

RADIOACTIVITÉ

**INRS – ED 4440 : RETRAIT DES DÉTECTEURS DE FUMÉE IONIQUES,
UNE ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE EN 2026**

Dans sa fiche ED 4440 mise à jour en mars 2026, l'INRS rappelle que les détecteurs de fumée à chambre d'ionisation (DFCI) ont longtemps été utilisés pour la prévention des incendies. Leur fonctionnement repose sur une source radioactive, le plus souvent de l'américium-241, qui permet de détecter rapidement la fumée. En situation normale, ces appareils ne présentent pas de danger. En revanche, en cas de détérioration, ils peuvent libérer des particules radioactives dangereuses pour la santé, notamment si elles sont inhalées ou ingérées.

Une réglementation désormais stricte

L'INRS souligne que depuis 2002, l'utilisation de substances radioactives dans les produits de consommation est interdite. Les DFCI installés ont bénéficié de dérogations, mais celles-ci ont pris fin entre 2015 et 2021. La fiche ED 4440 insiste donc sur l'obligation actuelle de procéder à leur retrait dans les meilleurs délais, tout en maintenant un système de détection incendie efficace.

**Des obligations pour renforcer la sécurité**

Selon l'INRS, les détenteurs doivent recenser leurs équipements, faire appel à une entreprise autorisée pour la dépose et conserver les documents justificatifs. Il est strictement interdit de manipuler ou de jeter ces détecteurs soi-même. En cas d'incident, comme un appareil endommagé ou déplacé, il faut éviter tout contact, sécuriser la zone et contacter un professionnel. Cette réglementation vise à éliminer progressivement les sources radioactives des bâtiments et à améliorer la sécurité des personnes.

Source : INRS

SANTÉ

CULTURE D'ÉQUIPE OU HARCÈLEMENT MORAL ?

Dans certaines entreprises, la pression, les critiques ou les méthodes de management dures sont présentées comme nécessaires à la performance collective. Cette "culture d'équipe" peut sembler normale, voire valorisée.

Cependant, la justice rappelle que certaines pratiques peuvent porter atteinte à la dignité des salariés et à leur santé.

Lorsqu'elles deviennent répétées et dégradantes, elles peuvent être requalifiées en harcèlement moral, même sans intention de nuire.

Des pratiques managériales à risque

Certaines méthodes sont fréquentes mais juridiquement dangereuses :

- Pression constante sur les objectifs
- Remarques humiliantes ou critiques en public
- Mise en concurrence excessive entre collègues
- Chantage à la performance (prime, poste, sanction)
- Isolement ou mise à l'écart

Présentées comme "motivantes", elles peuvent en réalité dégrader les conditions de travail.

Ce que dit le droit

L'harcèlement moral est défini par le Code du travail comme :

- Des agissements répétés
- Qui dégradent les conditions de travail
- Et portent atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé du salarié

Point essentiel :

- L'intention de nuire n'est pas nécessaire
- Les effets sur la victime suffisent

Ce que disent les juges

Pression et management agressif : *Cour de cassation, 12 mai 2021*

Une pression excessive ayant un impact sur la santé peut caractériser un harcèlement moral

Dégradation des conditions de travail : *Cour de cassation, 19 mai 2021*

Des agissements répétés dégradant les conditions de travail suffisent à caractériser le harcèlement

Responsabilité de l'employeur : *Cour de cassation, 12 juillet 2022*

L'employeur est responsable des méthodes de management utilisées dans l'entreprise, même si elles viennent d'un manager

Harcèlement moral "institutionnel" : *Cour de cassation, 21 janvier 2025 (affaire France Télécom)*

Une politique globale d'entreprise peut être reconnue comme harcèlement, même sans viser une personne en particulier

Exemple : pression organisée pour pousser des salariés à partir

Source : Légifrance

ÉNERGIE

AUDIT ÉNERGÉTIQUE (SMÉ) : LES NOUVELLES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES POUR LES ENTREPRISES



Un cadre réglementaire en pleine évolution

Face aux enjeux climatiques et à la nécessité de réduire les consommations énergétiques, la réglementation européenne et française évolue. Les nouvelles dispositions issues de la directive sur l'efficacité énergétique et de la loi DDADUE renforcent les obligations des entreprises. L'objectif est clair : **améliorer durablement la performance énergétique des organisations et accélérer leur transition.**

Des obligations basées sur la consommation

Désormais, les exigences ne reposent plus uniquement sur la taille de l'entreprise, mais sur son niveau de consommation énergétique.

- Les entreprises consommant plus de 2,75 GWh/an doivent réaliser un audit énergétique tous les 4 ans. Cet audit doit couvrir au moins 80 % des usages énergétiques et permettre d'identifier des pistes d'amélioration concrètes.
- Pour les structures les plus énergivores avec une consommation $\geq 23,6$ GWh/an, une obligation supplémentaire s'applique : la mise en place d'un système de management de l'énergie (SMé) certifié, tel que la norme ISO 50001, d'ici octobre 2027.

De l'audit ponctuel à l'amélioration continue

Ces évolutions marquent un changement important : on passe d'une logique de contrôle ponctuel à une démarche structurée et continue. Le SMé permet de suivre les consommations, d'analyser les écarts et de mettre en œuvre des actions d'amélioration sur le long terme.

L'audit énergétique reste un outil clé, notamment pour identifier des gisements d'économies pouvant atteindre des niveaux significatifs selon les secteurs d'activité. Il constitue souvent la première étape vers une stratégie énergétique plus globale.

Un levier de performance pour les entreprises

Au-delà de l'aspect réglementaire, ces dispositifs offrent de réelles opportunités. Une meilleure maîtrise de l'énergie permet de réduire les coûts, de limiter l'impact environnemental et de renforcer la résilience face aux fluctuations des prix de l'énergie. Dans une démarche QSE, ces obligations s'intègrent pleinement aux enjeux de développement durable et de performance globale. Elles encouragent les entreprises à adopter une vision proactive, en faisant de l'énergie un véritable levier stratégique.

Source : Inforisque

SÉCURITÉ

EVOLUTION DE L'OBLIGATION DE PPSPS (PLAN PARTICULIER DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ)

Qu'est ce qu'un PPSPS et quelle est son utilité ?

Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) est un document obligatoire dans le cadre des chantiers soumis à coordination SPS. Il permet à chaque entreprise intervenante d'identifier les risques liés à ses activités et de définir les mesures de prévention adaptées. Ce document s'inscrit dans une démarche de prévention des risques professionnels, notamment en situation de coactivité, où plusieurs entreprises interviennent simultanément ou successivement sur un même chantier. L'objectif de ce document est de garantir la sécurité des travailleurs en anticipant les dangers et en organisant les conditions d'intervention de manière sécurisée. Traditionnellement, cette obligation concernait principalement les entreprises de construction participant directement à la réalisation de l'ouvrage.

L'arrêt de cassation : un accident à l'origine de cette évolution majeure

Un arrêt rendu le 14 janvier 2025 par la Cour de cassation marque une évolution importante. Cette décision fait suite à un accident mortel survenu lors d'une opération de maintenance sur une grue à tour utilisée sur un chantier. Les juges ont retenu la responsabilité de l'employeur de la victime ainsi que celle de l'entreprise utilisatrice de la grue, pour ne pas avoir établi de PPSPS. Les entreprises concernées ont contesté, estimant que leur activité de maintenance ne participait pas directement à la construction de l'ouvrage et ne relevait donc pas du champ de la coordination SPS. La Cour de cassation a rejeté ces arguments et a considéré que toute entreprise intervenant sur un chantier soumis à un plan général de coordination (PGC SPS) doit établir un PPSPS, dès lors que son intervention concourt à la réalisation de l'opération, même de manière indirecte.

Les conséquences de cet arrêt

Cette décision élargit considérablement le champ d'application du PPSPS. Désormais, l'obligation ne concerne plus uniquement les entreprises de construction, mais l'ensemble des entreprises intervenant sur le chantier, y compris les prestataires de services tels que les entreprises de maintenance, de contrôle ou de vérification.

Cette extension soulève également des enjeux organisationnels. Le nombre d'entreprises soumises à l'obligation de PPSPS augmente, ce qui complexifie la mission des coordonateurs SPS. Ces derniers devront intégrer davantage d'intervenants dans leur analyse et organiser des inspections communes plus nombreuses.

SÉCURITÉ

RISQUE CHALEUR : INTÉGRATION OBLIGATOIRE AU DUERP DEPUIS LE 1^{er} JUILLET 2025

Face à l'intensification des vagues de chaleur liée au dérèglement climatique et à au moins 48 décès professionnels recensés depuis 2018 le Gouvernement a publié le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025. Ce texte, applicable depuis le 1^{er} juillet 2025, renforce les obligations de l'employeur en matière de prévention du risque chaleur et l'intègre formellement au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), tous secteurs et toutes tailles d'entreprise confondus.

Un risque enfin structuré dans le droit du travail :

En règle générale, aucune température-seuil légale n'interdit de travailler. Cependant, le Code du travail impose désormais à l'employeur d'évaluer le risque d'exposition à la chaleur intense, aussi bien en intérieur qu'en extérieur. Le décret s'appuie sur le dispositif de vigilance de Météo-France. Dès le passage en vigilance jaune, les premières obligations de prévention s'activent. Les niveaux orange et rouge appellent un plan d'action renforcé, pouvant inclure l'arrêt de chantier (dispositif chômage-intempéries dans le BTP).

Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur ?

Le décret définit plusieurs mesures à inscrire dans les documents de prévention :

- Eau potable fraîche
- Ventilation et confort thermique
- EPI et protection adaptés
- Organisation du travail
- Formation et information

Art. L. 4721-4 C. trav. : « Si l'inspection du travail constate l'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention du risque chaleur dans le DUERP, elle peut mettre en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations dans un délai de 8 jours. À défaut, procès-verbal peut être dressé. »

En cas d'accident du travail lié à la chaleur non anticipé, l'employeur s'expose à une mise en cause pour **faute inexcusable** si le DUERP ne comporte pas d'évaluation du risque ni de mesures adaptées.