

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 5 – MAI 2025

## Focus

Obligation d'investir dans un fauteuil ergonomique lorsqu'il est préconisé par le médecin du travail

[Page 3](#)

## Réforme de l'action de groupe en droit du travail

Une action de groupe est désormais possible pour tout manquement de l'employeur à ses obligations

[Page 8](#)

## Publication d'un rapport de l'OIT

Sur les évolutions en matière de santé et de sécurité au travail liées à l'introduction des technologies et sur le rôle de l'intelligence artificielle

[Page 17](#)

## Harcèlement moral et obligation de sécurité de l'employeur

La Cour de cassation rappelle que l'employeur ne manque pas à cette obligation s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires

[Page 21](#)

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 concours par concours externe dans le grade d'agent d'expérimentation 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 visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Décret n° 2010-1411 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 à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif à la réglementation des transports et du logement

CIRCULAIRE

# Sommaire

<b>Focus.....</b>	<b>3</b>
<b>Textes officiels Santé et sécurité au travail.....</b>	<b>8</b>
Prévention – Généralités.....	8
Organisation – Santé au travail.....	10
Risques biologiques et chimiques.....	11
Risques mécaniques et physiques .....	14
<b>Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile .....</b>	<b>15</b>
Environnement.....	15
<b>Vient de paraître .....</b>	<b>17</b>
Intelligence artificielle et numérisation : les transformations en santé et sécurité au travail.....	17
Communiqué - l'assurance maladie-risques professionnels relance sa campagne de sensibilisation sur les risques chimiques au travail.....	19
<b>Jurisprudence.....</b>	<b>20</b>
Obligation de sécurité de l'employeur : mesures de prévention suffisantes .....	20
Harcèlement moral, inaptitude et nullité du licenciement .....	21

## Obligation d'investir dans un fauteuil ergonomique lorsqu'il est préconisé par le médecin du travail

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 avril 2025, n° 24-11.728

Dans un arrêt rendu le 2 avril 2025, la Cour de cassation rappelle que l'employeur a l'obligation de prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leurs qualifications ou à le conserver, l'exercer, et y progresser. La méconnaissance de cette obligation laisse supposer l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas fourni à la salariée handicapée, le fauteuil ergonomique doté d'un appui lombaire, d'accoudoirs et de repose-pieds qui avait été préconisé par le médecin du travail. Pour la Cour de cassation, ce seul refus laissait supposer l'existence d'une discrimination.

### Faits et procédure

---

Dans cette affaire, une salariée, engagée en qualité de conseillère client pour une période de 6 mois en contrat de travail à durée déterminée (CDD) et reconnue travailleuse handicapée antérieurement à la relation de travail, se voit préconiser par le médecin du travail peu de temps après son arrivée, des aménagements de son poste, dont la fourniture d'un fauteuil ergonomique.

Après la fin de son CDD, la salariée saisit le conseil des prud'hommes pour faire reconnaître l'existence d'une discrimination liée à son handicap et solliciter le versement de dommages et intérêts, au motif que l'employeur ne lui avait pas fourni le fauteuil ergonomique recommandé par le médecin du travail pour accomplir ses missions.

D'après les arguments avancés par la salariée, l'employeur aurait renoncé à fournir le siège compte tenu de la proximité de l'échéance de son CDD.

En appel, les juges du fond ont débouté l'intéressée de ses demandes, au motif que cette dernière ne produisait « *aucun élément de fait [laissant supposer l'existence d'une discrimination], se limitant à se fonder sur le non-respect par la Société des préconisations du médecin du travail* ».

### Décision de la Cour de cassation

---

Déboutée de ses demandes tant en première instance que par la Cour d'appel, la salariée forme un pourvoi devant la Cour de cassation.

Dans son arrêt rendu le 2 avril 2025, La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel considérant que les préconisations du médecin du travail et l'absence de mise à disposition par l'employeur du fauteuil ergonomique constituaient des éléments de fait laissant supposer un refus de

prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable, et donc laissaient supposer l'existence d'une discrimination.

En effet, le fait que « *le médecin du travail avait préconisé la mise à disposition de la salariée d'un fauteuil de type ergonomique pouvant être réglé en hauteur et doté d'un appui lombaire, d'accoudoirs et de repose-pieds et que l'employeur ne l'avait pas fourni* » caractérisait à lui seul l'existence d'une discrimination en raison du handicap.

Conformément à l'article L. 1134-1 du Code du travail, qui prévoit la répartition de la charge de la preuve en matière de discrimination, il appartenait alors à l'employeur de prouver que son refus reposait sur des éléments objectifs étrangers à tout motif discriminatoire (impossibilité matérielle ou charge disproportionnée).

## Travailleurs handicapés : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Aux termes des dispositions du Code du travail, est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique<sup>1</sup>.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

L'employeur est tenu de mettre en œuvre diverses mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et assurer leur accompagnement dans le milieu de travail :

### **Garantir la santé et la sécurité des travailleurs handicapés en tenant compte des préconisations du médecin du travail**

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail, dans le cadre de son **obligation de sécurité**, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent, des actions de prévention des risques professionnels, d'information, de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour assurer l'effectivité de son obligation de sécurité, la Cour de cassation considère notamment que l'employeur doit agir en prenant en considération les **préconisations que le médecin du travail** est habilité à faire dans le cadre de ses missions, tels que des mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail<sup>2</sup>.

A noter :

Le travailleur handicapé bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès d'un professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier) dans les 3 mois de la prise effective de son poste.

Par ailleurs, le travailleur handicapé qui se déclare comme tel lors de la VIP bénéficie, sans délai, d'une visite auprès du médecin du travail. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut préconiser des adaptations du poste de travail et détermine les modalités ainsi que la périodicité des visites médicales<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Article L. 5213-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article L. 4624-3 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article R. 4624-20 du Code du travail

Lorsque l'employeur est en désaccord avec ces préconisations, ce dernier doit faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs pour lesquels il s'oppose à ces mesures.

### **Prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés**

#### **1. Obligation d'aménagement raisonnable :**

En complément de l'obligation de sécurité, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre (notamment) aux travailleurs reconnus handicapés<sup>4</sup> d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser et de suivre une formation adaptée à leurs besoins<sup>5</sup>. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées.

Les notions de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » constituent les deux piliers de l'obligation d'aménagement raisonnable. Leurs contours sont précisés par la jurisprudence.

Par **mesures appropriées**, il faut entendre « des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement »<sup>6</sup>.

Les mesures appropriées que l'employeur est tenu de prendre pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à un emploi ou de l'exercer s'apprécient en fonction des besoins de la situation. Chaque situation comporte une solution qui lui est propre et qui n'est pas nécessairement transposable à d'autres travailleurs présentant le même handicap.

Les mesures peuvent être d'ordre technique (acquisition d'un fauteuil ergonomique...) ou bien d'ordre organisationnel (travail à domicile ou télétravail, aménagement du temps de travail...)

A noter :

L'article L. 5213-6 du code du travail prévoit expressément que l'employeur doit s'assurer que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail sous réserve des conditions précisées ci-après.

L'obligation d'aménagement raisonnable n'est pas sans limite puisqu'il est prévu que les mesures appropriées n'ont pas à être mises en place s'il est démontré qu'elles constituent une charge disproportionnée pour l'employeur au regard de sa situation concrète.

La **charge disproportionnée** s'apprécie en tenant compte, notamment, des coûts financiers ou bien des conséquences sur l'organisation de travail que ces mesures génèrent pour l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières.

Lorsque l'aménagement nécessaire au travailleur handicapé représente objectivement une charge disproportionnée pour l'entreprise, l'employeur ne peut pas, en application de son obligation de

<sup>4</sup> L'obligation de prendre des mesures appropriées ne s'impose qu'à l'égard des travailleurs handicapés relevant des catégories suivantes : les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ; les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ; les titulaires de la carte d'invalidité ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

<sup>5</sup> Article L. 5213-6 du Code du travail.

<sup>6</sup> Considérant (20) du préambule de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

sécurité, le maintenir sur un poste inadapté. En effet, maintenir un travailleur handicapé sur un poste inadapté à ses besoins, tels que définis par le médecin du travail, revient à le mettre en danger et à créer un risque pour sa santé et sa sécurité. Dans ce cas, l'employeur se doit de rechercher des solutions, notamment au moyen d'un reclassement sur un poste adapté.

**A noter :**

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

## **2. Discrimination liée au handicap**

Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination, comme l'a souligné la Cour de cassation dans l'arrêt précédemment commenté.

Pour caractériser une telle discrimination, il convient dans un premier temps de rechercher si le salarié apporte des éléments de fait laissant présumer son existence<sup>7</sup>. Ces éléments peuvent notamment résulter du refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés<sup>8</sup>.

En second lieu, il appartient au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant :

- à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ;
- ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre<sup>9</sup>.

## **Garantir l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés**

Le Code du travail prévoit des obligations incombant :

### **3. Aux maîtres d'ouvrage dans le cadre des opérations de construction d'un bâtiment<sup>10</sup> :**

- les lieux de travail, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap. Les lieux de travail sont considérés comme accessibles aux personnes handicapées lorsque celles-ci peuvent accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible ;
- ils sont conçus de manière à permettre l'adaptation des postes de travail aux personnes handicapées ou à rendre ultérieurement possible l'adaptation des postes de travail.

<sup>7</sup> Article L. 1134-1, al. 1 du Code du travail

<sup>8</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 avril 2025, n° 24-11.728

<sup>9</sup> Article L. 1134-1, al. 2 du Code du travail

<sup>10</sup> Article R. 4214-26 du Code du travail

#### **4. Aux employeurs concernant l'aménagement du poste de travail<sup>11</sup> :**

- les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement ;
- leurs postes de travail ainsi que les signaux de sécurité qui les concernent doivent être aménagés si leur handicap l'exige ;
- des installations sanitaires appropriées sont mises à la disposition des travailleurs handicapés ;
- le système d'alarme sonore est complété par un ou des systèmes d'alarme adaptés au handicap des personnes concernées employées dans l'entreprise en vue de permettre leur information en tous lieux et en toutes circonstances.

#### **Désigner un référent handicap dans les entreprises d'au moins 250 salariés<sup>12</sup>**

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné.

L'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), précise les missions qui peuvent être confiées à ce référent :

- piloter et animer la politique handicap de l'entreprise (favoriser le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou de maladie invalidante. Il rencontre les salariés en situation de handicap, fait le point sur leurs besoins, les aménagements à mettre en place (accompagnement humain, aides techniques...) pour concilier leur emploi et leur handicap avec, a minima, le service de prévention et de santé au travail ;
- suivre l'obligation d'emploi (OETH) ;
- communiquer sur les actions mises en place du plan d'action handicap, sur les résultats, les expériences réussies, les objectifs à atteindre en interne comme en externe ;
- former et sensibiliser les collaborateurs au handicap.

Pour en savoir plus, voir le site internet de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr>

#### **Informier les représentants du personnel**

Le CSE a pour mission de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle<sup>13</sup>. Ainsi, les représentants du personnel peuvent être un relai de proximité entre l'employeur et les salariés concernés, permettant d'initier le dialogue social sur le handicap.

Par ailleurs, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE, doit être informé sur les « *mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail* »<sup>14</sup>.

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le CSE doit en outre constituer une commission de la formation chargée en particulier d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des personnes handicapées<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> Article R. 4225-6 à 8 du Code du travail

<sup>12</sup> Article L. 5213-6-1 du Code du travail.

<sup>13</sup> Article L. 2312-9 du Code du travail.

<sup>14</sup> Article L. 2323-17 du Code du travail.

<sup>15</sup> Article L. 2315-49 du Code du travail

# Textes officiels

## Santé et sécurité au travail

### Prévention - Généralités

#### OBLIGATION DE SÉCURITÉ

##### Action de groupe

**Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes (DDADUE)**

*Parlement, journal officiel du 2 mai 2025, texte n°1 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 59 p.).*

L'article 16 de la loi DDADUE du 30 avril 2025 élargit le champ d'application de l'action de groupe en matière de droit du travail. Désormais, une action de groupe pourra être exercée par les organisations syndicales représentatives ou certaines associations, pour tout manquement de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles, lorsque ce manquement cause un préjudice à plusieurs personnes placées sous son autorité.

En matière de santé et de sécurité au travail, l'action de groupe sera notamment possible en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Pour rappel, une action de groupe est une action collective qui permet aux victimes d'un même préjudice, causé par un même auteur, de se regrouper et d'agir en justice.

Introduite initialement en matière de droit de la consommation (loi n° 2014-344 du 17 mars 2014), l'action de groupe a ensuite été étendue en droit du travail (loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016) mais était limitée jusqu'à présent aux deux domaines suivants : la lutte contre les discriminations et la protection des données personnelles.

Avant l'engagement d'une action de groupe fondée sur un manquement au code du travail, le demandeur à l'action devra demander à l'employeur de faire cesser le manquement. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur devra informer le CSE, si l'entreprise en dispose, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande du CSE ou d'une organisation syndicale représentative, l'employeur devra alors engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de manquement.

L'action de groupe ne pourra être engagée qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de cette demande ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande afin d'obtenir soit :

- la cessation du manquement ;

- la réparation du préjudice.

Ce dispositif n'est applicable qu'aux actions engagées à compter du 3 mai 2025.

## FORMATION A LA SÉCURITÉ

**Arrêté du 24 avril 2025 relatif au titre professionnel de chargé d'études de réseaux de télécommunications.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 16 mai 2025, texte n°13 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

Cet arrêté révisé le titre professionnel de chargé d'études de réseaux de télécommunications.

Ce dernier conçoit et formalise les propositions techniques les plus efficaces pour répondre aux besoins exprimés de création ou de modification de réseaux de télécommunications à très haut débit en fibre optique.

Plusieurs exigences réglementaires liées à la sécurité au travail s'appliquent à cette activité, notamment celles relatives :

- aux titres d'habilitations électriques ;
- à l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR) ;
- à l'autorisation de conduite des plateformes élévatrices mobiles ;
- aux travaux en hauteur ;
- aux espaces confinés ;
- à la prise en compte des risques spécifiques : exposition aux rayonnements optiques, risques amiante sur certains sites.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Handicap

**Arrêté du 28 avril 2025 modifiant l'arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du Code de la sécurité sociale.**

*Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 7 mai 2025, texte n°23 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

L'arrêté du 28 avril 2025 modifie celui du 24 juillet 2015 en limitant à un an la validité des décisions refusant l'attribution de prestations, tout en reconnaissant un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %. Cette mesure concerne l'appréciation de la condition de concomitance entre la durée cotisée et la condition d'incapacité pour l'accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

# Organisation – Santé au travail

## SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

### Suivi individuel – Agriculture

**Arrêté du 5 mai 2025 modifiant l'arrêté du 20 décembre 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 de l'Agriculture. Journal officiel du 14 mai 2025, texte n°33 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 9 p.).*

L'arrêté du 5 mai 2025 actualise les modèles de documents utilisés par les professionnels de santé au travail en agriculture : avis d'aptitude, d'inaptitude, attestation de suivi individuel de l'état de santé et proposition de mesures d'aménagement de poste.

Ces modèles, initialement définis par l'arrêté du 16 octobre 2017, sont mis à jour pour se conformer aux exigences de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Les principales évolutions sont identiques à celles décrites dans le bulletin d'actualité juridique n°3 de l'INRS (mars 2025), publié à la suite de l'arrêté du 3 mars 2025 concernant les travailleurs du régime général.

Pour le secteur agricole, l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2025 afin de permettre aux différents éditeurs de logiciels, avec lesquels travaillent les services de santé au travail en agriculture, d'assurer les développements informatiques rendus nécessaires.

### Pluridisciplinarité - Agriculture

**Arrêté du 5 mai 2025 fixant les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail des services de santé au travail en agriculture.**

*Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 8 mai 2025, texte n°23 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail en agriculture doit comprendre un effectif suffisant pour assurer les actions sur le milieu de travail et le suivi de l'état de santé des travailleurs relevant de ce service. A cet égard, cet arrêté précise le nombre maximum de travailleurs pouvant être suivi par un médecin du travail ou un autre professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail en agriculture, en prenant en considération la nature du suivi à réaliser, les risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés et les conditions de réalisation de ce suivi.

# Risques biologiques et chimiques

## RISQUE BIOLOGIQUE

### Règlementation européenne

**Règlement d'exécution (UE) 2025/973 de la Commission du 23 mai 2025 modifiant et rectifiant le règlement d'exécution (UE) 2021/1165 autorisant l'utilisation de certains produits et substances dans la production biologique et établissant la liste de ces produits et substances.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 26 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) - 24 p.)*

Le Règlement d'exécution (UE) 2025/973 modifie les règles d'utilisation de certaines substances dans la production biologique, dans l'Union européenne.

Il introduit notamment une procédure spécifique pour autoriser l'usage de produits et substances dans les régions ultrapériphériques de l'Union européenne et met également à jour les annexes en ajoutant ou en reclassant certaines substances. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 15 juin 2025.

## RISQUES CHIMIQUES

### Biocides

**Règlement d'exécution (UE) 2025/833 de la commission du 5 mai 2025 renouvelant l'approbation de la substance active «lénacile» conformément au règlement (CE) n° 1107/2009 du Parlement européen et du Conseil, et modifiant les règlements d'exécution (UE) n° 540/2011 et (UE) 2015/408 de la Commission.**

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

Ce texte renouvelle l'approbation du lénacile en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides.

**Règlement d'exécution (UE) 2025/929 de la commission du 21 mai 2025 approuvant la 1,2-benzisothiazol-3(2H)-one (BIT) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans les produits biocides des types de produits 6 et 13 conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 22 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) - 6 p.)*

Ce règlement approuve, jusqu'au 30 septembre 2034, l'utilisation de la 1,2-benzisothiazol-3(2H)-one (BIT) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant des types de produits 6 et 13, sous réserve du respect de certaines conditions.

---

**Règlement d'exécution (UE) 2025/937 de la commission du 21 mai 2025 approuvant le 2,2-dibromo-2-cyanoacétamide (DBNPA) en tant que substance active existante destinée à être utilisée dans des 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 22 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 7 p.).*

Ce règlement approuve, jusqu'au 30 septembre 2034, l'utilisation du 2,2-dibromo-2-cyanoacétamide (DBNPA) en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 6, sous réserve du respect de certaines conditions.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/970 de la commission du 22 mai 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 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 juillet 2026 la date d'expiration de l'approbation de l'IPBC en vue de son utilisation dans des produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/944 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du carbonate de DDA en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 janvier 2028 la date d'expiration de l'approbation du carbonate de DDA en vue de son utilisation dans des produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/945 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide nonanoïque 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 23 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 31 mars 2028 la date d'expiration de l'approbation de l'acide nonanoïque pour son utilisation dans des produits biocides de type 2, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/946 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide octanoïque en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 4, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation de l'acide octanoïque pour son utilisation dans les produits biocides de type 4, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

---

**Décision d'exécution (UE) 2025/947 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'iode en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 3, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation de l'iode pour son utilisation dans les produits biocides de type 3, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/952 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du (S)-méthoprène 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 23 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation du (S)-méthoprène pour son utilisation dans les produits biocides de type 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/953 de la commission du 23 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la médétomidine en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 21, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 30 juin 2026 la date d'expiration de l'approbation de la médétomidine pour son utilisation dans les produits biocides de type 21, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/998 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation du bis(N-cyclohexyl-diazonium-dioxy)cuivre (Cu-HDO) en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 23 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation du bis(N-cyclohexyl-diazonium-dioxy)cuivre (Cu-HDO) pour son utilisation dans les produits biocides de type 8, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/949 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de l'acide décanoïque en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant du type de produits 4, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 26 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation de l'acide décanoïque pour son utilisation dans les produits biocides de type 4, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/950 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la (1R)-trans-phénothrine en vue de son utilisation dans des 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 26 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation de la (1R)-trans-phénothrine pour son utilisation dans les produits biocides de type 18, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

**Décision d'exécution (UE) 2025/951 de la commission du 22 mai 2025 reportant la date d'expiration de l'approbation de la polyvinylpyrrolidone iodée en vue de son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 1 et 3, conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 26 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).*

Cette décision reporte au 29 février 2028 la date d'expiration de l'approbation de la polyvinylpyrrolidone iodée pour son utilisation dans les produits biocides relevant des types de produits 1 et 3, conformément au règlement (UE) n° 528/2012.

Règlement d'exécution (UE) 2025/1043 de la commission du 26 mai 2025 approuvant l'acide formique en tant que substance active existante destinée à être utilisée 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 27 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).*

Ce règlement approuve, jusqu'au 30 septembre 2036, l'utilisation de l'acide formique en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 6, sous réserve du respect de certaines conditions.

## Risques mécaniques et physiques

### BTP

#### Protection individuelle

décision d'exécution (UE) 2025/895 de la commission du 14 mai 2025 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/941 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux protecteurs individuels contre le bruit, aux équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur, aux équipements d'alpinisme et d'escalade, aux protecteurs de genoux, aux vêtements de protection contre les piqûres de tiques et aux casques électriquement isolants, élaborées à l'appui du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil.

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 16 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu - 4 p.).*

Conformément à l'article 14 du règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil, les équipements de protection individuelle (EPI) qui sont conformes à des normes dont les références ont été publiées au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) sont présumés conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité correspondantes énoncées dans le règlement.

La présente décision publie les références des normes harmonisées, et leurs modifications, au JOUE (annexe I). Ces normes concernent les catégories d'EPI suivantes :

- protecteurs individuels contre le bruit ;
- EPI contre les chutes de hauteur ;
- équipements d'alpinisme et d'escalade ;
- protecteurs de genoux pour le travail à genoux ;
- habillement de protection contre les piqûres de tiques ;
- casques électriquement isolants pour utilisation sur installations à basse et à moyenne tension.

# Textes officiels

## Environnement, santé publique et sécurité civile

### Environnement

#### DÉCHETS

**Décision déléguée (UE) 2025/934 de la commission du 5 mars 2025 modifiant la décision 2000/532/CE afin de mettre à jour la liste des déchets en ce qui concerne les déchets liés aux batteries.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 20 mai 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 5 p.).*

La Décision déléguée (UE) 2025/934 du 5 mars 2025 modifie la décision 2000/532/CE afin de mettre à jour la liste européenne des déchets liés aux batteries. Cette révision prend en compte l'évolution des technologies de batteries, notamment l'émergence de nouvelles compositions chimiques comme le lithium, le sodium et le nickel, ainsi que les avancées dans les processus de fabrication et de recyclage.

La décision est entrée en vigueur le 9 juin 2025 et s'appliquera à partir du 9 novembre 2026.

#### INSTALLATIONS CLASSÉES

##### Nomenclature

**Avis sur les méthodes normalisées de référence pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement.**

*Ministère chargé de la Transition écologique. Journal officiel du 16 mai 2025, texte n°110 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).*

L'avis du 16 mai 2025 actualise les méthodes normalisées de référence pour les mesures dans l'air, l'eau et les sols dans les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Il remplace l'avis précédent du 11 avril 2024.

Cet avis définit les méthodes de référence à appliquer pour surveiller les substances rejetées par les ICPE, en complément des méthodes mentionnées dans les décisions européennes relatives aux meilleures techniques disponibles (MTD).

Les méthodes précisées dans l'avis sont réputées conformes aux exigences réglementaires en matière de surveillance des émissions. Celles référencées dans l'avis du 11 avril 2024 restent valables jusqu'au 16 mai 2026.

---

**Arrêté du 5 mai 2025 modifiant l'arrêté du 22 décembre 2023 relatif à la prévention du risque d'incendie au sein des installations soumises à autorisation au titre des rubriques 2710 (installations de collecte de déchets apportés par le producteur initial), 2712 (moyens de transport hors d'usage), 2718 (transit, regroupement ou tri de déchets dangereux), 2790 (traitement de déchets dangereux) ou 2791 (traitement de déchets non dangereux) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.**

*Ministère chargé de la Transition écologique. Journal officiel du 31 mai 2025, texte n°28 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 4 p.).*

Ce texte vise à clarifier certaines dispositions applicables aux installations classées de gestion de déchets soumises à autorisation au titre des rubriques 2710, 2712, 2718, 2790 et 2791 et à mettre en cohérence certaines notions entre différents textes réglementaires.

# Vient de paraître

## ***INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET NUMÉRISATION : LES TRANSFORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL***

---

Organisation internationale du travail (OIT) - Rapport « Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la numérisation au travail » - 23 avril 2025 - 85 pages.

L'intelligence artificielle et les outils numériques peuvent contribuer à améliorer les conditions de travail, limiter l'exposition des travailleurs à certains risques et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toutefois, ces outils peuvent créer de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce rapport analyse les évolutions en matière de santé et de sécurité au travail liées à l'introduction des technologies et processus suivants :

### **L'automatisation et la robotique de pointe**

L'automatisation concerne à la fois des tâches physiques telles que l'assemblage ou la manutention et des processus cognitifs comme la prise de décision et l'analyse de données. La robotique de pointe désigne les technologies conçues pour exécuter des tâches nécessitant précision, adaptabilité et autonomie, contribuant à réduire l'exposition des travailleurs aux activités pénibles ou dangereuses.

Ces systèmes sont utilisés dans divers secteurs et pour des activités variées. Ils peuvent permettre par exemple d'effectuer des tâches dangereuses, répétitives ou pénibles dans l'industrie, de faciliter les interventions chirurgicales dans le domaine de la santé, de superviser à distance des opérations dangereuses dans l'exploitation minière.

L'utilisation de la robotique sur le lieu de travail peut néanmoins être associée à certaines difficultés parmi lesquelles :

- des problèmes d'interaction homme-robot ou de programmation susceptibles de provoquer des accidents (mesures de sécurité inadaptées, défaillances mécaniques, dispositifs inappropriés, mauvaises postures) ;
- des expositions au bruit et aux vibrations ;
- des risques psychosociaux (contrôle du travail, charge de travail, augmentation du stress et de la fatigue, segmentation du travail en petites tâches répétitives, recul des interactions humaines et du soutien des collègues ou de l'encadrement, réduction de l'autonomie des travailleurs) ;
- des inégalités (difficultés d'adaptation aux nouvelles technologies, accès limité à la formation, suppressions d'emplois).

### **Les outils de santé et de sécurité intelligents et les systèmes de surveillance**

Certains outils et dispositifs (capteurs, montres et lunettes connectées) sont utilisés, à des fins de prévention, dans de nombreux secteurs tels que la construction, la livraison, le transport, la logistique et la restauration.

Selon leur usage, ils peuvent favoriser la détection des dangers en temps réel via une surveillance continue sur le lieu de travail, émettre des alertes immédiates signalant des risques et permettre le recueil de données utiles pour l'adoption de mesures préventives.

Par exemple, certains capteurs peuvent mesurer l'exposition au bruit, aux vibrations, à l'humidité, identifier des polluants atmosphériques ou détecter des durées de travail excessives. Des caméras embarquées peuvent prévenir certains risques liés à l'inattention au volant, la somnolence, les conditions de circulation dangereuses. D'autres dispositifs peuvent mesurer la fréquence cardiaque, la température corporelle ainsi que des facteurs environnementaux comme la qualité de l'air.

L'usage de ces outils en entreprise à des fins de prévention ne remplace pas l'élimination des risques à la source et implique de prendre certaines précautions :

- choisir un dispositif adapté et approprié à l'activité des travailleurs : fiabilité, confort d'utilisation, acceptation par l'utilisateur, prise en compte de la fatigue et des éventuelles défaillances des systèmes ;
- prévenir les risques psychosociaux : stress lié à une surveillance continue, fatigue cognitive ;
- protéger la vie privée des travailleurs : sécurité des données recueillies et consentement de l'utilisateur, prévention des utilisations inappropriées.

### La réalité étendue et virtuelle

La réalité virtuelle transforme la formation des travailleurs, par le biais de simulations immersives et interactives pour la reconnaissance des dangers et les interventions d'urgence. Elle est notamment utilisée pour la formation des pompiers, les interventions en hauteur, dans les laboratoires ainsi que dans certains secteurs tels que la construction, l'industrie minière ou l'énergie. Elle permet aux travailleurs d'expérimenter des situations réalistes et de s'entraîner dans un environnement contrôlé, réduisant le risque d'accident pendant la formation tout en améliorant le maintien des compétences.

Au-delà de la formation, la réalité virtuelle est utilisée pour l'évaluation des risques et l'identification des dangers au travail (avant le début des travaux, en particulier dans les lieux difficiles d'accès ou dangereux comme les espaces confinés par exemple). Elle peut aider les travailleurs à effectuer en sécurité certaines tâches à distance comme l'entretien des machines ou d'équipements dangereux.

Ces outils peuvent néanmoins provoquer des problèmes d'équilibre, une visibilité atténuée (écrans de visualisation de données en réalité augmentée), une surcharge cognitive ou un stress dû à la complexité d'usage de ces technologies.

### La gestion algorithmique du travail

Ce processus utilise des systèmes programmés ou reposant sur l'IA pour coordonner le travail en optimisant l'affectation des tâches (la géolocalisation par exemple). Il peut allouer les tâches, surveiller et évaluer les performances des travailleurs, à travers la collecte de données et la prise de décision en temps réel. Cette approche s'est particulièrement développée dans les plateformes de travail numériques, les entrepôts logistiques, les usines, les centres d'appels, le transport, la santé et la construction.

Lorsqu'elle est orientée vers le soutien à l'activité plutôt que vers le contrôle, la gestion algorithmique peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à l'optimisation des pratiques de planification et au développement des compétences.

Toutefois, la mise en œuvre de la gestion algorithmique peut engendrer des difficultés pour la santé et la sécurité au travail qu'il convient d'évaluer et de prévenir, tenant principalement à :

- une surveillance excessive du travailleur : outils intrusifs collectant des données sur la localisation ou les comportements, atteinte aux données, contrôle du travail, perte d'autonomie ;
- une intensification du travail : augmentation de la cadence, de la charge de travail, horaires stricts pilotés par des algorithmes, position assise prolongée, pression due aux délais, isolement social.

### L'évolution des modalités de travail, y compris le télétravail et les plateformes numériques de travail

La mise en place du télétravail, du travail à distance et du travail en ligne via les plateformes numériques permet une meilleure flexibilité dans l'organisation du temps de travail ainsi qu'une réduction des temps de trajet.

Les espaces de travail peuvent néanmoins présenter un éclairage inadapté, une mauvaise qualité de l'air, des risques ergonomiques (postures sédentaires, mouvements répétitifs de la main et du poignet, mauvais positionnement de l'écran), des dangers électriques... Les télétravailleurs peuvent être confrontés à des niveaux d'exigence et d'intensité élevés, une attente de disponibilité constante, une perte d'autonomie et de contrôle du travail, un isolement social et un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les travailleurs des plateformes (livraison et transport de personnes) sont exposés à des conditions de circulation dangereuses pouvant provoquer des accidents, aux risques psychosociaux et à la pollution de l'air.

Toutes ces technologies nécessitent, pour conserver leurs avantages et renforcer la santé et la sécurité, d'adopter une démarche participative impliquant les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Le rapport rappelle l'importance d'associer les travailleurs à chaque étape de la mise en place d'une nouvelle technologie, de son choix, de son rôle et de sa finalité. Ces derniers doivent être formés et sensibilisés pour prévenir les risques et garantir la bonne utilisation des outils à leur disposition. L'employeur doit également veiller à adapter en permanence les mesures de prévention mises en place, afin qu'elles restent efficaces et adaptées à l'évolution des technologies.

## ***COMMUNIQUÉ - L'ASSURANCE MALADIE-RISQUES PROFESSIONNELS RELANCE SA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION SUR LES RISQUES CHIMIQUES AU TRAVAIL***

---

**Assurance Maladie – Risques professionnels - Publié le 23 avril 2025 – 3 pages.**

Les risques chimiques représentent la deuxième cause de maladies professionnelles en France avec près de 1700 cancers d'origine professionnelle chaque année. Ils peuvent avoir des effets immédiats (intoxications, brûlures, asphyxies) ou différés (allergies, maladies respiratoires, cancers).

Afin de sensibiliser et inciter les entreprises à agir en matière de prévention des risques chimiques, l'Assurance Maladie – Risques professionnels relance sa campagne « Les risques chimiques ne préviennent pas. Heureusement, nous pouvons les prévenir. ».

Cette campagne poursuit un double objectif :

- Sensibiliser les entreprises aux dangers des produits chimiques où l'évaluation des risques est la clé pour identifier et anticiper les situations à risque.
- Inciter les entreprises à l'action avec des solutions concrètes et adaptées aux établissements de toutes tailles et de tous secteurs à travers : des outils d'évaluation en ligne gratuits pour identifier les risques chimiques, des conseils sectoriels selon les métiers concernés, des formations, des aides financières ciblées pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accompagnement personnalisé des experts en prévention de l'Assurance Maladie réservé à 5 000 entreprises ciblées en fonction de leur exposition.

Jusqu'à 25 000 € d'aide peuvent être accordés aux entreprises de moins de 50 salariés pour leur permettre de financer : jusqu'à 50 % de l'achat d'équipements de prévention, 70 % des coûts de vérification et de conformité, 70% des formations liées à l'entretien et à la maintenance.

Ce programme vise à accompagner 3500 nouvelles entreprises d'ici 2028.

## OBLIGATION DE SECURITÉ DE L'EMPLOYEUR : MESURES DE PRÉVENTION SUFFISANTES

---

Cour de cassation, chambre sociale, 9 avril 2025, pourvoi n°23-22.121

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

---

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement a contesté le caractère réel et sérieux de son licenciement. Elle estimait que son état de santé résultait de faits de harcèlement moral subis dans l'entreprise et reprochait à son employeur un manquement à son obligation de sécurité.

Pour rejeter sa demande, la Cour d'appel retient que si la salariée affirmait avoir fait état, dès 2012, de difficultés rencontrées avec sa supérieure hiérarchique et de la souffrance que lui causait ses méthodes de management, ce n'est qu'en mars 2017 que l'employeur avait eu connaissance des faits de harcèlement dénoncés par la salariée et qu'il avait agi immédiatement.

La Cour d'appel relève que dès qu'il avait eu connaissance de cette situation de mal être, l'employeur avait pris les mesures suivantes :

- mise en place d'un suivi de la salariée par le médecin du travail et la directrice des ressources humaines (DRH) ;
- réalisation d'une enquête interne afin d'évaluer les causes des difficultés évoquées par la salariée ;
- mise en place d'un dispositif spécifique lors de sa reprise de travail, à savoir un entretien hebdomadaire avec la DRH, un suivi régulier de l'évolution de sa situation et la mise à disposition d'un psychologue.

La Cour d'appel en a déduit que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation, estimant que les entretiens dont faisait état l'employeur s'étaient apparentés à des mesures d'intimidation. Elle reproche notamment à la Cour d'appel de n'avoir pas recherché dans quelles conditions s'étaient déroulés ces entretiens.

La Cour de cassation rejette sa demande, considérant qu'au vu des mesures mises en place, l'employeur avait bien respecté son obligation de sécurité. Le licenciement n'était donc pas dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## HARCÈLEMENT MORAL, INAPTITUDE ET NULLITÉ DU LICENCIEMENT

---

Cour de cassation, Chambre sociale, 6 mai 2025, pourvoi n°23-17.005

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

---

Un salarié occupant une fonction de conseiller vente et de responsable logistique dans un magasin est placé en arrêt de travail d'octobre 2019 à janvier 2020.

Le 2 janvier 2020, il est déclaré inapte par le médecin du travail.

Le 15 avril 2020, il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 4 août 2020, le salarié saisit le conseil des prud'hommes en vue de faire prononcer la nullité de son licenciement.

En appel, la cour fait droit à la demande du salarié et juge son licenciement nul.

L'entreprise forme alors un pourvoi en cassation.

Elle fait valoir devant la Cour de cassation que « le licenciement pour inaptitude d'un salarié victime de harcèlement n'est entaché de nullité que s'il est établi avec certitude que les faits de harcèlement moral ont entraîné une dégradation de l'état de santé du salarié à l'origine de son inaptitude ».

Elle estime que la cour d'appel, qui s'est limitée à dire que l'inaptitude faisait suite à une souffrance au travail résultant d'un management harcelant, sans établir de lien certain entre le harcèlement moral et le licenciement pour inaptitude a privé sa décision de bases légales.

La Cour de cassation, quant à elle, valide le raisonnement des juges du fond et considère que :

« Après avoir retenu que le salarié avait été victime de harcèlement moral, l'arrêt constate que l'inaptitude du salarié faisait suite à une souffrance au travail résultant d'un management harcelant.

La cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que le licenciement pour inaptitude du salarié était consécutif au harcèlement subi par celui-ci, a légalement justifié sa décision. »

Ainsi, conformément aux articles L.1152-1 et suivants du Code du travail, un licenciement pour inaptitude sera considéré comme nul dès lors que cette inaptitude est consécutive à une situation de harcèlement moral.



**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)