

Veille réglementaire en SST :

Ce qu'il faut retenir des derniers mois



Clémence ANDRIEU
Responsable de la rédaction HSE
c.andrieu@lefebvre-dalloz.fr



Lefebvre Dalloz

30 avril 2026

NOS PRODUITS HSE

ÉDITION

- Solution HSE / SST,
- ActuEL HSE,
- ELnet Sécurité / Environnement,
- Smart action DET (*Directeurs de l'Environnement de Travail*).

JL GenIA-L

GenIA-L, l'IA juridique
qui révèle votre
expertise

Recherche - Analyse - Rédaction

 **Lefebvre Dalloz**

LOGICIELS



Et accompagnement
des équipes (ex. : DUERP,
prévention, etc.)

 **Previsoft**

FORMATION

- Formations SST :
Réglementation, AT / MP,
substances, travaux/incendie,
management
de la prévention / QSE, RPS /
QVT, harcèlement, etc.
- Formations Environnement :
Réglementation, ICPE, etc.
- Formations RSE,
- **Soft skills** : management,
gestion
de projet, communication,
efficacité professionnelle,
développement personnel, etc.

 **Lefebvre Dalloz**
COMPÉTENCES

Panorama

- **Sujets « liés » à la loi santé de 2021**
 - DUERP
 - Les SPST
 - Le passeport de prévention
- **Risques physiques**
 - Rayonnements ionisants / Radon
 - Risque chimique
 - Fortes chaleurs
 - Risques ergonomiques (subvention)
 - Risque incendie
 - Risque routier
- **Intelligence artificielle**
- **Focus sur la santé mentale et les RPS**

Sujets en lien avec la loi santé de 2021



DUERP : Approche sexuée en prévention

([C. trav., art. L. 4121-3](#))



Idées reçues

- Risque d'être discriminant par rapport aux hommes ?
 - « différencier, c'est s'adapter aux réalités professionnelles et aux risques spécifiques »
 - « **différencier, ce n'est pas discriminer** »
- Pas le rôle de l'entreprise ?
 - « **Est-ce que l'entreprise participe à renforcer, aggraver ou créer des inégalités entre femmes et hommes ?** »

Expositions différentes

- **Répartition sexuée des secteurs, des métiers et des activités** : « *les hommes vont exercer les activités repérées comme étant les plus mobilisantes physiquement, les femmes vont être affectées à des postes de finition, d'étiquetage* »
- Les femmes et les hommes ne sont **pas exposés aux mêmes familles de risques** ([analyse de la Dares, 2023](#))

« *Déficit de visibilité et de reconnaissance des risques auxquels sont exposées les femmes* » plus marqué que pour les hommes

Impacts différenciés

- Entre autres à cause de différences biologiques :
- **taille / poids / morphologie** : impacts sur le dimensionnement, l'organisation spatiale des postes de travail, la forme et les fonctionnalités des équipements de travail, des EPI, etc. ;
- **constitution organique** : répartition des masses musculaires et graisseuses, modalités de thermorégulation (ex. : peut impacter la vulnérabilité aux solvants de manière différenciée)
- **force musculaire** : mobilisée de manière différente pour les femmes (plus au niveau des hanches), capacités cardio-vasculaires (ex. : limites d'effort, port de charges)
- **fonctionnement hormonal** (ex. : règles, grossesse, ménopause), métabolisme, immunité

[Anact, La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?, mars 2025](#)

[Anact, Guide méthodologique DUERP, Réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes, sept. 2025](#)

DUERP : Approche sexuée en prévention

Quelle prévention ?

- Collecte des données : **caractériser la population et la sinistralité**
 - « Axe Mixité » : répartition des F/H dans l'effectif total, les secteurs et niveaux de responsabilités, les unités de travail
 - « Axe Santé et conditions de travail » : répartition globale et sexuée des AT/MP, absentéisme, inaptitudes, etc.
- 6 enjeux à questionner (plus de détails : tableaux pages 54 à 66)
 - **Environnement physique de travail** : questionner si celui-ci (locaux, matériels, outils, EPI, procédés) est adapté aux différences entre les sexes et permet un niveau de prévention équivalent pour tous et toutes, identifier les risques sous-évalués, non reconnus ou non conscientisés pour les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.
 - **Organisation du travail et des process** : questionner la répartition réelle ou supposée des tâches (ou système de rotation, polyvalence), etc.
 - **Organisation et articulation des temps** : interroger si l'organisation des temps permet l'articulation entre vie professionnelle et vie privée pour éviter de générer un cumul d'expositions, de fatigue et de stress, (ex. : personnes en situation d'aidance, de parentalité ou personnes très engagées socialement), etc.
 - **Relations au travail et management** : interroger la qualité des relations au sein des collectifs de travail en lien avec la mixité ou la non-mixité de l'effectif, surtout pour les unités avec une faible ou récente mixité, etc.
 - **Parcours professionnels et compétences** : questionner les possibilités d'évolution dans les métiers identifiés comme « à risque d'usure », particulièrement en cas de sinistralité importante, etc.
 - **Santé reproductive** : identifier les risques à impacts différés avec effets différenciés sur la fertilité F/H

Ces questionnements portent sur l'évaluation différenciée sur le sexe, mais ils permettent d'enrichir globalement l'évaluation des risques, dans une optique d'inclusion et de prise en compte de la réalité du travail et des spécificités des travailleurs (salariés avec un handicap physique ou mental, neuroatypiques, aidants, etc.)

Approche sexuée en prévention

Mêmes constats en Europe

Expositions différentes

« Les différences de sinistralité entre les hommes et les femmes s'expliquent en grande partie par les secteurs dans lesquels ils et elles travaillent respectivement »

- AT des hommes dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière et dans le secteur des transports et de l'entreposage (42 % en Allemagne, 33 % en Belgique, Espagne et Italie, 26 % en France)
- AT des femmes : secteurs de la santé humaine et de l'action sociale et celui de l'enseignement
- Répartition plus équilibrée dans l'hébergement et la restauration, et l'administration publique.
- MP : pour les pays dans lesquels les TMS sont prédominants (Espagne, France) une quasi-égalité entre sexes
- RPS et stress : les femmes en Allemagne présentent un taux plus élevé de TMS et de maladies liées au stress professionnel que les hommes.

Impacts différenciés

« Même lorsque les femmes et les hommes travaillent dans le même secteur ou la même profession, ils effectuent souvent des tâches différentes, ce qui implique des facteurs d'exposition au stress physique et mental différents » :

- une organisation du travail marquée par une ségrégation genrée :
 - postes avec moins de variations et davantage de contrôle externe pour les femmes (commerce)
 - plus grande diversité de tâches pour les hommes
- Pour une même exposition, les effets peuvent être différents sur les femmes et les hommes, notamment en raison des différences physiologiques
 - Ex. : le genre jouerait un rôle par rapport à l'exposition aux agents chimiques irritants pour la peau : des études expérimentales ont mis en évidence différentes caractéristiques de la peau masculine et féminine
 - [INRS, Evaluation du danger des substances chimiques : des différences selon le sexe mieux comprises, mais des lacunes à combler, oct.2025](#)

« la prise en compte de la question du genre peut être une opportunité d'améliorer l'organisation du travail et la prévention pour tous : quand dans une entreprise on s'intéresse à la maladie, à l'usure, à l'absentéisme des travailleurs et des travailleuses, ce sont les conditions de travail réelles de chacun qui sont interrogées, c'est-à-dire aussi celles des travailleurs âgés ou d'autres catégories de travailleurs vulnérables »

Bilan des activités des SPST en 2024

Deuxième édition de l'enquête annuelle de la DGT

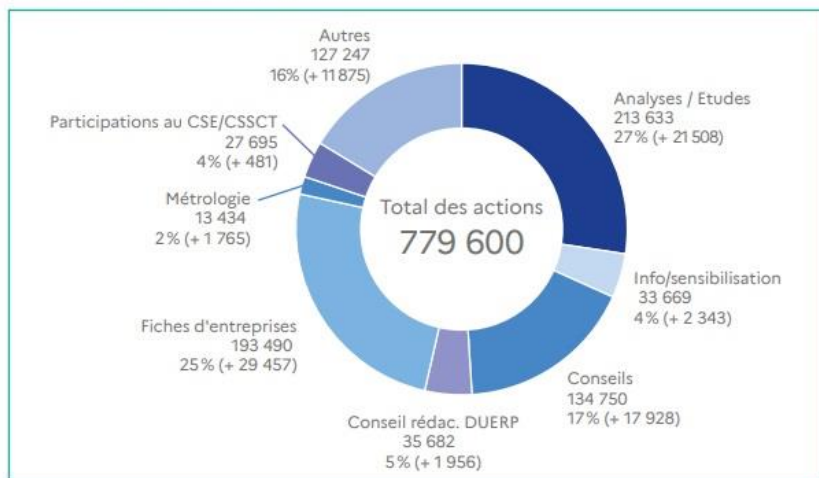
- 175 SPSTI, 326 SPSTA et 35 SSTA (agricole)
- **Agrément pour 5 ans de 91 % des SPSTI** (vs 92 % en 2023) et 93 % des SPSTA (vs 90 % en 2023). Seuls 7 % des SPSTI et des SPSTA disposent d'un agrément dit « conditionnel » de 2 ans

Offres proposées

- **43 % des SPSTI** proposent une **offre complémentaire en 2023** (+ 13 % par rapport à 2023) mais peu souscrite par les entreprises avec seulement 44 000 entreprises en 2024 (soit 0,2 % des entreprises sur le territoire national)
- Offre spécifique pour les travailleurs indépendants plus proposée (81 % vs 70 % en 2022), 2 619 d'entre eux y ont souscrit à l'échelle nationale (vs 1 000 en 2022).

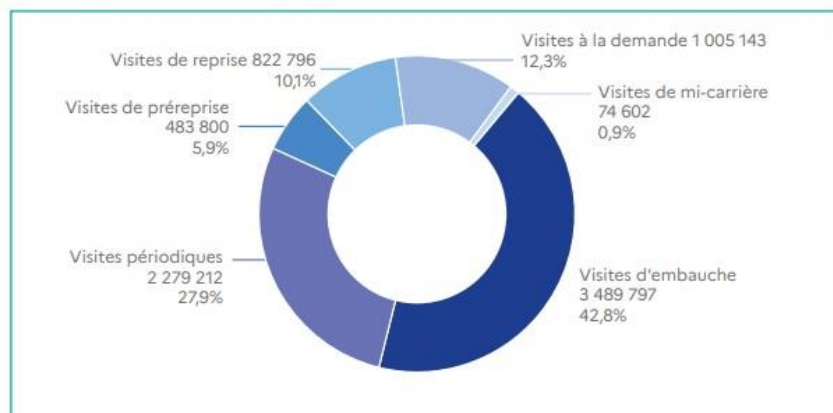
Activités des SPSTI

SPSTI - Actions réalisées en 2024



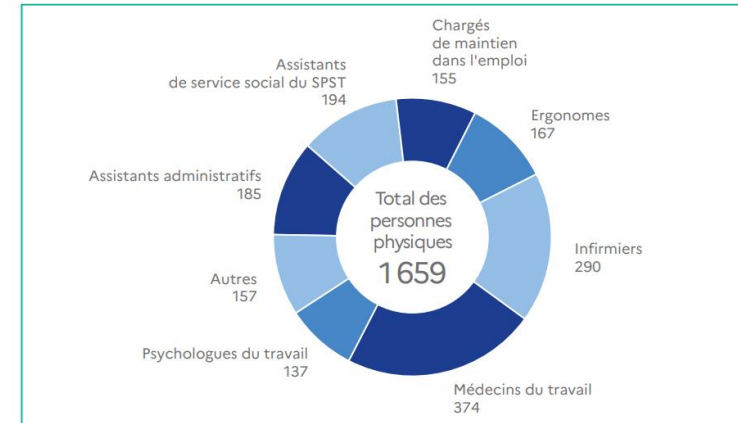
Suivi de l'état de santé

SPSTI - Répartition des visites par type de visite en 2024



Prévention de la désinsertion professionnelle

SPSTI - Composition de la cellule PDP en 2024



Médecine du travail

- Le suivi individuel renforcé de l'état de santé remplacé par une attestation d'absence de contre-indications pour :
 - les travailleurs affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite
 - les travailleurs dont le poste nécessite une habilitation électrique
 - [D. n° 2025-355, 18 avr. 2025 : JO, 19 avr.](#)
 - Les modèles d'attestation d'absence de contre-indications ont été définis par arrêté ([Arr. 26 sept. 2025, NOR : TSST2525767A : JO, 30 sept.](#))

**Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante*



- L'employeur doit s'assurer du respect des préconisations du médecin du travail chez son client
 - L'employeur est tenu de vérifier que les lieux où le salarié effectue ses missions, situés dans des entreprises clientes, permettent de respecter les préconisations du médecin du travail. A défaut, il manque à son obligation de sécurité
 - [Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083](#)



Passeport de prévention (rappel)

- Le passeport doit **faciliter la circulation de l'information sur les formations, les compétences** et les certificats ([D. n° 2022-1712, 29 déc. 2022 : JO, 30 déc.](#) sur les modalités de mise en œuvre ; [D. n° 2025-748, 1er août 2025 : JO, 2 août](#) sur les modalités de déclaration)
- Intégration, dans un premier temps, des **formations transférables**:
 - Formations obligatoires spécifiques au titre du code du travail (Amiante, Travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur, etc.), exceptées les formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution
 - « Formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (CACES®, risque pyrotechnique), et pas l'habilitation elle-même

Objectif : **tracer les formations SST** tout au long de la carrière d'un travailleur

L'employeur doit renseigner « dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la SST » (C. trav., art. L. 4141-5 et [art. 6 de la loi](#))

Ouvert aux employeurs depuis le 16 mars 2026



Risques physiques



Rayonnements ionisants

Des entrées en vigueur décalées

- Décalage des dates d'entrée en vigueur pour :
 - la certification des entreprises intervenant en zones contrôlées jaune, orange et rouge (C. trav., art. R. 4451-38 et R. 4451-39) : entrée en vigueur au 1er juillet 2027 (à la place du 1er janvier 2026)
 - les dispositions spécifiques relatives à la manipulation d'appareils de radiologie industrielle, comprenant le certificat d'aptitude à manipuler des appareils de radiologie industrielle, ou CAMARI (C. trav., art. R. 4451-61 à R. 4451-63) : entrée en vigueur au 1er juillet 2027 (à la place du 1er janvier 2026 - v. notre actualité du 23 juin 2023 « Rayonnements ionisants : des modalités sont précisées »)
 - l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) qui est l'organisme désigné par l'État pour délivrer le CAMARI jusqu'au 30 juin 2027 (à la place du 31 décembre 2025)
 - les modalités de désignation du conseiller en radioprotection (C. trav., art. R. 4451-112, R. 4451-125 et R. 4451-126) : entrée en vigueur au 1er juillet 2028 (à la place du 1er janvier 2027)
 - l'opérationnel en radioprotection hors installation nucléaire de base (C. trav., art. R. 4451-129 à R. 4451-133) : entrée en vigueur au 1er janvier 2028 (à la place du 1er janvier 2027)
- Lorsque l'un des résultats de la surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition externe dépasse l'une des valeurs limites (C. trav., art. R. 4451-6 à R. 4451-8), le médecin du travail informe sans délai l'employeur et le conseiller en radioprotection du dépassement par le travailleur d'une valeur limite et, nouveauté, du type de radionucléides auquel le travailleur a été exposé.
- Le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur est complété par, notamment, les résultats de la surveillance dosimétrique individuelle (et non plus ceux du suivi dosimétrique individuel), ainsi que la dose efficace (C. trav., art. R. 4451-83).



Bilan 2024 de l'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants

- 248 814 travailleurs suivis en 2024
- Dose collective en hausse de 4 % : 87,36 H.Sv
- Dose moyenne sur l'effectif exposé : 0,35 mSv
- 11,4 % exposés à plus de 1 mSv (catégorie B)
- Moins de 1 % exposé à plus de 6 mSv (catégorie A)
- 11 travailleurs exposés à plus de 20 mSv (valeur limite)
- Surveillance de routine : 7 % de positivité (10 612 examens)
- Surveillance spéciale : 22 % de positivité (2 782 examens)

Rayonnements ionisants

Prévention du risque radon

« **Zone radon** » : si impossibilité de mise en œuvre de mesures de réduction pour rester en dessous du **niveau de référence de 300 Bq/m³** en moyenne annuelle

Dispositions renforcées :

- Vérification des lieux de travail à proximité
- Etablissement d'un programme de vérifications périodiques
- Vérification tous les 5 ans maximum de façon générale et tous les ans si le niveau de concentration d'activité du radon dans l'air > 1 000 Bq/m³
- Mesurage en continu du radon également possible
- Vérification lors de toute modification importante
- Consignation par l'employeur et accessible aux agents de contrôle compétents et aux élus du CSE

Signalisation spécifique

« **Zone radon intermittente** » : suspension temporaire de la « zone radon » si :

- Aération ou ventilation et concentration < 300 Bq/m³
- Appareils de mesure en continu du niveau de radon
- Présence d'un conseiller en radioprotection qui effectue les vérifications ci-dessus

Nouvelle édition du [guide](#) sur la prévention du risque radon de la DGT et de l'ASNR (déc. 2025)
+ Document de questions-réponses



[Arr. 15 mai 2024, NOR : TSST2409702A : JO, 6 juin](#)

[Ministère du travail et des solidarités, Prévention du risque radon - Guide pratique à destination des employeurs et des acteurs de la prévention du risque radon, déc. 2025](#)

Rayonnements ionisants

Jeunes travailleurs

- Il est désormais interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant une surveillance dosimétrique individuelle ([C. trav., art. D. 4153-21](#)). Cette surveillance dosimétrique individuelle est mise en œuvre par l'employeur lorsque le travailleur est ([C. trav., art. R. 4451-64](#)) :
 - classé ([C. trav., art. R. 4451-57](#)) :
 - en catégorie A : tout travailleur susceptible de recevoir, au cours de 12 mois consécutifs, une dose efficace supérieure à 6 mSv (hors exposition au radon provenant du sol, [C. trav., art. R. 4451-1, 4°](#)), ou une dose équivalente supérieure à 15 mSv pour le cristallin, ou une dose équivalente supérieure à 150 mSv pour la peau et les extrémités
 - ou en catégorie B : tout travailleur susceptible de recevoir une dose efficace supérieure à 1 mSv ou une dose équivalente supérieure à 50 mSv pour la peau et les extrémités ;
 - ou exposé à une dose efficace liée au radon provenant du sol susceptible de dépasser 6 mSv sur 12 mois consécutifs
 - ou affecté ([C. trav., art. R. 4451-99](#)) :
 - au « premier groupe » : dose efficace liée à l'exposition professionnelle susceptible de dépasser 20 mSv durant la situation d'urgence radiologique,
 - au « second groupe » : dose efficace susceptible de dépasser 1 mSv durant la situation d'urgence radiologique.
- Auparavant, les jeunes étaient simplement interdits de travaux où les travailleurs sont classés en catégorie A ou B. Ont donc été ajoutés aux interdictions les travaux liés au radon et ceux en situation d'urgence radiologique.

[D. n° 2026-260, 8 avr. 2026 : JO, 10 avr.](#)

Rayonnements ionisants : perception



La perception des risques par les Français

Baromètre ASNR 2025



Pour la majorité des Français

57 %

la principale source d'exposition à la radioactivité est d'origine artificielle



48 %

des Français sont pour la construction de nouvelles centrales nucléaires



L'argument principal en faveur de l'énergie nucléaire demeure l'indépendance énergétique (38 %)

64 % des Français estiment que toutes les précautions sont prises pour assurer un très haut niveau de sûreté dans les centrales nucléaires (+ 1 point)

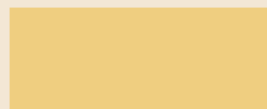


Niveau le plus haut depuis le début de l'historique en 2007



83 %

déclarent que les exploitants des sites nucléaires doivent protéger leurs installations de tous les risques



68 %

sont convaincus que la sûreté des installations nucléaires passe avant la production d'énergie



77 %

jugent prioritaires les mesures ci-dessous pour renforcer la sûreté des installations nucléaires :



- Le développement de la recherche sur la sûreté des réacteurs nucléaires existants
- Le renforcement des inspections des autorités compétentes

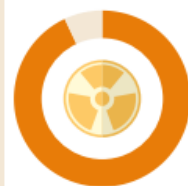


Environ la moitié des Français (52 %) estiment que l'extension de la durée de fonctionnement des centrales nucléaires est un bon choix, bien que 41 % affirment que cette prolongation provoquera des accidents



Les centrales nucléaires restent les installations qui, selon les Français, risquent le plus de provoquer des accidents graves (24 %)

Tchernobyl étant la catastrophe jugée la plus effrayante (46 %)



93 %

des Français n'écartent pas l'idée qu'un accident tel que Fukushima puisse se produire en France



81 %

des répondants pensent que la population française n'est pas assez préparée en cas d'accident nucléaire de grande ampleur

Produits / Risque chimique

PFAS

Loi

Loi du 27 février 2025 visant à protéger la population des risques liés aux substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (PFAS)

- Au 1^{er} janvier 2026, interdiction de fabriquer, importer, exporter et mettre sur le marché à titre onéreux ou gratuit les produits suivants contenant des PFAS au-delà d'une certaine concentration fixée réglementairement :
 - produit cosmétique
 - produit de fart
 - tout produit textile d'habillement, toute chaussure et tous agents imperméabilisants de produits textiles d'habillement et de chaussures destinés aux consommateurs
- Objectif : réduire le contact de la population et des travailleurs avec les PFAS

[L. n° 2025-188, 27 févr. 2025 : JO 28 févr.](#)

Décret d'application

Décret d'application du 28 décembre 2025 (entrée en vigueur 1^{er} janvier 2026)

- Mise en marché : « le fait de fournir un produit ou de le mettre à la disposition d'un tiers pour la première fois, à titre onéreux ou non. Toute importation est assimilée à une mise sur le marché »
- Période d'écoulement des stocks jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour les produits fabriqués avant le 1^{er} janvier 2026
- Liste de produits bénéficiant d'exceptions (ex. : EPI)
- La loi prévoit que les interdictions ne s'appliquent pas aux produits contenant des PFAS présents en concentration inférieure ou égale à une valeur résiduelle, qui est désormais définie

[D. n° 2025-1376, 28 déc. 2025 : JO, 30 déc.](#)

Produits / Risque chimique

REACH et CLP

CLP

Report à 2028 des règles CLP (Omnibus VI)

- Rappel révision CLP fin 2024
 - ajout des nouvelles classes de danger : la perturbation endocrinienne (PE environnement et santé humaine), PBT (persistantes, bioaccumulables, toxiques), vPvB (très persistantes, très bioaccumulables), PMT (persistantes, mobiles, toxiques) et vPvM (très persistantes, très mobiles)
 - instauration de règles et de conditions spécifiques pour les produits rechargeables ou vendus en vrac
 - institution de règles sur l'évaluation et la classification des substances dites complexes à savoir contenant plus d'un composant (MOC) et notamment celles naturelles
 - mise à jour de dispositions concernant les limites de concentration, facteurs M et estimations de la toxicité aiguë pour la classification des substances et des mélanges
 - nouvelles règles sur l'étiquetage numérique
 - mise à jour du tableau sur les dimensions des étiquettes
 - nouvelles compétences de la Commission européenne, notamment pour élaborer des propositions de classifications.

[Règl. \(UE\) 2024/2865 du Parlement européen et du Conseil, 23 octobre 2024 : JOUE L, 20 nov.](#)

[Règl. \(UE\) 2025/2439 du Parlement européen et du Conseil, 26 nov. 2025 : JOUE L, 3 déc.](#)

REACH

- « Liste candidate » (substances candidates à autorisation, Substances of Very High Concern SVHC)
 - **Des nouvelles substances ajoutées régulièrement**
 - Rappel des obligations de communication pour les fournisseurs d'articles contenant des SVHC avec une concentration > 0,1 % masse/masse :
 - Communication au destinataire ou au consommateur de l'article des informations suffisantes dont ils disposent pour permettre l'utilisation de l'article en toute sécurité (et comprenant au moins le nom de la substance) (art. 33) ;
 - Notification à l'ECHA (Agence européenne des produits chimiques) toute SVHC contenue dans les articles si la substance > 1 tonne par producteur ou importateur par an et si la substance est présente dans ces articles dans une concentration > à 0,1 % masse/masse (art. 7.2).
 - Objectif : promouvoir la substitution des produits chimiques dangereux et la transition vers une économie circulaire plus sûre

[Avis 11 févr. 2025, NOR : TECP2503380V : BO Min. Transition écologique 20 févr.](#)

1^{er} juillet 2026

- Règles de classification des MOCS
- Limite de concentration, ETA et facteur M
- Dérogations aux obligations d'étiquetage
- Coordonnées fournisseur dans l'UE (article 4, point 11)
- Modèle d'étiquetage
- Délais mise à jour des étiquettes
- Règles inventaire C&L



1^{er} janvier 2027

- Notification PCN : maintient à jour UFI et MAJ FDS

1^{er} janvier 2028

Nouvelle mise en page stricte de l'étiquette (article 31 < 3 et annexe I) :

- Taille minimale de police (en fonction du volume du bidon)
- Interlignes et exigences de lisibilité
- Police sans empattement obligatoire
- Structure stricte des blocs d'information

Règles normalisées pour les étiquettes dépliantes (fold-out)

Dérogations petits emballages 10 ml

Nouvelles règles concernant la publicité (catalogues, fiches produit en ligne, portail e-commerce)

Exigences pour les systèmes de remplissage / semi-vrac

1^{er} Juillet 2028

Concerne certaines mesures échéances 1^{er} juillet 2026

Calendrier CLP 2.0 avec le report des échéances suite au règlement 2025/2439

1^{er} janvier 2029

Pour les substances et les mélanges déjà sur le marché avant le 1^{er} janvier 2027

Concerne les mesures échéances 1^{er} janvier 2027

1^{er} janvier 2030

Pour les substances et les mélanges déjà sur le marché avant le 1^{er} janvier 2028

Concerne les mesures échéances 1^{er} janvier 2028

+ 2 ans si déjà sur le marché

+ 2 ans si déjà sur le marché

+ 2 ans si déjà sur le marché

MOCS : « more than one constituent »

ETA : estimation de la toxicité aiguë

Facteur M : facteurs de multiplication qui permettent de donner plus de poids aux substances très toxiques pour le milieu aquatique

Risque chimique

Traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)

- Obligation d'établir une **liste des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques CMR**
 - Depuis le 5 juillet 2024 ([D. n° 2024-307, 4 avr. 2024 : JO, 5 avr.](#))
 - Agents CMR : définis à l'article [R. 4412-60](#) du code du travail (*CMR de catégorie 1A/1B et arrêté du 26 octobre 2020 modifié fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérogènes au sens du code du travail*)
 - « Pour chaque travailleur, les **substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition** »
- Possibilité de s'appuyer sur :
 - Les résultats de l'évaluation des risques ([C. trav., art. R. 4412-61](#))
 - Le document adressé par l'employeur au SPST au titre du suivi individuel renforcé, qui précise le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés ([C. trav., art. D. 4622-22](#))
 - La fiche d'entreprise fournie par le médecin du travail
- **Mise à disposition et communication :**
 - Liste tenue à la disposition des travailleurs concernés et des élus du CSE dans une version anonymisée
 - Communication aux SPST, en particulier les informations connues sur l'exposition professionnelle

Risque chimique

Traçabilité – précisions de la DGT

- Ces obligations concernent aussi les entreprises utilisatrices dans lesquelles interviennent des travailleurs temporaires, afin d'informer les entreprises de travail temporaires des données à transmettre à leur SPST ou SSTA.
- Enjeux et intérêts de la traçabilité
 - Prévention
 - Etat des lieux de l'évaluation des risques par l'employeur
 - Permettre aux SPST de mieux cibler leur politique de prévention au sein des entreprises
 - Informer l'IT sur l'utilisation de CMR lors de ses contrôles
 - Suivi médical des travailleurs
 - Faciliter le suivi post-exposition et post-professionnel des travailleurs exposés
 - Réparation
 - Permettre au médecin traitant de faire un lien entre des cancers et les expositions professionnelles
 - Faciliter la reconnaissance en pathologie d'origine professionnelle au titre des tableaux de maladies professionnelles ou devant le CRRMP

Article 12 de la directive 2004/37/CE CRMD

Risque chimique et VLEP (1/3)

Nouvelles VLEP : Diisocyanates et émissions Diesel

Diisocyanates

- Depuis le 10 avril 2026, deux nouvelles VLEP sont introduites pour les diisocyanates, exprimés en NCO (groupes fonctionnels isocyanates)

Jusqu'au 31 déc. 2028	À compter du 1er janvier 2029 (deviendront contraignantes) :
0,01 mg/m ³ en moyenne pondérée sur 8 heures	0,006 mg/m ³ sur huit heures
0,02 mg/m ³ à court terme (15 minutes)	0,012 mg/m ³ à court terme

- Une mention « peau » accompagne ces valeurs, indiquant la possibilité d'une pénétration cutanée importante. Les diisocyanates peuvent en outre provoquer une sensibilisation cutanée et respiratoire.
- Les mentions relatives à la pénétration cutanée et à la sensibilisation restent inchangées

Émissions diesel

- Une VLEP indicative de 0,05 mg/m³ de concentration moyenne pondérée sur huit heures était applicable aux émissions d'échappement de moteurs diesel.
- À compter du 10 avril 2026, cette VLEP devient contraignante

Risque chimique et VLEP (2/3)

Nouvelles Valeurs : Plomb

- La **VLEP contraignante** applicable au plomb métallique et à ses composés inorganiques est abaissée.
 - 0,1 mg/m³ sur huit heures → à 0,03 mg/m³ depuis le 10 avril 2026.
 - Cette valeur s'applique au plomb et à ses composés inorganiques exprimée en plomb métal (fraction inhalable).
- **Valeur limite biologique renforcée**
 - Depuis le 10 avril 2026, la VLB est fixée à 150 µg/L (microgramme de plomb par litre de sang) sans distinction homme/femme. Une valeur transitoire de 300 µg/L est prévue jusqu'au 31 décembre 2028.
 - La VLB était fixée jusqu'alors à 400 µg/L pour les hommes et à 300 µg/L pour les femmes.



- EU-Osha, Guidance for the health surveillance and biomonitoring of workers exposed to lead and its compounds, avril 2026
- Eu-Osha, Surveillance biologique au travail : orientations à l'intention des experts en SST et des lieux de travail, 2025

Risque chimique et VLEP (3/3)

Arrêt temporaire d'activité

- L'article R. 4721-6 du code du travail est réécrit.
- Lorsqu'il constate une situation dangereuse, l'agent de contrôle de l'inspection du travail met en demeure l'employeur d'y remédier, notamment en mettant en œuvre des mesures correctrices appropriées qu'il détermine parmi celles prévues aux articles R. 4412-66 à R. 4412-75, en privilégiant celles permettant d'éviter les risques.
- Ces mesures sont définies par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité social et économique (CSE). Leur mise en œuvre fait l'objet d'une information et d'une consultation régulières de ces acteurs.
- La mise en demeure, écrite, datée et signée, précise la situation dangereuse constatée ainsi que l'infraction correspondante. Elle fixe un délai d'exécution, qui ne peut être inférieur à quinze jours.

- [D. n° 2026-253, 8 avr. 2026 : JO, 9 avr.](#)
- [Arr. 8 avr. 2026, NOR : TRST2608868A : JO, 9 avr.](#)

Directive CMRD VI en cours de négociation

- Proposition initiale de la Commission (juillet 2025) :
 - Hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) : VLEP traceur benzo[a]pyrène
 - Cobalt et composés inorganiques VLEP (forte opposition de [Business Europe](#))
 - 1, 4 Dioxane (VLEP et VLB)
 - Fumées de soudage (entrée de l'annexe I procédés cancérogènes)
- Mandat du Conseil (déc. 2025) : ajout de l'isoprène (VLEP)
- Mandat du Parlement : en cours de négociation

→ Publication de la directive fin 2026/début 2027 et transposition fin 2028/début 2029

Dérèglement climatique et fortes chaleurs



- **Impacts pour les travailleurs (surtout en extérieur)**

- Risques pour leur santé physique (coups de chaleur, blessures, maladies respiratoires) et leur santé mentale (anxiété, stress).
- Pertes de productivité causées par la chaleur dans l'UE évaluées à 17 milliards d'euros par an d'ici 2030

- **Recommandations du Parlement européen** ([Les effets des conditions météorologiques extrêmes sur la santé et la sécurité des travailleurs - Résumé exécutif, nov. 2025](#))

- amélioration de la collecte de données et la base de données : sur les incidences des conditions météorologiques extrêmes sur la SST
- soutien dans l'application de la législation et l'élaboration d'orientations : formation des inspecteurs du travail, outils d'évaluation des risques liés au climat, modèles d'évaluation des risques sectoriels ;
- renforcement de la protection des travailleurs vulnérables : accessibilité à des supports de communication et de formation
- la promotion du dialogue social : inclusion de mesures de protections aux conditions météorologiques dans les conventions collectives
- évitement de toute mauvaise adaptation : priorité aux contrôles de l'ingénierie et de l'organisation (ex. : pare-soleil, ventilation, gestion de la charge de travail) plutôt qu'à la climatisation par exemple.

Instruction de la DGT du 5 juin 2025 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025 :

- Organisation de l'activité du système d'inspection du travail en période de veille saisonnière
- Recensement des ressources utiles à disposition des entreprises ([Instr. N° DGT/CT3.2025.84, 5 juin 2025](#))

Elle complète [l'instruction interministérielle du 27 mai 2024](#)

Bilan canicule et santé 2025 :

- **9 AT mortels en lien possible avec la chaleur (7 en 2024 et 11 en 2023)**
- 8 hommes et 1 femme, âgés de 35 à 63 ans
- 6 accidents dans des activités de construction et travaux ou d'agriculture

[Santé publique France, Chaleur et santé - Bilan de l'été 2025, 26 févr. 2026](#)

Pour mémoire : [Conseil économique social et environnemental, Face au changement climatique accélérer une adaptation systématique et juste, nov. 2023](#)

et [Rapport OIT - avril 2024 : « Ensuring safety and health at work in a changing climate »](#)

Stress thermique au travail

Rapport de l'OMS et de l'OMM

- 2024 : année la plus chaude jamais enregistrée → + 1,45 °C par rapport aux niveaux préindustriels
- Températures > 40 °C voire 50 °C de plus en plus fréquentes
- La majorité des pays touchés
- **Secteurs concernés** : agriculture, bâtiment, pêche, sidérurgie, fonderie, mines, production de verre, etc.
- **Personnes vulnérables** les plus impactées : personnes âgées, en mauvaise condition physique, avec des problèmes de santé chroniques, vivant dans la pauvreté, etc.
- **2,4 Md de travailleurs** exposés au stress thermique
- **22,85 M d'AT et 18 970 décès** chaque année en lien direct avec la chaleur
- **Impacts sur la santé** : hyperthermie, fonction rénale anormale, déshydratation, dysfonctionnement neurologique, etc.
- **Evaluations** qualitative et quantitative nécessaires (en tenant compte de paramètres tels que les exigences du travail et vestimentaires, les facteurs personnels, etc.)



Plan d'action contre la chaleur :

- Formation / Sensibilisation des salariés sur les conséquences du stress thermique et la conduite à tenir (réhydratation, récupération, qualité du sommeil)
- Solutions d'hydratation (stations d'eau potable)
- Surveillance environnementale et médicale (avertisseurs météorologiques nationaux et locaux)
- Plans de premiers secours et d'intervention d'urgence
- EPI et équipements adaptés à la chaleur (voiles d'ombrage, parasols, chapeaux, oasis de fraîcheur)
- Systèmes de refroidissement (climatisation, ventilation)
- Organisation du travail (pauses plus fréquentes, adaptation des horaires en période fraîche)

Subvention prévention des risques ergonomiques

- TMS : part prépondérante au sein des MP et en augmentation : **+ 9,5%** entre 2022 et 2023 soit 41 937 TMS (**88,5% des MP** en 2023)
- Subvention portée par le **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** doté de 1 milliard d'euros sur une durée de 5 ans dont 200 millions d'euros pour 2026 ([Arr. 22 déc. 2025, NOR : TRSS2536519A : JO, 26 déc.](#))
- Objectif : **soutenir la prévention des risques ergonomiques** liés aux postures pénibles, manutentions manuelles et vibrations mécaniques (*facteurs de risques supprimés lors du passage du C3P au C2P*)
- Pour les entreprises relevant du régime général (**la fonction publique n'est pas concernée**) selon certains critères ([simulateur](#) d'éligibilité)
- Le FIPU est ouvert depuis mars 2024, jusqu'à fin 2027 avec 4 volets :
 - [Salaires de préventeurs](#) dédiés à la prévention des risques ergonomiques
 - [Actions de sensibilisation](#) aux facteurs de risques ergonomiques : supports de communication (ex. : infographies, affiches, modes opératoires, etc.) ou événements de sensibilisation (ateliers, forums, etc.)
 - Actions de prévention : diagnostics par une [personne](#) dite « compétente », [formations](#) (liste limitative), [équipements](#) (liste limitative)
 - Aménagements individuels de postes de travail sur proposition du médecin du travail

Risque incendie

Batteries lithium-ion

- **Présence dans de nombreux secteurs :**

Industrie	Mobilité électrique	Stockage d'énergie	Electronique
<ul style="list-style-type: none">• Batteries des chariots élévateurs	<ul style="list-style-type: none">• Trottinettes électriques• Vélos électriques	<ul style="list-style-type: none">• Batteries diverses	<ul style="list-style-type: none">• Smartphones• Ordinateurs portables• Cigarettes électroniques

- **Risque d'emballage thermique : une cellule aurait 1 chance sur 10 millions de faire un emballage thermique en 10 ans**
- **Multifactoriel :**
 - La batterie : type de chimie (combustibilité de l'électrolyte), état de la charge, puissance, niveau d'usure ou de dégradation (chocs, chutes), défauts de fabrication
 - L'environnement : température ambiante, exposition au soleil, proximité de matériaux combustibles
 - Les usages : stockage, utilisation (matériel de charge non adapté ou charge trop longue), réparation, fréquence de manipulation, etc.
- **Exemple de lieux de travail à risques : service après-vente, local de charge, zone de stockage de DEEE**
- **Actions :**
 - Processus de première intervention
 - Isolement dans l'atelier
 - Sécurisation de la charge
 - Détection
 - Compartimentage
 - Formation
- **Outil du CNPP pour la gestion de ce risque : l'[indice feu lithium](#) (IFLi) → qui se base sur l'indice forêt météo et le zonage ATEX**



Risque routier



En 2023, le risque routier professionnel, c'est un 1,4 décès par jour dans un déplacement en lien avec le travail. (ONISR)

440
personnes tuées lors d'un déplacement lié au travail (ONISR).



296 pour les accidents de **trajet** (entre le domicile ou le lieu de déjeuner et le travail)

144 pour les accidents de **mission** (lorsque le salarié est sous l'autorité de l'employeur)



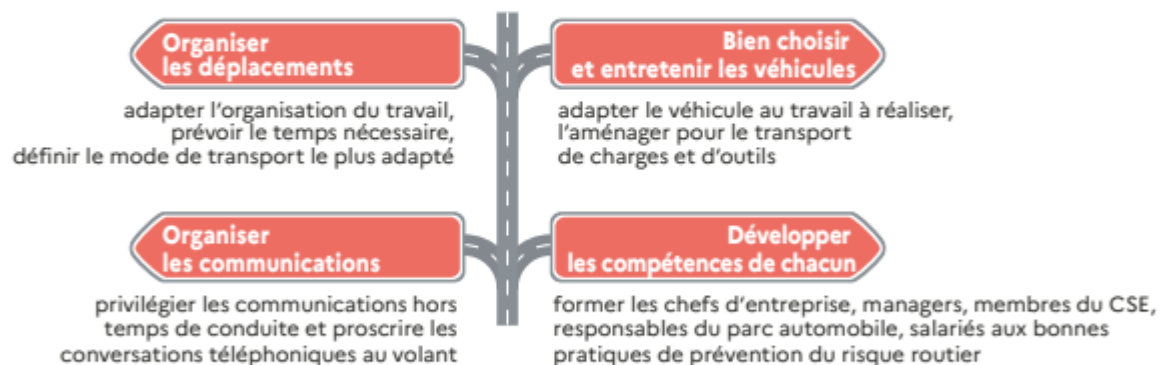
Source : CNAM/MSA

Employeur, vous pouvez agir !

Évaluez le risque routier comme un risque professionnel à part entière
Interrogez-vous sur les circonstances de déplacement de vos salariés :
pourquoi ? quand ? comment ?



Les axes de management



Rejoignez les employeurs qui ont signé les « 7 engagements + » pour la sécurité des déplacements professionnels de leurs collaborateurs

➔ <https://www.securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages>

Plus de 3 000 organisations se sont déjà engagées pour agir pour une « Route plus sûre »

Intelligence artificielle



Intelligence artificielle au travail

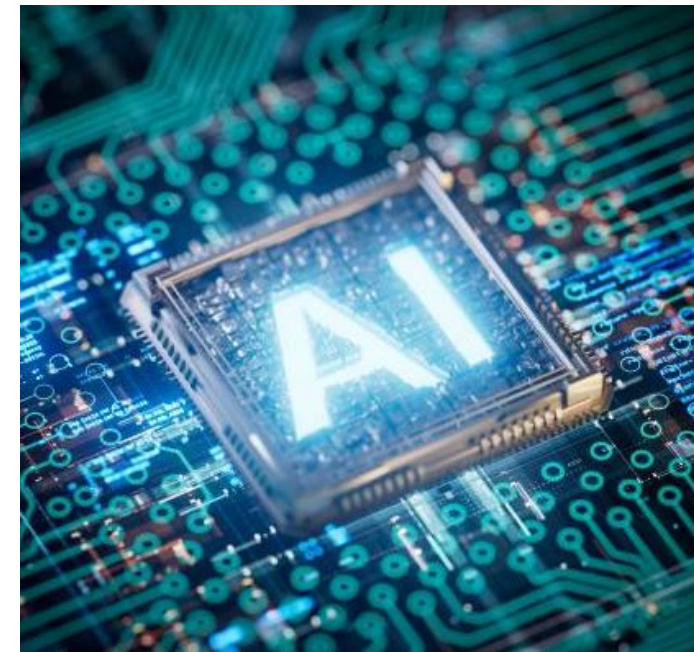
L'utilisation de l'IA au travail se généralise dans l'UE

- 90 % des travailleurs de l'Union européenne utilisent des appareils numériques (ordinateurs, appareils mobiles, logiciels bureautiques, etc.) et **30 % ont déjà recours à des outils d'intelligence artificielle (IA)** tels que des chatbots basés sur des modèles de langage naturels*
- Quelles utilisations?
 - **Surveillance numérique** : 37 % des répondants affirment que leurs employeurs utilisent l'IA dans une optique de surveillance des heures de travail (surtout dans les secteurs des transports, de la construction et de la fabrication) et 36 % pour contrôler leurs heures d'entrée et de sortie (dans la finance et l'administration publique de façon plus marquée)
 - **Gestion algorithmique** : 24 % des personnes interrogées ont des horaires de travail établis automatiquement grâce à des outils d'IA, ce qui est souvent associé à une priorisation automatique des tâches (21 %). L'évaluation de la performance et sa récompense se font également automatiquement dans 13 % des cas
- Quels retours des salariés?
 - Positif : l'IA leur facilite le travail au quotidien (rédaction, traduction, transcription, génération d'images, planification, etc.) et permet des gains de temps et de productivité
 - Mais : les technologies d'IA à **vocation de surveillance** augmentent le stress des travailleurs, diminuent leur autonomie et donc dégradent leurs conditions de travail dans certaines situations

* European Commission - Joint Research Centre, *Digital Monitoring Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe, 2025*

Intelligence artificielle au travail

Une révolution professionnelle à considérer



Opportunités

- Automatisation de tâches présentant des risques importants
- Automatisation de tâches répétitives et pénibles (assemblage, port de charges, etc.)
- Assistance dans de nombreux domaines
- Réduction de l'exposition à des environnements dangereux
- Diminution de la charge de travail
- Réduction du temps passé devant un écran

Risques

- Perte d'autonomie
- Manque d'interactions sociales
- Peur de perdre son emploi
- Dépendance excessive aux technologies
- Augmentation de la vitesse de travail
- Surveillance accrue au quotidien

- **Pistes d'actions selon l'OIT, l'Eu-Osha, l'Anact et l'INRS :**
 - Formation et Sensibilisation des acteurs de l'entreprise
 - Implication/Participation des travailleurs dans la conception et le déploiement
 - Dialogue social avec les partenaires sociaux
 - Tests, expérimentations, accompagnement et suivi
 - Evaluation régulière et itérative des risques
 - [Outils](#) du LaborIA pour les TPE/PME implantant des systèmes d'IA



Publication de l'IA Act

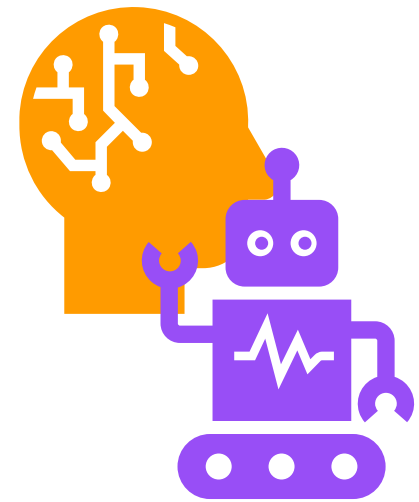
- Entrée en vigueur le 1^{er} août 2024
- Mise en application jusqu'en 2027
- Approche de l'IA par les risques
- Risque limité, haut risque, interdiction
- Obligations adaptées aux risques
- Sanctions établies

[Règl. \(UE\) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil, 13 juin 2024 : JOUE L, 12 juill.](#)

Intelligence artificielle

« Il ne faut pas laisser les machines nous donner les mauvaises tâches »*

- L'IA ne fait pas exception au 4^{ème} principe de prévention → Adapter le travail à l'homme
 - **A ne pas faire :**
 - Garder ce que l'IA ne peut pas faire pour les humains : **tâches résiduelles** (polarisation des savoir-faire)
 - Avoir seulement un **aspect contrôle et correcteur de l'IA** pour le travail des humains (perte d'expertise)
 - Utiliser l'IA pour remplacer les systèmes de sécurité
 - Humaniser l'IA (utilisation de termes lui conférant un caractère humain)
 - **A faire :**
 - Faire que les humains délèguent aux robots humanoïdes **ce qu'ils ne peuvent ou veulent pas faire**
 - Donner des **tâches cognitives à faible valeur ajoutée à l'IA** (maintien du sens au travail)
 - Laisser les **tâches dangereuses** ou physiques à l'IA
 - Considérer l'IA comme un **système de sécurité additionnel**
 - Adapter la technologie à l'humain (intuitive)



* Conférence « La SST à l'ère de l'IA » organisée par l'ETUI (Institut syndical européen) les 11 et 12 décembre 2025 à Bruxelles

Intelligence artificielle au travail

L'impact de l'IA varie en fonction du genre et des pays

« L'IA générative devrait affecter davantage les emplois occupés par des femmes que ceux occupés par des hommes » puisque les professions à dominante féminine sont « presque deux fois plus susceptibles d'être exposées à cette technologie ». Pourquoi ?

- Surreprésentation dans les tâches exposées à l'IA
 - Les femmes seraient « surreprésentées dans les emplois les plus susceptibles d'être automatisés », et donc « les emplois à haut risque »
 - Presqu'un tiers (29 %) des professions féminisées (à dominante féminine) sont exposées à l'IA générative, alors que seulement 16 % des métiers masculinisés le sont
 - Plus forte présence historique des femmes dans des fonctions administratives et support (secrétariat, accueil, comptabilité, etc.) // les hommes sont davantage présents dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et des métiers manuels
- Biais de genre ancrés dans les sociétés
 - « les systèmes d'IA eux-mêmes ont tendance à « reproduire les biais de genre ancrés dans les sociétés » et donc les discriminations.
 - Des inconvénients qui peuvent être amplifiés en cas de « discriminations multiples et croisées » (race, ethnie, handicap, etc.).
- Égalité des genres dès la conception
 - Les impacts de l'IA générative prendront surtout la forme « de changements dans les tâches, les compétences et les conditions de travail », plutôt que « des pertes d'emplois massives », selon l'OIT
 - Recommandation « d'intégrer l'égalité de genre dans la conception, le déploiement et la gouvernance de l'IA », tout en évitant toute « ségrégation professionnelle

« L'impact de l'IA générative sur l'emploi des femmes n'est pas déterminé » et qu'avec des « bonnes politiques, un dialogue social solide et une conception sensible au genre », il est tout à fait possible « d'éviter de renforcer les discriminations existantes ».

Intelligence artificielle au travail

Il faut s'occuper des conditions de travail dans lesquelles l'IA est produite*

- Tâches externalisées ... et précarité
 - Pour être entraînée, l'IA se base « *sur l'apprentissage par la machine avec des schémas de données* » qui doivent être triées et étiquetées
 - L'intervention humaine est requise en fin de processus de production de l'IA pour « *vérifier que le résultat correspond à la demande* »,
 - Ces activités sont « *souvent des tâches externalisées* », avec une « *tentation à délocaliser à l'étranger où le droit du travail n'est pas le même* » → « *problématiques de précarité du travail* »
- Coûts cachés en SST
 - **Travail précaire** avec « *des salariés qui restent connectés tout le temps* » pour ne pas passer à côté de tâches qui arrivent de façon ponctuelle et volatile, ou également car « *des clients appellent à toute heure* »
 - **Stress, incertitude et de longues heures de travail** avec « *un temps de recherche des tâches qui n'est pas payé* » et parfois « *certaines tâches ne sont pas validées par les clients et ne sont donc pas payées non plus* »
 - **Isolement social** car « *les travailleurs des plateformes sont juridiquement indépendants et travaillent aussi de façon indépendante* » → « *fragmentation du travail et un étalement géographique qui déconnecte les personnes* »
 - **Impact en santé mentale** car les modérateurs de plateformes qui fabriquent l'IA sont « *exposés à des contenus violents, pédophiles, etc.* ». Ils font face à « *des impératifs de productivité très stricts, une surveillance et un contrôle au quotidien* ». Avec « *peu d'assistance en termes d'aide psychologique* »

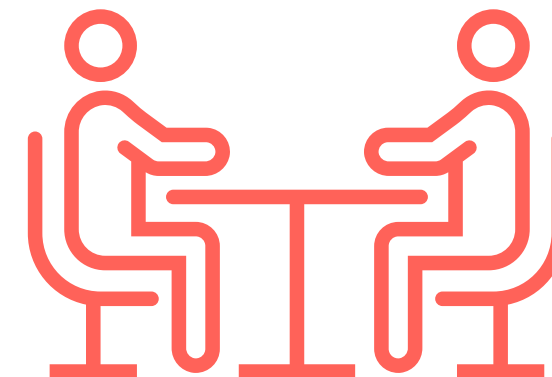
« Derrière la magie de l'IA, il y a le produit d'un travail humain » avec des impacts sur la santé au travail
→ l'amélioration de la SST à l'ère de l'IA signifie « s'occuper des conditions de travail dans lesquelles l'IA est produite »

* Travaux de Paola Tubaro, directrice de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et professeure à l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) à la conférence « La SST à l'ère de l'IA » organisée par l'ETUI (Institut syndical européen) les 11 et 12 décembre 2025 à Bruxelles

Intelligence artificielle

Consulter les travailleurs

TJ Nanterre réf., n° RG 24/01457, 14 févr. 2025	Suspension du déploiement d'outils d'IA (nouvelles applications) tant que le CSE n'a pas été consulté	Astreinte de 1 000 € / jour en cas d'infraction pendant 90 jours + Versement de 5 000 € au CSE pour non-respect de ses prérogatives
TJ Créteil réf., n° RG 25/00851, 15 juill. 2025	Suspension des outils d'IA jusqu'à la fin de l'information-consultation du CSE pour 2 médias filiales du groupe Infopro Digital + L'IA peut affecter les conditions de travail des journalistes	Astreinte de 1 000 € / jour en cas d'infraction pendant 90 jours + Versement de 5 000 € de dommages et intérêts pour réparer le préjudice du CSE, et 2 000 € au titre des dépens
TJ Nanterre réf., n° RG 25/02856, 29 janv. 2026	Suspension du déploiement de 2 logiciels (gestion du personnel avec de l'IA) et obligation de consulter le CSE central sur ces outils	Astreinte de 500 € / jour de retard dans l'application de la suspension des outils + Astreinte de 500 € / jour de retard dans l'application de l'information-consultation du CSE central



Focus Santé mentale

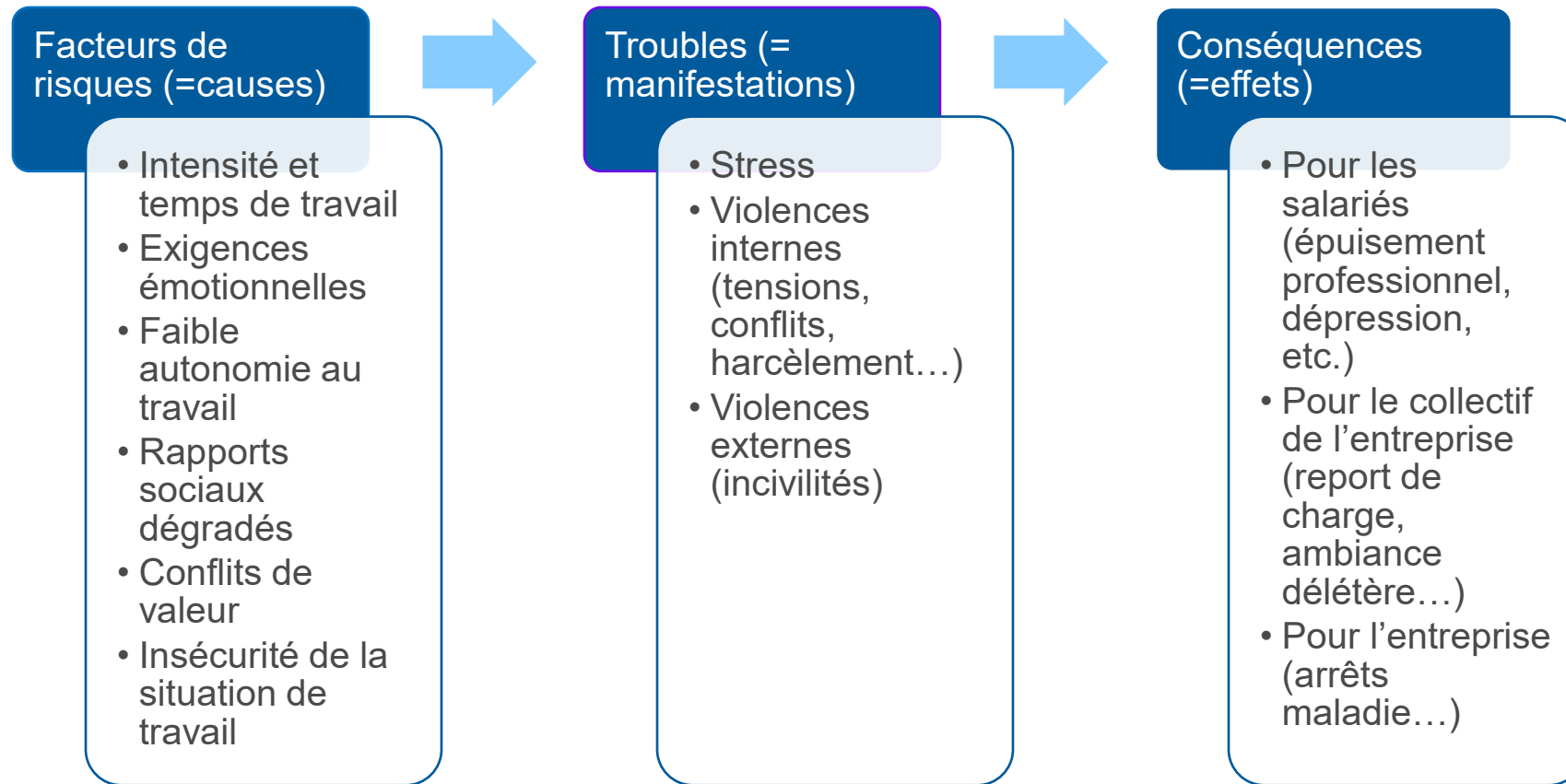
- **RPS : de quoi parle-t-on?**
- **Situations (FR, EU, monde)**
- **Pistes**
- **Jurisprudences**

Mission en cours au Sénat



RPS : de quoi parle-t-on?

Différencier les causes ou facteurs des conséquences



« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (OMS)

RPS : de quoi parle-t-on?

Facteurs de Gollac

1 INTENSITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL

Intensité et complexité du travail

- Surcharge de travail et contraintes de rythme élevées
- Écart entre le travail prescrit et le travail réel, objectifs irréalisables ou flous, instructions contradictoires
- Ennui, pas assez de tâches, etc.

Horaires de travail

- Horaires de travail élevés > 45h/semaine
- Horaires atypiques, imprévisibilité des horaires, contraintes liées à l'irruption d'activités
- Sollicitations pendant les temps personnels



2 EXIGENCES ÉMOTIONNELLES



- Nécessité de contrôler ou de dissimuler ses émotions, affichage constant d'une « positive attitude »
- Contact difficile avec du public, gestion de tensions ou de plaintes
- Confrontation avec la souffrance ou la détresse d'autrui, etc.

3 MANQUE D'AUTONOMIE

- Absence de latitude sur l'usage de son temps, faibles marges de manœuvre pour faire son travail, rythme de travail imposé, aucune participation aux décisions (ex. : organisation du travail)
- Absence d'opportunité pour décider de son parcours professionnel, compétences obsolètes et absence de développement de compétences, etc.



4 RAPPORTS SOCIAUX AU TRAVAIL DÉGRADÉS (ENTRE PAIRS, AVEC LA HIÉRARCHIE, ENTRE SERVICES)

Peu d'échanges, mauvaise qualité de la communication, absence de soutien social, discriminations, manque de reconnaissance ou de considération, procédures d'évaluation du travail, etc.



5 CONFLITS DE VALEURS OU ÉTHIQUES



- Conflit de valeur sur la qualité du travail : impossibilité de faire un travail de qualité, absence de fierté de son travail
- Conflit de valeur sur le sens et l'utilité du travail : faire la promotion d'un produit jugé inefficace ou néfaste, distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs des salariés, etc.

6 INSÉCURITÉ OU INSTABILITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL

- Insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi), politique ou sanitaire
- Baisse du niveau de salaire, contrat de travail précaire
- Précipitation et non-préparation des changements (peu de visibilité sur l'avenir de l'entreprise ou de son métier), etc.



RPS : de quoi parle-t-on?

Facteurs EU-Osha

6 facteurs de RPS dits « Gollac »	10 catégories de facteurs de risques psychosociaux (EU-Osha)
<p>Conflits de valeurs ou éthiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflit de valeur sur la qualité du travail impossibilité de faire un travail de qualité, absence de fierté de son travail - Conflit de valeur sur le sens et l'utilité du travail faire la promotion d'un produit jugé inefficace ou néfaste, distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs des salariés, etc. 	<p>Contenu du travail</p> <p>Manque de variété ou cycles de travail trop courts, travail fragmenté ou dénué de sens, utilisation insuffisante des compétences, degré élevé d'incertitude, exposition continue à des clients difficiles, patients, élèves, etc.</p>
<p>Intensité et temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surcharge de travail et contraintes de rythme élevées Écart entre le travail prescrit et le travail réel, objectifs irréalisables ou flous, instructions contradictoires. Ou ennui, pas assez de tâches, etc. - Horaires de travail élevés > 5h/semaine, horaires atypiques, imprévisibilité des horaires, contraintes liées à l'irruption d'activités, sollicitations pendant les temps personnels 	<p>Charge et rythme de travail</p> <p>Surcharge ou sous-charge de travail, rythme déterminé par les machines, contraintes temporelles élevées et obligation constante de respecter des délais.</p> <p>Temps de travail</p> <p>Travail posté, travail de nuit, horaires de travail non flexibles et non prévisibles et horaires excessifs ou non adaptés à la vie sociale.</p>
<p>Autonomie (manque ou trop)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence de latitude sur l'usage de son temps, faibles marges de manœuvre pour faire son travail, rythme de travail imposé, aucune participation aux décisions (ex. : organisation du travail) - Absence d'opportunité pour décider de son parcours professionnel, compétences obsolètes et absence de développement de compétences, etc. 	<p>Contrôle</p> <p>Faible participation aux prises de décision, manque de contrôle sur la charge de travail, le rythme de travail et le travail posté, etc.</p>
<p>Rapports sociaux au travail dégradés</p> <p>Peu d'échanges, mauvaise qualité de la communication, absence de soutien social, discriminations, manque de reconnaissance ou de considération, procédures d'évaluation du travail, etc.</p>	<p>Culture et fonction organisationnelle</p> <p>Problèmes de communication, faible soutien pour la résolution de problèmes et le développement personnel, faible soutien de la direction, manque de définition d'objectifs organisationnels ou d'accord sur ces objectifs.</p> <p>Relations interpersonnelles au travail</p> <p>Exclusion ou isolation sociale ou physique, mauvaises relations avec les supérieurs, conflits interpersonnels, manque de soutien social, harcèlement, brimades, mauvaise manière de diriger et violence émanant de tiers.</p>
<p>Insécurité ou instabilité de la situation de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi), politique ou sanitaire - Baisse du niveau de salaire, contrat de travail précaire - Précipitation et non-préparation des changements (peu de visibilité sur l'avenir de l'entreprise ou de son métier), etc. 	<p>Avancement de carrière</p> <p>Stagnation et incertitude professionnelles, sur- ou sous-promotion, salaire médiocre, insécurité du travail et faible valeur sociale du travail. Interface travail-foyer</p>
	<p>Environnement et équipements</p> <p>Disponibilité, adéquation ou maintenance insuffisante des équipements, mauvaises conditions environnementales telles qu'un manque d'espace, un mauvais éclairage ou un bruit excessif.</p>
	<p>Rôle dans l'organisation</p> <p>Ambiguïté des rôles, conflit des rôles et responsabilité pour les personnes</p>
	<p>Interface travail-foyer</p> <p>Demandes inconciliables entre le travail et la vie privée, soutien insuffisant au domicile et problèmes liés au fait que les deux partenaires travaillent (double carrière).</p>

RPS : de quoi parle-t-on?

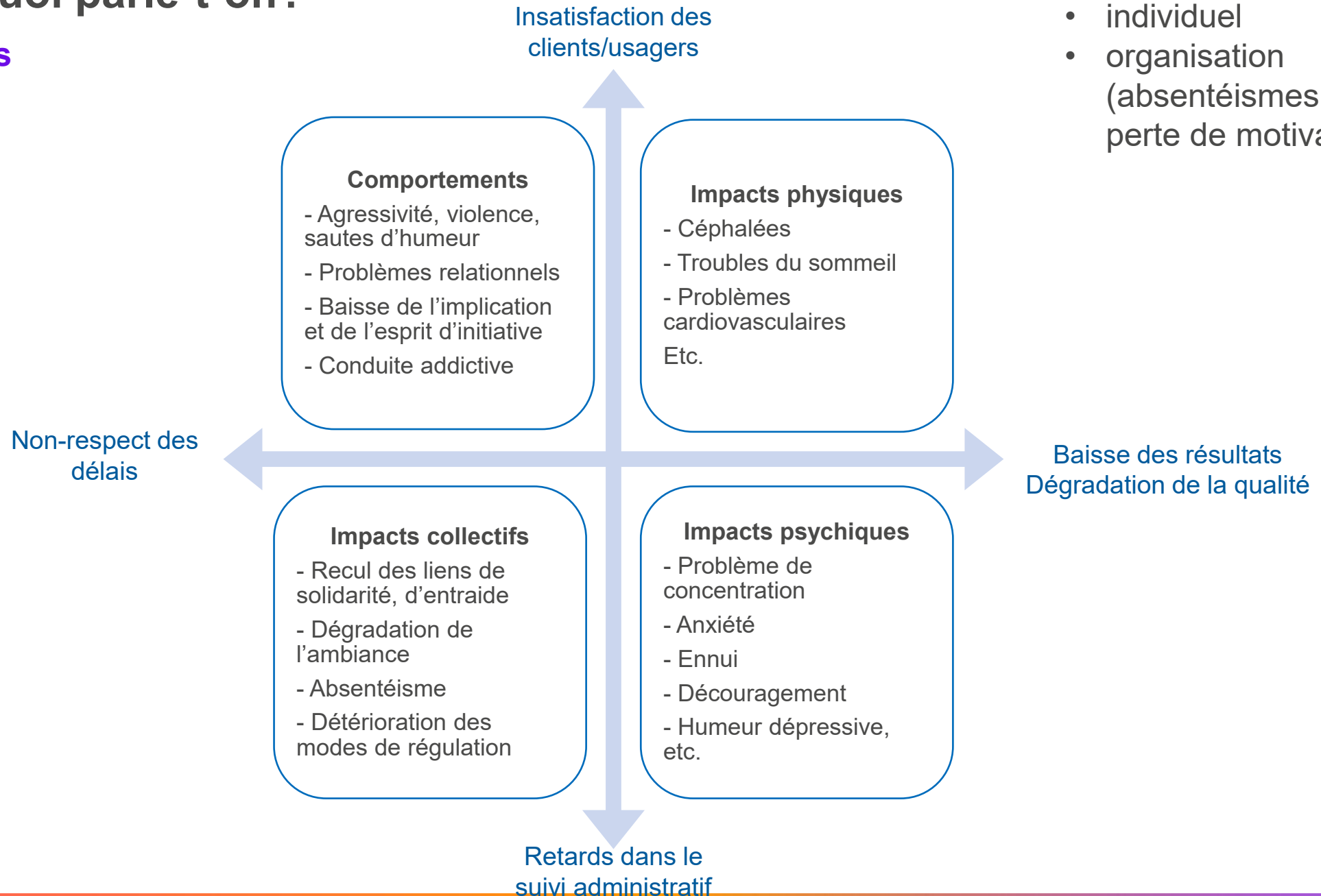
Définition d'autres législations

- Pas de définition dans la législation française des RPS
- Belgique :
 - « La probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse (nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, **suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail** et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »
- Australie
 - Distinction entre **le danger** (« un danger psychosocial [...] peut résulter de différentes causes : conception ou gestion du travail, environnement de travail, équipement [...] interactions ou comportements [...] [et] peut causer un dommage psychique, éventuellement accompagné d'un dommage physique ») et **le risque** (« un risque pour la santé ou la sécurité [...] résultant d'un danger psychosocial ») selon une approche traditionnelle de l'évaluation des risques.
 - Cette différenciation permet de distinguer les causes (ou facteurs de RPS) des conséquences (impacts sur la santé avec des pathologies comme l'épuisement professionnel), qui sont parfois confondues.

[Eurogip, Prévention des RPS au travail : panorama des législations, outils et mesures de prévention en Europe et à l'international, mars 2026](#)

RPS : de quoi parle-t-on?

Conséquences



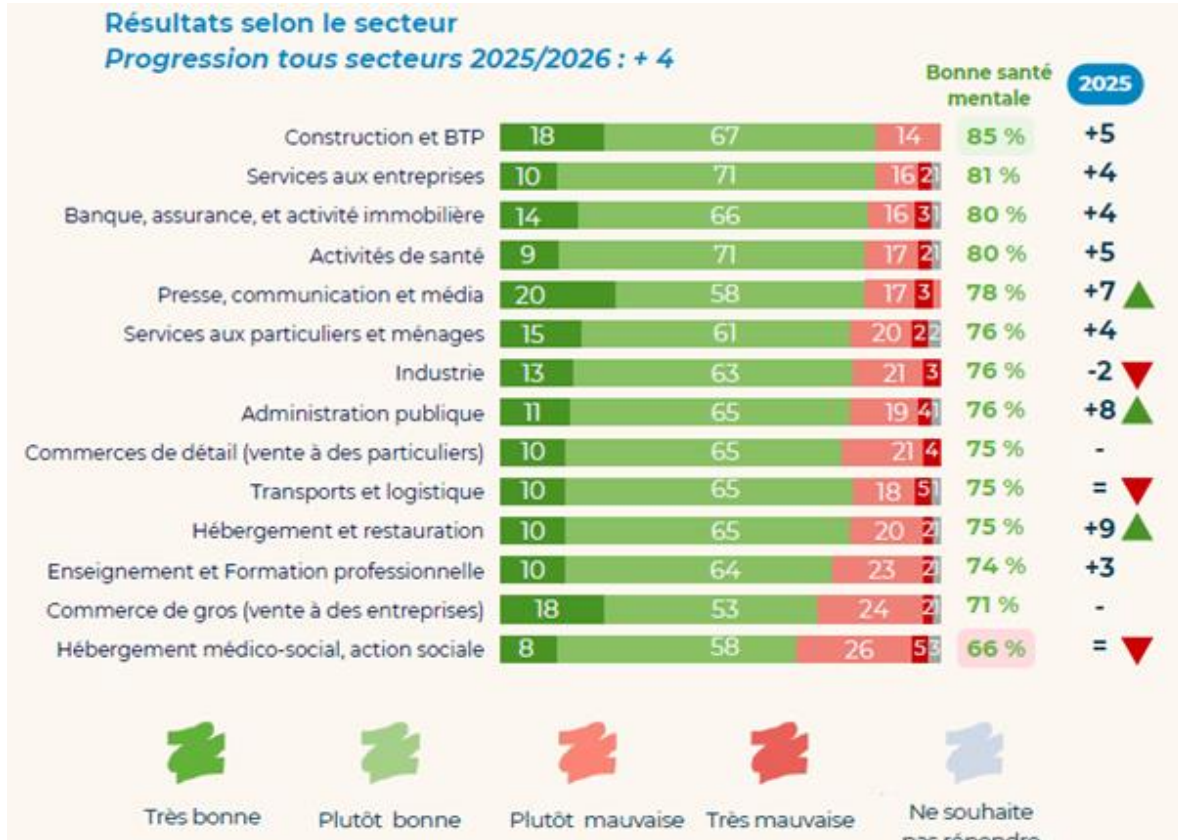
2 niveaux

- individuel
- organisation (absentéismes, conflits, perte de motivation, etc.)



Situation En France

« De manière générale, comment évaluez-vous votre santé mentale (stress, anxiété, tendance dépressive...? ».



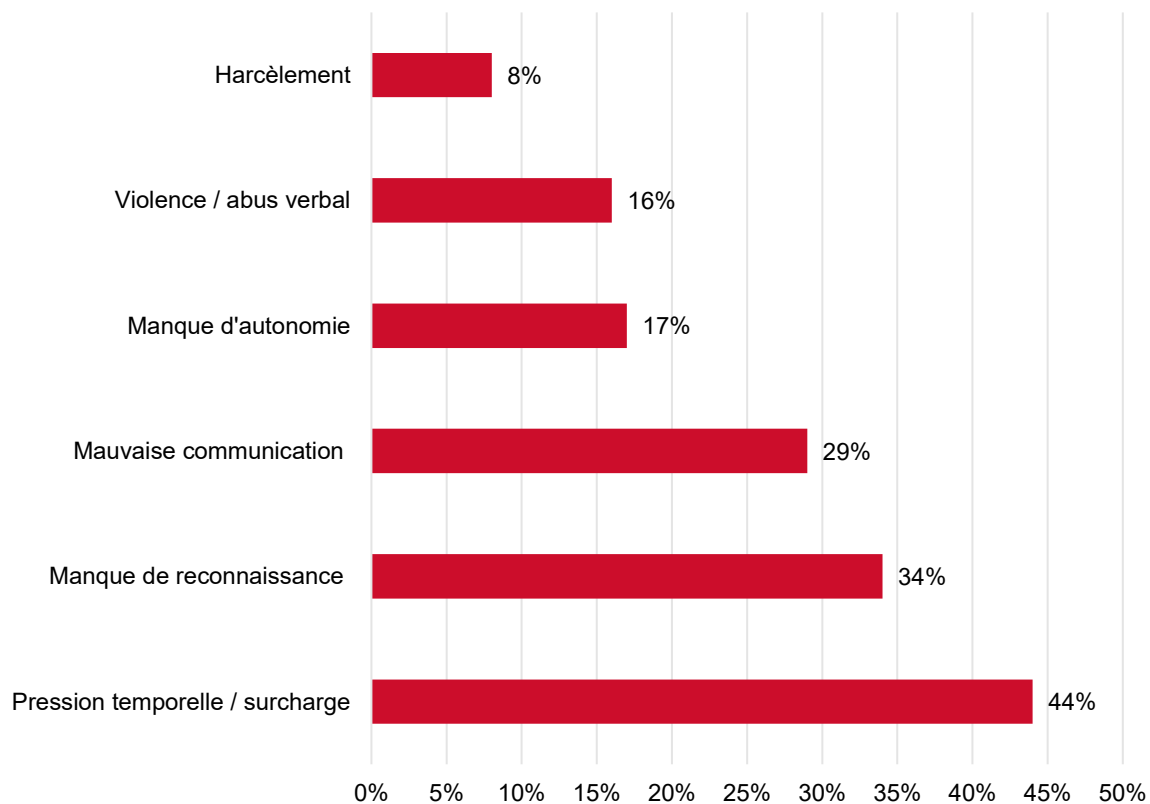
Note de lecture : 85 % des travailleurs du BTP ont répondu « très bonne » ou « plutôt bonne » à la question « De manière générale, comment évaluez-vous votre santé mentale (stress, anxiété, tendance dépressive...? ».

Parmi les actions suivantes visant à prendre en compte la santé mentale des salariés, lesquelles sont mises en place là où vous travaillez ?



Source : Baromètre Santé mentale & QVCT 2026 Qualisocial x IPSOS-BVA - 3ème édition - Janvier 2026.

Situation En Europe



65 % des travailleurs ont connu des problèmes de santé causés ou aggravés par leur travail au cours des 12 derniers mois.

Secteurs les plus touchés



31%

Education



31%

Santé/social



30%

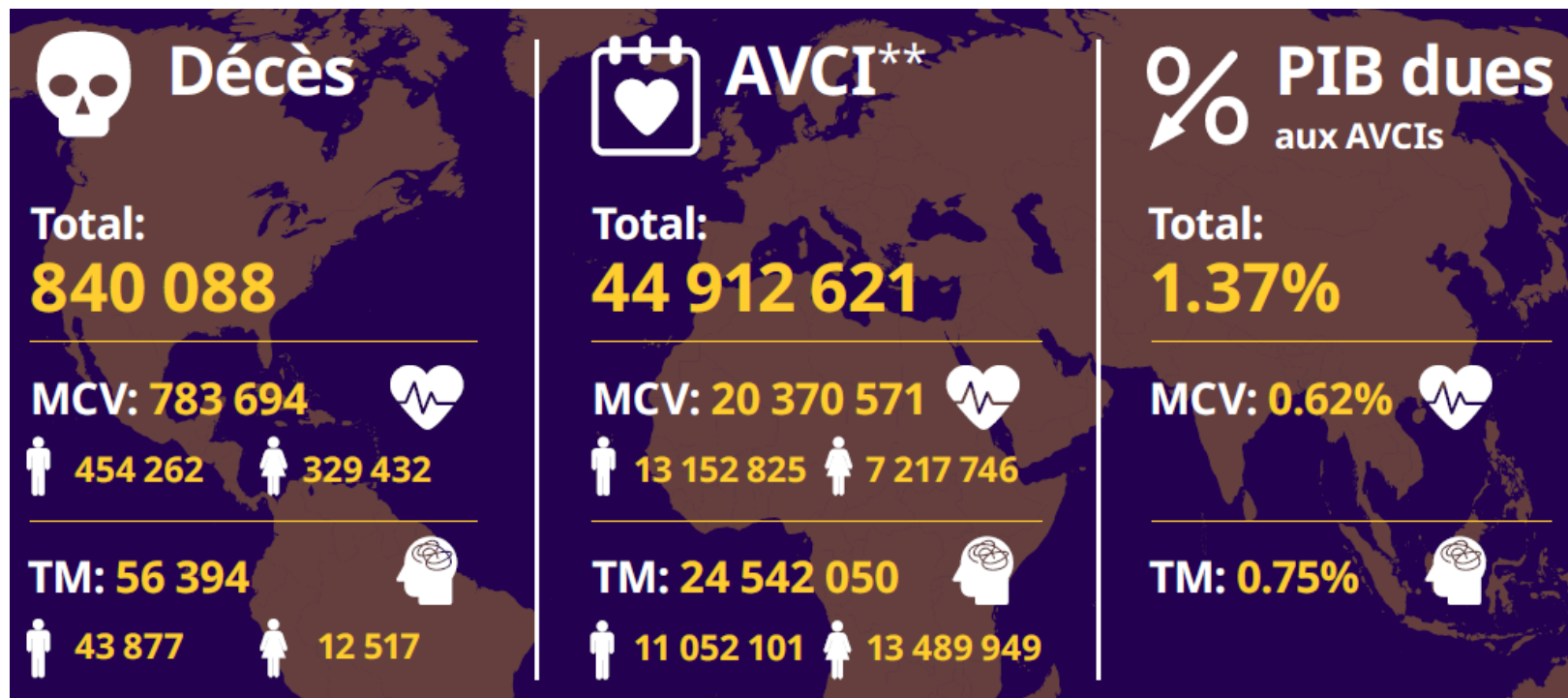
Agriculture/pêche

Situation

Dans le monde



Décès, AVCI et pertes de PIB imputables aux facteurs de RPS* à l'échelle mondiale



*le stress au travail, le déséquilibre entre efforts et récompenses, la précarité de l'emploi, la durée excessive de travail et le harcèlement

** Années de vie corrigées du facteur invalidité

MCV : Maladies cardiovasculaires

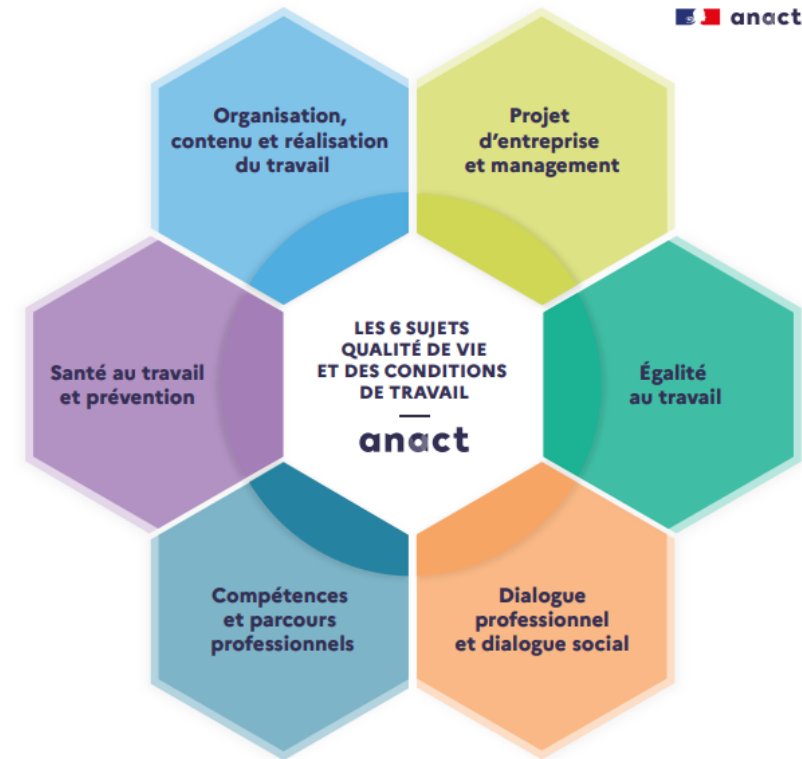
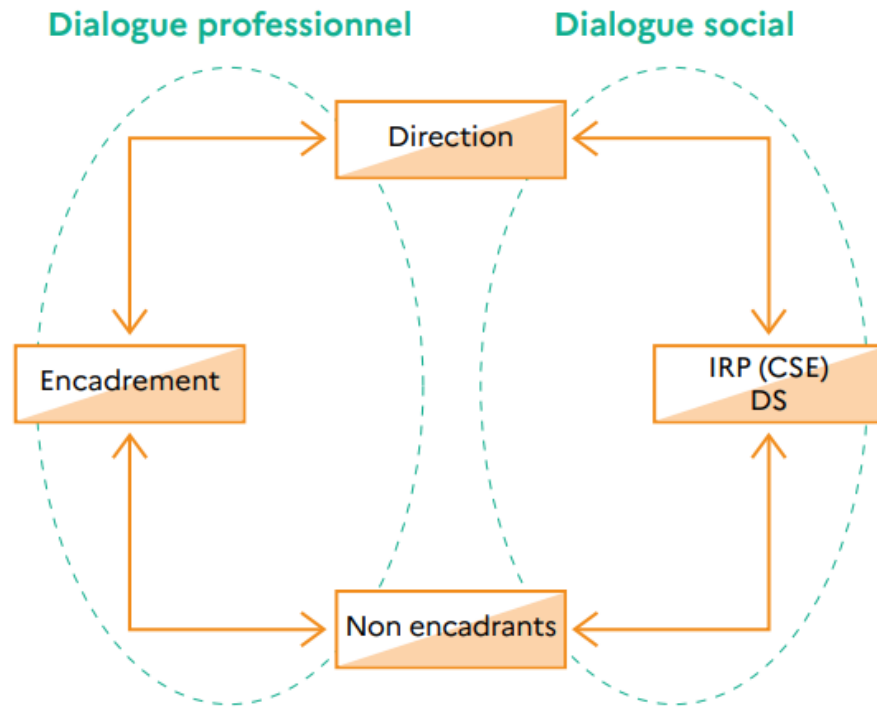
TM : Troubles mentaux

La France a [ratifié](#) la convention n°155 de l'OIT de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail en octobre 2025 ([cérémonie le 16 février 2026](#))

Pistes

Dialogue professionnel

Permettre à toutes et tous de faire du « bon travail » dans de bonnes conditions



[Anact, articuler les dialogues social et professionnel pour améliorer les conditions de travail, 2025](#)

[Anact, 10 questions sur la mise en oeuvre de la QVCT, déc. 2024](#)

Pistes

Prévention de l'absentéisme

- Réponses de l'Anact à **10 questions** : comment définir l'absentéisme ? Quelles sont les conséquences ? Les indicateurs de mesure de l'absentéisme ? Les causes les plus fréquemment évoquées ? Où en est-on de l'absentéisme en France ? Peut-on comparer les situations d'une entreprise à l'autre ? Les mesures de gestion sont-elles suffisantes ? Quels sont les repères pour agir en prévention ? Comment mobiliser les acteurs ? Et qu'en est-il du présentéisme ?
- l'absentéisme = « **toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail** entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité des relations sociales et de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc. ».
- Causes de l'absentéisme : directes (ex. : accidents de travail et/ou de trajet) ou indirectes (ex. : maladie professionnelle, désengagement, surcharge de travail, perte de sens, conditions de travail difficiles, articulation compliquée avec la vie hors travail, etc.). Et « des facteurs sociétaux et sociaux » entrent en jeu : vieillissement démographique, augmentation des maladies chroniques évolutives dans la population générale, etc.
- 2 types de mesures :
 - de gestion : soutien des managers de proximité, réalisation des contre-visites médicales, visite de pré-reprise ou reprise, rendez-vous de liaison, entretien de retour ou de pré-accueil, etc. ;
 - de prévention : amélioration du dialogue social, adaptation de postes de travail, développement de parcours alternatifs, formation adaptée, flexibilité des horaires, télétravail, aménagement des temps et des fins de carrière, etc.
- **Attention au présentéisme** (« une présence excessive avec des dépassements d'horaires » ou « une présence au travail en mauvaise santé » qui est « révélateur de dysfonctionnements organisationnels » :
 - limitation des durées de réunions, interdiction de l'envoi de mails tardifs, signature d'un accord collectif sur le droit à la déconnexion, etc.

Pistes

Constats de l'IGAS sur les pratiques managériales

- A gros traits :
 - « bon » management : participation des travailleurs aux décisions relatives à leur travail, autonomie et soutien effectif, reconnaissance du travail accompli. Il impacte positivement la santé des salariés.
 - « mauvais » management : faible autonomie, faible participation et faible reconnaissance. Il impacte négativement la santé.
- Faible niveau d'autonomie en France

	France	UE 27	Allemagne	Irlande	Italie	Suède
Modes d'organisation du travail cumulant faible autonomie et faible participation des travailleurs	34,40 %	29,50 %	24,20 %	34,20 %	30,80 %	33,10 %
Modes d'organisation du travail avec faible autonomie des travailleurs	57,80 %	51,30 %	41,00 %	61,30 %	50,50 %	56,60 %
Modes d'organisation avec une faible participation des travailleurs	44,30 %	45,70 %	44,70 %	44,60 %	48,70 %	45,70 %
Modes d'organisation cumulant forte autonomie et forte participation des travailleurs	29,20 %	32,70 %	38,50 %	28,30 %	31,60 %	30,80 %

Source : Eurofound, EWCS 2021 (enquête téléphonique auprès des travailleurs)

- Difficulté spécifiquement française concernant la reconnaissance au travail »
- « Les pratiques managériales françaises apparaissent très verticales et hiérarchiques »
- Les « fortes exigences au travail » s'accroissent depuis le succès des « organisations contrôlées et rationalisées », comme les qualifie l'IGAS, qui regroupe « le taylorisme, le fordisme, le fayolisme, la « gouvernance par les nombres » ou le toyotisme, la variante rigide du lean management ».

Le management est identifié comme un « facteur essentiel de la santé des salariés »

Pistes

Pistes de l'IGAS sur les pratiques managériales

- Dialogue social
 - « **Inscrire les pratiques managériales dans les thèmes du dialogue social obligatoire sur la QVCT** » et « dans les plans nationaux et régionaux de santé au travail »
 - Etendre les pouvoirs du CSE en matière d'organisation du travail
 - Inscrire les pratiques managériales parmi les orientations stratégiques faisant l'objet de la procédure d'information-consultation avec le CSE
- « **Les priorités de l'inspection du travail**, traduites par le plan national d'action 2023-2025, n'intègrent pas cette dimension [du management] de manière explicite, et sont logiquement concentrées sur les enjeux les plus lourds en termes de santé au travail »
→ s'inspirer du modèle suédois :
 - en Suède, les inspecteurs du travail « vérifient que le leadership est bien intégré dans les objectifs stratégiques de l'entreprise », (stratégie gouvernementale pour l'environnement de travail 2021-2025 suédoise qui met l'accent sur le « travail soutenable »)
 - « Le chapitre de la stratégie [suédoise] concernant la santé au travail intègre [...], au-delà de la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (avec un ciblage spécifique, comme en France, sur les accidents graves et mortels) et de la réduction des expositions à des substances dangereuses, **des dimensions du management**, telles que **l'équilibre entre les exigences et les ressources dont disposent les travailleurs, le pouvoir et l'influence des travailleurs sur le contenu de leur travail ou le soutien de la communauté de travail et du management [...]**. »
- Réévaluer la représentation des salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance

Pistes

Vers l'écoute des travailleurs?

- [Fin 2025](#), une proposition de loi pour faire de l'écoute des salariés le 10ème principe de prévention, a été déposée par l'ancienne ministre du travail, Astrid Panosyan-Bouvet, et cosignée par Dominique Potier (Parti socialiste) et Stéphane Viry (Liot)
- Tentatives passées :
 - deux amendements déposés à l'été 2025 par les députés des groupes écologistes et socialistes
 - une proposition de loi de février 2024, de l'ex-député GDR, Pierre Dharréville.
- Cette mesure est l'une des 17 recommandations issues des Assises du travail de 2023 .
- Elle est mentionnée dans plusieurs publications du Conseil économique social et environnemental (Cese)
- et est portée par le projet 41-21 initié par Vincent Baud.

Pistes

Exemples de l'OIT

- **Conception du travail et des tâches de travail :**
 - « lorsque le poste implique une forte charge émotionnelle, prévoir des mesures d'accompagnement telles que la rotation des tâches pour éviter les interactions particulièrement exigeantes et des temps de récupération entre les tâches émotionnellement intenses
 - alterner les tâches afin de réduire l'exposition prolongée à des activités physiquement exigeantes
 - réduire les tâches inutiles, faciliter la rotation des tâches et proposer des alternatives pour maintenir l'engagement au travail, en évitant les tâches trop simples, répétitives ou monotones
 - encourager la communication informelle entre les managers et les travailleurs, ainsi qu'entre les travailleurs eux-mêmes, et mettre en place des systèmes de partage d'informations afin que les travailleurs aient accès aux informations dont ils ont besoin pour accomplir leur travail
 - accorder aux travailleurs une autonomie appropriée, en fonction de la nature de leur travail, afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches efficacement et en toute sécurité
 - fournir un soutien supplémentaire pendant les périodes de forte demande (par exemple, faire appel à plus de personnel, utiliser de meilleurs équipements ou externaliser certaines tâches)
 - ajuster la charge de travail totale en fonction des ressources disponibles ainsi que du nombre et des capacités des travailleurs
 - si le travail est automatisé ou informatisé, concevoir les procédés pour que le rythme de travail soit adapté aux travailleurs, en tenant compte de la nécessité de changer de tâche ou d'interrompre le flux de travail pour faire des pauses
 - adapter les compétences des travailleurs à la charge de travail et à sa complexité afin d'éviter une surcharge de travail (comme un manque de travail ou des tâches de travail trop faciles à réaliser) »

Pistes

Exemples de l'OIT

- **Politiques, pratiques et procédures générales régissant le travail :**
 - « fournir des informations claires sur les horaires de travail et la disponibilité des travailleurs (y compris les télétravailleurs) afin de faciliter leur droit à la déconnexion
 - mettre en place des mécanismes pour accompagner les travailleurs et les supérieurs hiérarchiques dans les processus de changement (par exemple, organiser des séances d'information ou de retour d'expérience pour répondre à toute question)
 - sur la violence et le harcèlement au travail, développer et mettre en œuvre des procédures transparentes et pertinentes pour signaler les incidents, gérer les conflits et résoudre les problèmes, en précisant les comportements attendus et la manière dont ils seront gérés
 - mettre en place des mécanismes d'information et de consultation pour discuter régulièrement du travail, de sa réalisation et de tout changement ayant une incidence sur les travailleurs
 - imposer des pratiques de gestion qui privilégient la sécurité et la santé des travailleurs sur le plan psychosocial, parallèlement aux objectifs organisationnels et de productivité, et qui s'appuient sur un leadership éthique et transparent »

RPS et jurisprudences

Harcèlement managérial : il n'est pas nécessaire de démontrer que le salarié a été personnellement visé par le harcèlement

- Les faits
 - Une salariée s'estimait victime de harcèlement moral. Plusieurs salariées de la boutique dans laquelle elle travaillait avaient dénoncé à la direction l'existence d'actes de harcèlement de la part de deux supérieures hiérarchiques. Parmi les faits dénoncés : des pressions pour démissionner, du chantage, un manque de respect, des insultes. De nombreuses salariées de la boutique s'étaient vu prescrire des arrêts de travail.
 - Enquête de l'employeur : témoignages concordants de chacune des salariées, et notamment celui de l'intéressée qui confirmait les propos tenus par ses collègues, révélait des faits la concernant personnellement, et évoquait la dégradation de son état de santé. L'inspecteur du travail a également relevé de nombreuses infractions sur le lieu de travail qui corroboraient ces plaintes. La salariée a ensuite été licenciée. Elle a saisi la juridiction prud'homale pour faire annuler son licenciement, soutenant qu'elle a été victime d'un harcèlement moral.
 - La cour d'appel a reconnu dans sa décision l'existence d'un harcèlement moral managérial et a annulé le licenciement. L'employeur se pourvoit en cassation, estimant que la cour d'appel n'a pas caractérisé de faits précis et répétés concernant directement la salariée requérante.
- La Cour de cassation considère que puisque la cour d'appel avait constaté que « les méthodes de gestion au sein de l'entreprise avaient eu pour effet de dégrader les conditions de travail de la salariée et étaient susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, elle n'était pas tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes » .
- La répercussion sur le salarié des méthodes de gestion employées dans l'entreprise ne se mesure donc pas aux actes qui auraient été commis contre lui, mais aux effets qu'elles entraînent sur lui.
- Une harmonisation des harcèlements « collectifs »
- Il se rapproche en ce sens d'autres types de harcèlement dégagés par la jurisprudence de la chambre criminelle, tels que le harcèlement moral institutionnel (Cass. crim., 21 janv. 2025, n° 22-87.145) et le harcèlement sexuel d'ambiance (Cass. crim., 12 mars 2025, n° 24-81.644).

[Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.412](#)

RPS et jurisprudences

Agissements sexistes

- Les agissements sexistes ...
 - tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (C. trav., art. L. 1142-2-1).
- ...entrent dans le champ de l'obligation de sécurité de l'employeur
 - L'employeur, comme c'est d'ailleurs le cas en matière de harcèlement, est tenu d'une obligation de sécurité : une fois informé de tels agissements, il doit tout mettre en œuvre pour les faire cesser.
 - Le code du travail instaure une protection contre le sexisme dit « ordinaire » dans l'entreprise: passible de sanctions disciplinaires, voire de licenciement
 - La sévérité de la sanction prononcée dépendra du contexte, certaines circonstances peuvent être atténuantes (absence d'antécédents disciplinaires) et d'autres sont considérées comme aggravantes
- Manager, une circonstance potentiellement aggravante
 - Responsable régional de plusieurs agences d'intérim, il saisissait visiblement la moindre occasion d'asséner remarques et blagues salaces à ses collaboratrices qui, « déstabilisées et épuisées » par le caractère systématique de ces propos et leur « exceptionnelle grossièreté » avaient fini par en référer au niveau supérieur. L'employeur, sur la base des éléments et des témoignages recueillis, prononce une mise à pied conservatoire puis licencie le salarié pour faute grave.
 - Cour d'appel : licenciement mais pas de faute grave donc cela n'empêchait pas le contrat de se poursuivre pendant la durée du préavis et permettait donc au salarié de prétendre aux indemnités de rupture dont il avait été privé.
 - Cour de cassation : comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis.
 - Elle estime donc que la cour d'appel a, à tort, écarté la qualification de faute grave et renvoie l'affaire devant une autre cour d'appel, qui la rejugera sur le fond.

[Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-14.363](#)

RPS et jurisprudences

- Un choc psychologique lors d'une réunion de travail peut constituer un accident du travail ([Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-12.238](#))
 - Le choc psychologique subi par une salariée lors d'une réunion au cours de laquelle son management a été mis en cause et sa capacité à gérer un conflit a été critiquée constitue un accident du travail.
- Harcèlement moral : la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas nécessaire ([Cass. soc., 11 mars 2025, n°23-16.415](#))
- Le salarié dont les méthodes de management causent une situation de souffrance au travail commet une faute grave. Les éventuels manquements de l'employeur, tenu à une obligation de sécurité ne peuvent pas atténuer la faute du salarié ([Cass. soc., 6 mai 2025, n°23-14.492](#))
- Un salarié, tenant des propos dégradants portant atteinte à la sécurité d'autres salariés, contrevient à son obligation de sécurité ([Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-11.048 FS-B](#))
 - Un directeur commercial, qui tient des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisant en raison de l'orientation sexuelle, porte atteinte à la sécurité psychique des autres salariés, et ainsi manque à son obligation de sécurité.
- Suicide lié au travail : l'employeur qui ne prévient pas les RPS commet une faute inexcusable ([Cass. 2e civ., 25 sept. 2025, n° 23-14.460](#))
 - Dans un arrêt du 25 septembre, la Cour de cassation retient que l'employeur, alerté, avant le suicide d'une salariée, des risques psychosociaux existants dans l'entreprise, avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par celle-ci.

RPS et jurisprudences

Le droit de retrait peut s'exercer de manière anticipée

Un ingénieur commercial est en arrêt de travail pour maladie du 14 au 28 février 2018 puis jusqu'au 28 novembre 2018. Il reprend son poste le 29 novembre et a, le 21 décembre, fait valoir son droit de retrait à partir du 2 janvier 2019. Il est licencié pour faute grave le 5 février 2019. Il demande en justice la nullité du licenciement et sa réintégration dans son poste, sous astreinte.

Son droit de retrait était fondé sur la modification de la structure de sa rémunération variable susceptible, selon lui, de détériorer profondément son état de santé.

La Cour de cassation estime légitime l'utilisation de son droit de retrait par le salarié contrairement à la cour d'appel qui avait estimé que le caractère d'imminence du danger faisait défaut, le salarié ayant anticipé son droit de retrait qui prenait alors effet de façon différée.

[Cass. soc., 11 juin 2025, n°23-23.291](#)

Annexes



Lefebvre Dalloz



Les systèmes d'inspection du travail en Europe

- Rapport de l'EU-Osha sur la manière dont les inspections du travail de 5 pays « contribuent avec succès à améliorer le respect de la réglementation en matière de SST » (Allemagne, Irlande, Norvège, Pologne et Portugal)
- **Problématiques** : contraintes de ressources, évolution des risques liés au travail avec la croissance d'une économie de services, l'introduction des nouvelles technologies, et les phénomènes de privatisation et de sous-traitance, et la complexité et la fragmentation de la réglementation
- **Enseignements** :
 - l'importance des nouvelles technologies : « Les 5 pays sont confrontés à des difficultés liées au ratio inspecteurs/effectifs et à la limitation des ressources en matière de SST » → « la numérisation et le ciblage fondé sur les données sont essentiels pour optimiser les ressources limitées et améliorer l'efficacité des inspections »
 - Promotion de la SST : vers des « approches plus nuancées qui tiennent compte des diverses capacités, contraintes et contextes des différentes entreprises », « les sanctions étant utilisées en cas d'infractions à la législation et considérées comme un dernier recours »
 - l'importance des réseaux collaboratifs (ex. : PME et les travailleurs vulnérables)
 - l'utilisation d'outils numériques (ex. : consultations vidéo et chatbots alimentés par l'IA) qui « offrent des solutions évolutives aux défis persistants de la dispersion géographique et des contraintes de ressources ». Mais « leur efficacité dépend d'une intégration réfléchie plutôt que d'un remplacement complet » des approches traditionnelles

Hyperconnexion

- Un travailleur reçoit **117 mails** par jour*
- Et « *les employés sont interrompus en moyenne toutes les 2 minutes - soit 275 fois par jour - par des réunions, des e-mails ou des notifications de chat [entre 9 et 17h]* », selon Microsoft
- « *L'utilisation massive et permanente des outils numériques génère **surcharge cognitive, fatigue, troubles du sommeil, isolement et désengagement progressif**. Elle fragilise les collectifs de travail et accroît les inégalités. C'est le rôle de l'employeur de poser des limites, ce que la loi sur la déconnexion l'autorise à faire.* », communiqué de la FIRPS (Fédération des intervenants en risques psychosociaux)
- Rappel : le droit à la déconnexion impose aux entreprises > 50 salariés d'organiser une négociation annuelle sur ce thème ou, à défaut d'accord, d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice de ce droit et de mettre en place des actions de sensibilisation ([C. trav., art. L. 2242-17](#))



* [Etude Microsoft](#) du 17 juin 2025 basée « sur des milliards de signaux de productivité Microsoft 365 agrégés et anonymisés à l'échelle mondiale »

Fortes chaleurs (rappel)

- Définition des **périodes de chaleur** dans l'arrêté (selon le dispositif Météo France) :
 - Vigilance **verte** : veille saisonnière sans vigilance particulière
 - Vigilance **jaune** : pic de chaleur → chaleur intense sur une courte durée (1 ou 2 jours) avec risque pour la santé humaine, les populations fragiles ou surexposées (conditions de travail, activités physiques), ou épisode persistant de chaleur
 - Vigilance **orange** : période de canicule → chaleur intense et durable avec atteinte ou dépassement des seuils départementaux, risque sanitaire pour toute la population exposée
 - Vigilance **rouge** : période de canicule extrême → canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité et son extension géographique, fort impact sanitaire pour toute la population, effets en termes de continuité d'activité
- Pas de températures maximales car « peu pertinent d'avoir un même seuil de température pour Montpellier et Dunkerque »

Episodes de chaleur intense

Exemples de mesures de prévention

- **Evaluation** des risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense **en intérieur ou en extérieur**
- Mise à jour du **DUERP et actions de prévention** :
 - Mise à jour du **Papripact** pour les entreprises > 50 salariés
 - Définition d'**actions de prévention** pour les entreprises < 50 salariés
- **Mesures de protection** (principes généraux de prévention) :
 - Pas d'exposition à la chaleur, ou moindre
 - Adaptation des horaires de travail, périodes de repos
 - Réduction du rayonnement solaire, amortissement, isolation
 - Eau potable fraîche à disposition (3 litres / jour / travailleur)
 - Equipements pour une température corporelle stable
 - Information et formation des travailleurs, etc.
- Adaptation des mesures de prévention avec le SPST pour les **personnes vulnérables** (âge, état de santé)
- Prise en compte des épisodes de chaleur intense dans le **plan de prévention**, le **PGCSPS** et le **PPSPS**
- **Procédure de mise en demeure préalable** applicable à la définition des mesures ou actions de prévention du risque professionnel lié à l'exposition aux épisodes de chaleur intense

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2025

[Arr. 27 mai 2025, NOR : TSST2503467A : JO, 1^{er} juin](#)

[D. n° 2025-482, 27 mai 2025 : JO, 1^{er} juin](#)

[Interview] Sandrine Hardy, experte d'assistance-conseil à l'INRS : "L'imprévu d'aujourd'hui doit devenir le prévu de demain"

30/04/2025



Le 25 mars dernier, l'INRS a organisé une journée technique "Prévenir les risques liés aux machines – Agir tout au long du cycle de vie". Avec une des intervenantes, Sandrine Hardy, nous revenons sur la sécurisation des interventions sur machines, et plus largement sur les liens entre maintenance et prévention.

Règlement Machines : application en 2027 (rappel)

- Publication du **règlement Machines 2023/1230**
 - Applicable dans l'ensemble des Etats membres sans transposition
 - (≠ directive Machines 2006/42/CE transposée par décret n° 2008-1156)
 - Date d'application : **20/01/2027**
- **Définition d'une machine**
 - Un ensemble équipé ou destiné à être équipé d'un **système d'entraînement** autre que la force humaine ou animale appliquée directement, composé de pièces ou d'organes liés entre eux, dont **au moins un est mobile** et qui sont réunis de façon solidaire en vue d'une application définie
- **Objectifs de l'évolution réglementaire**
 - Avoir des machines sûres
 - Augmenter la **confiance des utilisateurs envers les nouvelles technologies** (ex. : IA, internet des objets, robots, etc.)
 - Mettre en place une surveillance du marché plus efficace
- **Exemples de changements**
 - Redéfinition des **obligations de chacun** (ex. : fabricants de machines, de quasi-machines, importateurs, etc.)
 - Evolution d'**exigences essentielles de SST** : dispositifs de protection contre la corruption et les actes de malveillance, fiabilité des systèmes de commandes, coexistence humain-machines, etc.
 - **Marquage** machines (CE) et quasi-machines

[Règl. \(UE\) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil, 14 juin 2023 : JOUE n° L 165, 29 juin](#)

Solution HSE

La solution qui vous apporte **toutes les réponses aux problématiques HSE.**

- Suivre toute l'actualité métier
- Assurer une veille réglementaire
- Mettre en place des actions de prévention et de management environnemental
- Sensibiliser les équipes

- **Pour assurer sa veille réglementaire :**

- Une newsletter quotidienne avec votre actualité métier, juridique et technique
- Un récapitulatif hebdomadaire des textes législatifs et réglementaires en droit français et européen
- Plus de 100 fiches réglementaires pour retrouver les textes et champs d'application

- **Pour mettre en œuvre la réglementation**

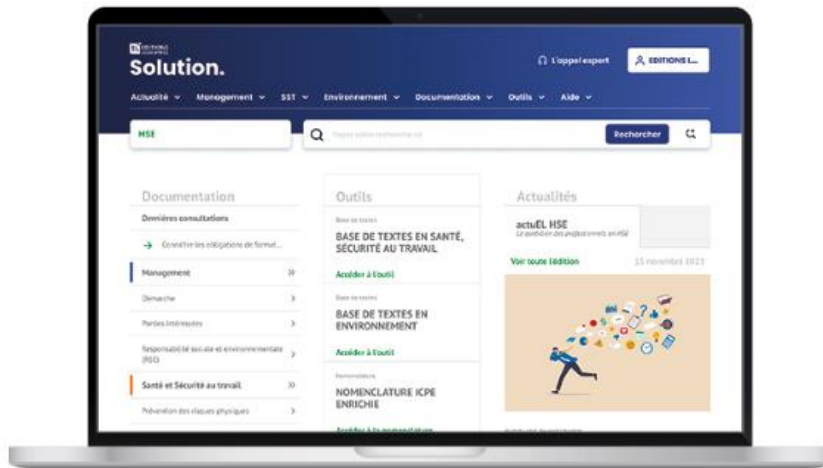
- Plus de 260 études thématiques en environnement et en sécurité
- Plus de 400 fiches conseils
- De nombreux outils : Nomenclature ICPE, tableaux récapitulatifs, checklists, modèles personnalisables, etc.

- **Pour sensibiliser en interne et gérer la démarche HSE**

- Plus de 130 supports de communication power-points téléchargeables, infographies) pour vous faire gagner du temps dans vos actions de sensibilisation en interne
- Toute la méthodologie pour mettre en place la démarche HSE

Pendant 15 jours | Sans engagement | 100% accessible en numérique

Je teste gratuitement



Actuel HSE

Chaque matin, faite le point sur l'actualité opérationnelle, technique et juridique de votre profession :

- Prévention, Conditions de travail, Risques psychosociaux, ..?
- ICPE, Energie, Déchets, REACH...

Une newsletter quotidienne :

- À la Une : les faits marquants du jour
- Interviews
- Bonnes pratiques
- Enquêtes et reportages
- Vidéos
- Podcasts



Lefebvre Dalloz



Lefebvre Dalloz **actuEL HSE**
Le quotidien des professionnels en santé sécurité / environnement

EDITIONS THÈMES AGENDA

mot clé, thème

Mercredi 24 septembre 2025

Télécharger le PDF

A la une | CSE/CSSCT
IA : le CSE central de France TV obtient la condamnation partielle de l'employeur pour défaut de consultation
À la suite d'une action en justice menée par l'intersyndicale CGT, CFDT, SNJ et FO, le tribunal judiciaire de Paris a condamné le 2 septembre France Télévision à consulter le CSE central sur une plateforme d'IA mettant à disposition des outils pour l'ensemble des salariés. En revanche, selon le tribunal, l'outil de conversation ne nécessitait pas de consultation.
Réagir

A la une | Energie
L'affichage du coût environnemental des vêtements, une nouvelle étape vers une mode plus durable
Le coût environnemental traduit l'ensemble des impacts générés par un produit textile, de sa production à sa fin de vie. Cette nouvelle signalétique pourra être déployée, de manière volontaire, dès le 1er octobre prochain. Le point sur ses modalités de calcul et de communication.
Réagir

En bref
Prévention
«Travailler mieux» : 17 propositions de chercheurs en science du travail en accès libre
Produits chimiques
Quelle méthode de mesure des niveaux d'exposition sur le lieu de travail pour l'acétaldéhyde ?

Contenus, avantages, offres... / Découvrez ELnet HSE →

Articles les + lus Dernières réactions

- Les entreprises appelées à transformer les conflits en opportunités
- Pour améliorer la santé mentale des salariés, l'Institut Sapiens appelle à une «transformation radicale de la posture de la fonction RH»
- Les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et aux habilitations électriques sont publiés
- Quatre ressources de l'Anact pour prévenir les TMS

Vidéos

- Installation d'une aération ou d'une ventilation
- Mise en place d'un appareil de mesure en continu

[Vidéo] Le radon au travail... Parlons-en !
Toutes les vidéos

Je teste gratuitement