

février 2026

N° 01

La note Santé
et conditions
de travail
pour les
équipes
syndicales

Union
syndicale
Solidaires

la-petite-boite-a-outils.org

Jurisprudences Fonctionnement du CSE / Jurisprudences en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles / Respect des préconisations médicales et obligation de sécurité de l'employeur / Certificats médicaux des médecins : une décision importante – mais pas suffisante – du Conseil d'État / Harcèlement, discrimination et enquête interne / Enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination / Autres jurisprudences sur le harcèlement / **En bref** Sécurité sociale : arrêts maladie, formulaires, indemnités : des nouveautés réglementaires



FONCTIONNEMENT DU CSE

Un accord peut prévoir que c'est la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui sera réunie à la suite d'un accident ou événement grave.
Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-10.857

JURISPRUDENCES EN MATIÈRE D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Audiogramme, rapport d'autopsie : des pièces relevant du secret médical

- Plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont confirmé que l'audiogramme mentionné au tableau n° 42 des maladies professionnelles constitue un élément du diagnostic couvert par le secret médical et n'est donc pas transmissible à l'employeur.
Cass. 2^e civ., 5 déc. 2024, no 22-23.310 ; Cass. 2^e civ., 5 déc. 2024, n° 22-24.155 ; Cass. 2^e civ., 5 déc. 2024, n° 22-23.067 ; Cass. 2^e civ., 5 déc. 2024, n° 22-23.835).

- Un rapport d'autopsie n'est plus communicable
En cas de déclaration d'accident du travail ayant entraîné le décès du salarié, la CPAM procède à une enquête et, dans ce cadre, l'employeur a accès au dossier. Toutefois, dans un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation considère désormais que « le rapport d'autopsie constitue un élément couvert par le secret médical qui n'a pas à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services de la caisse ».

Ce jugement ne prive pas pour autant l'employeur de son droit de contester un accident ou une maladie professionnelle et donc de solliciter auprès du juge la désignation d'un expert judiciaire à qui seront remises les pièces du dossier médical de la victime. *Cass. 2^e civ., 3 avril 2025, n° 22-22.634*

Le décès soudain sur le lieu de travail est un accident du travail

Suite à la mort subite d'un salarié sur son lieu de travail et après enquête, la CPAM a pris en charge l'accident au titre de la législation professionnelle. L'employeur conteste cette décision et la Cour d'appel lui donne raison en s'appuyant sur l'expertise qui n'a pas mis en évidence la cause exacte du décès et en conclut que le décès doit être considéré comme exclusivement lié à un état pathologique antérieur.

La Cour de cassation rappelle que « l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ». Les

causes du décès étant inconnues, il n'est donc pas démontré qu'il a une cause étrangère au travail.
Cass. 2^e civ., 27 février 2025, n° 22-23.919

La chute survenue pendant une mission est un accident du travail

Selon une jurisprudence constante, l'accident survenu en mission, qu'il intervienne à l'occasion d'un acte professionnel ou de la vie courante, est un accident du travail, sauf s'il est démontré que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel, preuve qui peut être très difficile à apporter.

Deux arrêts viennent illustrer ces principes :

- la chute d'une salariée qui se rendait en skateboard de son hôtel au restaurant durant une escale (*CA Amiens, 21 mai 2024, n° 22/02047*)
- la chute d'une salariée au cours d'une sortie à la patinoire avec ses collègues durant une formation organisée par le CSE (*CA Paris, 26 avril 2024, n° 21/0321*)

Une société donneuse d'ordre condamnée au titre de son obligation de coordination générale

Dans cette affaire une société engage une autre société qui à son tour, fait appel à un sous-traitant pour réaliser des travaux au cours desquels un salarié décède par électrocution. La Cour d'appel condamne les deux sociétés pour homicide involontaire, ce que conteste la société donneuse d'ordre. La Cour de cassation rappelle que la coordination générale des mesures de prévention sur le chantier lui incombait et qu'elle ne pouvait invoquer avoir confié à une autre société la charge de réaliser les contrôles pour se dédouaner de sa responsabilité. L'arrêt est confirmé.

Cass. crim., 28 janvier 2025, n° 23-84.373

Reconnaissance de la faute inexcusable : de nouvelles illustrations jurisprudentielles

- Alors que sa maladie avait été prise en charge implicitement par la CPAM au titre de la législation professionnelle, le salarié demande la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel qui a reconnu l'origine professionnelle de la maladie, au motif que le juge aurait dû au préalable recueillir l'avis du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) dès lors que la maladie est hors tableau.

Cass. 2^e civ., 9 janvier 2025, n° 22-23.485

- Un salarié ayant obtenu la reconnaissance de sa maladie au titre du tableau n° 16 bis après un avis favorable du CRRMP, demande la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. La Cour d'appel refuse cette reconnaissance, estimant que l'origine professionnelle n'est pas rapportée, l'exposi-

tion habituelle au goudron n'étant pas démontrée. La Cour de cassation a cassé ce jugement, considérant que la contestation du caractère professionnel de la maladie aurait dû être précédée d'un second avis d'un CRRMP.

Cass. 2^e civ., 9 janvier 2025, n° 22-24.443

• Un salarié victime d'un accident (chute de grande hauteur) pris en charge au titre de la législation professionnelle demande la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. La Cour d'appel ne la reconnaît pas, au motif que le salarié a décidé de sa propre initiative d'emprunter une autre voie et d'utiliser l'échelle de la copropriété non conforme et qui s'est révélée être à l'origine directe de la chute. En conséquence, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir prévu un tel comportement. La Cour de cassation a cassé l'arrêt en constatant que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé des travailleurs (PPSPS) ne prévoyait pas les modalités d'accès aux terrasses et les mesures de sécurité propres à garantir la sécurité de ces derniers. La Cour de cassation en a déduit que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la victime du danger de chute de grande hauteur dont il ne pouvait pas ne pas avoir conscience.

Cass. 2^e civ., 9 janvier 2025, n° 22-24.167

RESPECT DES PRÉCONISATIONS MÉDICALES ET OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Lors de sa reprise après un accident du travail, le salarié chauffeur routier avait fait l'objet de préconisations de la part du médecin du travail. De nouveau en arrêt de travail, le salarié a saisi le conseil des prud'hommes, considérant que l'employeur avait failli à son obligation de sécurité en ne respectant pas les recommandations médicales.

La Cour d'appel a débouté le salarié tout en relevant que l'employeur ne s'était pas assuré que les lieux de livraison attribués au salarié étaient bien tous équipés du matériel préconisé par le médecin du travail alors que six d'entre eux n'en disposaient pas.

La Cour de cassation a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité en n'ayant pas vérifié que les lieux de travail étaient équipés du matériel préconisé. L'employeur doit donc s'assurer de l'effectivité des mesures.

Cass. Soc. 11 juin 2025, FB, n° 24-13.083

CERTIFICATS MÉDICAUX DES MÉDECINS : UNE DÉCISION IMPORTANTE — MAIS PAS SUFFISANTE — DU CONSEIL D'ÉTAT

Depuis plusieurs années, des employeurs poursuivent devant le Conseil de l'ordre des médecins

qui rédigent des certificats médicaux ou des courriers établissant un lien entre les problèmes de santé (et notamment de souffrance psychique) et le travail. La plupart du temps, ce qui est invoqué est la violation des obligations déontologiques des médecins qui établiraient des « rapports tendancieux » ou des « certificats de complaisance ».

Dans une affaire opposant un médecin au Conseil de l'ordre qui l'avait sanctionnée pour avoir écrit la mention « burn out » dans son avis de prolongation d'arrêt de travail, le Conseil d'État a considéré que l'absence d'analyse des conditions de travail de l'intéressé, notamment du médecin du travail, ne saurait caractériser l'établissement d'un certificat tendancieux ou de complaisance.

C'est une décision importante qui peut protéger les médecins, mais il ne s'agit pas d'une protection absolue. Il faut donc continuer à s'attaquer à ces procédures d'exception et obtenir l'abrogation du décret de 2007 qui autorise les employeurs à engager des procédures devant le Conseil de l'ordre.

CE, 4^e -1^{re} chambre réunies, 28 mai 2024, 469089

HARCÈLEMENT, DISCRIMINATION ET ENQUÊTE INTERNE

L'employeur public ou privé est tenu à une obligation de sécurité, et, à ce titre, il doit prévenir tout acte de discrimination ou de harcèlement. Sa responsabilité ne peut être écartée que s'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. En cas de dénonciation de faits de harcèlement ou de discrimination, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires et suffisantes pour les faire cesser et préserver la santé et la sécurité des salariés. Il peut diligenter une enquête interne pour déterminer l'effectivité des faits dénoncés, mais ce n'est pas une obligation.

Plusieurs jurisprudences sont venues confirmer qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier la valeur probante d'une enquête interne au regard des éléments qu'elle contient et, le cas échéant, des autres éléments de preuve produits par les parties.

En voici quelques illustrations :

– Dans une première affaire, l'employeur s'était limité à interroger les proches collègues de la victime et l'enquête avait été menée par la direction des ressources humaines (et non par le CSE/CHSCT). La Cour de cassation a considéré qu'au vu des éléments vde l'enquête, le harcèlement était caractérisé et le licenciement justifié.

Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.058

– Dans une deuxième affaire, la salariée reprochait à son employeur de ne pas avoir mené une enquête interne alors qu'elle avait dénoncé des faits de har-

cèlement moral à son encontre. La Cour de cassation partage l'appréciation de la Cour d'appel, qui a jugé que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée et qu'il n'avait pas manqué à son obligation de sécurité, même en l'absence d'enquête interne.

Cass. Soc. 12 juin 2024, n° 23-13.975

– Dans une troisième affaire, l'employeur conteste l'arrêt de la Cour d'appel, qui a déclaré le licenciement d'un salarié comme dénué de cause réelle et sérieuse au motif que l'enquête interne ne permettait pas de prouver que l'intéressé avait commis des actes de harcèlement sexuel. Pour les juges, l'enquête n'apparaissait pas suffisamment probante pour plusieurs raisons : comptes rendus d'entretiens tronqués, témoignages manquants, faits décrits par une personne non confirmée par d'autres témoins, intégralité de l'enquête non versée aux débats... La Cour de cassation confirme que la Cour d'appel a bien évalué la valeur probante de l'enquête et constaté que celle-ci comme les autres éléments de preuve ne permettaient pas d'établir le harcèlement sexuel commis par le salarié licencié.

Cass. Soc. 18 juin 2024, n° 23-19.022

À signaler un document qui peut être utile aux équipes syndicales : la Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 de la Défenseure des droits relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=53669

AUTRES JURISPRUDENCES SUR LE HARCÈLEMENT

Peu importe de qualifier ou non les faits de harcèlement moral

Un salarié, licencié pour faute grave, saisit le Conseil de Prud'hommes afin notamment de dénoncer un harcèlement moral et le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. La Cour d'appel rejette ses demandes, estimant que le salarié n'avait jamais qualifié les faits dénoncés de harcèlement moral et qu'en conséquence, l'employeur n'avait aucune obligation d'agir.

La Cour de cassation en a jugé autrement, en s'appuyant sur les éléments fournis par le salarié, qui à plusieurs reprises a fait part à son employeur des problèmes rencontrés avec son supérieur hiérarchique (difficultés à travailler ensemble, sentiment de rejet et de découragement, anxiété induisant un mal-être au travail, reproches, attitude agressive et acharnement à son égard), et peu importe qu'il n'ait pas qualifié dans ses courriels de « harcèlement

moral » les faits sur lesquels il alertait son employeur. En conséquence, dès lors qu'un salarié exprime un sentiment de souffrance ou un mal-être persistant, l'employeur doit enquêter et prendre des mesures appropriées.

À noter que la seule réaction de l'employeur a été de le convoquer à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave.

Cass. Soc. 8 janvier 2025, n° 23-19.996

Constater une dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas nécessaire

Une salariée s'était vue objecter à sa demande de reconnaissance de harcèlement moral, au motif que les différents faits rapportés par l'intéressée n'avaient pas entraîné une dégradation de ses conditions de travail ni de son état de santé. La Cour de cassation n'est pas de cet avis, en constatant que l'employeur ne démontrait pas que les agissements dénoncés par la salariée, qui pourtant laissaient supposer un harcèlement moral, étaient étrangers à tout harcèlement.

Cette position rejoint celle de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, pour qui la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas une condition à la qualification de harcèlement moral. Les définitions du harcèlement moral en droit du travail ou en droit pénal étant la même, il est donc logique que les deux chambres alignent leurs positions. Cependant la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé reste un élément d'appréciation du préjudice subi par le ou la salariée.

Cass. Soc. 11 mars 2025, n° 23-16.415

Le harcèlement moral en lien avec l'exercice d'un mandat syndical

Un salarié saisit la juridiction prud'homale, invoquant principalement un harcèlement moral qui s'est aggravé depuis de sa désignation en qualité de membre au CHSCT. Estimant que ces faits portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession, le syndicat du salarié intervient volontairement à l'instance. La Cour d'appel condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié ainsi qu'au syndicat en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. L'employeur se pourvoit en cassation. Il soutient qu'une situation de harcèlement moral « au préjudice d'un salarié » ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession, de sorte à justifier l'action du syndicat. Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui rappelle « *qu'aux termes de l'article L.2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'inté-*

rêt collectif de la profession qu'ils représentent. Il en résulte qu'un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ». Et dans la situation jugée, ces conditions s'avèrent bien remplies.

Un syndicat est donc habilité à agir au nom de l'intérêt collectif de la profession, à condition que les faits de harcèlement allégués par le salarié soient en lien avec l'exercice de ses fonctions syndicales ou représentatives.

Cass., Soc., 10 juillet 2024, n° 22-22.803

Un management à l'origine de souffrance au travail est fautif

Responsable d'un service, un salarié se voit notifier un avertissement en raison d'un comportement excessivement autoritaire, qui dévalorise et qui exerce une pression importante sur certains salariés dont il n'était pas satisfait. Ce management, à l'origine d'une souffrance au travail pour près de la moitié des salarié-es de l'établissement, ayant persisté, le salarié est licencié neuf mois plus tard pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement et obtient gain de cause devant la Cour d'appel. La Cour de cassation donne raison à l'employeur en rappelant :

- qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral (article L.1152-1 du Code du travail),
- que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du Code du travail) et faire cesser notamment les risques liés au harcèlement moral,
- que les méthodes de management du salarié avaient continué à causer une situation de souffrance au travail, dénoncée par certains salariés et le médecin du travail, ce qui permettait de caractériser un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass., Soc., 6 mai 2025, n° 23-14.492

INTRODUCTION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) ET CONSULTATION DU CSE

Le CSE central de France Télévisions a demandé à être consulté sur deux projets de nouveaux outils : la mise en place d'une plateforme d'accès aux outils d'IA générative (assistant personnalisé) et d'une nouvelle version d'un agent conversationnel (destiné à mieux répondre aux questions des salarié-es

sur différents sujets RH et interagir de manière plus dynamique avec les salarié-es). Face au refus de l'employeur, qui estime que ces outils n'impactent pas les conditions de travail des salarié-es, le CSEC a porté le litige devant le tribunal judiciaire.

En s'appuyant sur les articles L.2312-14, L.2312-15 ainsi que sur l'article L.2312-8 du Code du travail qui prévoit que le CSE est informé et consulté sur « l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », les juges ont considéré qu'il y avait nécessité de consulter préalablement le CSE pour les motifs suivants :

- la rédaction de l'article L.2312-8 évoque l'introduction de nouvelles technologies, mais sans l'associer à une modification des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, contrairement au projet important ;

- ainsi, il n'y a aucune exigence d'importance ni d'impact sur les aspects ciblés de la relation de travail et il suffit que la mise en œuvre des nouvelles technologies soit susceptible d'avoir un impact sur la situation des travailleurs ;

- par ailleurs, il est manifeste qu'une technologie faisant appel à l'IA est une technologie nouvelle. Les juges précisent que si ces technologies peuvent tout à la fois être bénéfiques pour les salarié-es, en termes de gain de temps notamment, mais peuvent également avoir des impacts négatifs, tels que la perte d'autonomie, d'initiative ou de réflexion ou encore une intensification du travail.

Ensuite, le tribunal a examiné les éléments au regard de chacun des deux outils. Il a estimé que la nouvelle version du « chatbot » n'est qu'un changement de langage et n'introduit aucune technologie nouvelle. Comme par ailleurs, le CSE avait été consulté sur la version une de l'outil, les juges considèrent qu'il n'y avait pas lieu de le consulter de nouveau.

En revanche, les juges ont suspendu le déploiement de la plateforme dont l'objet est de permettre un accès sécurisé aux outils d'intelligence artificielle générative, ce qui constitue manifestement une technologie nouvelle. En effet, les documents de présentation laissaient supposer des impacts potentiels, notamment sur l'organisation du travail, et qu'en conséquence, le CSE devait être informé et consulté.

Il est à noter que dans une affaire similaire, le Tribunal judiciaire de Nanterre a enjoint à une entreprise, le 14 février 2025, de suspendre le déploiement d'outils d'intelligence artificielle tant que le CSE ne serait pas consulté.

S'agissant de référés, il faut attendre ce qu'en dira la Cour de cassation si les employeurs font appel.

TJ Paris, ord. réf., 2 septembre 2025, n° 25/53278



Sécurité sociale : arrêts maladie, formulaires, indemnités : des nouveautés réglementaires

1— De nouveaux formulaires

– Pour les arrêts de travail

À compter du 1^{er} septembre 2025, seuls les arrêts de travail transmis de façon dématérialisée ou sur formulaire Cerfa sécurisé ouvriront droit au versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Décret 2025-587 du 25 juin 2025

– Pour les avis d'(in)aptitude et d'attestation de suivi

De nouveaux modèles d'avis d'inaptitude ou d'aptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions d'aménagement de postes de travail sont entrés en vigueur au 1^{er} juillet 2025 pour tenir compte de la loi du 2 août 2021 et notamment des nouvelles délégations faites à d'autres professionnels de santé.

Arrêté du 3 mars 2025

2— Arrêts maladie : fin de la tolérance d'indemnisation des jours non prescrits (samedi, dimanche)

En cas de prolongation d'un arrêt de travail qui ne suit pas immédiatement un arrêt précédent (comme les jours de fin de semaine et le lundi), il n'y aura pas d'indemnité journalière ni complémentaire entre les deux périodes. Si l'interruption est supérieure ou égale à 3 jours calendaires, un nouveau délai de carence de 3 jours s'appliquera.

3— Baisse des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail sont calculées en fonction du salaire journalier de base fixé sur la base des salaires des 3 mois précédant l'arrêt dans la limite d'un plafond égal à 1,8 SMIC. Ce plafond est abaissé à 1,4 SMIC pour les arrêts de travail prescrits depuis le 1^{er} avril 2025.

Cette mesure a pour conséquence de réduire le montant de l'indemnisation pour les salarié·es qui ne peuvent pas bénéficier du complément de salaire employeur (condition d'un an d'ancienneté).

4— La durée d'indemnisation en cas d'AT/MP limitée à 4 ans

La période de versement des indemnités journalières pour les victimes d'AT/MP pour un même sinistre sera limitée à 4 ans (pas de limitation précédemment). Au-delà de cette durée, les assuré·es vont basculer en incapacité permanente. *Décret à paraître*

5— Contre visite des employeurs

En application de l'article L.1226-1 du Code du travail, l'employeur a le droit de procéder à une contre-visite au domicile du·de la salariée placée en arrêt de travail. Les modalités de cette contre-visite sont désormais fixées dans 4 nouveaux

articles du Code du travail (R.1226-10 à R.1226-12) :

- le-la salarié-e doit communiquer à l'employeur son lieu de repos s'il est différent de son domicile, les horaires possibles de la contre-visite si l'arrêt de travail mentionne « sortie libre »,
- la contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur, qui se prononcera sur le caractère justifié et la durée de l'arrêt. La contre-visite s'effectue à tout moment soit au domicile du-de la salariée, soit au cabinet du médecin (sauf si impossibilité de se déplacer),
- à l'issue de cette visite, le médecin informe de ses conclusions l'employeur qui à son tour transmet ces informations à la personne concernée. En cas d'arrêt injustifié ou d'impossibilité d'organiser le contrôle, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires.

Décret 2024-692 du 6 juillet 2024

6— Le passeport de prévention enfin alimenté !

Prévu par la loi santé au travail du 2 août 2021, le passeport de prévention entre enfin dans sa phase opérationnelle. Il a vocation à recenser « les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail », et il est intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce nouveau document est rempli par les employeurs, les organismes de formation et les travailleurs ou demandeurs d'emploi eux-mêmes lorsqu'ils ont suivi ces formations de leur propre initiative.

Un décret du 1^{er} août 2025 précise les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs. La déclaration des formations éligibles est progressive : obligatoire à partir du 1^{er} septembre 2025 jusqu'au 30 juin 2026 pour les organismes de formation ; au plus tard le 30 septembre 2026 pour les employeurs, puis au 4^e trimestre 2026 pour les salariés-es.

Décret 2025-748 du 1^{er} août 2025

7— Les cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante (tableau 30 ter des MP) peuvent désormais ouvrir droit à l'ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante)

Arrêté du 16 décembre 2024

8— Radon : clarification de la démarche de prévention

Le décret 2024-1238 du 30 décembre 2024 renforce la protection des travailleurs et travailleuses contre les risques dus aux rayonnements ionisants. Un des aspects du décret clarifie la démarche de prévention du risque radon lorsqu'il provient du sol. Ainsi, si la concentration d'activité du radon provenant du sol reste supérieure à 300 Bq/m³, l'employeur communique ces résultats à l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR).

L'employeur doit en outre identifier les zones où les travailleurs et travailleuses sont susceptibles d'être exposés à des niveaux dépassant ce seuil. À signaler :

- la mise à disposition par l'INRS d'un outil d'évaluation en zone radon de la dose prévisionnelle des travailleurs. <https://www.inrs.fr/publications/outils/Radon/outilRadon.html>
- la publication par le ministère du Travail d'une nouvelle édition de son guide pour une meilleure prise en compte du risque radon : <https://travail-emploi.gouv.fr/prevention-du-risque-radon-guide-pratique-et-questions-reponses>

10— Des cancers reconnus comme maladies professionnelles des pompiers

Les tableaux 16 bis et 30 ont été complétés des expositions des sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires) à la combustion de charbon et à l'inhalation d'amiante.

JO du 26 décembre 2025