

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

16 juin 2026



**PLAN SANTE AU TRAVAIL 2026-2030.** Le Ministère du Travail a présenté son **Plan Santé au travail 2026-2030** ([ici](#)). Structuré autour de quatre axes, cette cinquième mouture du plan poursuit en priorité plusieurs orientations phares : **prévenir les accidents du travail graves et mortels ainsi que l'absentéisme, promouvoir la santé des femmes au travail, prendre en compte les nouveaux enjeux de santé liés au changement climatique et aux transformations numériques, et promouvoir la santé mentale.** Au total, 50 actions sont prévues. Pour leur déploiement, le plan mise sur une gouvernance remaniée.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**LE VELO POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL.** Une étude récente ([ici](#)) révèle que si 89 % des salariés voient au moins un bénéfice à l'utilisation du vélo pour aller travailler, **seuls 29 % d'entre eux y recourent plusieurs fois par semaine, et 10 % quotidiennement.** Parmi les principaux freins cités à la pratique, figurent la météo (46 %), la durée des trajets (43 %), la peur de transpirer (41 %) et le manque de sécurité sur la route (37 %). Néanmoins, **62 % des salariés seraient prêts à utiliser un vélo électrique pour au moins une partie de leur trajet domicile-travail** et 72 % d'entre eux aimeraient que leur entreprise finance ou subventionne l'utilisation du vélo.



[En savoir plus](#)



**INVALIDATION DU FORFAIT JOURS ET REMBOURSEMENT DES JRJT.** Dans un arrêt du 3 juin ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **l'invalidation de la convention de forfait-jours conclue sur le fondement d'un accord collectif qui se borne à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année des salariés soumis à une telle convention, sans prévoir l'acquisition par les salariés de JRJT dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante (en l'occurrence l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie), ne donne pas lieu à un indu.**

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**DECRETS RELATIFS AUX ARRETS DE TRAVAIL PRESCRITS AU SALARIE** Un décret du 12 juin ([ici](#)) **limite la durée maximale des arrêts de travail à 31 jours pour le premier arrêt, et à 62 jours en cas de renouvellement.** Les médecins pourront dépasser ce plafond, sous conditions. Un autre décret du même jour ([ici](#)) **rend la visite médicale de reprise facultative lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une visite de préreprise.** Cette exception est soumise à une double condition : 1°) la visite de préreprise doit avoir eu lieu **dans les 30 jours précédant la reprise effective du travail** ; 2°) le médecin du travail doit avoir conclu qu'**aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'était nécessaire en vue de la reprise.**



[En savoir plus](#)



## LA CHALEUR AU TRAVAIL

Un décret ([ici](#)) et un arrêté ([ici](#)) du 27 mai 2025 ont introduit de nouvelles obligations en matière de prévention en cas de fortes chaleurs.

**LA TO DO LIST**

<b>Objectifs</b>	Protéger les salariés contre les risques liés à la chaleur (ex : fièvre, migraines, crampes, déshydratation, insolation...).
<b>Seuils de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Vigilance verte</b> : veille saisonnière sans vigilance particulière ;</li><li>- <b>Vigilance jaune</b> : pic de chaleur (exposition sur une période de 1 à 2 jours à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine en raison des conditions de travail ou de leur activité physique) ;</li><li>- <b>Vigilance orange</b> : période de canicule (chaleur intense et durable susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée) ;</li><li>- <b>Vigilance rouge</b> : période de canicule extrême (canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son ampleur géographique qui présente un fort impact pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux de continuité d'activité).</li></ul>
<b>Mesures de prévention</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur (ou une exposition moindre) ;</li><li>- Modification de <b>l'aménagement</b> ou de <b>l'agencement</b> des lieux et postes de travail ;</li><li>- <b>Adaptation</b> de l'organisation du travail (notamment les horaires de travail) pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition (possibilité de prévoir des périodes de repos) ;</li><li>- Mise en œuvre de <b>moyens techniques</b> pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux de travail (pare-soleil, brumisateurs, ventilateurs...) ;</li><li>- <b>Augmentation</b>, autant que possible, de <b>l'eau potable fraîche</b> mise à disposition des travailleurs ;</li><li>- <b>Choix d'équipements de travail appropriés</b> permettant de maintenir une température corporelle stable ;</li><li>- Fourniture d'<b>équipements de protection individuelle</b> permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires ;</li><li>- <b>Information et formation</b> adéquate des travailleurs sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle afin de réduire leur exposition au maximum.</li></ul>
<b>DUERP</b>	L'employeur doit intégrer le risque de fortes chaleurs dans le <b>DUERP</b> .