

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 jusque 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.

