

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 12 - DECEMBRE 2025

Focus

L'IGAS fait des propositions pour améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle

Page 3

Sécurité sociale

La loi de financement de la sécurité sociale est parue

Page 8

Vieillesse

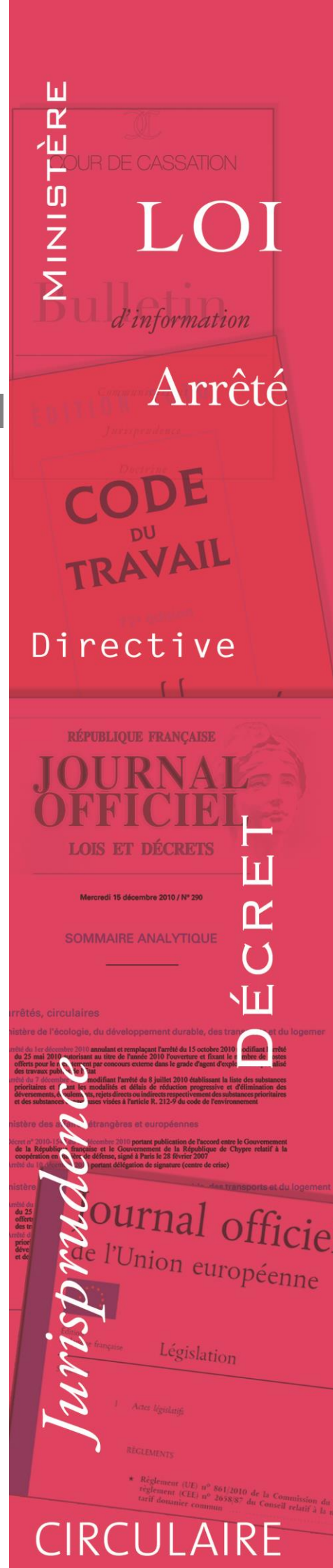
Un décret précise les conditions de négociations des entreprises sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés

Page 16

Obligation de sécurité du salarié

La Cour de cassation reconnaît le manquement d'un salarié à son obligation de sécurité suite à des propos dégradants

Page 30



Sommaire

Focus	3
Textes officiels Santé, sécurité au travail	8
Prévention - Généralités.....	8
Risques biologiques et chimiques.....	17
Risques mécaniques et physiques	20
Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile	23
Environnement	23
Santé publique.....	24
Sécurité civile.....	25
Vient de paraître	26
Guide pratique - Prévention du risque atex "atmosphère explosive"	26
Risque chimique, quels examens complémentaires prescrire ?	27
Rapport annuel 2024 de l'Assurance maladie - Risques professionnels éléments statistiques et financiers.....	28
Publication OPPBTP – évaluation du risque plomb avant travaux.....	28
Publication DARES - quelles sont les spécificités des conditions de travail des jeunes salariés ?.....	29
Jurisprudence	30
Manquement d'un salarié à son obligation de sécurité et propos dégradants	30
constat de l'inaptitude du salarié à l'occasion d'une visite de reprise réalisée pendant la suspension du contrat de travail	31

Prévention de la désinsertion professionnelle : l'analyse de l'IGAS et ses propositions pour améliorer la prévention

Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs - rapport de l'IGAS - Juillet 2025

Le maintien en emploi des salariés dont la santé est altérée est une priorité déployée par de nombreux acteurs depuis plusieurs décennies. Pourtant, le nombre de déclarations d'inaptitude est en progression constante, conduisant fréquemment au licenciement du salarié concerné.

L'enjeu de mieux prévenir la désinsertion professionnelle devient d'autant plus important dans la période actuelle de vieillissement de la population active, de progression des maladies chroniques et de recul de l'âge de départ à la retraite.

C'est dans ce contexte que l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a été saisie par la ministre chargée du Travail, d'une mission d'évaluation de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), avec entre autres comme objectifs l'analyse :

- des indices de risque de désinsertion professionnelle en cours de diffusion dans les services de prévention et de santé au travail (SPST) interentreprises, dans la perspective de l'éventuelle généralisation d'un indice national ;
- de la coordination entre les différents acteurs de la PDP, qu'il s'agisse des SPST, des services de l'Etat, de l'assurance maladie, des Cap emploi, de l'AGEFIPH...

Un rapport a été publié le 4 décembre 2025, dans lequel l'IGAS dresse notamment un état des lieux de la coordination entre les différents acteurs de la PDP, analyse les avancées de la loi de 2021 et identifie les leviers pour améliorer la prévention.

Enfin, 21 recommandations, accompagnées de l'identification de l'autorité responsable de sa mise en œuvre et de l'échéance envisagée, sont formulées autour de cinq grands axes :

- La coordination des différents acteurs ;
- Les systèmes d'information ;
- La mobilisation des employeurs ;
- L'indice de risque de désinsertion professionnelle ;
- La mesure de la performance du système de PDP.

Objectifs de la prévention de la désinsertion professionnelle

La PDP désigne l'ensemble des politiques destinées à repérer le plus en amont possible les risques de désinsertion et à mettre en place des dispositifs permettant de les éviter et ainsi de maintenir en emploi le travailleur ou de favoriser son retour en emploi.

Associée à la notion de maintien dans l'emploi, elle renvoie à plusieurs objectifs :

- maintenir en emploi des salariés confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail et les aider à conserver leur emploi, ou un emploi, dans des conditions compatibles avec leur état de santé ;
- inscrire les interventions auprès du salarié ou auprès des collectifs de travail susceptibles d'entraîner une exposition au risque de désinsertion dans les politiques publiques de promotion de la santé/sécurité au travail, de la santé publique, de l'inclusion des travailleurs handicapés, de la sécurisation des parcours professionnels... ;
- contribuer à la gestion du risque maladie.

La PDP doit ainsi permettre de suivre les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle ainsi que leur parcours de santé dans une optique globale :

- de prévention du risque d'accident de travail, de maladie professionnelle et des conséquences des conditions de travail sur l'état de santé pour le travailleur ;
- du suivi individuel, notamment lorsqu'apparaissent des difficultés de santé, pour les traiter le plus précocement possible ;
- de réduction des effets sur l'emploi des complications de l'état de santé du travailleur et des conséquences d'une désinsertion professionnelle.

Les apports de la loi de 2021

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, a constitué une étape importante pour la prise en compte des enjeux de PDP. Sur la base de ses orientations, la loi du 2 août 2021 a renforcé le rôle des SPST en matière de prévention et de maintien en emploi avec notamment :

- La création de cellules de PDP dans chaque SPSTI, chargées de détecter et d'accompagner certaines situations individuelles et d'agir auprès des employeurs. Jusqu'alors, les cellules de PDP étaient positionnées à l'assurance maladie et certains SPST avait développé leurs propres cellules de maintien en emploi ;
- L'amélioration des échanges de données par plusieurs dispositions légales, qui ne sont cependant pas encore opérationnelles quatre ans après la loi : accès du médecin du travail au dossier médical personnel, interopérabilité des systèmes d'information des SPST, mise en place de flux de données entre l'assurance maladie et les SPST leur permettant de recevoir l'information sur les arrêts de travail à des fins de détection du risque de désinsertion.
- La création de nouveaux dispositifs contribuant à la PDP :
 - o une visite obligatoire à mi-carrière (45 ans) pour évaluer les risques de désinsertion professionnelle, qui vient compléter les visites de pré-reprise, de reprise et les rendez-vous de liaison ;
 - o un rendez-vous de liaison entre employeur et salarié rendu possible pendant l'arrêt de travail ;
 - o la création des cellules de PDP au sein de chaque SPSTI.

Des difficultés de coordination entre les opérateurs

Selon le rapport, la PDP reste marquée par une répartition des rôles entre les partenaires peu lisible pour les employeurs et les salariés.

Cette politique repose en effet sur trois acteurs de l'Assurance maladie : le service médical, le service social de la Carsat et de la CPAM, rendant nécessaire une coordination autour de l'assuré, qui a conduit à la création de cellules PDP rassemblant ces trois acteurs à partir de 2009. En outre, la branche maladie travaille avec la branche des risques professionnels pour les actions de prévention auprès des entreprises.

Afin d'améliorer cette coordination, le rapport formule les recommandations suivantes :

- **Mesures à déployer par la DGT et la CNAM en 2026 :**
 - o Prévoir des circuits courts de validation des dispositifs par le service médical sur les situations urgentes de PDP via des protocoles entre assurance maladie et SPSTI précisant leurs modalités de collaboration.
 - o Identifier un chef de file entre les SPSTI et l'assurance maladie en fonction des grands types de situations de désinsertion listés dans la « pyramide des fragilités » de la CNAM, le service social ayant vocation à coordonner les situations les plus dégradées.

- **Mesures à déployer par Cap emploi, les SPSTI et l'Agefiph en 2026 :**
 - o Viser l'intervention la plus précoce possible des Cap emploi via un indicateur des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) des SPSTI et formaliser des conventions territoriales entre les SPSTI, Cap emploi et l'AGEFIPH prévoyant notamment des circuits courts de mobilisation de certains dispositifs de l'AGEFIPH par la cellule PDP.

- **Mesures à déployer par la DGEFP et la DGT au deuxième semestre 2025 et en 2026 :**
 - o Assouplir la liste des métiers cibles vers lesquelles des reconversions sont autorisées dans le cadre des projets de transition professionnelle financés par le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) et mieux informer les SPSTI sur le rôle des associations Transitions pros et les règles des projets de transition professionnelle.
 - o Intégrer les acteurs du maintien en emploi et du retour à l'emploi au niveau national et au niveau régional par des temps d'échanges réguliers entre les acteurs de la santé au travail et acteurs du handicap, de l'emploi et des transitions professionnelles.

- **Mesures à déployer par l'agence régionale de santé en 2026 :**
 - o Impliquer les communautés professionnelles territoriales de santé dans la sensibilisation des médecins traitants, libéraux sur la PDP, notamment en développant l'information sur les outils de maintien en emploi, le rôle du médecin du travail et de la cellule de PDP, l'importance de la visite de pré-reprise.

- **Mesures à déployer par la Dreets en 2026 :**
 - o Tester sur un territoire, un logigramme de répartition des rôles entre les différents acteurs de la PDP construit autour du parcours du salarié.

Missions et rôle des cellules de PDP des SPSTI

Si des cellules de maintien en emploi existaient déjà depuis parfois une décennie dans certains SPSTI, l'article L. 4622-8-1 du Code du travail modifié par la Loi de 2021, prévoit leur généralisation et précise les missions qu'elles doivent prendre en charge :

- proposer des actions de sensibilisation, par exemple à destination des employeurs ;

- identifier des situations individuelles : le repérage des salariés en risque de désinsertion est donc inscrit dans les missions de la cellule PDP ;
- proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail (mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail qui relèvent du médecin du travail) ;
- participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale (dispositifs relevant de l'assurance maladie et en particulier les essais encadrés, conventions de réadaptation professionnelle...);
- procéder à l'information prévue à l'article L. 4622-2-1 du Code du travail (information que le SPST doit transmettre à l'assurance maladie sur la situation des travailleurs qui auront fait l'objet d'un signalement de leur arrêt de travail).

Ce même article du Code du travail mentionne les collaborations que doit engager la cellule de PDP avec une liste de partenaires, sans lui attribuer pour autant de rôle de coordination de ces acteurs : professionnels de santé chargés des soins, assurance maladie et service social, acteurs du maintien dans l'emploi, de la compensation du handicap, de l'insertion.

Suivi de la mise en place des cellules de PDP

Quatre ans après la loi, le suivi de la mise en place des cellules permet de dresser un bilan quantitatif satisfaisant. Sur la base de la dernière enquête de la DGT, de 2023, 88 % des SPSTI avaient en effet mis en place une cellule de PDP et 5 % d'entre eux déclaraient la mutualiser avec un autre service.

Le cadre national posé pour les cellules PDP est relativement souple et il n'existe pas de modèle-type. Les orientations nationales ne prévoient pas de modèle de cellule, ni de ratio entre effectifs de la cellule et nombre de salariés suivis. Le CPOM permet aux Dreets d'encadrer le fonctionnement des cellules mais peu de contrats sont signés à ce jour. Les SPST peuvent déterminer les modalités internes d'articulation entre les cellules et les équipes pluridisciplinaires.

Enfin, la cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. Le décret d'application de la loi, qui définit l'offre service socle, définit ainsi l'objectif attaché à la PDP : faire vivre une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi.

La dénomination de « cellule de PDP » correspond sur le terrain à des réalités assez hétérogènes :

- certains SPST comptent plusieurs cellules de PDP ;
- l'obligation de certification des SPSTI les a souvent conduits à formaliser les procédures de saisie de la cellule PDP dans des protocoles qui permettent de clarifier le type de situation impliquant la cellule ;
- certains services prévoient la transmission du suivi du salarié à la cellule pour le suivi de son parcours de PDP quand dans d'autres SPST, la cellule intervient en appui du médecin du travail, qui conserve le suivi de l'ensemble de ses dossiers ;
- la volonté d'harmoniser les pratiques des cellules et leur articulation avec leurs partenaires a conduit certaines Dreets à promouvoir des chartes régionales de fonctionnement. Celles-ci fixent un cadre général des missions et de l'organisation qui a vocation à être décliné dans les CPOM : par exemple, ces chartes peuvent prévoir la nécessité d'une procédure de saisine de la cellule tout en laissant chaque SPST la déterminer.

Au-delà des organisations, la mise en place des cellules représente un changement des pratiques et répartition des rôles entre professionnels du SPSTI :

- l'attitude du corps médical constitue un facteur clé de succès : certains médecins moteurs du maintien en emploi ont pris la responsabilité de cellules avec un effet d'entraînement sur leurs

collègues. Beaucoup de professionnels soulignent l'intérêt de l'expertise collégiale sur les situations individuelles. D'autres médecins relativisent l'apport des cellules en indiquant qu'ils ont toujours fait de la PDP dans le cadre de leur activité habituelle de médecins du travail. Le principe à l'origine des cellules consistant à favoriser les échanges interdisciplinaires avec des compétences non médicales peut parfois susciter des réticences ;

- des fonctions nouvelles apparaissent, notamment celle de « chargé de mission cellule PDP » : celui-ci, sans être professionnel de santé, peut exercer des fonctions d'accompagnement de salariés ou d'entreprises, de suivi des indicateurs de la cellule ou de promotion des outils.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Instruction

Décret n°2025-1282 du 22 décembre 2025 relatif à la simplification de la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des régimes des salariés et non-salariés des professions agricoles.

Décret n°2025-1283 du 22 décembre 2025 relatif à la simplification de la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des régimes des salariés et non-salariés des professions agricoles et du régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 24 décembre 2025, textes n°48 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.) et n° 49 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Ces deux décrets alignent la procédure d'instruction des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) des assurés des régimes agricoles sur celle des assurés du régime général.

Depuis 2019, la procédure de reconnaissance des déclarations d'AT-MP du régime général a été refondue afin de la rendre plus lisible pour les assurés et les employeurs. Ces deux textes permettent ainsi de rétablir une égalité de traitement entre les assurés du régime général et ceux des régimes agricoles (assurés agricoles affiliés auprès des caisses de MSA, des caisses d'assurance-accidents agricoles d'Alsace-Moselle et des caisses générales de sécurité sociale compétentes pour les non-salariés agricoles des territoires d'Outre-mer).

Les dispositions de ces deux décrets sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles déclarés à compter du 1^{er} janvier 2026.

Sécurité sociale

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Parlement. Journal officiel du 31 décembre 2025, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 54 p.).

Cette loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 se décline en trois parties regroupant les dispositions relatives aux :

- recettes et à l'équilibre général de la sécurité sociale pour l'exercice 2025 (première partie) ;
- recettes et à l'équilibre financier de la sécurité sociale pour l'exercice 2026 (deuxième partie) ;
- dépenses pour l'exercice 2026 (troisième partie).

Certaines dispositions concernent la santé et la sécurité au travail :

Dispositions relatives à l'équilibre général de la branche accidents du travail / maladies professionnelles (articles 47 et 50)

Pour l'année 2026, le tableau d'équilibre de l'ensemble des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale est approuvé et détaillé par branche. Concernant la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), ce tableau prévoit :

- 17,1 milliards d'euros de recettes ;
- 18,0 milliards d'euros de dépenses,
- Soit un solde de -0,9 milliard d'euros.

L'article 50 approuve quant à lui un rapport décrivant pour les quatre années à venir (2026 à 2029) les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses par branche. Ce rapport, figurant en annexe de la loi, prévoit pour la branche AT-MP les objectifs suivants (en milliards d'euros) :

	2024	2025 Prévisionnel	2026 Prévisionnel	2027 Prévisionnel	2028 Prévisionnel	2029 Prévisionnel
Recettes	16,9	16,9	17,1	17,6	18,1	18,6
Dépenses	16,3	17,5	18,0	19,0	19,4	19,6
Solde	0,7	- 0,5	- 1,0	- 1,5	- 1,3	- 1,0

Dispositions relatives à de nouvelles modalités de reconnaissance des maladies professionnelles (article 95)

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 modifie les deux procédures de reconnaissance des maladies professionnelles :

- Le système dit « principal » fondé sur l'application des tableaux de maladies professionnelles et reposant sur des décisions prises par les caisses de sécurité sociale ;
- et le système « complémentaire » qui repose sur un avis rendu par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) pour les maladies ne remplissant pas les conditions figurant dans les tableaux de maladies professionnelles ou ne relevant pas de l'un de ces tableaux.

Cette mesure simplifie les conditions requises pour la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies figurant dans les tableaux de maladies professionnelles (système principal). Ces tableaux intègrent, pour certaines maladies, des exigences de diagnostic (tendinopathie confirmée par IRM par exemple) qui posent des difficultés de mise en œuvre (examens difficilement accessibles sur certaines parties du territoire, devenus obsolètes, inadaptés voire contre-indiqués dans certains cas). Fort de ce constat, la LFSS pour 2026 complète l'article L. 461-5 du Code de la sécurité sociale afin de renvoyer à un décret en Conseil d'Etat le soin de déterminer les modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies concernées ceci en tenant compte des données acquises de la science. Cette disposition entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 30 septembre 2026.

Le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles est également révisé. Les CRRMP rencontrent des dysfonctionnements notamment dans les délais de traitements des dossiers tenant notamment à la rareté des ressources médicales qui composent ces comités. Cet article de la LFSS y

remédie en prévoyant que si seule la condition tenant au délai de prise en charge prévu dans le tableau n'est pas remplie, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle après avis d'au moins deux médecins-conseils, recueilli dans des conditions fixées par décret, lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime. L'avis des médecins-conseils s'impose à la caisse (article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale). Cette disposition entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2027.

Dispositions relatives à la limitation de la période de versement des indemnités journalières versées suite à un AT-MP (article 81)

En cas d'incapacité temporaire de travail suite à un AT-MP, les indemnités journalières sont versées pendant toute la période qui précède la guérison complète, la consolidation de la blessure, ou le décès. Cette mesure de la LFSS pour 2026 modifie l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale afin de limiter cette durée de versement.

Pour les AT-MP survenus à compter du 1^{er} janvier 2027, les indemnités journalières seront versées pour une durée maximale fixée par décret (qui pourrait être de 4 ans selon le projet de loi), calculée de date à date. Ces indemnités seront payées jusqu'à la guérison, la consolidation ou le décès, ou, si aucun de ces événements n'a eu lieu, jusqu'à l'expiration de cette nouvelle durée maximale.

Cette durée maximale ne s'appliquera pas au cas du travail aménagé ou à temps partiel thérapeutique.

Dispositions relatives à la visite de préreprise (article 83)

Cette mesure aligne les conditions de la visite médicale de pré-reprise prévue par le Code de la sécurité sociale sur celle prévue par le Code du travail. Cette visite médicale de préreprise peut désormais être organisée à la demande du médecin-conseil pour les arrêts de travail dépassant 30 jours (au lieu de 3 mois).

Dispositions relatives à l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors (article 11)

Cette mesure crée un nouvel article L. 241-3-3 au sein du Code de la sécurité sociale. Ce texte impose une sanction aux entreprises d'au moins trois cents salariés qui s'affranchissent de négocier sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des seniors ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel destiné à favoriser l'emploi de ces derniers. Il s'agit d'une sanction pécuniaire sous forme de malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et veuvage. Ce malus sera déterminé par décret et prendra en compte les efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs.

Arrêté du 22 décembre 2025 fixant pour l'année 2026 la dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 décembre 2025, texte n°25 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce texte prévoit, pour 2026, la dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelles (Fipu). Ce montant est fixé à 200 millions d'euros.

Tableaux

Décret n°2025-1237 du 17 décembre 2025 révisant et complétant le tableau de maladies professionnelles n° 58 annexé au livre VII du Code rural et de la pêche maritime et décret n° 2025-1238 du 17 décembre 2025 révisant et complétant le tableau de maladies professionnelles n° 59 annexé au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 19 décembre 2025, textes n°42 et 43 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p. et 1 p.).

Ces deux décrets allongent le délai de prise en charge pour les maladies professionnelles prévues par les tableaux n°58 et n°59 du régime agricole (délai maximal entre la constatation de la maladie et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé). Ces tableaux concernent d'une part, la maladie de Parkinson et d'autre part, les hémopathies malignes provoquées par les pesticides. Désormais, pour la maladie de Parkinson, le délai de prise en charge est de 20 ans (contre 7 ans auparavant). Et le délai de prise en charge applicable aux hémopathies malignes est de 30 ans (au lieu de 10 ans), sous réserve d'une durée d'exposition de 10 ans.

Décret n°2025-1349 du 26 décembre 2025 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 décembre 2025, textes n°17 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret concerne notamment les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile. Il a pour objet de réviser et d'élargir les tableaux de maladies professionnelles n°16 bis et n°30 du régime général. Le tableau n°16 bis vise désormais les activités de lutte contre les incendies en milieux urbain, rural et en espaces naturels, comprenant les formations exposantes, les actions de lutte, le déblai et le nettoyage du matériel utilisé pour ces activités. Sont également ajoutées à la liste des travaux figurant dans le tableau n°30, les activités de sauvetage et de déblaiement lors des effondrements de constructions.

Tarifification

Arrêté du 2 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 4 décembre 2025, texte n°34 (www.legifrance.gouv.fr – 9 p.).

Cet arrêté actualise la nomenclature des risques AT-MP. Ce texte acte des « codes risques » attribués à chaque établissement en fonction de son activité professionnelle principale et du niveau de sinistralité statistique retenu. Ces codes permettent de déterminer les taux de cotisation AT-MP applicables à chaque entreprise.

Arrêté du 17 décembre 2025 portant fixation en métropole au titre de l'année 2026 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des non-salariés agricoles et des personnes mentionnées à l'article L. 731-23 du Code rural et de la pêche maritime et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 21 décembre 2025, texte n°39 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 19 décembre 2025 portant fixation pour 2026 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance obligatoire des non-salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et le montant de la part des cotisations affectée à chaque catégorie de dépenses de ce régime, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Mayotte.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 26 décembre 2025, texte n°76 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 23 décembre 2025 portant fixation au titre de l'année 2026 des taux de cotisations dues au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et de la part des cotisations affectées à chaque catégorie de dépenses de ce régime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 30 décembre 2025, texte n°28 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Arrêté du 23 décembre 2025 fixant les soldes pour l'exercice 2024 et les acomptes pour l'exercice 2025 de la compensation en matière d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles entre le régime général et le régime des salariés agricoles.

Ministère chargé des Comptes publics. Journal officiel du 31 décembre 2025, texte n°117 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2026.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 décembre 2025, texte n°100 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 31 décembre 2025, texte n°101 (www.legifrance.gouv.fr – 20 p.).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Fonction publique

Décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale.

Ministère chargé de la Fonction publique. Journal officiel du 11 décembre 2025, texte n°30 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce texte modifie plusieurs dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, en ce qui concerne en particulier :

La visite d'information et de prévention

Les agents des collectivités territoriales et établissements relevant de la fonction publique territoriale bénéficient désormais d'une visite d'information et de prévention organisée au minimum tous les 5 ans. La périodicité antérieure (fixée à 2 ans) est ainsi allongée.

La surveillance médicale renforcée

Pour certaines catégories d'agents, la visite d'information et de prévention est réalisée au minimum tous les 4 ans par le médecin du travail. Cette périodicité concerne :

- les agents en situation de handicap ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- les agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité, tel qu'identifié dans la fiche de risques professionnels du service ;
- les agents souffrant de pathologies particulières ;
- les agents ayant bénéficié d'un aménagement du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, justifié par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé ;
- les agents reconnus inaptes bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Au plus tard 2 ans après cette visite, une visite intermédiaire doit être organisée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin ou infirmier).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 12 janvier 2026.

Handicap

Arrêté du 1^{er} décembre 2025 fixant le cahier des charges précisant les conditions, les modalités d'organisation et de mise en œuvre du dispositif emploi accompagné.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 18 décembre 2025, texte n°46 (www.legifrance.gouv.fr – 15 p.).

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap, destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail (article L. 5213-2-1 du Code du travail). Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié et de l'employeur (notamment des actions médico-sociales et des mesures d'appui favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi). Le dispositif peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par la personne en situation de handicap et par l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sous la forme de plateformes départementales de services intégrés qui rassemblent notamment les organismes chargés de cet accompagnement.

Le cahier des charges, figurant en annexe de l'arrêté, pose le cadre de fonctionnement du dispositif d'emploi accompagné notamment les conditions et les modalités d'organisation et de mise en œuvre.

Sur le volet professionnel, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre l'organisme, la personne accompagnée ou son représentant légal et l'employeur. Elle précise notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail (article L. 5213-2-1 du Code du travail). Pour mettre en œuvre ces actions, la personne en situation de handicap, l'employeur et les partenaires mobilisés disposent, auprès des plateformes départementales, d'un interlocuteur unique, le conseiller en emploi accompagné (article D. 5213-90 du Code du travail). Les exigences de formation ainsi que les modalités d'accompagnement assuré par le conseiller unique sont précisées par le cahier des charges.

Les actions du conseiller en emploi accompagné s'inscrivent dans une démarche de médiation, de coopération, d'adaptation et de prévention du parcours professionnel en lien avec les acteurs de l'entreprise et notamment le médecin du travail.

Installateur en pompe à chaleur et climatisation

Arrêté du 2 décembre 2025 relatif au titre professionnel d'installateur en pompe à chaleur et climatisation.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 11 décembre 2025, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de monteur-dépanneur en climatisation. Il est enregistré pour 5 ans au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sous le nouvel intitulé d'installateur en pompe à chaleur et climatisation, à compter du 26 février 2026.

Ce professionnel est tenu de respecter les règles de sécurité et de prévention de la santé applicables aux risques liés à ses activités conformément au dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO) et, le cas échéant, au plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) ou au plan de prévention.

L'annexe de l'arrêté rappelle certaines exigences en matière de santé et de sécurité au travail, en ce qui concerne en particulier :

- Les risques électriques

L'installateur doit appliquer les prescriptions de sécurité électrique. Il doit être titulaire d'une habilitation délivrée par l'employeur pour l'ensemble des opérations comportant un risque électrique, conformément aux articles R. 4544-9 et R. 4544-10 du Code du travail.

- La manipulation de fluides frigorigènes

Lorsqu'il manipule des fluides frigorigènes, il doit être titulaire d'une attestation d'aptitude de catégorie 1 ou d'une attestation réglementaire de compétence délivrée selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

- Les travaux en hauteur

Il peut être amené à réaliser des interventions en hauteur nécessitant une formation adaptée. Ces interventions doivent être réalisées dans le respect des dispositions réglementaires relatives à la prévention des risques de chute, prévues aux articles R. 4323-58 à R. 4323-68 du Code du travail.

Mécanicien de maintenance de véhicule de transport routier

Arrêté du 6 novembre 2025 relatif au titre professionnel de mécanicien de maintenance de véhicules de transport routier - personnes et marchandises.

Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 4 décembre 2025, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de mécanicien réparateur de véhicules industriels. Il est désormais enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sous le nouvel intitulé de mécanicien de maintenance de véhicules de transport routier – personnes et marchandises, pour une durée de 5 ans, à compter du 27 février 2026.

L'annexe rappelle que l'exercice de cette activité est soumis à des obligations spécifiques : le déplacement des véhicules nécessite un permis adapté (B, C ou D selon la catégorie), les opérations de chargement, d'essais sur banc de freinage et de préparation au contrôle technique requièrent un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), et toute intervention électrique ou au voisinage d'installations sous tension impose une habilitation délivrée par l'employeur conformément à la réglementation relative à la prévention du risque électrique.

Plombier chauffagiste

Arrêté du 2 décembre 2025 relatif au titre professionnel de plombier chauffagiste.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 décembre 2025, texte n°8 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel d'installateur en thermique et sanitaire. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sous le nouvel intitulé de plombier chauffagiste pour une durée de cinq ans à compter du 3 mars 2026. Ce titre professionnel est constitué des deux blocs de compétences :

- réaliser une installation sanitaire de bâtiments résidentiels ;
- réaliser une installation de chauffage de bâtiments résidentiels.

Il rappelle également la réglementation applicable à cette activité professionnelle, et notamment :

- les articles R. 4544-9 et R. 4544-10 du Code du travail relatifs à l'habilitation électrique délivrée par l'employeur ;
- les articles R. 4412-59 et suivants relatifs à la protection contre les risques dus aux agents chimiques dangereux cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;
- les articles R. 4323-58 à R. 4323-68 du Code du travail relatifs aux travaux temporaires en hauteur.

Technicien d'intervention en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables

Arrêté du 2 décembre 2025 relatif au titre professionnel de technicien d'intervention en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 décembre 2025, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté révisé le titre professionnel de technicien d'installation en équipements de confort climatique. Il est enregistré pour 5 ans au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sous le nouvel intitulé de technicien d'intervention en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables, à compter du 3 mars 2026.

L'annexe de l'arrêté rappelle certaines exigences en matière de santé et de sécurité au travail, en ce qui concerne en particulier :

- Les risques électriques

Les travaux électriques réalisés hors tension nécessitent une habilitation de type B1V, les contrôles et vérifications électriques sont réalisés hors et sous tension, et nécessitent une habilitation de type B1V, B2V, BR et BE essai, restrictive à son domaine d'emploi et délivrée par son employeur.

- Les risques liés aux fluides frigorigènes

Une attestation d'aptitude de catégorie I ou IV pour les mises en service et contrôles d'étanchéité des fluides frigorigènes des équipements thermodynamiques est nécessaire.

- Les travaux en hauteur

Il peut ponctuellement être amené à travailler en hauteur, ce qui demande une habilitation délivrée par son employeur.

- Les risques chimiques

Le technicien peut être amené à être exposé à des matériaux amiantés ou à utiliser des produits classés comme perturbateurs endocriniens ou cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, qui obligent à mettre en place des équipements de protection collective et au port des équipements de protection individuels adaptés.

Vieillesse

Décret n° 2025-1348 du 26 décembre 2025 déterminant les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés et abrogeant les articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 décembre 2025, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Conformément aux dispositions de l'article L 2241-1 du Code du travail, les branches professionnelles doivent négocier, au moins une fois tous les 4 ans, sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Si elles concluent un accord, une périodicité différente peut être retenue dans la limite de 4 ans (art. L 2241-6 du Code du travail). À défaut d'accord d'adaptation (ou en cas de non-respect de celui-ci), l'article L. 2241-14-1 du Code du travail prévoit une obligation de négocier au moins une fois tous les 3 ans sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, dans les branches professionnelles après l'établissement d'un diagnostic. Cette négociation porte notamment sur le recrutement de ces salariés, leur maintien dans l'emploi ou l'aménagement des fins de carrière.

Parallèlement aux branches professionnelles, dans les entreprises d'au moins 300 salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur ces mêmes thèmes (art. L 2242-2-1). Les partenaires sociaux peuvent conclure un accord d'adaptation afin de fixer une autre périodicité, dans la limite de 4 ans, et/ou un autre contenu (art. L 2242-11 et L 2242-12).

À défaut d'accord d'adaptation, ou en cas de non-respect de celui-ci, les entreprises concernées doivent engager une négociation sur ce thème tous les 3 ans (art. L 2242-13). Cette négociation est également précédée d'un diagnostic (art. L 2242-22).

Dans ce contexte, ce décret détermine les informations nécessaires à la négociation de ces accords collectifs.

Il précise que les négociations s'appuient sur un diagnostic sur la situation des salariés expérimentés au regard de leur taux de recrutement, maintien dans l'emploi ou d'existence de mesures d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel. Le diagnostic comporte des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun de ces domaines.

Concernant la négociation des accords d'entreprise, le diagnostic préalable est fondé notamment sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales et le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Risques biologiques et chimiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Communication de la Commission 2025/6743 sur le soutien à la mise en œuvre de la directive 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail, telle que modifiée par la directive 2023/2668.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 22 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

Dans cette communication, la Commission européenne informe de l'élaboration à l'échelle de l'Union et de la publication des lignes directrices ayant pour objet de faciliter la mise en œuvre, par les Etats membres, de la directive 2009/148/CE modifiée par la directive (UE) 2023/2668 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

Ces lignes directrices pour une gestion sûre de l'amiante ont été élaborées avec la contribution de syndicats, d'organisations patronales, d'entreprises, d'autorités nationales et d'experts en matière de santé et de sécurité. Elles font l'objet d'une publication séparée en anglais sur le site de la Commission.

Elles fournissent des informations claires et pratiques pour la gestion des risques liés à l'amiante dans des secteurs tels que la construction, la rénovation et l'entretien. Elles reprennent également des exemples concrets ainsi que des études de cas dans les États membres pour aider les employeurs et les travailleurs à réduire l'exposition et à prévenir le cancer.

Les lignes directrices sont structurées en modules et se répartissent en deux parties. Les 12 premières sections couvrent des sujets généraux et s'appliquent à toutes les situations d'exposition, en fournissant des informations sur la gestion de l'amiante en général ; les 5 dernières sections couvrent des situations spécifiques d'exposition à l'amiante et fournissent des orientations sectorielles sur la manière dont l'amiante peut être manipulé en toute sécurité, avec des références aux sections générales, le cas échéant.

Recommandation (UE) 2025/2609 de la Commission du 18 décembre 2025 concernant la liste européenne des maladies professionnelles.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 22 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 13 p.).

La Commission européenne publie une recommandation concernant la liste européenne des maladies professionnelles dans un contexte où la majorité des cancers professionnels déclarés dans l'Union européenne est dû à une exposition à l'amiante. Afin de soutenir les travailleurs concernés et leur indemnisation, la Commission ajoute à cette liste certaines maladies qui peuvent être causées par une exposition à l'amiante au travail (annexe I de la recommandation). Elle complète également la liste complémentaire de maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée (annexe II).

Arrêté du 5 décembre 2025 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de construction et réparation navales, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 décembre 2025, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Etiquetage

Avis 2025/6670 de la Commission du 10 décembre 2025 concernant la classification harmonisée du dioxyde de titane en tant que substance cancérigène de catégorie 2 par inhalation conformément au règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 10 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 1 p.).

Le dioxyde de titane est utilisé, notamment, sous la forme d'un pigment blanc, dans divers produits, par exemple les peintures, les médicaments, les denrées alimentaires et les jouets.

Le 4 octobre 2019, la Commission européenne a adopté un règlement (UE) 2020/217 modifiant aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n°1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges. Le texte procédait à une classification, à compter du 1^{er} octobre 2021, du dioxyde de titane sous forme de poudre contenant 1% ou plus de particules d'un diamètre $\leq 10 \mu\text{m}$, en tant que cancérigène de catégorie 2 par inhalation (cancérigène suspecté pour l'être humain) et l'étiquetage mentionnant un danger « H351 » (inhalation).

Différents fabricants, importateurs, utilisateurs en aval et fournisseurs de dioxyde de titane ont contesté cette classification et cet étiquetage devant le Tribunal de l'Union européenne.

Par arrêt du 23 novembre 2022, le Tribunal a annulé la classification et l'étiquetage en question.

Il a, en particulier, constaté que la Commission avait commis une erreur manifeste dans l'appréciation de l'acceptabilité et de la fiabilité d'une étude scientifique sur laquelle s'était fondée la classification.

La France et la Commission ont formé des pourvois devant la Cour de justice de l'Union européenne contre cet arrêt du Tribunal. Par un arrêt du 1^{er} août 2025, la Cour a rejeté ces pourvois et confirmé l'arrêt du Tribunal ainsi que l'annulation de la classification du dioxyde de titane comme cancérigène de catégorie 2.

Dans ce contexte, cet avis prend acte de cette annulation partielle du règlement (UE) 2020/217 et rappelle qu'en conséquence le dioxyde de titane sous forme de poudre contenant 1% ou plus de particules d'un diamètre aérodynamique inférieur ou égal à $10 \mu\text{m}$ ne relève pas de la classification harmonisée en tant que substance cancérigène de catégorie 2 par inhalation, étant donné que la ligne correspondant au numéro index 022-006-00-2, qui figure à l'annexe III, point 2), c), du règlement délégué (UE) 2020/217, est annulée.

En outre, l'annexe I, l'annexe II et l'annexe III (note W et note 10) de ce même règlement sont aussi réputées annulées.

A noter : Sur son site internet, l'INRS rappelle toutefois que malgré l'annulation de la classification et de l'étiquetage harmonisés du dioxyde de titane, les fournisseurs restent toutefois tenus de classer cette substance sur la base des données pertinentes disponibles sur ses dangers. La prévention des risques professionnels liés à la fabrication, l'utilisation ou le stockage de dioxyde de titane s'inscrit dans la démarche de prévention des risques chimiques (suppression de l'exposition aux produits dangereux, remplacement par un produit moins dangereux ou des procédés moins émissifs, mise en place de mesures de protection collective et de port d'équipements de protection individuelle).

Règlement (UE) 2025/2439 du Parlement européen et du Conseil du 26 novembre 2025 modifiant le règlement (UE) 2024/2865 en ce qui concerne les dates d'application et les dispositions transitoires.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 3 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

Ce règlement reporte les dates d'entrée en vigueur de certaines dispositions du règlement (CE) n°1272/2008 (règlement CLP) qui fixe certaines exigences relatives à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des produits chimiques. Ce règlement avait déjà été révisé en 2024, cependant des reports sur certains points s'avèrent nécessaires afin de prendre en compte la complexité des règles qui ont entraîné une charge administrative excessive pour les entreprises. C'est dans ce contexte que la Commission a proposé de simplifier certaines procédures applicables aux produits chimiques.

Gestion des données

Règlement (UE) 2025/2455 du Parlement européen et du Conseil du 26 novembre 2025 établissant une plateforme de données commune sur les produits chimiques, fixant des règles visant à garantir que les données qu'elle contient sont faciles à trouver, accessibles, interopérables et réutilisables et définissant un cadre de surveillance et de prospective pour les produits chimiques.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 12 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 48 p.).

Ce règlement vise à instaurer, d'ici 2029, une nouvelle plateforme de données commune sur les produits chimiques dont la gestion serait assurée par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA). Ce texte a notamment pour objectif d'harmoniser l'ensemble des législations européennes sur les évaluations des produits chimiques et de mettre en place un système d'alerte précoce des risques chimiques émergents. En cohérence, une directive publiée le même jour que ce règlement, apporte des éléments sur la réattribution de tâches scientifiques et techniques à l'Agence européenne des produits chimiques.

Arrêté du 22 décembre 2025 relatif aux modalités techniques de conservation et d'exploitation des informations portant sur les substances et mélanges en application de l'article R. 4411-42 du Code du travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 décembre 2025, texte n°24 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'INRS a notamment pour mission de conserver et d'exploiter, dans un objectif de prévention de la santé des travailleurs, les données qui lui ont été déclarées avant le 1^{er} janvier 2023 par les fabricants, les importateurs ou tout responsable de la mise sur le marché de substances ou de mélanges dangereux (article R. 4411-42 du Code du travail). Par ailleurs, l'INRS peut demander certaines informations dans le cadre du dispositif de toxicovigilance (article R. 1341-2 du Code de la santé publique).

Les dispositions du présent arrêté fixent les modalités techniques d'exercice de ces missions. Il prévoit que :

- un **système d'information** sécurisé soit utilisé pour l'archivage des données fournies ;
- un **haut niveau de sécurité** soit assuré par l'INRS par le biais des infrastructures matérielles et de l'architecture logicielle ;
- les données et informations relevant du secret industriel et commercial ne soient accessibles qu'aux personnels de l'INRS nominativement désignés par son directeur général pour en assurer la garde et que ceux-ci soient astreints au secret ;
- un **rapport d'activité** soit établi chaque année par l'INRS sur la conservation et l'exploitation des données et informations portant sur les substances et mélanges, comprenant notamment un bilan des principaux enseignements tirés des données exploitées pour informer et conseiller les acteurs de la prévention des risques au travail.

PFAS

Décret n° 2025-1376 du 28 décembre 2025 relatif à la prévention des risques résultant de l'exposition aux substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées.

Ministère chargé de l'Ecologie. Journal officiel du 30 décembre 2025, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret est pris pour l'application des articles L. 524-1 et L. 524-2 du Code de l'environnement tels que modifiés par l'article 1^{er} de la loi n° 2025-188 du 27 février 2025 visant à protéger la population des risques liés aux substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées. A ce titre, il définit la concentration résiduelle en substances PFAS au-delà de laquelle les interdictions s'appliquent ainsi que la liste des produits qui peuvent bénéficier d'une exemption à cette interdiction. Il est applicable depuis le 1^{er} janvier 2026.

Concernant les dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, ce décret prévoit, notamment, que les équipements de protection individuelle (EPI) tels que définis par le règlement (UE) 2016/425, ne sont pas concernés par l'interdiction de mise sur le marché.

REACH

Règlement (UE) 2025/2573 de la commission du 18 décembre 2025 modifiant le règlement (CE) n° 440/2008 en ce qui concerne les méthodes d'essai, en vue de les adapter au progrès technique.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 19 décembre 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 6 p.).

L'annexe du règlement (CE) n° 440/2008 de la Commission comprend les méthodes d'essai reconnues comme étant appropriées pour produire des informations sur les propriétés physico-chimiques, toxicologiques et écotoxicologiques des substances aux fins du règlement (CE) n° 1907/2006 (REACH).

Le présent règlement modifie cette annexe afin d'adapter ces méthodes d'essais aux progrès techniques et afin de réduire le nombre d'animaux utilisés à des fins expérimentales.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE PHYSIQUE

Incendie

Arrêté du 1^{er} décembre 2025 modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).

Ministère chargé de l'Intérieur. Journal officiel du 14 décembre 2025, texte n°1 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté fixe les modalités de contrôle des installations techniques dans les établissements recevant du public (ERP) de 5^e catégorie. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Les dispositions relatives à la vérification des installations de gaz neuves ou modifiées de tous les établissements sont applicables à partir du 1^{er} juillet 2026.

Installations électriques / matériel électrique

Décret n° 2025-1271 du 22 décembre 2025 relatif aux prescriptions particulières applicables aux installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 décembre 2025, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Afin de tenir compte des exigences de sûreté nucléaire et de radioprotection et afin de garantir l'approvisionnement en électricité du réseau public de transport d'électricité, ce décret prévoit :

- d'une part, des dispositions particulières relatives à l'application de l'article R. 4215-8 du Code du travail concernant les dispositifs de coupure d'urgence des installations électriques pour les centres nucléaires de production d'électricité ;
- d'autre part, des dispositions d'aménagement de la périodicité des vérifications des installations électriques des centres nucléaires de production d'électricité.

Concernant l'application de l'article R. 4215-8 du Code du travail :

L'article R. 4215-8 du Code du travail impose l'existence de dispositifs permettant, en cas d'urgence, de couper l'alimentation électrique de circuits ou de groupes de circuits en cas d'apparition d'un danger inattendu de choc électrique, d'incendie ou d'explosion.

Ce décret crée un nouvel article (R.4215-8-1) précisant que cette exigence n'est pas applicable aux installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base qui concourent à la sûreté nucléaire, à la radioprotection, à la continuité ou à la sécurité d'approvisionnement d'électricité au réseau public de transport d'électricité.

Il prévoit également qu'un arrêté ministériel fixera les prescriptions particulières de mise hors tension de ces installations en cas de choc électrique, d'incendie ou d'explosion, en fonction de l'évaluation des risques et des exigences de sûreté nucléaire.

Concernant la périodicité des vérifications des installations électriques :

Conformément aux dispositions du nouvel article R.4226-18-1 du Code du travail créé par ce décret, un arrêté ministériel fixera les prescriptions particulières applicables aux vérifications des installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base qui concourent à la sûreté nucléaire, à la radioprotection, à la continuité ou à la sécurité d'approvisionnement d'électricité au réseau public de transport d'électricité pour lesquelles une mise hors tension est nécessaire.

Arrêté du 22 décembre 2025 fixant les prescriptions particulières de mise hors tension et de vérification de certaines installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 décembre 2025, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Pris en application des articles R.4215-8-1 et R.4226-18-1 du Code du travail, créés par le décret n°2025-1271 (commenté ci-dessus) commenté ci-dessus, cet arrêté prévoit les prescriptions particulières relatives aux vérifications de certaines installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base ainsi que des dispositions particulières relatives à la mise hors tension de ces installations en cas de choc électrique, d'incendie ou d'explosion.

Concernant la mise hors tension de certaines installations électriques des centrales de production d'électricité :

En cas de choc électrique, d'incendie ou d'explosion, tout ordre de coupure doit être traité de manière appropriée selon les procédures établies par l'employeur de la centrale de production d'électricité tout en garantissant une intervention rapide et efficace des secours.

Selon ces procédures, la victime est soustraite en priorité de la source électrique à l'aide des équipements de protection électrique adaptés, la zone de l'accident est mise en sécurité, son accès est limité et il est procédé à la mise hors tension de la partie de l'installation concernée lorsque cela est techniquement possible, en fonction de l'évaluation des risques et des exigences de sûreté nucléaire.

Concernant la périodicité des vérifications des installations électriques :

L'arrêté prévoit que les aménagements apportés concernent les points de contrôle prévus par l'arrêté du 26 décembre 2011 relatif aux vérifications ou processus de vérification des installations électriques ainsi qu'au contenu des rapports correspondants, visé par l'article R.4226-18 du Code du travail.

Il prévoit donc que ces points de contrôle sont effectués pendant les périodes de maintenance programmées par l'employeur de la centrale de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base, soit lors de la visite partielle ou décennale à l'occasion de l'arrêt du réacteur soit à tout autre moment lorsque la mise hors tension peut techniquement être réalisée sans arrêt du réacteur.

La périodicité maximale est fixée à 6 ans. Toutefois, lorsque les installations électriques sont communes à plusieurs réacteurs sur un même site, cette périodicité maximale est fixée à 4 ans.

Sont également soumis à ces périodicités maximales, l'ensemble des points de contrôle qui sont effectués sur les tableaux, les transformateurs, les armoires ou les coffrets électriques dès lors que l'un des points de contrôle nécessite une mise hors tension.

Les points de contrôle relatifs à la protection contre les risques de contact direct nécessitant uniquement un examen visuel de l'enveloppe extérieure des matériels susmentionnés et ceux relatifs à la vérification de continuité des mises à la terre sont soumis à une périodicité annuelle.

Le rapport établi à l'issue de la vérification de l'ensemble des points de contrôle visé par l'arrêté prévu à l'article R. 4226-18 du Code du travail est rédigé comme un rapport de vérification initiale.

Enfin, la date de la dernière vérification mentionnée au dernier alinéa de l'article R. 4226-18-1 s'entend comme la date de la dernière vérification de l'ensemble des points de contrôle de l'arrêté prévu à l'article R. 4226-18 du Code du travail.

Rayonnements ionisants

Décret no 2025-1347 du 26 décembre 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 décembre 2025, texte n° 15, (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret décale les dates d'entrée en vigueur de plusieurs dispositions du Code du travail relatives à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants. Les reports concernent notamment les modalités de la désignation du conseiller en radioprotection (options de choix d'un salarié compétent ou d'un organisme compétent disposant d'un travailleur certifié, compétences et certifications attendues) qui n'entreront en vigueur que le 1^{er} juillet 2028 (au lieu du 1^{er} janvier 2027) ou de la formation et des modalités de délivrance du certificat d'aptitude à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle (CAMARI) dont l'entrée en vigueur est de nouveau repoussée au 1^{er} juillet 2027 (à la place du 1^{er} janvier 2026). Ce dernier reste délivré par l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection jusqu'au 30 juin 2027, dans l'attente de la parution de l'arrêté qui viendra préciser ses nouvelles conditions de délivrance et son évolution en certification professionnelle relevant du droit commun de la formation professionnelle.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport routier

Décret n° 2025-1234 du 15 décembre 2025 relatif à l'usage de caméras individuelles par les agents des exploitants des services de transport ferroviaire ou guidé.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 18 décembre 2025, texte n°93 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

En application du Code des transports (article L. 2241-6-1), ce décret définit les conditions dans lesquelles les agents des exploitants des services de transport ferroviaire ou guidé peuvent procéder au moyen de caméras individuelles à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident.

Lorsque la sécurité des agents est menacée, par exception aux dispositions générales prévues par le texte, l'exploitant peut organiser la transmission en temps réel des images captées et enregistrées vers le poste de commandement du service afin de permettre à ce dernier de les consulter, également en temps réel. La sécurité des agents est réputée menacée lorsqu'il existe un risque immédiat d'atteinte à l'intégrité de l'agent porteur de la caméra ou d'un autre agent.

Textes officiels

Environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

DÉCHETS

Arrêté du 1^{er} décembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux installations de gestion de déchets, en particulier relatives à la lutte contre les accidents dans le secteur des déchets au sein des installations soumises à déclaration et à enregistrement au titre des rubriques 2711 (transit, regroupement ou tri de déchets électriques et électroniques), 2713 (transit, regroupement ou tri de métaux ou de déchets de métaux), 2714 (transit, regroupement ou tri de déchets de papiers/cartons, plastiques, caoutchouc, textiles, bois), 2716 (transit, regroupement ou tri de déchets non dangereux non inertes) et 2718 (transit, regroupement ou tri de déchets dangereux) de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 11 décembre 2025, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté met en cohérence certaines des dispositions applicables aux installations de gestion des déchets soumises à autorisation, enregistrement ou à déclaration au titre des rubriques de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) n°2711 (déchets électriques et électroniques), n°2713 (métaux ou déchets de métaux), n°2714 (déchets de papiers/cartons, plastiques, caoutchouc, textiles, bois), n°2716 (déchets non dangereux non inertes) ou n°2718 (déchets dangereux).

FLUIDES FRIGORIGÈNES

Arrêté du 21 novembre 2025 relatif à la délivrance des attestations d'aptitude prévues à l'article R. 543-106 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 10 décembre 2025, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 38 p.).

Le nouveau règlement européen (UE) 2024/573 sur les gaz à effet de serre fluorés, dit « F-Gaz » encadre l'utilisation d'une série gaz à effet de serre fluorés qui peuvent appauvrir la couche d'ozone : notamment les hydrofluorocarbones (HFC), hydrofluorooléfines (HFO), hexafluorure de soufre (SF6) ou hydrocarbures perfluorés (PFC). Il fixe les obligations de formation et de certification des personnes physiques qui effectuent des opérations d'installation, de maintenance ou d'entretien, de réparation, de mise hors service, de contrôles d'étanchéité et de récupération d'équipements de réfrigération, climatisation, pompes à chaleur, protection contre l'incendie ou isolation électrique contenant des gaz à effet de serre fluorés utilisés comme fluides frigorigènes. Cette obligation est reprise à l'article R. 543-106 du Code de l'environnement.

Le règlement européen a en outre, étendu le contenu des formations de certification aux solutions de substitution aux HFC comme l'ammoniac (NH₃) le dioxyde de carbone (CO₂) et les hydrocarbures dont le propane. Il a également limité à 7 ans la durée de validité des attestations d'aptitude dont doivent être titulaires les entreprises amenées à manipuler des fluides frigorigènes fluorés.

Dans ce contexte, cet arrêté du 21 novembre 2025 adapte la réglementation nationale à ces nouvelles dispositions. Il redéfinit les nouvelles catégories d'attestation basées sur les différents types de fluides frigorigènes (A1 gaz fluorés et hydrocarbures sans restriction de charge, A2, B, C, D, E et V...) ainsi que les connaissances et compétences correspondantes à évaluer. De nouveaux groupes de compétences à évaluer portant sur la législation européenne et nationale, les DEEE, ou l'écoconception sont ajoutés.

Il introduit, en outre, une obligation de formation continue. Ainsi, une formation de remise à niveau périodique est obligatoire tous les 7 ans. Une formation de remise à niveau ponctuelle est prévue pour les titulaires d'attestations d'aptitude délivrées sur la base des anciennes catégories définies par le règlement européen (UE) 2015/2067 abrogé par le règlement (UE) 2024/2215. Celle-ci devra être suivie avant le 12 mars 2029. Les exigences et critères auxquels doivent répondre les organismes de formation demandant une certification pour, d'une part, l'activité de remise à niveau ponctuelle et d'autre part, pour l'activité de remise à niveau périodique, sont définis dans les annexes IV et VI de l'arrêté.

Enfin, une possibilité de formation à distance est prévue sous conditions strictes.

L'arrêté sera obligatoire à compter du 1er janvier 2027. L'arrêté du 13 octobre 2008 relatif à la délivrance des attestations d'aptitude prévues à l'article R. 543-106 du Code de l'environnement est abrogé au 31 décembre 2026.

Jusqu'au 31 décembre 2026, les attestations d'aptitude peuvent être délivrées selon les anciennes modalités. Celles-ci sont soumises à l'exigence de formation de remise à niveau ponctuelle prévue par le nouveau texte.

Santé publique

INFIRMIERS

Formation des infirmiers

Arrêté du 19 décembre 2025 relatif à la formation des infirmiers et du personnel relevant de structures de soins ou de prévention pour la réalisation des tests rapides d'orientation diagnostique du paludisme et des tests rapides d'orientation diagnostique du déficit en glucose-6-phosphate déshydrogénase en Corse, en Guyane et à Mayotte.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 23 décembre 2025, texte n° 59 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Le décret n° 2025-1265 du 19 décembre 2025 a modifié l'article D. 6211-6 du Code de la santé publique pour étendre au Département-Région de Mayotte et au département de la Corse, le dispositif existant en Guyane concernant le diagnostic rapide du paludisme. Il a ouvert, dans ces départements, la possibilité aux infirmiers diplômés d'Etat et personnels relevant de structures de soins ou de prévention formés, de réaliser des tests d'orientation diagnostique du paludisme. Il a également étendu le dispositif aux tests d'orientation diagnostique du déficit en glucose-6-phosphate déshydrogénase.

Dans ce contexte, cet arrêté détaille le contenu de la formation que doivent suivre les infirmiers et les personnels relevant de structures de soins afin de pouvoir réaliser des tests rapides d'orientation diagnostique du paludisme et des tests rapides d'orientation diagnostique du déficit en glucose-6-phosphate déshydrogénase (G6PD). Il comprend un enseignement théorique et pratique sur ces tests. L'organisation de cette formation est placée sous la responsabilité du directeur d'un organisme de

formation agréé pour la formation initiale des professions de santé, en collaboration avec un biologiste médical.

Compétences des infirmiers

Décret n° 2025-1306 du 24 décembre 2025 relatif aux activités et compétences de la profession d'infirmier.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 26 décembre 2025, texte n°85 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Le décret, pris en application de la loi n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier, précise les domaines d'activité et de compétence de l'infirmier diplômé d'Etat. Il définit notamment l'exercice infirmier ainsi que les modalités de la consultation infirmière.

Sécurité civile

SECOURISME

Décret n° 2025-1167 du 5 décembre 2025 relatif à l'obligation d'équipement des établissements recevant du public d'un défibrillateur automatisé externe.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 6 décembre 2025, texte n°33 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret modifie la liste des établissements publics soumis à l'obligation de s'équiper d'un défibrillateur automatisé externe. Il prévoit notamment que certains établissements de la 5^e catégorie, au sens de l'article R. 143-19 du Code de la construction et de l'habitation (établissements dont l'effectif du public est inférieur aux seuils fixés par le règlement de sécurité), sont soumis à cette obligation uniquement lorsque les conditions suivantes sont réunies :

Une durée d'implantation de l'établissement supérieure à trois mois ;

Une capacité d'accueil atteignant des seuils définis par arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et de la construction.

Parmi cette catégorie, sont concernés :

- les structures d'accueil pour personnes âgées ou pour personnes handicapées ;
- les établissements de santé et les centres de santé ;
- les établissements clos et couverts accueillant une activité sportive ;
- les établissements affectés à une activité de danse ou à une salle de jeux ;
- les gares routières ou ferroviaires ;
- les aéroports ;
- les hôtels-restaurants d'altitude ;
- les refuges de montagne gardés.

Vient de paraître

GUIDE PRATIQUE - PRÉVENTION DU RISQUE ATEX "ATMOSPHÈRE EXPLOSIVE"

Rapport Omega 36 - Octobre 2025 -108 pages.

Ce guide, élaboré sous l'égide de l'INRS, de l'INERIS et du Ministère du Travail est conçu comme un outil pratique pour accompagner tous les acteurs concernés par la sécurité et la santé des travailleurs en atmosphères explosives (ATEX) : industriels, employeurs, salariés, organismes de formation et services d'inspection.

Il synthétise les attentes réglementaires issues du Code du travail et du Code de l'environnement et rappelle les obligations des employeurs et maîtres d'ouvrage, les modalités d'évaluation et de prévention du risque ATEX et les responsabilités de chaque acteur.

A partir des retours d'expérience des accidents survenus ces dernières années, il propose une approche globale et opérationnelle et détaille la démarche de prévention à adopter : identification des substances dangereuses, analyse du risque, zonage, formation des travailleurs et gestion des interventions en zone ATEX.

Pour faciliter la compréhension et l'application de ces règles, ce guide présente :

- des logigrammes ;
- des tableaux récapitulatifs ;
- un exemple de document relatif à la protection des risques d'explosion (DRPCE) à annexer au document unique (DU) ;
- des annexes techniques ;
- un glossaire des termes techniques.

RISQUE CHIMIQUE, QUELS EXAMENS COMPLÉMENTAIRES PRESCRIRE ?

Présanse groupe ASMT (action scientifique en milieu de travail) Toxicologie, guide de poche à l'usage des médecins du travail - 24 novembre 2025 - 22 pages.

Ce guide, destiné aux médecins du travail, apporte des précisions pour le suivi de l'état de santé des travailleurs exposés ou ayant été exposés à des agents chimiques dangereux. Il vise à harmoniser les pratiques médicales au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) et à améliorer la traçabilité des expositions professionnelles.

Il donne des repères permettant de déterminer, en fonction des types d'exposition (solvants, poussières, vapeurs...), le moment et la nature des examens complémentaires à prescrire.

A noter : Conformément à l'article R. 4624-35 du Code du travail, le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur (notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail) ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Ce document concerne plus particulièrement l'exposition des travailleurs aux agents chimiques suivants :

- l'amiante ;
- les poussières de bois ;
- les cancérogènes pulmonaires ;
- la silice cristalline ;
- les agents cancérogènes pour la vessie.

Avant la mise en œuvre d'une surveillance médicale, incluant le cas échéant la prescription d'examens complémentaires, une évaluation des expositions professionnelles, actuelles ou passées, doit être réalisée.

Cette étape est déterminante tant sur le plan individuel que pour la prévention en entreprise au bénéfice de tous les travailleurs exposés à des risques similaires.

Certaines références utiles en matière d'exposition des travailleurs au risque chimique sont listées dans ce guide, comme par exemple :

- Suivi post-professionnel des personnes exposées à l'amiante, HAS, août 2019.
- Guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires, rôle et responsabilités, Oppbtp, janvier 2023.
- Recommandations pour la surveillance médicoprofessionnelle des travailleurs exposés à l'effet cancérogène des poussières de bois, HAS, janvier 2011.
- Surveillance médico-professionnelle des travailleurs exposés ou ayant été exposés à la silice cristalline, HAS, janvier 2021.
- Surveillance biologique des expositions professionnelles aux agents chimiques, Recommandations de bonne pratique, HAS, mai 2016.

RAPPORT ANNUEL 2024 DE L'ASSURANCE MALADIE - RISQUES PROFESSIONNELS ÉLÉMENTS STATISTIQUES ET FINANCIERS

Assurance Maladie Risques professionnels - publié en novembre 2025 – 182 pages.

Ce rapport annuel présente les chiffres de la sinistralité pour les risques accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles, ainsi que les éléments d'équilibre financier de la branche et les prestations versées pour l'année 2024.

En 2024, la branche AT-MP de l'Assurance Maladie couvre près de 20,8 millions de salariés du régime général et un peu plus de 2,5 millions de sections d'établissement cotisantes.

Les données de sinistralité de l'année 2024 font apparaître en nombre de sinistres réglés avec arrêt et/ou incapacité permanente (IP) :

- pour les accidents du travail : une diminution de 1,1 % avec un indice de fréquence (IF) égal à 26,4 pour 1 000 salariés ;
- pour les accidents de trajet : une légère progression de 0,7 % ;
- pour les maladies professionnelles, une poursuite de l'augmentation de 6,7 %, notamment des troubles musculosquelettiques (+ 6,6 %), qui représentent près de 90 % des MP, des pathologies liées à l'amiante (+ 8,5 %) et des MP hors tableau, en particulier les affections psychiques (+ 9 %).

Ce rapport fait également trois focus portant sur :

- la sinistralité AT-MP dans le secteur de l'intérim ;
- les affections psychiques liées au travail ;
- la sinistralité AT-MP de 2023 selon le genre.

PUBLICATION OPPBTP – ÉVALUATION DU RISQUE PLOMB AVANT TRAVAUX

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics - Guide « Evaluation du risque plomb avant travaux », publié en décembre 2025 - 47 pages.

Le plomb demeure présent dans de nombreux matériaux et bâtiments anciens. Ce métal lourd, toxique, est classé parmi les substances CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques). Historiquement utilisé dans les peintures, câbles électriques, canalisations, vernis, faïences ou éléments de couverture, il est délétère pour la santé des travailleurs, en particulier lors d'opérations de rénovation, de réhabilitation ou de démolition sur des chantiers.

Dans ce contexte, l'OPPBTP publie un guide pratique visant à aider les acteurs du BTP à anticiper, repérer et évaluer le risque plomb en amont des travaux, afin de prévenir toute exposition des intervenants.

Structuré en trois parties (contexte du repérage plomb avant travaux, diagnostics plomb et méthodes d'analyse des matériaux), ce guide vient utilement compléter un cadre réglementaire moins développé que celui applicable à l'amiante, alors même que les maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et entreprises sont tenus à des obligations d'évaluation des risques avant toute intervention sur un chantier.

Le guide présente notamment :

- les différents diagnostics plomb : évaluation du risque dans l'environnement, CREP (constat de risque d'exposition au plomb), DRIPP (diagnostic de risque d'intoxication par le plomb des peintures) pour les logements construits avant 1949, diagnostic déchets et contrôle après travaux ;
- les méthodes d'analyse des matériaux : fluorescence X, analyse chimique, test lingette.

En définitive, ce guide constitue un outil d'aide à la prévention contribuant à la sécurisation des chantiers, à une meilleure gestion et au tri des déchets contaminés, ainsi qu'à la protection de la santé des travailleurs exposés au risque plomb.

PUBLICATION DARES - QUELLES SONT LES SPECIFICITÉS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES JEUNES SALARIÉS ?

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) - Etude publiée en novembre 2025 - 8 pages.

Une étude de la DARES, publiée en novembre 2025, présente les spécificités des jeunes salariés en matière de conditions de travail.

En s'appuyant sur des données statistiques, l'étude vise à :

- mesurer les écarts entre les jeunes salariés et leurs aînés en matière d'exposition aux risques professionnels ;
- déterminer dans quelle mesure ces différences relèvent de facteurs structurels ou de spécificités générationnelles.

Dans l'enquête menée, la mesure de l'exposition aux risques a été faite au regard de neuf critères : insécurité professionnelle, contraintes physiques, manque d'autonomie, contraintes horaires, exigences émotionnelles, intensité du travail, absence de reconnaissance, conflits de valeurs et rapports sociaux dégradés.

Résultats de l'enquête

Les résultats montrent que les jeunes travailleurs se distinguent par des conditions plus dégradées dans trois domaines : l'insécurité professionnelle, les contraintes physiques et le manque d'autonomie. À l'inverse, ils sont moins exposés aux conflits de valeurs, aux rapports sociaux dégradés et à un manque de reconnaissance. Enfin, pour les autres critères (contraintes horaires, exigences émotionnelles et intensité du travail) l'écart moyen entre jeunes et plus âgés est faible, voire nul.

Ces conditions de travail varient fortement selon le genre, le niveau de diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle. Une partie de ces écarts s'expliquent néanmoins par les caractéristiques individuelles et les conditions d'emploi des jeunes relativement à leurs aînés, en particulier par des différences d'ancienneté dans l'établissement et de métier occupé.

Toutefois, les écarts avec leurs aînés persistent en partie à caractéristiques équivalentes, les jeunes salariés risquant davantage que les autres d'être assignés à des postes physiquement exigeants, moins sécurisants et avec peu d'autonomie.

MANQUEMENT D'UN SALARIÉ À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET PROPOS DÉGRADANTS

Cour de cassation, chambre sociale, 5 novembre 2025, pourvoi n° 24-11.048

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

Un salarié qui exerçait les fonctions de directeur commercial a été licencié pour faute grave, pour avoir tenu des propos à caractère sexiste à l'égard de certains de ses collaborateurs et des agissements caractérisant une forme de harcèlement sexuel. Il lui était notamment reproché d'avoir utilisé la messagerie de l'entreprise pour l'envoi d'images pornographiques à un salarié, d'avoir tenu des propos à connotation sexuelle envers différents collègues de travail, de questionner constamment des salariés au sujet de leur orientation sexuelle ou encore d'avoir tenu des propos racistes à l'égard de concurrents et de sous-traitants.

Le salarié a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale et en particulier la gravité de la faute qui lui était reprochée. Il faisait valoir parallèlement que les faits litigieux qui motivaient sa sanction étaient prescrits et ne pouvaient donc plus donner lieu à des poursuites disciplinaires.

Les juges du fond ont débouté le salarié de sa demande.

La cour d'appel en particulier a relevé que les agissements du salarié étaient bien établis et que les griefs qui lui étaient reprochés caractérisaient bien un comportement et des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisant en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité humaine en raison de leur caractère dégradant. La cour a jugé que les propos déplacés, même s'ils se voulaient humoristiques, n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les juges ont relevé que les agissements litigieux n'étaient pas couverts par la prescription et pouvaient être retenus en soutien du licenciement, dès lors que le salarié avait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre dans le passé concernant ses propos et agissements déplacés mais qu'il avait répété jusqu'à la date de son entretien préalable au licenciement des propos de même nature obscène. Pour la cour, l'attitude réitérée du salarié avait créé une ambiance non sereine poussant même certains collaborateurs à envisager de démissionner.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

Il se prévalait du fait que les messages litigieux extraits de la messagerie interne et de mails ou de sms qu'il avait échangés avec des collègues, s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics. Dès lors, l'employeur ne pouvait, pour procéder à son licenciement, se fonder sur le contenu de ces messages litigieux, qui relevaient de sa vie personnelle. Pour le salarié, la cour d'appel avait violé les dispositions du Code du travail, dès l'instant où elle s'était fondée sur un motif tiré de sa vie personnelle pour justifier le licenciement disciplinaire, alors que ces faits ne constituaient en aucun cas un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

La Cour de cassation rejette cette argumentation.

Elle rappelle, qu'aux termes de l'article L. 4122-1 du Code du travail, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités.

Elle relève que la cour d'appel avait constaté que le salarié, qui occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui, quand bien même ils se voulaient humoristiques, n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés.

De ces constatations et énonciations, la cour d'appel, a pu déduire que le comportement du salarié, sur le lieu et le temps du travail était de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés et qu'il rendait donc impossible son maintien au sein de l'entreprise.

CONSTAT DE L'INAPTITUDE DU SALARIÉ A L'OCCASION D'UNE VISITE DE REPRISE REALISÉE PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cour de cassation, chambre sociale, 10 décembre 2025, pourvoi n°24-15.511

Arrêt signalé sur le site www.courdecassation.fr

Un salarié, engagé en qualité de VRP, a été placé en arrêt de travail le 2 septembre 2020 avec différentes prolongations couvrant notamment la période du 12 janvier 2023 au 2 mars 2023. L'employeur a organisé une visite médicale de reprise fixée au 6 mars 2023, à laquelle le salarié s'est présenté. L'arrêt de travail a ensuite été de nouveau prolongé du 2 mars au 7 septembre 2023.

A l'issue de cette visite de reprise, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude. Le salarié a contesté cet avis devant le conseil de prud'hommes qui a déclaré sa demande irrecevable.

La cour d'appel a confirmé le rejet des demandes du salarié tendant à voir déclarer l'avis d'inaptitude inopposable. Elle a relevé que l'inaptitude avait été constatée à l'issue d'une visite médicale de reprise régulièrement organisée, précédée d'une étude de poste et des conditions de travail, d'échanges entre le médecin du travail et l'employeur, ainsi que de l'actualisation de la fiche d'entreprise. Elle en a déduit que l'inaptitude avait été valablement constatée et ce, même si la visite médicale a eu lieu pendant une période de suspension du contrat de travail.

Le salarié a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel en faisant valoir les arguments suivants :

- le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ;
- le salarié bénéficie d'une visite de reprise après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- la visite de reprise ne peut être organisée qu'à compter de la reprise effective du travail et non pendant une période de suspension du contrat de travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle rappelle, d'une part, qu'en application de l'article L. 4624-4 du Code du travail, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail lorsqu'il constate, après avoir procédé (ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) à une étude de poste et après échanges avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Elle souligne, d'autre part, que le salarié bénéficie d'une visite de reprise, notamment après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de

la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui organise la visite le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant celle-ci (article R. 4624-31 du Code du travail). Cette visite a notamment pour objet d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude (article R. 4624-32 du Code du travail).

La Cour de cassation en déduit que l'inaptitude peut être constatée à l'occasion d'une visite de reprise organisée à l'initiative de l'employeur, y compris lorsque cette visite intervient pendant une période de suspension du contrat de travail, et même si le salarié transmet ultérieurement de nouveaux arrêts de travail.

Dans son avis relatif à cette décision, l'avocate générale rappelle que la préservation de l'état de santé du salarié est un impératif qui nécessite de pouvoir constater l'inaptitude à tout moment de la vie du contrat, même s'il est suspendu, dès lors que le médecin du travail a accompli l'ensemble des exigences réglementaires préalables au constat de l'inaptitude.



**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