

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 5 - 2025

Pour rappel, la gazette juridique a pour but de vous informer de manière simplifiée de **l'actualité juridique relative au droit de la santé au travail**. Elle vous est envoyée en tant qu'adhérent de l'un des SPSTi partenaires (*AST08, ASTHM, PROVAE, PST51, RST*) environ tous les deux mois. Si toutefois, vous ne souhaitez plus en être destinataire, vous pouvez à tout moment cliquer sur l'onglet « *se désabonner* ». Cette newsletter répond à notre devoir d'information et de communication envers nos adhérents.

La présente gazette a été réalisée à la date du *13 novembre 2025*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

QUID des « ex-SIR 2 » ?

Habilitation électriques et Autorisations de conduites : quel suivi de santé au travail organiser ?

Qui ?

1- Il s'agit d'une part de la **conduite des équipements** visés par l'article R. 4323-56 du Code du travail :

- Grues à tour ; (R. 487 CACES)
- Grues mobiles ; (R. 483 CACES)
- Grues auxiliaires de chargement ; (R. 490 CACES)
- Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ; (R. 489 CACES)
- Plates-formes élévatrices mobiles de personnes ; (R. 486A CACES)
- Les engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté. (R. 482A CACES).

Tous les CACES ne sont pas concernés par cette habilitation. En effet, la conduite de ponts roulants et portiques (R.484 – CACES) ou de chariots gerbeurs à conducteur accompagnant (R.485 – CACES) n'implique pas la remise de l'attestation de non-contre-indication à la conduite ce qui signifie que seule une attestation de suivi sera délivrée (car SIS).

2- D'autre part, cela concerne les **travaux sous tension** ou certaines **opérations au voisinage de pièces nues sous tension** pour lesquels une habilitation est prévue par les articles R. 4544-10 et R. 4544-11 du Code du travail.

Ne sont notamment pas concernées les opérations au voisinage de pièces nues sous tension suivantes :

- Les consignations ;
- Les essais, mesurages, vérifications et manœuvres
- Les opérations sur les installations photovoltaïques.

• COMMENT ?

Les salariés concernés ne sont donc plus soumis à un suivi individuel renforcé (SIR) pour lequel un avis d'aptitude était obligatoire.

Ils font désormais parti du **suivi individuel simple (SIS)** mais devront être vus malgré tout par le médecin du travail afin qu'il puisse délivrer un **certificat de non contre-indication médicale** qui sera valable 5 ans.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le **1er octobre 2025**.

• A SAVOIR :

Tous les avis d'aptitude délivrés au titre du SIR, avant le 1er octobre 2025, tiennent lieu pendant une durée de 5 ans à compter de leur délivrance, de non contre-indication médicale. Il n'est donc pas forcément nécessaire de réorganiser une visite avant. Contactez votre SPSTi pour toute question.

Pour aller plus loin : le ministère du travail a publié un **QUESTIONS REPONSES** précisant le cadre réglementaire en la matière.

<https://travail-emploi.gouv.fr/suivi-individuel-de-letat-de-sante-des-travailleurs-conduite-dengins-risque-electrique-le-decret-du-18-avril-2025#anchor-navigation-185>





UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Un salarié peut-il exercer une activité concurrente pendant un arrêt de travail ?

La Cour de cassation est intransigeante à ce sujet : Proposer, même vainement, une **activité concurrente pendant son arrêt** maladie constitue un manquement à l'obligation de loyauté **justifiant un licenciement pour faute grave**.

Dans cet arrêt du 1^{er} octobre 2025, la Cour de cassation rappelle que pendant les périodes de suspension de son contrat de travail, liées notamment à un arrêt de travail, le salarié reste tenu envers son employeur d'une **obligation de loyauté**.

Le fait de proposer pendant son arrêt de travail, avant la rupture du contrat de travail, une activité concurrente de celle de son employeur constitue un manquement à l'obligation de loyauté.

En l'espèce le salarié avait été placé en arrêt de travail pour maladie pendant lequel il a proposé ses services au dirigeant d'une société concurrente. Licencié par son employeur pour faute grave il a saisi la juridiction prud'homale en affirmant que le seul fait de préparer une future activité concurrente, fût-ce à l'insu de l'employeur, ne constitue pas une faute grave dès lors que cette concurrence n'est pas effective avant l'expiration du contrat de travail.

Pour aller plus loin : L'interdiction s'applique à toute activité rémunérée ou non même si elle est limitée et si elle a lieu pendant un arrêt de travail. Mais le salarié peut le faire s'il en a été expressément autorisé par le médecin.

Si le salarié exerce une activité interdite pendant l'arrêt maladie, il devra **restituer les indemnités journalières versées** par l'organisme de sécurité sociale : CPAM, MSA.

Si l'employeur a laissé travailler le salarié alors qu'il était au courant de l'arrêt maladie, le salarié peut lui demander le versement de dommages et intérêts d'un montant correspondant aux sommes restituées à la

Attention il reste toutefois possible de suivre une **formation pendant son arrêt de travail** à la condition que le médecin traitant l'y autorise et que cet accord soit transmis au médecin de la CPAM par LRAR

Cass. Soc., n° 24-17.418, 1er octobre 2025





Santé sécurité des intérimaires : quelles obligations réglementaires ?

Comme tout salarié, dès son embauche, un salarié intérimaire doit bénéficier d'une visite auprès du SPSTi.

En fonction de son exposition aux risques, son suivi de santé sera différent.

SIS : s'il est catégorisé un en suivi individuel simple : une visite d'information et de prévention (**VIP**) **initiale** aura lieu **dans les 3 mois** avec le médecin ou l'infirmier en santé au travail.

SIR : s'il s'agit d'un suivi renforcé, une visite médicale d'aptitude (**VMA**) à l'embauche sera réalisée avec le médecin du travail **avant** la prise effective de poste.

Pour les salariés intérimaires soumis aux habilitations électriques et autorisations de conduite, un certificat de non contre-indication médicale sera délivré par le médecin du travail d'une **durée de validité de 5 ans**.

C'est à l'employeur c'est-à-dire **l'agence d'emploi** d'organiser ce suivi de santé.

Ce qui diffère par rapport aux salariés en CDI ou CDD :

L'attestation de suivi délivrée ou la fiche d'aptitude ne seront valables en revanche **que 2 ans** contrairement aux autres salariés pour lesquels la périodicité en SIS peut aller jusqu'à 5 ans et 4 ans pour le SIR.

Les certificats de non contre-indications médicales restent quant à eux valables 5 ans.

Pour aller plus loin : l'INRS a publié un guide détaillant le cadre réglementaire concernant la santé/sécurité des salariés intérimaires

Pour rappel : une nouvelle visite (VIP) ou (VMA) ne sera pas nécessaire si :

- La précédente visite a eu lieu il y a moins de 2 ans (attestation de suivi ou fiche d'aptitude délivrée)
- L'emploi et les risques d'exposition sont identiques à l'emploi précédent
- Aucun aménagements ou inaptitude n'ont été prononcés dans les 2 ans.

