doit préciser la mention selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. Il comprend également une partie « commentaires » (hors mesures individuelles d'aménagement du poste de travail), ainsi que l'adresse mail et le téléphone du médecin chargé de remplir le document et la signature du salarié.

Enfin, une mention indique que « *les avis reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de leur notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent* ».

#### Avis d'inaptitude (annexe 3)

Lorsque le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il peut déclarer le travailleur inapte à son poste de travail (article L. 4624-4 du Code du travail). Dans ce cas, un avis d'inaptitude conforme au modèle figurant à l'annexe 3 peut être remis au travailleur et à l'employeur.

Cet avis comprend l'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un SIR ainsi que la signature du salarié.

Il mentionne également que « *les avis reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de leur notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent* ».

Enfin, il est précisé que la dispense de l'obligation de reclassement est un cas exceptionnel « *privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et permettant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement* ».

#### Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (annexe 4)

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures

d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. Dans ce cas, le travailleur et l'employeur reçoivent des propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail conforme au modèle figurant à l'annexe 4.

Ce document accompagnera toujours, selon le cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude. L'indication selon laquelle le poste de travail fait l'objet (ou non) de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'un SIR est conservée. Ce document fait apparaître une partie « description de l'aménagement de poste ou du temps de travail proposé ». De même, la signature du salarié est maintenue.

Ce modèle mentionne que « les propositions reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7 peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de leur notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent ».

L'entrée en vigueur de ce texte est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2025, afin de permettre aux différents éditeurs de logiciels avec lesquels travaillent les SPST d'assurer les développements informatiques rendus nécessaires.

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUES CHIMIQUES

#### Agents chimiques dangereux

**Arrêté du 26 février 2025 relatif aux conditions d'accréditation des organismes et aux méthodes de prélèvement et d'analyse de toutes matières, y compris substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents chimiques dangereux réalisés à la demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 mars 2025, texte n°14 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut demander à l'employeur de faire procéder, par un organisme accrédité, à des analyses de toutes matières susceptibles de comporter ou d'émettre des agents chimiques dangereux pour les travailleurs dont la présence est suspectée et pour lesquelles la composition ne peut être justifiée par l'employeur (article R. 4722-29 du Code du travail). L'objectif est de connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Cet arrêté fixe les règles applicables aux organismes accrédités et définit les modalités des prélèvements et analyses de toutes matières susceptibles de comporter ou d'émettre des agents chimiques dangereux pour les travailleurs.

#### Organismes accrédités pour l'analyse

Pour être habilité à procéder à l'analyse, l'organisme doit obtenir une accréditation auprès du Comité français d'accréditation (Cofrac) ou de tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1 du Code du travail, sur la base d'un référentiel d'accréditation comportant la norme NF EN ISO/IEC 17025 : 2017 « Exigences générales concernant la compétence des laboratoires d'étalonnages et d'essais ».

L'organisme accrédité doit être indépendant :

des entreprises pour lesquelles il effectue l'analyse dans le cadre de l'accréditation ;  
du fabricant, du fournisseur, de l'acheteur, du propriétaire ou de l'utilisateur de toutes matières faisant l'objet de l'analyse prescrite par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

L'organisme ne peut procéder à l'analyse s'il est déjà intervenu, sur demande de l'employeur, dans l'établissement en application d'une autre obligation réglementaire, au cours des 3 années suivant la date d'achèvement des derniers prélèvements de l'agent chimique dangereux concerné par la demande d'analyse.

Lorsque l'employeur ne peut, en l'absence d'organisme accrédité, faire procéder pour une matière déterminée, à l'analyse demandée, il doit en informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans les plus brefs délais. Ce dernier transmet alors, pour le compte de l'employeur, la demande d'analyse à un organisme désigné à l'annexe 1 (le service commun des laboratoires du ministère chargé de l'économie).

#### Méthodes de prélèvement et d'analyse

Les prélèvements et l'expédition des échantillons sont réalisés sous la responsabilité de l'employeur et sous le contrôle de l'agent qui a formulé la demande. En cas de suspicion de présence d'amiante dans les matières, le prélèvement est réalisé conformément aux méthodes de prélèvement fixées par la réglementation applicable à l'opérateur de repérage ainsi qu'aux normes auxquelles cette dernière renvoie.

L'analyse comprend une procédure analytique dite « essai » et l'établissement d'un rapport d'essais qui intègre les résultats de l'analyse dont le contenu est défini à l'annexe II de cet arrêté. Le rapport d'essais comprend notamment les éléments suivants :

- des informations générales (objet et date de la demande d'analyse ; date de validation du rapport ; date de réalisation du ou des prélèvements...);
- l'identification de l'entreprise concernée par la procédure (nom de l'entreprise ; description du domaine d'activité de l'entreprise) ;
- les résultats de l'analyse (date de réception du ou des échantillons ; conditions d'emballage et de transport du ou des échantillons réceptionnés ; caractéristiques des appareils de mesure utilisés et date de leur dernier étalonnage...).

Une conclusion doit préciser l'identification et, le cas échéant, la concentration des substances chimiques dont la présence a été identifiée dans les échantillons. L'organisme doit transmettre, dès la rédaction du rapport d'essais achevée, une copie à l'employeur, afin de lui permettre d'adresser les résultats à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

## Amiante

**Arrêté du 5 mars 2025 modifiant l'arrêté du 6 mai 2003 fixant en application de l'article 41 modifié de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit aux salariés agricoles à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 8 mars 2025, texte n°26 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

Ce texte modifie l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 6 mai 2003 en ce qui concerne la liste des maladies professionnelles pouvant ouvrir droit aux salariés agricoles à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata) dès l'âge de 50 ans. L'article modifié liste les affections figurant aux tableaux n°47 (affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante), n°47 bis (cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante) et n°47 ter (cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante) des maladies professionnelles du régime agricole.

## Biocides

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/432 de la Commission du 5 mars 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du sulfate de cuivre pentahydraté en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 2, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 6 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

La date d'expiration de l'approbation du sulfate de cuivre pentahydraté destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 2, dont la date a été fixée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) n°1033/2013, est reportée au 31 décembre 2027.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/434 de la Commission du 5 mars 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'étofenprox en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 6 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

La date d'expiration de l'approbation de l'étofenprox destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 18, dont la date a été fixée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) n°1036/2013 est reportée au 31 décembre 2027.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/444 de la Commission du 5 mars 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide benzoïque en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 3 et 4, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 5 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

La date d'expiration de l'approbation de l'acide benzoïque destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant des types de produits 3 et 4, dont la date a été fixée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) n°1035/2013 est reportée au 31 décembre 2027.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/450 de la Commission du 6 mars 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'IPBC en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 6, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 6 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

La date d'expiration de l'approbation de l'IPBC destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 6, dont la date a été fixée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) n°1037/2013 est reportée au 31 décembre 2027.

---

**Règlement d'exécution (UE) 2025/457 de la Commission du 10 mars 2025 renouvelant l'approbation du dinotéfurane en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 11 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 4 p.).*

Ce texte renouvelle l'approbation du dinotéfurane en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 18, sous réserve du respect des conditions énoncées en annexe.

**Décision d'exécution (UE) 2025/461 de la Commission du 10 mars 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du phosphore d'aluminium libérant de la phosphine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 20, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 11 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

La date d'expiration de l'approbation du phosphore d'aluminium libérant de la phosphine destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 20, dont la date a été fixée à l'annexe du règlement d'exécution (UE) n°1034/2013 est reportée au 31 décembre 2026.

**Arrêté du 19 mars 2025 autorisant par dérogation la mise à disposition sur le marché et l'utilisation des produits « Campaign® Ant Bait », « ProBait® », « Amdro® Granular Ant Bait » et « Extinguish® Professional Fire Ant Bait » en France, pour une période de 180 jours.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 23 mars 2025, texte n°24 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

## Risques mécaniques et physiques

### RISQUE MÉCANIQUE

#### Machines / équipements de travail

**Communication de la Commission relative au programme de travail annuel de l'Union en matière de normalisation européenne pour 2025.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 27 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 32 p.).*

Cette communication indique les actions prioritaires de normalisation européenne. Elle détermine les priorités stratégiques, les actions et les objectifs à atteindre en matière de normalisation européenne. Parmi les actions recensées, certaines concernent :

- la basse tension (action 66) ;
- la sécurité des machines (action 68) ;
- les équipements de protection individuelle (actions 69 et 70) .

## RISQUE ROUTIER – TRANSPORT

### Permis de conduire

---

#### Arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2012 relatif à l'organisation du contrôle médical de l'aptitude à la conduite.

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 28 mars 2025, texte n°13 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 10 p.).*

Ce texte modifie l'arrêté du 31 juillet 2012 relatif à l'organisation du contrôle médical de l'aptitude à la conduite en ce qui concerne notamment :

- les conditions à remplir, par le médecin chargé du contrôle médical de l'aptitude à la conduite, pour être agréé, à sa demande, par le préfet du département dans le ressort duquel il souhaite exercer au titre du contrôle médical de l'aptitude à la conduite ;
- les objectifs, le contenu et la durée de la formation initiale et continue des médecins agréés.

### Transport de matières dangereuses

---

#### Arrêté du 18 mars 2025 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 28 mars 2025, texte n°35 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Les modifications introduites par ce texte tiennent compte de la publication de la directive déléguée (UE) 2025/149 de la Commission du 15 novembre 2024. Celle-ci a mis à jour les références des accords internationaux sur le transport intérieur des marchandises dangereuses par route, par rail ou par voie navigable.

### Transport routier

---

#### Arrêté du 6 mars 2025 relatif à l'horaire de service et au livret individuel de contrôle dans les transports routiers.

*Ministère chargé des Territoires. Journal officiel du 19 mars 2025, texte n°22 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).*

Cet arrêté précise certaines dispositions relatives au transport routier de personnes (article R. 3312-19 du Code du travail) et de marchandises (article R. 3312-58 du Code du travail).

L'horaire de service doit être conforme au modèle défini en annexe 1 de cet arrêté, affiché de façon apparente dans l'établissement, communiqué à l'agent de contrôle de l'inspection du travail préalablement à sa mise en place. De même, les modifications qui lui sont apportées doivent être établies, datées, signées et affichées selon les mêmes règles et communiquées avant leur mise en place à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Chaque personnel roulant concerné doit être porteur d'une copie de l'horaire de service auquel il est soumis.

Le livret individuel de contrôle doit être conforme au modèle défini en annexe 2 de cet arrêté (en annexe 3 lorsqu'il est tenu, conservé et présenté sous format électronique).

Les horaires de service et les livrets individuels sont conservés par l'établissement à des fins de contrôle pendant 3 ans à compter de la date de la dernière utilisation.

Le registre unique de délivrance des horaires de service et des livrets individuels de contrôle doit être tenu par l'employeur dans l'établissement. Ce registre doit être maintenu à jour de manière continue et peut être établi sous format électronique. Il précise, pour chaque personnel roulant, son nom et prénom, le type de document, horaire de service ou livret individuel de contrôle sous format physique ainsi que son numéro. Préalablement à sa mise en vigueur, le registre de délivrance des horaires de service et des livrets individuels de contrôle sous format physique est signé par l'agent de contrôle de l'inspection du travail après lui avoir été transmis par l'employeur.

# Textes officiels

## Environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### FLUIDES FRIGORIGÈNES

**Arrêté du 19 mars 2025 modifiant l'arrêté du 29 août 2008 portant agrément d'un organisme pour délivrer aux opérateurs les attestations de capacité prévues par l'article R. 543-99 du Code de l'environnement**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 23 mars 2025, texte n°25 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

Cet arrêté porte agrément d'un organisme pour délivrer aux opérateurs les attestations de capacité prévues par l'article R. 543-99 du Code de l'environnement. Il prévoit également les conditions de délivrance de cet agrément.

#### INSTALLATIONS CLASSÉES

**Décret n°2025-239 du 14 mars 2025 relatif à l'utilisation d'eaux impropres à la consommation humaine pour des usages domestiques au sein des installations classées pour la protection de l'environnement et des installations nucléaires de base et modifiant les dispositions relatives à l'utilisation des eaux usées traitées et des eaux de pluie pour des usages non domestiques.**

*Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 15 mars 2025, texte n°24 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

#### OUVRAGES HYDRAULIQUES

**Arrêté du 25 mars 2025 portant agrément conjoint des sociétés ARTELIA et SPRETEC en tant qu'organisme intervenant pour la sécurité des ouvrages hydrauliques.**

*Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 28 mars 2025, texte n°49 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

## TRAITEMENT DE SURFACE ET TRAITEMENT DES EAUX RÉSIDUAIRES

**Instruction DGAL/SDSSA/2025-173 du 18 mars 2025 relative aux modalités d'autorisation et de déclaration des eaux impropres à la consommation, recyclées pour la préparation et la conservation de toutes denrées et marchandises destinées à l'alimentation humaine.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 20 mars 2025, sommaire n°12 ([www.info.agriculture.gouv.fr](http://www.info.agriculture.gouv.fr) – 44 p.).*

Cette instruction précise le cadre réglementaire applicable à la réutilisation des eaux dans les entreprises du secteur alimentaire, les catégories d'usages possibles ainsi que les régimes applicables en matière de déclaration et d'autorisation en vue de la production et de l'utilisation des eaux impropres à la consommation humaine, réutilisées pour la préparation, la transformation et la conservation de toutes denrées et marchandises destinées à l'alimentation humaine. Elle précise notamment que les entreprises du secteur alimentaire qui relèvent de la réglementation relative aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) sont concernées par les textes relatifs à la réutilisation des eaux dans les établissements du secteur alimentaire, quel que soit leur régime ICPE (autorisation, enregistrement, déclaration).

## SOLVANTS FLUORÉS

**Règlement d'exécution (UE) 2025/623 de la Commission du 28 mars 2025 établissant, conformément au règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil, des prescriptions minimales pour les certificats des personnes physiques en ce qui concerne la récupération de solvants à base de gaz à effet de serre fluorés contenus dans des équipements et les conditions de la reconnaissance mutuelle des certificats correspondants, et abrogeant le règlement (CE) n°306/2008 de la Commission.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 31 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 6 p.).*

**Règlement d'exécution (UE) 2025/625 de la Commission du 28 mars 2025 établissant, conformément au règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil, des prescriptions minimales pour les certificats des personnes physiques et morales en ce qui concerne les équipements fixes de protection contre l'incendie contenant certains gaz à effet de serre fluorés ou des solutions de substitution pertinentes et les conditions de la reconnaissance mutuelle des certificats correspondants et abrogeant le règlement (CE) n°304/2008 de la Commission.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 31 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 8 p.).*

**Règlement d'exécution (UE) 2025/627 de la Commission du 28 mars 2025 établissant, conformément au règlement (UE) 2024/573 du Parlement européen et du Conseil, des prescriptions minimales concernant les certificats des personnes physiques intervenant dans l'installation, la maintenance ou l'entretien, la réparation ou la mise hors service des appareils de commutation électrique fixes contenant des gaz à effet de serre fluorés ou dans la récupération des gaz à effet de serre fluorés provenant des appareils de commutation électrique fixes, ainsi que les conditions applicables à la reconnaissance mutuelle des certificats correspondants, et abrogeant le règlement d'exécution (UE) 2015/2066 de la Commission.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 31 mars 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 6 p.).*

# Sécurité civile

## ERP/IGH

**Arrêté du 18 mars 2025 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 26 mars 2025, texte n°8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Cet arrêté modifie certaines dispositions du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP du 25 juin 1980 et actualise les dispositions applicables aux établissements spéciaux et plus précisément aux parcs de stationnement couverts (article PS1). Les parcs de stationnement couverts liés exclusivement à un bâtiment à usage professionnel dont les places sont réservées aux usagers de ces bâtiments ainsi que ceux disposant de places ouvertes à des personnes non usagers de ces bâtiments pour des durées exclusivement supérieures ou égales à 30 jours consécutifs ne sont pas concernés par les dispositions de cet arrêté.

## SECOURISME

**Arrêté du 5 mars 2025 portant dérogation à l'arrêté du 21 décembre 2020 modifié portant organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours, au profit des formateurs de la gendarmerie nationale affectés en outre-mer.**

*Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 8 mars 2025, texte n°5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 1 p.).*

L'arrêté du 21 décembre 2020 a institué un cadre de référence pour la formation continue des personnes titulaires d'un certificat de compétences relatif aux premiers secours. Il prévoit notamment une formation continue annuelle obligatoire pour les titulaires d'un certificat de compétences relatif aux premiers secours. Cet arrêté du 5 mars 2025 prévoit une dérogation à l'obligation annuelle de formation continue pour les formateurs aux premiers secours de la gendarmerie nationale affectés dans les départements et territoires d'outre-mer.

# *Vient de paraître*

## ***REGLEMENTATION EN MATIÈRE DE COACTIVITÉ – LES MISSIONS ET RESPONSABILITÉS DE CHAQUE ACTEUR***

---

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) - 31 janvier 2025 - 11 pages.

Dans le cadre du partenariat signé le 11 mai 2023 entre la FNTP, le ministère chargé du Travail, la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (INRS) et l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBT), la FNTP a mis à disposition sur son site internet un document reprenant les missions et responsabilités de chaque acteur en matière de coactivité.

Ce document présente ainsi 5 schémas selon la situation dans laquelle la coactivité a lieu :

- Travaux réalisés par une entreprise extérieure : plan de prévention ;
- Travaux réalisés par une entreprise extérieure – opération de chargement/déchargement : protocole de sécurité ;
- Opération de bâtiment et de génie civil : opération de catégorie 1 ;
- Opération de bâtiment et de génie civil : opération de catégorie 2 ;
- Opération de bâtiment et de génie civil : opération de catégorie 3.

Le document recense les obligations réglementaires s'appliquant aux différents acteurs : entreprises (utilisatrices et extérieures), maître d'ouvrage, coordonnateur.

Ces schémas s'accompagnent d'un glossaire des termes liés à la coactivité.

## ***LE RÔLE DES INFIRMIERS EN MATIÈRE DE CONSEILS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS***

---

Société française de santé au travail (SFST) – Recommandation - 25 février 2025 – 6 pages.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) et leurs équipes pluridisciplinaires de santé au travail ont pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils vont notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Ces conseils peuvent concerner les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail et de contribuer au maintien en emploi des travailleurs.

En complément des missions essentielles confiées aux infirmiers en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, la Société française de santé au travail (SFST) réaffirme leur rôle en prévention des risques professionnels sur le milieu de travail.

Les infirmiers peuvent délivrer des conseils individuels en prévention primaire à destination des travailleurs (pendant ou à l'issue de la visite) et des conseils concernant un poste de travail spécifique à destination des employeurs (dans le cadre d'une action sur le terrain déclenchée par les informations recueillies pendant la visite).

Lorsqu'ils sont rédigés à l'intention de l'employeur, ces conseils peuvent concerner notamment :

- l'ergonomie des postes de travail (position et réglage des équipements ; éclairage ; mobilité ; dispositif de réduction de vibrations et de bruits) ;
- les équipements de protection individuelle (EPI) (gants de protection ; lunettes de sécurité et visières ; masques respiratoires ; chaussures de sécurité) ;
- les habitudes et postures de travail (formation sur les bonnes postures ; rotation des postes) ;
- l'environnement et le bien-être au travail (espaces de récupération ; aération et qualité de l'air ; température et humidité).

Ces conseils peuvent être formulés par les infirmiers et doivent être distingués d'autres missions qui relèvent uniquement du médecin du travail : les préconisations nécessitant un aménagement du poste de travail et reposant sur des éléments de nature médicale d'une part et l'obligation de signalement du médecin du travail (l'alerte) mentionnée à l'article L. 4624-9 du Code du travail d'autre part.

Néanmoins, tout conseil en prévention justifié par les conditions de travail, délivré par un infirmier, implique qu'il soit respecté par l'employeur de la même manière. Dans la mesure où la connaissance concrète des conditions de travail facilite la formulation de conseils pertinents auprès de l'employeur, il est recommandé aux SPST de favoriser l'action en milieu de travail des infirmiers.

## ***ÉVALUATION DES RISQUES SANITAIRES DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES DE LIVRAISON DE REPAS***

---

**Avis de l'ANSES - « Travailleurs des plateformes numériques de livraison de repas » - mars 2025 - 268 pages.**

Cet avis fait suite à une saisine de la Confédération générale du travail (CGT) en mars 2021. Il vise à évaluer les risques pour la santé des livreurs travaillant pour les plateformes numériques de livraison de repas, en prenant en compte divers facteurs tels que les accidents, les contraintes biomécaniques, les risques psychosociaux, l'exposition à la pollution de l'air et les contraintes climatiques.

Le rapport met en évidence une exposition des livreurs à des conditions de travail dangereuses et précaires, nécessitant un encadrement plus rigoureux des plateformes, afin de garantir une meilleure protection de leur santé et de leur sécurité.

A l'issue de son expertise, l'ANSES identifie plusieurs risques pour la santé et la sécurité des livreurs, liés :

- aux trajets : exposition à des risques d'accidents de la route, de chutes, conditions de circulation souvent inadaptées, notamment pour les déplacements en vélo ;
- aux contraintes physiques répétitives et aux postures adoptées lors des livraisons susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- aux conditions climatiques et à la pollution : travail sous la pluie, froid, chaleur, pollution de l'air en milieu urbain ;
- au bruit ;
- aux risques psychosociaux : pression constante des notifications, isolement, absence de relations professionnelles stables, utilisation d'algorithmes pour attribuer, surveiller et évaluer les tâches de

travail et/ou pour surveiller et évaluer le comportement et les performances des travailleurs grâce aux technologies numériques.

De plus, les livreurs sont parfois contraints de développer des stratégies d'adaptation (augmentation de la vitesse, élargissement des plages horaires, prise de risques sur la route), ce qui affecte de manière négative leur santé physique et mentale.

Pour éviter une dégradation de la santé de ces travailleurs, plusieurs mesures de prévention peuvent être envisagées et mises en œuvre rapidement :

- appliquer aux livreurs des plateformes, quel que soit leur statut, les dispositions en matière de santé et de sécurité du Code du travail, garantissant une protection équivalente à celle des salariés ;
- fournir aux livreurs des équipements de protection individuelle (casque, gants, vêtements adaptés etc.) assurant la sécurité lors des déplacements, adaptés aux intempéries et à l'activité sportive ;
- imposer une limitation du temps de travail quotidien pour prévenir les risques liés à la fatigue ;
- mettre en place des formations portant sur la sécurité routière, la santé et la sécurité au travail, y compris le secourisme.

## ***LOI HANDICAP : 20 ANS APRES, QUEL BILAN ?***

---

**Commission des affaires sociales du Sénat - rapport d'information - « Bilan de l'application de la loi du 11 février 2005 » - 5 février 2025 – 137 pages.**

**Conseil économique social et environnemental, déclaration - « Les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » - 4 février 2025 – 32 pages.**

**Défenseur des droits - fiche 11 - « Lutter contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap » - 13 février 2025 – 17 pages.**

A l'occasion des 20 ans de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, plusieurs publications dressent un bilan contrasté. Des écarts sont observés entre les ambitions initiales de la loi, les objectifs poursuivis et leur mise en œuvre. Pour en améliorer l'application, certaines recommandations sont formulées, notamment dans le domaine de l'emploi :

### Renforcer la formation professionnelle

Des difficultés d'accès à une formation professionnelle sont observées pour les travailleurs handicapés. Par exemple, ils représentent seulement 10% des entrées totales en formation (2% pour les entrées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage). La commission des affaires sociales du Sénat préconise de renforcer les liens entre les acteurs de l'orientation, la formation, l'insertion professionnelle, le maintien en emploi et les partenaires sociaux.

### Lutter contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap et favoriser le maintien en emploi

Depuis plusieurs années, le handicap est le premier motif de sollicitation du Défenseur des droits en matière de discrimination (21% des saisines) et l'emploi est le premier domaine concerné. Parmi les réclamations, environ 20% concernent l'accès à l'emploi et 80% concernent l'évolution de carrière et le maintien en emploi. Environ une personne sur 6 atteintes de maladie chronique a été confrontée, dans le

cadre de l'emploi, à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap.

Certaines difficultés récurrentes rencontrées par les personnes en situation de handicap sont énumérées, parmi lesquelles :

- l'accès à l'emploi : un aménagement tardif du poste de travail en période d'essai, mettant la personne en situation de handicap dans l'impossibilité de montrer ses compétences ;
- l'affectation sur un emploi non adapté, sans tenir compte des contraintes de la personne en situation de handicap (éloignement de son domicile, de l'accès aux soins nécessité par son handicap) ;
- le refus d'affectation sur un poste de travail alors que la personne en situation de handicap a les compétences requises, au motif que les locaux ne sont pas accessibles ;
- le non-respect, par l'employeur, des préconisations du médecin du travail, avec pour conséquences, l'aggravation de l'état de santé ou du handicap puis l'inaptitude du salarié et le licenciement sans rechercher si des aménagements sont possibles pour le reclasser ;
- le harcèlement discriminatoire en cas de survenance d'un handicap en cours d'emploi ou d'une aggravation d'un handicap préexistant à la suite d'un problème de santé.

Face à ces constats, le Défenseur des droits recommande d'identifier les pratiques respectueuses des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap puis de les valoriser auprès des employeurs et des autres acteurs de l'insertion professionnelle.

Le Conseil économique social et environnemental (CESE) rappelle que l'employeur est tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap, d'accéder à un emploi ou de le conserver, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée (article L. 5213-6 du Code du travail). Il préconise de mener des réflexions, notamment sur les sujets suivants :

- L'accessibilité des lieux de travail ;
- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- La sensibilisation et la formation à destination des acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap sur leurs obligations en matière d'aménagements raisonnables ;
- L'accompagnement des structures et la création d'un suivi effectif de la mise en œuvre des aménagements raisonnables.

#### Simplifier les démarches auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Les MDPH ont pour mission d'accueillir, informer, accompagner et conseiller les personnes en situation de handicap. Elles facilitent l'accès aux droits et prestations liées au handicap (orientations en établissement ou service social, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, etc.). La commission des affaires sociales du Sénat recommande de simplifier les démarches d'évaluation des demandes de droits et prestations, tout en préservant la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Une harmonisation des pratiques semble nécessaire, afin de réduire les disparités territoriales constatées dans l'accès aux droits et prestations.

#### Garantir les droits des travailleurs dans le milieu protégé

La loi du 11 février 2005 a créé les entreprises adaptées, tenues d'employer au moins 55% de travailleurs handicapés. Elles ont pour mission de soutenir le projet professionnel des travailleurs handicapés et, le cas échéant, de faciliter leur mobilité vers une entreprise du milieu ordinaire.

En parallèle, les établissements et services d'aide par le travail (Esat) proposent un accompagnement par le travail des personnes en situation de handicap. En tant qu'usager d'un établissement médico-social, la

personne accueillie en Esat n'est pas liée à l'établissement par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail.

La commission des affaires sociales du Sénat souligne l'importance de poursuivre le rapprochement des droits des travailleurs en milieu protégé de ceux du milieu ordinaire.

## ***EXPOSITION DES SAPEURS-POMPIERS À DES AGENTS CANCÉROGÈNES, MUTAGÈNES OU TOXIQUES POUR LA REPRODUCTION***

---

Sénat - Rapport n°436 -12 mars 2025 – 31 pages.

Les sapeurs-pompiers sont fréquemment exposés à plusieurs types de produits de combustion reconnus cancérogènes par le Centre international de recherche sur le cancer (Circ). Cette exposition peut entraîner des pathologies telles que le mésothéliome et le cancer de la vessie.

En mai 2024, un rapport du Sénat identifiait un risque plus élevé de développer un cancer chez les sapeurs-pompiers que dans la population générale, avec notamment un taux de mortalité par cancer supérieur.

Pourtant, les obligations relatives au suivi de l'exposition des sapeurs-pompiers à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ne sont pas toujours respectées sur l'ensemble du territoire.

En parallèle, certaines difficultés relatives à la reconnaissance des maladies professionnelles ont été mises en évidence, liées notamment à :

- un risque de sous-déclaration des maladies professionnelles des sapeurs-pompiers au regard du faible nombre de maladies déclarées ;
- des réticences de certains médecins à établir le certificat médical initial (CMI) du fait d'un déficit de formation ou de l'ignorance de leur rôle ;
- un manque de preuve de l'exposition du travailleur à des facteurs de risques, notamment lorsque l'exposition est ancienne ou peu documentée.

Dans ce contexte, le Sénat a adopté une proposition de loi visant à garantir le suivi de l'exposition des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires aux agents CMR et mettre en œuvre les obligations en matière de traçabilité de l'exposition. L'objectif est d'améliorer la prévention des risques par les services départementaux d'incendie et de secours (Sdis).

Il propose d'inscrire, dans la partie législative du Code général de la fonction publique, l'obligation pour les Sdis d'établir une fiche d'exposition dès lors qu'un sapeur-pompier professionnel ou volontaire a été au contact, dans le cadre de ses fonctions, d'un agent CMR (ou figurant sur l'un des tableaux mentionnés à l'article L. 461-2 du Code de la sécurité sociale).

Afin de garantir une application uniforme, simplifiée et régulière du suivi de l'exposition des sapeurs-pompiers, il est proposé de publier des modèles de fiches d'exposition.

## CONSULTATION OBLIGATOIRE DU CSE PRÉALABLE A L'ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE, Y COMPRIS EN L'ABSENCE DE RECLASSEMENT

Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2025, pourvoi n° 23-13.802

Arrêt signalé sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Un salarié a été victime d'un accident du travail le 29 juillet 2011 et d'une rechute le 26 mars 2012.

En raison de cet accident, il a été déclaré inapte par le médecin du travail lors d'un examen médical effectué le 1<sup>er</sup> mars 2017.

À la suite de la reconnaissance de son inaptitude, le salarié a exprimé son souhait d'être reclassé sur un poste n'impliquant aucune mobilité géographique.

L'employeur, après avoir recherché un poste répondant à cette exigence, a constaté l'impossibilité de procéder au reclassement.

**A noter :** Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. L'employeur doit alors, en principe, consulter le comité économique et social (CSE) sur les possibilités de reclassement du salarié (article L. 1226-10 du Code du travail).

L'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du Code du travail (article L. 1226-12 du Code du travail).

En conséquence, le 17 mars 2017, l'employeur a :

- convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 27 mars 2017 ;
- saisi les délégués du personnel (ancienne dénomination des représentants du personnel, désormais remplacés par le Comité social et économique) pour les consulter sur l'absence de possibilité de reclassement. Cette consultation a eu lieu le 31 mars 2017.

Le même jour que celui de la consultation des représentants du personnel (31 mars 2017), l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement.

Estimant que cette consultation était intervenue tardivement, le salarié a contesté la régularité de la procédure devant le juge prud'homal.

La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande, considérant que l'absence de proposition de reclassement compatible avec l'absence de mobilité géographique du salarié, dispensait l'employeur de

procéder à une consultation des représentants du personnel et que par suite, la tardiveté de cette consultation avait été sans incidence sur la régularité de la procédure de licenciement.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel estimant qu'il appartient à l'employeur de procéder à la consultation des représentants du personnel avant d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude, y compris lorsqu'il n'identifie aucune possibilité de reclassement.

La consultation permet alors au CSE (ex- délégués du personnel) d'examiner si aucun poste de reclassement ne peut réellement être proposé au salarié.

## INAPTITUDE DU SALARIÉ ET DISPENSE DE L'OBLIGATION DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT

---

Cour de cassation, chambre sociale, 12 février 2025, pourvoi n°23-22.612

Arrêt signalé sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

---

Un salarié, engagé en qualité de directeur des ventes, a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 27 octobre 2014. Il a été déclaré inapte par un avis du médecin du travail du 25 septembre 2017 rédigé en ces termes : « *inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste* ». L'employeur a licencié le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail. Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel ont estimé que le licenciement était justifié et ont débouté le salarié de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié forme alors un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel devant la cour de cassation.

Il fait valoir qu'il a été licencié pour inaptitude alors que la mention visée à l'article L. 1226-2-1 du Code du travail n'était pas reprise à l'identique dans l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. Or, pour le salarié, l'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement lorsque cette mention ne figure pas expressément dans l'avis d'inaptitude.

**A noter** : A la suite d'une inaptitude, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du Code du travail (c'est-à-dire un emploi approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel) ;
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (article L. 1226-2-1 du Code du travail).

La cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement, quand bien même la mention de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail n'était pas reprise à l'identique dans l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail.

Pour la cour de cassation, la formulation utilisée par le médecin du travail est équivalente à la mention prévue par le Code du travail.

Dès lors, l'employeur était valablement dispensé de rechercher un poste de reclassement suite à l'inaptitude du salarié.

## OBLIGATION POUR L'ENTREPRISE UTILISATRICE D'ASSURER LA COORDINATION DE LA PRÉVENTION

---

Cour de cassation, chambre criminelle, 28 janvier 2025, pourvoi n° 23-84.373

Consultable sur le site [www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

---

Une entreprise utilisatrice [EU] fait appel à une entreprise extérieure [EE] pour réaliser des travaux sur une armoire électrique. L'EE sous-traite la réalisation de cette opération à une troisième entreprise.

Lors de cette opération, un salarié de l'entreprise sous-traitante est électrocuté par un courant haute tension et décède des suites de cet accident.

Le tribunal correctionnel déclare alors l'EU et l'EE coupables d'homicide involontaire.

Les deux entreprises (extérieure et utilisatrice) font appel de ce jugement.

La cour d'appel déclare l'EU coupable d'homicide involontaire. Elle retient notamment que celle-ci, en sa qualité de donneur d'ordre et de chef d'établissement, était responsable de la coordination des mesures de prévention. De plus, elle n'avait pas cherché à savoir de manière certaine si le déraccordement de la haute tension avait été fait. L'EU ne pouvait invoquer avoir confié à l'EE la réalisation de l'ensemble des contrôles et démarches alors même qu'il lui incombait la coordination générale des mesures de prévention.

L'EU forme alors un pourvoi en cassation.

La cour de cassation considère que l'arrêt n'encourt pas la censure et que c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu qu'en regard du risque particulièrement important relatif à la haute tension dans le cas de cette intervention, l'EU, à laquelle incombait la coordination des mesures de prévention, en tenant de façon erronée pour acquis le déraccordement sans vérifier qu'il avait été fait, a commis des négligences et des manquements à ses obligations de sécurité ayant conduit au décès de la victime. Elle écarte donc le moyen présenté par l'EU.

**A noter :** Il a été choisi, dans ce résumé, de ne présenter que le moyen intéressant les questions de santé et sécurité au travail. Pour autant, les entreprises utilisatrice et extérieure faisaient valoir d'autres arguments. La cour de cassation a donc partiellement cassé l'arrêt d'appel, mais sur la condamnation de l'EU pour homicide involontaire, elle confirme la position des juges du fond.



**Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires  
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies  
professionnelles**

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail [info@inrs.fr](mailto:info@inrs.fr) - [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)