ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 11 - NOVEMBRE 2025

Focus

Télétravail pour raisons médicales et visite du domicile du salarié

Page 3

Travail en détention

Les modalités d'intervention de l'inspection du travail dans les activités de travail en détention sont précisées

Page 8

Incendie

Mise en œuvre des solutions d'effet équivalent dans le domaine de la sécurité contre l'incendie

Page 13

Obligation de sécurité

Les consignes verbales ne suffisent pas

Page 22

Sommaire

Focus 3

Textes officiels Santé, sécurité au travail 7

Prévention - Généralités 7

Organisation du travail 9

Risques biologiques et chimiques 10

Risques mécaniques et physiques 12

Textes Environnement, santé publique et sécurité civile 15

Environnement 16

Sécurité civile 16

Vient de paraître 17

Publications juridiques INRS 17

Santé et sécurité des intérimaires - cadre règlementaire 17

Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé 18

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, conduite d'engins, risque electrique : le décret du 18 avril 2025 19

Jurisprudence 21

Faute inexcusable de l'employeur - Absence de mesures de prévention des RPS malgré les alertes du médecin du travail et de la salariée 21

Obligation de sécurité : les consignes verbales ne suffisent pas 22

Focus

Télétravail pour raisons médicales et visite du domicile du salarié

Cour de cassation, 13 novembre 2025, n°24-14.322.

Lorsque le médecin du travail préconise la mise en place du télétravail au titre d'un aménagement du poste, l'employeur ne peut en refuser la mise en œuvre au seul motif que le salarié n'a pas consenti à une visite de son domicile par l'employeur destinée à s'assurer du respect des règles de sécurité.

Les faits et la procédure

Une salariée, assistante du service social d'une Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), occupait un poste impliquant des déplacements réguliers. Pour des raisons liées à l'état de santé de la salariée, le médecin du travail a préconisé de limiter ces déplacements. L'employeur n'a pas appliqué cette préconisation, justifiant sa décision par des contraintes organisationnelles.

Le médecin du travail a ensuite préconisé de mettre en place, pour cette salariée, du télétravail, à raison de deux puis de trois jours par semaine, dans la mesure où l'organisation du travail le permettait.

La salariée a refusé de laisser l'employeur organiser une visite de son domicile pour s'assurer qu'il était conforme et respectait les règles de sécurité. Or, au sein de cette Carsat, il était prévu que, pour pouvoir bénéficier du télétravail, le dossier de candidature devait contenir un diagnostic de conformité sur l'aménagement du poste en télétravail, lequel ne pouvait être établi qu'à la suite d'une visite du domicile.

La salariée a alors saisi le conseil de prud'hommes, invoquant un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, en l'absence de mise en place du télétravail pourtant préconisé par le médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel ont rejeté la demande de la salariée, en affirmant que l'absence de mise en place du télétravail préconisé était justifiée par le refus de la salariée de laisser visiter son domicile pour s'assurer du respect des règles de sécurité. De plus, la salariée ne produisait aucun de ses arrêts de travail ni aucun certificat médical. Sa pathologie ne pouvait donc être identifiée, ce qui ne permettait pas, pour les juges, de qualifier le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel. Elle estime que l'employeur, qui n'a pas contesté l'avis médical devant le conseil de prud'hommes[1], ne peut refuser la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail au titre d'un aménagement du poste, au seul motif que la salariée a refusé une visite de son domicile.

Par ailleurs, l'absence de justification de la pathologie à l'origine de la préconisation du médecin du travail ne justifiait pas que l'employeur ne la mette pas en œuvre.

La Cour de cassation en conclut que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité[2] en refusant de mettre en place cet aménagement préconisé par le médecin du travail.

La mise en place du télétravail pour raisons médicales

A noter : Le télétravail est un mode particulier d'organisation du travail défini par le Code du travail[3]. Il désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il est mis en place soit par accord collectif, soit par une charte élaborée par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE). En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être convenu directement entre les parties au contrat de travail.

En situation normale, le recours au télétravail (qu'il soit régulier ou occasionnel) ne constitue pas une obligation mais une possibilité d'organisation du travail, présentant un caractère volontaire de la part de l'employeur comme du salarié.

Le télétravail peut aussi être préconisé par le médecin du travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 4624-3 du Code du travail, ce dernier peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Au regard de ces dispositions, le médecin du travail peut tout à fait préconiser du télétravail, indépendamment de tout ce qui est prévu par accord d'entreprise, s'il estime que l'état de santé d'un salarié justifie en tout ou partie une activité en télétravail. Dans cette situation et avant d'envisager la mise en place du télétravail au titre d'un aménagement du poste, les échanges entre le médecin du travail et l'employeur d'une part et avec le salarié d'autre part sont indispensables.

Comme pour toutes les préconisations émises par le médecin du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération cette proposition et, en cas de refus, faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite[4].

Le respect de la vie privée du télétravailleur

Prévus tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen que par le Code civil (article 9), le droit au respect de la vie privée implique le droit au respect de l'inviolabilité du domicile. « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* » et toute atteinte cause nécessairement un préjudice, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation. Le Code du travail sanctionne toute atteinte à une

[1] Contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail.
[2] Articles L. 1421-1 et L. 4121-2 du Code du travail.
[3] Article L. 1222-9 du Code du travail.
[4] Article L. 4624-6 du Code du travail.

liberté individuelle qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché[5].

Dès lors, deux droits fondamentaux doivent s'articuler entre eux : la liberté d'entreprendre de l'employeur, qui doit pouvoir encadrer et contrôler les tâches qui sont confiées au salarié et le droit du salarié au respect de sa vie privée, en particulier lorsqu'il occupe son poste en télétravail à son domicile.

Aucun texte réglementaire ne permet à l'employeur de pénétrer au domicile d'un salarié sans son accord.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont notamment la possibilité de déterminer les travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ne pouvant être exécutés par des travailleurs à domicile[6]. En revanche, ils ne peuvent pénétrer au domicile des salariés qu'après avoir reçu leur autorisation.

L'obligation de sécurité de l'employeur en situation de télétravail

Cet arrêt pose la question de savoir si le refus de la salariée de consentir un droit de visite de son domicile au nom de la protection de sa vie privée a une incidence sur l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est tenu.

A cet égard, l'avocate générale indique, dans son avis rendu sur cette décision[7], que *« cette question révèle la tension qui existe entre un droit fondamental incontestable (le respect de la vie privée) et l'obligation de l'employeur d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié sur son lieu de travail, quel qu'il soit »*.

L'employeur ne dispose pas de la même maîtrise des conditions d'organisation du travail, selon qu'il s'exerce dans l'entreprise ou au domicile du salarié.

Dans ce dernier cas, il est plus difficile de contrôler et d'agir directement sur les conditions de conception et d'aménagement de ce lieu servant, à titre principal, de domicile. De même, il est plus difficile pour l'employeur de s'assurer du respect, par le télétravailleur, des règles applicables.

Toutefois, ces difficultés n'ont pas pour effet de dispenser l'employeur de son obligation de sécurité. Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ses obligations en matière de prévention des risques professionnels sont les mêmes à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non.

A ce titre, il doit évaluer les risques liés au télétravail (travail sur écran par exemple) et mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées (fournir des équipements bureautiques et des logiciels appropriés, être vigilant à l'aménagement ergonomique de l'espace de travail…).

Pour vérifier l'application des règles en matière de prévention, l'accès au domicile du salarié peut être demandé par l'employeur, le CSE, le médecin du travail ou l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Certains services de prévention et de santé au travail (SPST) proposent parfois, au titre de leur offre de services, de réaliser des études de poste au domicile des télétravailleurs. Dans tous les cas, l'accès au domicile du salarié reste subordonné à son accord.

L'employeur manque à son obligation de sécurité s'il ne met en place aucune mesure de prévention sous prétexte que le salarié en télétravail refuse l'accès à son domicile. Toutefois, il peut remplir son obligation par d'autres moyens, en justifiant de la mise en place de mesures de prévention, telles que par exemple :

5 Article L. 1121-1 du Code du travail.
6 Article L. 7424-1 du Code du travail
7 Avis de Mme Wutz, première avocate générale

- rappeler, dans l'accord collectif, dans la charte ou dans l'accord conclu avec le télétravailleur, certaines règles relatives à la conformité du lieu de télétravail ;
- demander au télétravailleur de fournir une attestation sur l'honneur ou une attestation de conformité après intervention d'une société spécialisée ;
- adresser un questionnaire au salarié pour s'assurer qu'il dispose du matériel utile et des conditions de travail adéquates ;
- transcrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les résultats de son analyse des risques en tenant compte de l'organisation du poste en télétravail et de la capacité du salarié à pouvoir travailler en autonomie et de façon isolée ;
- solliciter le médecin du travail pour obtenir des précisions sur la mise en œuvre de ses recommandations ;
- donner au salarié des informations suffisamment précises et complètes sur les risques encourus ;
- proposer une formation adaptée, notamment pour veiller à l'appropriation des outils de travail à distance ;
- prévoir des modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail (droit à la déconnexion, fixation de plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié…) ;
- sensibiliser et former les managers de proximité, garants du lien entre le salarié en télétravail et l'entreprise.

La mise en place de ces mesures de prévention doit permettre à l'employeur de s'assurer que les salariés travaillent en toute sécurité, tout en tenant compte du fait qu'il ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Technicien de maintenance en marine de plaisance

Arrêté du 29 octobre 2025 portant création du titre professionnel de technicien de maintenance en marine de plaisance.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 6 novembre 2025, texte n°7 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté enregistre pour 5 ans au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) le titre professionnel de technicien de maintenance en marine de plaisance, à compter du 20 janvier 2026. L'annexe de ce texte rappelle plusieurs exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Le technicien de maintenance en marine de plaisance doit utiliser des équipements de protection collective et individuelle adaptés aux travaux sur lesquels il intervient. Il peut être amené à utiliser des engins de manutention, à manœuvrer des bateaux ou à conduire un véhicule routier. Pour ces activités, il doit être titulaire du permis adapté et respecter la réglementation relative à la conduite.

Technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance

Arrêté du 29 octobre 2025 portant création du titre professionnel de technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 6 novembre 2025, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté enregistre pour 5 ans au RNCP le titre professionnel de technicien réparateur en mécanique de marine de plaisance, à compter du 27 décembre 2025. L'annexe précise certaines exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Ce technicien peut être amené à manipuler des charges lourdes ou encombrantes ou à utiliser des outils et produits dangereux. Il peut aussi être amené à travailler en hauteur, dans des espaces réduits ou dans des postures contraignantes. Il doit porter les équipements de protection individuelle adaptés à la nature des travaux sur lesquels il intervient (vêtements de travail, chaussures de sécurité, lunettes, masque et gants).

Travail en détention

Note interministérielle n° DAP/DGT/2025/167 du 31 juillet 2025 relative aux modalités d'intervention des agents de contrôle de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité dans les activités de travail en détention.

Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel du 7 novembre 2025, 15 p.

La réforme du travail pénitentiaire, initiée par la Loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, vise à rapprocher le statut des personnes détenues exerçant une activité professionnelle de celui des travailleurs de droit commun, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. L'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 a ensuite introduit de nouvelles règles pour ces travailleurs (évaluation des risques professionnels ; suivi individuel de leur état de santé…). Enfin, le décret n°2025-7 du 3 janvier 2025 a précisé les dispositions en matière de santé et de sécurité applicables aux travaux réalisés par les personnes détenues, en clarifiant les obligations qui relèvent du donneur d'ordre et celles qui relèvent du chef de l'établissement pénitentiaire.

Cette note interministérielle apporte des précisions concernant le cadre juridique applicable aux activités de travail en détention et détaille les modalités d'intervention des agents de contrôle de l'inspection du travail dans ce contexte.

Cadre juridique

Le travail pénitentiaire peut s'organiser de deux manières principales :

- les travaux effectués pour l'administration pénitentiaire, notamment pour l'entretien des locaux et le fonctionnement de la vie en détention ;
- les travaux réalisés pour un donneur d'ordre au sein d'ateliers pénitentiaires (une structure d'insertion par l'activité économique ; un partenaire privé ; une entreprise adaptée ; un établissement ou service d'accompagnement par le travail).

Sous réserve de l'autorisation du chef d'établissement pénitentiaire, une personne détenue peut également exercer une activité professionnelle pour son propre compte.

Modalités d'intervention de l'inspection du travail en milieu pénitentiaire

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont compétents pour veiller au respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des personnes détenues exerçant une activité de travail en détention. A ce titre, ils peuvent :

- mener des missions de surveillance et d'enquête ;
- demander à se faire présenter les documents relatifs à la prévention des risques, tels que le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement pénitentiaire, le registre de sécurité, les rapports de vérification d'installations électriques… ;
- utiliser leur droit d'entrée dans les établissements pénitentiaires dans lesquels une activité professionnelle est exercée, en avertissant ou non l'établissement de leur visite ;
- conseiller le chef de l'établissement pénitentiaire ;
- constater les infractions à la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- ordonner l'arrêt temporaire de l'activité ;
- faire procéder à des contrôles techniques pour vérifier l'état de conformité des installations et des équipements ;
- faire réaliser des mesures d'exposition (agents chimiques ou biologiques par exemple).

Le chef de l'établissement pénitentiaire peut également solliciter lui-même l'intervention de l'inspection du travail afin de vérifier le respect des règles relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs au sein de son établissement. Cette intervention peut donner lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les manquements constatés et les mesures préconisées pour y remédier.

Organisation du travail

SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Agrément

Instruction n° DGT/CT1/2025/147 du 28 octobre 2025 relative à la procédure d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des services de prévention en santé au travail en agriculture.

Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel du 30 octobre 2025, 45 p.

Cette instruction précise le cadre juridique applicable à la délivrance des agréments des services de prévention et de santé au travail (SPST) et des services de santé au travail en agriculture (SSTA). Elle s'inscrit dans la continuité des évolutions introduites par la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 et ses décrets d'application n° 2022-1425 du 15 novembre 2022 (pour les SPST) et n° 2022-1752 du 28 décembre 2022 (pour les SSTA).

L'agrément vise à garantir la qualité des prestations proposées aux entreprises et à leurs salariés, à s'assurer de la conformité du fonctionnement des services avec les dispositions réglementaires et à veiller à la couverture territoriale des besoins en santé au travail.

Pour les SPST, la procédure d'agrément (articles L. 4622-6-1 et D. 4622-48 du Code du travail) encadre les conditions dans lesquelles chaque service est autorisé à exercer ses missions. L'agrément est délivré pour 5 ans par les Dreets après avis du médecin inspecteur du travail. Pour les SSTA, la procédure est prévue aux articles D. 717-43 et suivants du Code rural et de la pêche maritime.

Cette instruction apporte des précisions en ce qui concerne notamment :

- **La finalité de l'agrément** et son articulation avec les autres outils de pilotage des services (incluant la certification, le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens, le projet pluriannuel de service et l'enquête annuelle relative à l'activité et la gestion financière) ;
- **La procédure d'instruction** de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, qui doit être accompagnée d'un dossier comportant les éléments fixés par l'arrêté du 3 septembre 2025 ;
- **Les critères d'agrément** définis par le cahier des charges national : gouvernance des services, qualité de l'offre de services, contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail, mise en œuvre de la pluridisciplinarité, couverture des besoins des entreprises ou des secteurs ;
- **Le suivi régulier** des services agréés et les modalités de la délivrance des agréments spécifiques (pour le suivi des travailleurs temporaires et celui des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants).

Ces éléments sont ensuite détaillés dans un guide pratique annexé à l'instruction.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Biocides

Décision d'exécution (UE) 2025/2279 de la Commission du 13 novembre 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du phosphure d'aluminium libérant de la phosphine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 14, 18 et 20, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel du 14 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Les dates d'expiration de l'approbation du phosphure d'aluminium libérant de la phosphine, destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant des types de produits 14, 18 et 20 sont reportées au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2025/2282 de la Commission du 13 novembre 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du cholécalciférol en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 14, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel du 17 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du cholécalciférol, destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 14, dont la date a été fixée dans le règlement d'exécution (UE) n°2019/637, est reportée au 31 décembre 2026.

Décision d'exécution (UE) 2025/2283 de la Commission du 13 novembre 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la lambda-cyhalothrine 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 du 17 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de la lambda-cyhalothrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 (fixée à l'annexe I de la directive n°98/8/CE) est reportée au 30 septembre 2028.

Décision d'exécution (UE) 2025/2284 de la Commission du 13 novembre 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du phosphure de magnésium libérant de la phosphine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18, conformément au règlement (UE) nº 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne, Journal officiel du 17 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation du phosphure de magnésium libérant de la phosphine, destiné à être utilisé dans les produits biocides relevant du type de produits 18 (dont la date a été fixée à l'annexe I de la directive 98/8/CE) est reportée au 31 juillet 2027.

Décision d'exécution (UE) 2025/2301 de la Commission du 14 novembre 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la deltaméthrine 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 du 17 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

La date d'expiration de l'approbation de la deltaméthrine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 18 (fixée à l'annexe I de la directive 98/8/CE) est reportée au 31 mars 2028.

Plomb

Directive déléguée (UE) 2025/2363 de la Commission du 8 septembre 2025 modifiant la directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une exemption relative au plomb présent dans les composants en verre ou en céramique.

Commission européenne, Journal officiel du 21 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

Le plomb figure parmi les substances soumises à restrictions au titre de l'annexe 2 de la Directive 2011/65/UE. Cette directive prévoit notamment que les équipements électriques et électroniques mis sur le marché ne doivent pas contenir de substances dangereuses, listées dans cette annexe. Toutefois, certaines applications bénéficient d'exemptions inscrites à l'annexe 3. Ce texte actualise les dispositions de cette annexe en ce qui concerne les composants électriques et électroniques contenant du plomb dans du verre ou des matériaux céramiques.

Directive déléguée (UE) 2025/1802 de la Commission du 8 septembre 2025 modifiant la directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une exemption relative au plomb dans les soudures à haute température de fusion.

Commission européenne, Journal officiel du 21 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

Ce texte actualise les dispositions de l'annexe 3 de la directive 2011/65/UE en ce qui concerne le plomb dans les soudures à haute température de fusion.

Directive déléguée (UE) 2025/2364 de la Commission du 8 septembre 2025 modifiant la directive 2011/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une exemption relative au plomb en tant qu'élément d'alliage dans l'acier, l'aluminium et le cuivre.

Commission européenne, Journal officiel du 21 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).

Ce texte modifie l'annexe 3 de la directive 2011/65/UE en ce qui concerne le plomb utilisé en tant qu'élément d'alliage :

- dans l'acier destiné à l'usinage contenant jusqu'à 0,35% de plomb en poids et dans les composants en acier galvanisé à chaud par lots contenant jusqu'à 0,2% de plomb en poids ;

- dans l'aluminium contenant jusqu'à 0,4% de plomb en poids, qu'il soit destiné à l'usinage ou qu'il provienne du recyclage de débris d'aluminium contenant du plomb ;
- de cuivre contenant jusqu'à 4% de plomb en poids.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE MÉCANIQUE

Ascenseurs

Décision d'exécution (UE) 2025/2383 de la Commission du 25 novembre 2025 modifiant la décision d'exécution (UE) 2021/76 en ce qui concerne la norme harmonisée sur les règles de sécurité pour la construction et l'installation des élévateurs relatives à l'évacuation des personnes en situation de handicap au moyen d'ascenseurs.

Commission européenne, Journal officiel du 26 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Cette décision modifie l'annexe 1 de la Décision d'exécution 2021/76 qui a publié les normes européennes harmonisées relatives à la conception des ascenseurs et des composants de sécurité pour ascenseurs élaborées à l'appui de la directive 2014/33/UE. Les modifications concernent les règles de sécurité pour la construction et l'installation des élévateurs (applications particulières pour les ascenseurs, ascenseurs de charge, évacuation des personnes en situation de handicap au moyen d'ascenseurs).

Sécurité des produits

Communication de la commission : lignes directrices concernant l'application du cadre législatif de l'Union en matière de sécurité générale des produits par les entreprises.

Commission européenne, Journal officiel du 21 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 41 p.).

Cette communication précise les modalités d'application du Règlement relatif à la sécurité des produits (RSGP), qui établit un cadre harmonisé au sein de l'Union européenne en matière de sécurité des produits et de protection des consommateurs. Elle vise à accompagner les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre de leurs obligations.

Le RSGP a pour objectif de veiller à ce que seuls des produits sûrs soient mis sur le marché européen (obligation générale de sécurité) et d'assurer une protection des consommateurs contre les produits dangereux.

Au sens de ce règlement, un produit est considéré comme sûr lorsqu'il ne présente, dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles, aucun risque (ou uniquement des risques minimaux) et qu'il respecte un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des consommateurs.

Ce règlement s'applique :

- à tous les produits mis sur le marché, qu'ils soient neufs, d'occasion, réparés ou reconditionnés ;
- à l'ensemble des opérateurs économiques : fabricants, importateurs, distributeurs, prestataires de services d'exécution des commandes, fournisseurs de places de marché en ligne…

Cette communication rappelle les obligations essentielles de chacun de ces opérateurs. Par exemple, le fabricant doit concevoir et fabriquer les produits de manière à garantir leur sécurité, procéder à une

évaluation des risques du produit en tenant compte de ses caractéristiques techniques (composition, emballage, instructions, étiquetage…). Il est tenu d'établir une documentation technique pour chaque produit comprenant une description générale ainsi que les caractéristiques essentielles pertinentes pour évaluer sa sécurité (ses composants chimiques par exemple). L'importateur doit vérifier que le produit respecte l'obligation générale de sécurité, que les conditions d'entreposage ou de transport n'altèrent pas sa sécurité, que le produit est accompagné d'instructions et d'informations de sécurité claires…

Ces règles sont applicables depuis le 13 décembre 2024 et concernent tous les produits présents sur le marché de l'UE, relevant du champ d'application du RSGP, quel que soit leur lieu de production.

RISQUE PHYSIQUE

Incendie

Décret n°2025-1100 du 19 novembre 2025 fixant les conditions de mise en œuvre des solutions d'effet équivalent liées à la sécurité contre l'incendie, transférant des dispositions réglementaires concernant la sécurité incendie des bâtiments à usage professionnel (BUP) dans le Code de la construction et de l'habitation et modifiant certaines procédures d'instruction.

Ministère chargé de la construction, Journal officiel du 20 novembre 2025, texte n°40 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Ce décret modifie et complète le Code de la construction et de l'habitation (CCH) en matière de sécurité contre l'incendie, pour les bâtiments à usage professionnel, les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH). Il abroge plusieurs dispositions du Code du travail applicables aux maîtres d'ouvrage, désormais transférées dans le CCH. Il s'inscrit dans le cadre de la réforme issue de la Loi ESSOC n°2018-727 du 10 août 2018, visant à simplifier les règles de construction et généraliser le recours à l'innovation dans le secteur du bâtiment.

Nouvelles règles générales applicables aux bâtiments en matière de sécurité incendie

Les objectifs généraux assignés au maître d'ouvrage en matière de sécurité incendie consistent à prévenir la survenance d'un incendie et, en cas d'incendie, à maîtriser sa propagation, ses effets sur les personnes et faciliter l'intervention des secours. Dans un projet de construction ou de rénovation, toute solution technique retenue par le maître d'ouvrage doit respecter ces principes généraux précisés, le cas échéant, par des résultats minimaux à atteindre.

Lorsqu'aucun résultat minimal n'est prévu par la réglementation, le maître d'ouvrage peut recourir à une solution d'effet équivalent. Il doit démontrer que la solution proposée assure un niveau de sécurité au moins équivalent à celui exigé par la solution réglementaire de référence ou par les objectifs généraux de sécurité incendie.

Ce décret définit les exigences fonctionnelles auxquelles doivent satisfaire ces solutions techniques (nouveaux articles R. 141-3 à R. 141-9 du CCH), notamment liées à la limitation de l'éclosion et de la propagation d'un incendie ; au choix des matériaux et des solutions permettant une intervention rapide, efficace et en sécurité des secours.

Ce texte apporte d'autres précisions en ce qui concerne :

- le registre de sécurité incendie : il doit comprendre, en annexe, les éléments permettant d'identifier les solutions d'effet équivalent (articles R. 141-10 et R. 141-11) ;
- les critères de comportement au feu des produits, éléments de construction et matériaux d'aménagement (articles R. 141-12 à R. 141-14) ;
- l'unification des procédures d'agrément des laboratoires et organismes chargés de procéder aux contrôles dans le domaine de la construction ;
- la suppression des demandes d'autorisation d'ouverture et d'autorisation de travaux pour les ERP de 5e catégorie sans locaux à sommeil, remplacée par une description succincte des travaux (articles R. 122-5 et R. 122-7).

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Règles incendie des bâtiments à usage professionnel transférées dans le Code de la construction et de l'habitation

Le décret crée un nouveau chapitre dédié aux bâtiments à usage professionnel dans le titre du CCH consacré à la sécurité contre les risques d'incendie. Les dispositions applicables au maître d'ouvrage en matière de sécurité incendie, lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments à usage professionnel, jusqu'ici prévues dans le Code du travail sont ainsi transférées dans le CCH.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2027, les articles R. 4216-1 à R. 4216-34 du Code du travail seront abrogés. Seules les dispositions en matière d'incendie et d'évacuation s'imposant à l'employeur lors de l'utilisation des bâtiments à usage professionnel sont maintenues dans le Code du travail (articles R. 4221-1 à R. 4228-37).

A noter : Le ministère en charge du travail a précisé que, lors de ce transfert réglementaire, certaines de ces dispositions ont dû faire l'objet d'adaptations pour tenir compte de l'évolution de la technique et des systèmes directement intégrés dans les bâtiments. Il s'agit des dispositions relatives au système d'alarme (article R. 144-12 du CCH) et à l'éclairage de sécurité (article R. 144-11).

Les contrôles avant mise en service sont également étendus à tous les moyens de prévention et de lutte contre l'incendie, et non plus seulement aux moyens de désenfumage (article R. 144-17 du CCH). De plus, l'obligation de transmettre un registre de sécurité aux utilisateurs des bâtiments s'impose désormais au maître d'ouvrage (articles R. 141-10, R. 141-11, R. 144-16 et R. 144-17 du CCH).

Les nouvelles dispositions du CCH rappellent également que l'application, par le maître d'ouvrage, des dispositions relatives à la sécurité incendie ne doivent pas faire obstacle au respect, par l'employeur, des obligations qui lui incombent lors de l'utilisation du bâtiment, notamment celles relatives à l'explosion.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Chronotachygraphes

Arrêté du 27 octobre 2025 relatif aux chronotachygraphes.

Ministère chargé de l'Economie, Journal officiel du 15 novembre 2025, texte n°14 (www.legifrance.gouv.fr – 12 p.).

Cet arrêté définit les exigences applicables aux chronotachygraphes (visés au paragraphe 1 de l'article 1er du Règlement (UE) n°165/2014 du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers).

Le chronotachygraphe est un dispositif installé à bord d'un véhicule de transport routier, destiné à enregistrer les temps de conduite et de repos des conducteurs, contrôler la vitesse du véhicule et les distances parcourues.

Ce texte concerne les chronotachygraphes analogiques, numériques ou intelligents et prévoit certaines exigences de sécurité relatives notamment à la gestion des incidents de sécurité qui doivent être mises en œuvre par chacun des intervenants (constructeurs de véhicules, fabricants…).

Des précisions sont également apportées concernant leur homologation, leur réparation et vérification, leur installation et inspection périodique …

Il entre en vigueur le 1er janvier 2026.

Permis de conduire

Directive (UE) 2025/2205 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2025 relative au permis de conduire, modifiant le règlement (UE) 2018/1724 du Parlement européen et du Conseil et la directive (UE) 2022/2561 du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant la directive 2006/126/CE du Parlement européen et du Conseil et le règlement (UE) n°383/2012 de la Commission.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, Journal officiel du 5 novembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 95 p.).

Cette directive vise à établir des règles harmonisées, au sein de l'Union européenne, en matière de permis de conduire. Ces règles concernent notamment :

- la détermination de l'âge minimum pour la conduite au niveau de l'UE, en permettant sa fixation au niveau national pour la conduite de certaines catégories de véhicules : soit un âge minimum plus élevé pour renforcer la sécurité routière, soit un âge minimum inférieur à titre exceptionnel pour tenir compte de certaines circonstances (par exemple, pour les véhicules utilisés par les sapeurs-pompiers ; la protection civile ou les services de secours…) ;
- la mise en place de règles facilitant la possibilité d'obtenir un permis de conduire pour les personnes en situation de handicap, tout en maintenant les normes relatives à l'aptitude à la conduite et aux compétences requises ;
- l'évaluation de l'aptitude des conducteurs à conduire en sécurité, sur la base de critères tenant notamment compte de l'état de santé, en fonction de résultats d'examens et de tests, lors de la délivrance du permis de conduire puis, périodiquement (par exemple, une évaluation appropriée de l'acuité visuelle).

A l'exception de quelques règles relatives à la validité de certaines catégories de permis de conduire, la plupart des dispositions nécessaires pour se conformer à cette directive devront être adoptées par les Etats membres au plus tard le 26 novembre 2027.

Directive (UE)2025/2206 du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2025 modifiant la directive (UE) 2025/2205 en ce qui concerne certaines interdictions de conduire.

Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, Journal officiel du 5 novembre 2025. (www.eur-lex.europa.eu – 14 p.).

Cette directive s'inscrit dans un double objectif : renforcer le cadre juridique européen en matière de sécurité routière (en particulier pour les interdictions de conduire) et harmoniser les règles applicables à ces interdictions au sein de l'Union européenne.

Ce texte définit l'interdiction de conduire comme l'annulation, le retrait, la suspension ou la restriction du droit de conduire d'un conducteur d'un véhicule à moteur, de son permis de conduire ou de la reconnaissance de la validité de ce permis, à la suite d'une décision prise par une autorité compétente.

Les infractions pouvant entraîner une telle interdiction sont notamment :

- la conduite en état d'ébriété ou sous l'influence de stupéfiants ;
- l'excès de vitesse ;
- un comportement enfreignant les règles de la circulation routière ayant entraîné, au moyen d'un véhicule à moteur, le décès d'une personne ou de graves dommages corporels.

Pour faciliter l'application de ces règles, un certificat type d'interdiction de conduire pourra être délivré. Il comprendra notamment le type d'infraction ayant entraîné l'interdiction ; une description des faits à l'origine de la décision ; la durée et la nature de l'interdiction…

Les Etats membres doivent adopter et publier, au plus tard le 26 novembre 2028, les dispositions nécessaires pour se conformer à cette directive. Celles-ci devront ensuite être appliquées à partir du 26 novembre 2029.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 12 novembre 2025 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2010 relatif à la prévention des risques accidentels au sein des installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation.

Ministère chargé de l'Ecologie, Journal officiel du 16 novembre 2025, texte n°7 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Sécurité civile

SECOURISME

Arrêté du 17 novembre 2025 portant habilitation de la Fédération française des maîtres-nageurs sauveteurs (FFMNS) pour les formations aux premiers secours.

Ministère chargé de l'Intérieur, Journal officiel du 20 novembre 2025, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

En application de l'article L. 726-1 du Code de la sécurité intérieure, les actions d'enseignement et de formation en matière de secourisme sont assurées par des organismes habilités. Ces actions comprennent les sensibilisations et la formations aux premiers secours.

Cet arrêté habilite la Fédération française des maîtres-nageurs sauveteurs pour les formations initiales et continues des unités d'enseignements suivantes : sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS) ; premiers secours citoyen (PSC) ; premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ; premiers secours en équipe de niveau 2 (PSE2) ; pédagogie initiale et commune de formateur ; pédagogie appliquée à l'emploi de formateur aux premiers secours citoyen ; pédagogie appliquée à l'emploi de formateur aux premiers secours en équipe.

Vient de paraître

PUBLICATION JURIDIQUE INRS

- **Focus juridique : Le passeport de prévention : quel contenu et quelles modalités de mise en œuvre ?**

Mis en ligne sur le site de l'INRS

Le passeport de prévention, en cours de déploiement, doit constituer à terme, pour les travailleurs et les employeurs, un outil numérique de gestion des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. Cette publication apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

Qu'est-ce que le passeport de prévention ?

Quels sont les objectifs du passeport de prévention ?

Qui renseigne le passeport de prévention ?

Quelles sont les formations concernées par le passeport de prévention ?

Quelles sont les formations exclues du dispositif de passeport de prévention ?

Quelles sont les modalités de déclaration pour les organismes de formation ?

Quelles sont les modalités de déclaration pour les employeurs ?

Quelles sont les formations à déclarer durant la période transitoire ?

Quels sont les modalités de vérification des déclarations par les employeurs ?

Dans quelles conditions le passeport de prévention pourra-t-il être consulté ?

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES INTÉRIMAIRES - CADRE RÈGLEMENTAIRE

Webinaire INRS « Accueil d'un intérimaire : obligations réglementaires et bonnes pratiques de prévention » - disponible sur la chaine Youtube de l'INRS.

L'intérim est une forme d'emploi particulière, encadrée par le Code du travail, qui implique une relation tripartite entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et l'entreprise utilisatrice dans laquelle la mission est effectuée.

Selon la Dares, à la fin du 2ème trimestre 2025, on dénombrait environ 710 000 intérimaires en France.

Pour garantir la santé et la sécurité des intérimaires, chaque acteur a des obligations spécifiques :

- les entreprises de travail temporaire doivent notamment former les salariés permanents, réaliser des visites des postes de travail, organiser le suivi médical des intérimaires, tracer les expositions professionnelles et formaliser les mesures de prévention dans les contrats ;
- les entreprises utilisatrices sont responsables des conditions de travail des intérimaires. Elles doivent anticiper le recours à l'intérim, évaluer les risques et en informer les salariés, fournir les équipements de protection individuelle, délivrer les habilitations nécessaires et organiser des formations adaptées, voire renforcées pour les postes à risques.

La brochure **Santé et sécurité des intérimaires** (TJ 21) présente les obligations réglementaires liées à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires. Il insiste également sur l'importance :

- de l'échange permanent d'informations entre les entreprises tout au long de la mission, pour une prévention efficace ;
- de l'analyse conjointe des accidents de travail par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise de travail temporaire afin d'éviter qu'ils se reproduisent.

Cette brochure, destinée tant aux entreprises utilisatrices qu'aux entreprises de travail temporaire, a pour objectif de les accompagner dans la mise en place d'une politique de prévention concertée et efficace.

ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DU NETTOYAGE ET DE LEURS IMPACTS SUR LEUR SANTÉ

Avis de l'Anses - Rapport d'expertise collective - Octobre 2025 – 420 pages.

Cet avis fait suite à une expertise collective, menée par l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses), portant sur les conditions de travail des agents du nettoyage et leurs effets sur la santé.

Les agents de nettoyage représentent entre 1,2 à 1,4 million de personnes, soit 5% de l'emploi salarié en France. Le périmètre de l'étude est limité aux travailleurs évoluant dans des environnements à pollution non spécifique (les bureaux par exemple).

En premier lieu, l'agence relève les spécificités de cette filière en termes de population, de données économiques et de sinistralité.

Depuis les années 1970, l'activité de nettoyage connait une forte croissance de l'externalisation : dans le secteur privé, 65% des emplois du nettoyage sont externalisés (chiffres 2020).

Ce recours croissant à la sous-traitance des activités de nettoyage a conduit à la dégradation des conditions de travail des travailleurs en raison notamment de la réduction du nombre d'heures dédié aux tâches de nettoyage, entraînant une intensification du travail. La fréquence et la gravité des accidents du travail sont plus importantes que pour la moyenne des salariés. Le taux de travailleurs ayant une maladie professionnelle reconnue est deux fois plus élevé que chez l'ensemble des salariés. Il s'agit principalement de troubles musculosquelettiques, de maladies respiratoires et dermatologiques et de problèmes de santé mentale. Les licenciements à la suite d'une inaptitude sont également deux fois plus fréquents.

En second lieu, cet avis identifie les principaux risques auxquels les travailleurs de ce secteur sont exposés : produits chimiques, agents biologiques, intensité physique du travail, horaires décalés et concentrés sur des créneaux atypiques, risque routier, sentiment d'isolement, troubles psychosociaux etc. Ces salariés interviennent sur de multiples sites et cumulent parfois plusieurs employeurs. Ils peuvent dépendre de différents services de prévention et de santé au travail, ce qui complique leur suivi médical.

En dernier lieu, l'agence analyse les enjeux en termes de prévention, notamment au regard des éléments suivants :

- **la responsabilité juridique des entreprises** : même si chaque employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses propres salariés, l'implication conjointe de l'employeur et du donneur d'ordre est essentielle pour garantir des conditions de travail favorables à la santé des travailleurs du secteur du nettoyage ;
- **la contribution des instances représentatives du personnel** : les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises utilisatrices et des entreprises intervenantes devraient jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la prévention à l'égard des travailleurs du secteur du nettoyage mais, en pratique, cette implication reste limitée ;
- **la surveillance de l'état de santé des agents du nettoyage** : les travailleurs ne bénéficient généralement ni d'un suivi individuel renforcé ni de visite de fin de carrière ou de fin d'exposition.

L'Anses conclut son analyse en formulant deux séries de recommandations pour renforcer la prévention des risques dans le secteur du nettoyage et réduire la forte sinistralité dans ce secteur.

Pour l'ensemble des entreprises du nettoyage, elle préconise de :

- faire évoluer les modalités d'organisation du temps de travail en privilégiant le travail en journée ;
- faciliter et adapter la diffusion et l'appropriation des connaissances en prévention en favorisant la formation des travailleurs de ce secteur ;
- mettre en œuvre des actions de prévention spécifiques pour les troubles musculosquelettiques ;
- développer les connaissances spécifiques aux activités professionnelles du nettoyage (notamment l'impact sur certaines pathologies chroniques, sur la grossesse…).

Concernant les donneurs d'ordre qui externalisent le nettoyage de leurs locaux, l'agence recommande de :

- leur rappeler leur obligation de vigilance sur les conditions de travail ;
- renforcer leur responsabilité, sur le modèle de ce qui existe dans l'intérim (responsabilité des conditions d'exécution du travail applicables au lieu de travail pendant la durée de la mission) ;
- encourager leurs instances représentatives à prendre en compte la sous-traitance des activités de nettoyage dans leur réflexion sur la prévention des risques ;
- revoir les modalités de calcul des cotisations accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) pour mieux répartir les coûts entre prestataires et entreprises utilisatrices.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS, CONDUITE D'ENGINS, RISQUE ELECTRIQUE : LE DECRET DU 18 AVRIL 2025

Questions/Réponses du Ministère du travail publié le 4 novembre 2025.

Le 4 novembre 2025, le Ministère du travail a publié sur son site internet un questions/réponses visant à traiter les questions qui se sont posées suite à la parution du décret du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations.

Cette page revient donc sur les questions suivantes :

1. Quel est l'objectif poursuivi par le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 ?
2. Quelles situations de travail donnent lieu à la remise d'une attestation de non contre-indications médicales ?

3. S’agissant du risque électrique, quelles sont les opérations nécessitant la détention d’une attestation de non contre-indications médicales ?
4. L’attestation est-elle valable pour tous les types d'équipements de travail énumérés par les arrêtés du 26 septembre 2025 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes ?
5. A quel moment doit intervenir l’examen médical ?
6. Cet examen peut-il faire l’objet d’une délégation ?
7. Quelles sont les modalités de réalisation de l’examen ?
8. Un aménagement de poste peut-il être préconisé lors de la délivrance d’une attestation de non contre-indications médicales ?
9. Le médecin du travail peut-il réduire la durée de validité de cinq ans de l’attestation ?
10. Portabilité de l’attestation
11. Qui est responsable de la présentation de ce document ?
12. Dispositions transitoires
13. Contestation du refus de délivrance de l’attestation
14. Les jeunes travailleurs affectés à des travaux interdits et réglementés (article R. 4153-40 du Code du travail) sont-ils concernés par le décret du 18 avril 2025 ?

Jurisprudence

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR - ABSENCE DE MESURES DE PRÉVENTION DES RPS MALGRÉ LES ALERTES DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET DE LA SALARIÉE

Cour de cassation, 2ème chambre civile, 25 septembre 2025, pourvoi n°23-14.460

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Dans cette affaire, le décès d'une salariée qui a mis fin à ses jours a été reconnu comme un accident du travail pris en charge par la CPAM.

Afin d'obtenir une indemnisation complémentaire de leurs préjudices, les ayants droit de la défunte ont saisi la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale pour que soit reconnue la faute inexcusable de l'employeur.

A noter : Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur **a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.**

Deux courriers sont versés au débat :

- un courrier du médecin du travail qui avait informé l'employeur que, lors des visites médicales, il avait constaté le mal-être de plusieurs salariés et, pour certains d'entre eux, une altération de leur santé et lui avait rappelé ses responsabilités en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux ;
- un courrier de la victime adressé à l'employeur dans lequel elle avait fait état des difficultés qu'elle avait rencontrées depuis plus d'un an, du stress quotidien auquel elle était soumise et de l'arrêt de travail pour maladie qui en avait été la conséquence.

La cour d'appel a tout d'abord constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité en relevant que les pratiques managériales de celui-ci ont créé des conditions de travail très détériorées pour tous les salariés de la société. La victime, qui était particulièrement investie dans son travail, n'a supporté ni ces conditions détériorées, ni les raisons et conditions de son licenciement, et a mis fin à ses jours peu de temps après celui-ci.

Toutefois, elle ne retient pas la faute inexcusable considérant que les ayants droit ne démontraient pas que l'employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé sa salariée. Les juges du fond considèrent notamment que :

- le courrier du médecin du travail n'attirait pas en particulier l'attention de l'employeur sur la situation de la victime ;
- le courrier de la victime, dans les termes qui sont employés, ne permettait pas de déceler la fragilité psychologique dans laquelle elle se trouvait à cette période.

La Cour de cassation casse cet arrêt considérant qu'il ressortait de constatations de la cour d'appel que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience des risques psychosociaux encourus par la salariée.

Autrement dit, les deux courriers versés au débat présentaient des éléments suffisants permettant de constater que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et que, par conséquent, le manquement à son obligation de sécurité constituait bien une faute inexcusable.

OBLIGATION DE SÉCURITÉ : LES CONSIGNES VERBALES NE SUFFISENT PAS

Cour de cassation, deuxième chambre civile, 13 novembre 2025, pourvoi n°24-10.858

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée a été victime d'un accident du travail alors qu'elle transportait des chutes de métal d'une benne à une autre. Elle a saisi la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale afin de voir reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

Les juges ont constaté que l'employeur avait identifié le risque pour la sécurité de la salariée de transporter manuellement et seule des chutes de métal d'une benne à une autre sans que le sous-traitant chargé de vider les bennes puisse être joint. Or, aucune procédure spécifique n'avait été mise en place dans l'hypothèse où ce prestataire extérieur en charge d'évacuer les bennes de déchets ne pourrait intervenir immédiatement.

Néanmoins, la cour d'appel a rejeté le recours de la salariée et écarté la faute inexcusable de l'employeur, en retenant que :

- la salariée avait déchargé manuellement ces chutes de métal de sa propre initiative, malgré des consignes verbales contraires, données par l'agent d'astreinte et le responsable technique ;
- l'employeur n'était pas en capacité d'anticiper le fait que la salariée déciderait de s'affranchir des instructions reçues.

La salariée a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel. Selon elle, son employeur n'avait pas pris toutes les mesures destinées à préserver sa santé et sa sécurité, dans la mesure où il s'était contenté de simples consignes verbales de sécurité, adressées par d'autres salariés.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle estime que les consignes données verbalement à la salariée sont insuffisantes pour garantir la sécurité, en particulier lorsque l'employeur reconnaît l'existence d'un danger et l'absence de procédure adaptée destinée à y répondre. Le comportement de la victime, même s'il a concouru à la réalisation de l'accident, n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Elle rappelle que l'employeur est tenu, en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. La faute inexcusable de l'employeur peut être retenue lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas mis en œuvre les mesures propres à préserver la sécurité de la salariée.

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 - www.inrs.fr