

Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

Le bulletin santé
et conditions
de travail
pour les équipes
syndicales

la-petite-boite-a-outils.org

En France,
les moins de 25 ans
ont **2,5 fois plus**
d'accidents
du travail
que la moyenne
des salariées

Union
syndicale
Solidaires

il est
urgent
d'arrêter
l'hécatombe

Jeunes au travail : il est urgent d'arrêter l'hécatombe des accidents

En 2025, cinq adolescents sont morts au travail en France. Ils avaient 15, 16

ou 17 ans, effectuaient des stages ou étaient apprentis.

Deux ont été percutés par des engins agricoles ou de chantier, deux ont été écrasés par une poutrelle métallique ou par une palette dans un magasin Gifi. Pourtant, le code du travail interdit

certaines travaux aux mineur-es¹ et oblige les employeurs à particulièrement les former à la sécurité².

Avant 2015, les employeurs devaient obtenir une autorisation préalable de l'inspection du travail pour déroger aux travaux interdits aux mineur-es. Désormais, ils peuvent y déroger par une simple déclaration... Quant aux stagiaires, par exemple ceux de classe de troisième ou de seconde... ils et elles ne sont tout simplement pas autorisé-es à travailler pendant leur stage d'observation ! Mineur-es ou jeunes majeur-es, les moins de 25 ans sont



particulièrement exposé-es aux accidents sur leur lieux de travail, avec une fréquence d'accidents du travail 2,5 fois supérieure à la moyenne des salarié-es selon l'INRS³. En 2024, 22 jeunes de moins de 25 ans sont décédé-es au travail, 38 en 2023, 43 en 2022. Pour les accidents du travail en général, il n'existe pas de données par âge publiées par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Mais selon l'INRS, la sinistralité au travail touche beaucoup les jeunes jusqu'à 25 ans dans leur première année de poste (59 % contre 22 % au-delà). Une étude épidémiologique réalisée par l'INRS révèle que les jeunes de moins de 25 ans formé-es en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité ont 2 fois moins d'accidents du travail que les autres.

Pourtant, depuis plusieurs années, la tendance est à l'augmentation massive des stages et des périodes de formation en milieu professionnel. Les réformes successives de l'Éducation nationale poussent de plus en plus de jeunes, de plus en plus tôt et sur des périodes de plus en plus longues, dans les entreprises : « initiation à l'orientation » dès la classe de cinquième, stage obligatoire de 15 jours en milieu professionnel pour les élèves de seconde générale et technologique depuis 2024, stages des élèves de lycée professionnel. La libéralisation de l'apprentissage en 2020 a conduit à l'explosion du nombre d'apprenti-es (passé de 300 000 à plus de 800 000 nouveaux contrats par an entre 2018 et 2022) et la création de formations tous azimuts, parfois mal (ou pas) encadrées.

Les jeunes sont bien présent-es dans les entreprises et y travaillent, souvent comme n'importe quel-le salarié-e. Cette professionnalisation des parcours scolaires sert les intérêts du patronat, à qui elle fournit une main d'œuvre exploitable et bon marché,

voire gratuite et à la charge de l'État. Mais surtout, elle s'opère sans que les moyens soient mis en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des jeunes sur les lieux de travail, comme si le simple fait d'« être en entreprise » était en soi le gage d'une future insertion professionnelle ou de l'acquisition de connaissance sur les métiers ou les entreprises. Cette frénésie des stages en entreprise et de l'apprentissage comporte à l'évidence une dimension idéologique, pour laquelle le patronat est particulièrement à l'offensive : le contact précoce avec l'entreprise serait le gage d'une orientation réussie. Aucune étude ne démontre que la précocité de l'orientation conduit à des choix professionnels épanouissants, réussis et solides. Quant aux stages de troisième ou de seconde, d'une durée d'une ou deux semaines, pour lesquels la recherche d'entreprises d'accueil relève pour la plupart des élèves d'un parcours du combattant lorsqu'on n'a pas de réseau, on ne fera croire à personne qu'ils déterminent des choix de carrière...

Si les stages peuvent être indispensables dans le cadre de formation professionnelle, ils nécessitent des moyens d'encadrement bien plus importants que l'existant. Un stage requiert un suivi pédagogique de la part de l'établissement scolaire (et donc de former les enseignant-es au suivi des stages, et leur donner du temps pour se rendre en entreprise) et des entreprises (nécessité de disposer de tuteur-ices formé-es et disponibles pour accompagner les jeunes, ce qui est rarement le cas).

Le mardi 28 avril, c'est la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Solidaires fait le choix de mettre la question de la sécurité et de la santé des jeunes au travail au centre de ses mobilisations pour l'édition 2026.

Solidaires revendique :

- **le rétablissement de l'autorisation préalable délivrée par l'inspection du travail pour l'emploi de jeunes mineur-es à des travaux dangereux, supprimée en 2015 ;**
- **l'élargissement de la procédure de retrait des jeunes travailleur-es, des apprenti-es et des stagiaires en cas de situation dangereuse ;**
- **le rétablissement d'un véritable contrôle par l'État des organismes de formation qui proposent et organisent les formations en alternance ;**
- **la suppression des stages d'observation en milieu professionnel pour les élèves de seconde générale et technologique et de troisième ;**
- **la formation des enseignant-es et du temps libéré afin de pouvoir vérifier la qualité de l'accueil des élèves et apprenti-es au sein des entreprises ;**
- **un accès gratuit et garanti aux équipements de protection individuelle pour tou-ttes les élèves, et ce dès le début de la scolarité en lycée professionnel ou en CFA, avant tout stage en milieu professionnel ;**
- **la mise en place d'un certificat de compétence pour les tuteur-ices en entreprises et l'obligation d'avoir des sauveteur-es secouristes du travail dans toutes les entreprises accueillant des jeunes travailleur-es ;**
- **l'instauration d'un module de formation au droit du travail, à la prévention des risques professionnels et à la sécurité pour tous les jeunes.**

1. Travaux électriques, impliquant l'exposition aux produits chimiques dangereux, la conduite d'engins, travaux en hauteur ou exposant aux chaleurs extrêmes, etc.

2. Les stagiaires (quel que soit leur âge) doivent bénéficier d'une « formation renforcée à la sécurité » pour certains postes (article L.4154-2 du code du travail).

3. Institut national de recherche et de sécurité : <https://www.inrs.fr/>

LA CONDITION INTÉRIMAIRE

ENTRETIEN AVEC LOUIS-MARIE BARNIER



Louis-Marie Barnier est sociologue du travail, représentant de la CGT au COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail) et animateur, pour la CGT, des Assises de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Il est l'un des auteures de La Condition intérimaire, La Dispute, 2024.

Qu'appelle-t-on la condition intérimaire ?

Trois millions de personnes signent un contrat de travail en intérim chaque année, et parmi elles et eux, plus d'un million effectuent plus de 400 heures de travail en intérim à l'année et sont marqué-es par le sceau de la précarité intérimaire : ils et elles occupent pendant des années les mêmes postes et constituent le cœur de cette « classe intérimaire ». L'intérim « choisi » est très marginal : ce sont celles et ceux qui ont des emplois extrêmement qualifiés et qui restent en intérim parce qu'ils ont une situation privilégiée sur le marché du travail. Il y a grosso modo trois catégories d'intérimaires du point de vue de l'âge : les jeunes, les 40-50 ans, qui ont des difficultés à retrouver un emploi stable après un licenciement ou un accident de parcours, et les plus de 50 ans, pour qui il n'y a plus d'embauches en CDI. On sait que 21% des intérimaires ont plus de 45 ans. L'intérim, ce sont bien entendu des secteurs différents, des parcours professionnels différents. Mais nous avons dégagé dans notre ouvrage des traits communs à cette « condi-

tion intérimaire » : la précarité du statut, d'abord, également une extériorité au travail et aux collectifs de travail, des conditions de travail plus précaires et une situation vis-à-vis de la santé au travail dégradée.

Que sait-on de la santé au travail des intérimaires ?

Du côté des statistiques des accidents du travail (AT), depuis 2023, le coût des AT des intérimaires n'est plus comptabilisé à part, mais est désormais attribué pour moitié par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) aux secteurs et entreprises qui les emploient. C'est un progrès, cela renvoie la responsabilité des AT aux entreprises utilisatrices et permet leur connaissance. Notre étude met en évidence des éléments qui n'avaient jamais été regardés jusqu'alors : la répartition des tâches dans les collectifs de travail. Au sein des emplois ou des secteurs qui sont déjà les plus accidentogènes, les intérimaires sont affectés aux tâches les plus accidentogènes. Par exemple, sur un chantier, dans une opération de terrassement, les embauché-es conduisent les engins pendant que les intérimaires sont à pied ou dans la tranchée. L'intérim est massivement un emploi ouvrier, notamment dans le BTP, l'industrie, la logistique. Les analyses montrent que si la prévention des risques s'est beaucoup renforcée en général, elle ne s'est pas portée sur les intérimaires. Les dispositions de protection collective sont pensées pour les embauchés, pas pour les intérimaires. Les travailleur-euses intérimaires continuent à être les plus exposés aux accidents du travail (iels les déclarent moins), mais ce que montre notre étude, c'est que la préservation de la santé au travail des intérimaires est très individualisée, elle est laissée, de fait, à la responsabilité de chacun-e. Les médecins du tra-

vail émettent très peu de restrictions médicales, car elles signifieraient tout simplement qu'ils et elles ne peuvent plus occuper certains postes, et donc ne plus pouvoir être employés. L'employabilité des intérimaires est en effet liée à leur condition physique. Beaucoup font par exemple du sport pour préserver leur forme.

Existe-t-il une solidarité au travail entre « embauché-es » et intérimaires. Font-ils et elles cause commune ?

Les études montrent que la relation au collectif de travail des intérimaires est ambivalente. Ils et elles sont pris en charge par les salarié-es embauché-es, qui leur montrent le travail à faire, leur apprennent les tâches. Mais comme on leur attribue les tâches les plus sales, ils et elles ne « pactisent » pas. De plus, ils et elles sont plus que les autres victimes d'atteinte à la dignité au travail : cela va du mépris dans la manière de les appeler (« toi, l'intérimaire ») à la privation de droits élémentaires (l'usage des vestiaires, les réductions pour les courses dont bénéficient les permanent-es). Les intérimaires entretiennent donc une certaine distance vis-à-vis du collectif de travail, un certain détachement par rapport au travail sur lequel iels ne peuvent intervenir, ils et elles sont moins engagé-es. L'enjeu principal est aujourd'hui que les conditions de santé et de travail des intérimaires soient prises en charge par les syndicats et les instances représentatives du personnel des entreprises utilisatrices, ce qui n'est pas toujours le cas. Par exemple il serait intéressant de porter une attention particulière aux enquêtes d'accidents du travail des intérimaires, ou tout simplement aux conditions de travail, plutôt que de se centrer prioritairement sur la question salariale.

LA BATAILLE SYNDICALE CONTRE LA POLLUTION DE L'AIR DANS LE MÉTRO



Depuis 2012, des militant·es de Solidaires RATP se mobilisent pour rendre visibles les atteintes à la santé du fait de la pollution de l'air dans les métros. Après un long travail syndical d'alerte auprès de l'employeur, de tractage, de contacts noués avec des associations et des journalistes, un documentaire a vu le jour.

En 2012, un groupe de syndicalistes de la RATP veut rendre visible un problème de santé au travail : la pollution de l'air dans les tunnels du métro. François-Xavier conducteur du métro et responsable du syndicat Solidaires RATP raconte : « On se mouche régulièrement le nez en entrant à la maison, on se mouche noir, vraiment ! On a les mains sales en permanence. »

Alerté·es par une publication dans le journal sur les dangers de la pollution de l'air, ces militant·es décident de passer à l'action et lancent un « droit d'alerte pour danger grave et imminent ». Pour eux la situation est comparable à celle de l'amiante : un risque invisible aux conséquences potentiellement mortelles à long terme.

« Et c'est vrai qu'on a alerté, on a écrit, on a fait des tracts. Et donc cette enquête-là a été possible parce qu'un journaliste est tombé sur tout le boulot syndical qu'on a fait. Donc, tout ce que l'on publie, tout le travail qu'on fait peut-être analysé par d'autres. Et c'est ce qu'il faut se dire dans le travail syndical. C'est aussi ce qui va rester dans le temps parce que c'est une trace et il peut y avoir une valeur juridique, il y a un logo, il y a une adresse. Et heureusement qu'on a eu cette émission parce que franchement, ça a été l'explosion. » (voir le documentaire *Vert de rage : Métro, alerte à l'air*, 2023).

Pour consolider leur démarche, ils s'appuient sur des soutiens extérieurs. « On a

pris contact avec l'association Respire. Et on s'est aperçu qu'à Marseille, il y avait des syndicats qui travaillaient sur le sujet, un syndicaliste de la CFDT particulièrement. Ce n'est pas vraiment le syndicat, c'était lui qui travaillait sur le sujet. On a recensé un peu tout le boulot syndical qui avait été fait, s'il y avait des tracts ou pas sur le sujet, on n'en a pas vu des masses. » Ils établissent également des liens avec France Nature Environnement, élargissant ainsi leur réseau d'expertise.

Le droit d'alerte déposé en 2012 est suivi d'une séance extraordinaire du CHSCT. « On a eu notre séance extraordinaire, la toute première, avec les associations France Nature Environnement et Respire qu'on a invité en tant qu'expertes, et nous en tant que syndicalistes élu·es au CHSCT à l'époque (2012). »

Cette action initiale ouvre la voie à une série d'initiatives. L'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) s'intéresse au sujet et produit un rapport. Les syndicalistes organisent de nouvelles séances extraordinaires, impliquant d'autres associations comme l'association Henri Pézerat.

Progressivement, la mobilisation s'étend. « Ça a plutôt bien marché parce que les salarié·es venaient de plus en plus nous voir. Ils nous appelaient. Ils appelaient le syndicat. "C'est quoi le sujet ? Qu'est-ce qu'on peut faire ? Comment peut-on faire ?" » La discussion et la communication avec les salarié·es par voie de tract, par heure d'information syndicale, par des vidéos sur Facebook, sur Instagram, tous les réseaux, a été essentielle.

L'affaire prend de l'ampleur médiatique. Un livre, *Irrespirable* de Jean-Christophe Brisard, puis un reportage télévisé de Martin Boudot, mettent en lumière le problème. Pour ce dernier, les syndicalistes organisent une campagne de mesures : « Tou·tes nos adhérent·es ont accepté de porter des filtres au poste de travail des trains, du métro et du RER. » Les filtres ont ainsi permis de faire des prélèvements qui ont été analysés par des scientifiques.

Cette lutte de longue haleine attire l'attention d'avocat·es spécialisés. Le Syndicat des avocats de France s'implique, allant

jusqu'à créer une formation spécifique sur « l'environnement et l'action syndicale ».

Par ailleurs, les militant·es ont déclenché un droit d'alerte environnemental (article L. 4133-2 du Code du travail) une procédure qui selon ce militant est « à développer » :

« Pour ce droit d'alerte environnemental, tu dois écrire une alerte à ton PDG, à ton directeur ou au président de ton CSE, en alertant de ce qui se passe, en mettant en copie l'inspection du travail. Donc derrière, il y a toute une procédure qui est assez méconnue par les syndicalistes. Je ne sais pas si d'autres l'utilisent. Et cette procédure oblige l'entreprise à répondre. S'ils ne répondent pas ou même s'ils répondent de manière défavorable, tu peux saisir l'autorité supérieure [c'était possible à l'époque, ça n'est plus le cas depuis 2022]. L'autorité supérieure, en l'occurrence dans le secteur concerné, c'est le préfet. Donc, comme la RATP nous a répondu que tout allait bien. OK, on saisit le préfet en disant que la RATP ne respecte pas la réglementation et donc le préfet doit faire respecter la réglementation. Le préfet ne nous a pas répondu. Deux mois après, on a saisi le préfet au tribunal pour excès de pouvoir. Il ne peut pas ignorer la situation. Donc là, on est plutôt sur un terrain juridique. Le préfet de Paris est saisi au tribunal, on attend l'audience et en même temps, on a décidé de poser un recours auprès du Conseil de l'Europe. Donc, il y a une plainte contre la RATP auprès du Conseil de l'Europe. »

Cette lutte montre comment ce qui a commencé comme une préoccupation locale s'est transformé en un combat syndical majeur, articulant santé au travail et enjeux environnementaux, et mobilisant un large réseau d'acteur·ices bien au-delà de la RATP. À suivre !

Retrouvez notre Fiche Outils n° 14 – Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement :
<https://solidaires.org/connaitre-ses-droits/fiche-droits/fiche-outils-n-14-le-droit-d-alerte-en-matiere-de-sante-publique-et-d-environnement/>

LUTTER CONTRE LA SOUS-TRAITANCE ET SES EFFETS : LE CAS DES PLAINTES CONTRE LES MUSÉES



Depuis octobre 2024, Sud Culture, Sud PTT et Solidaires sont entrés dans un processus judiciaire reposant sur une série de plaintes contre des institutions culturelles et agences d'événementiel et de médiation autour de ce qu'on nomme en droit un délit de **prêt de main d'œuvre illicite et marchandage**.

Sont visés par les plaintes déposées en octobre 2024 pour les premières et septembre 2025 pour les suivantes : 5 établissements publics (le Palais de la Porte Dorée, le Musée du Louvre, le Muséum national d'histoire naturelle, Radio France et le MUCEM), 1 établissement privé (la Bourse du Commerce - Pinault Collection), ainsi que 3 sous-traitants (Marianne International, MUSEA et Pénélope).

Derrière le jargon juridique, il s'agit de mettre la lumière sur les effets de la sous-traitance illégale et sur les conditions de travail de nombreux salariés du monde de la culture.

Un processus émanant du sursaut des salarié-es maltraités

Cette histoire commence grâce à des salarié-es ayant contacté Sud Culture entre 2022 et 2023. Le premier travail

a été d'arriver à comprendre et accompagner leur malaise et leur mal-être à l'intérieur d'institutions culturelles de renom, s'affichant souvent comme de haut standing. Les témoignages de salarié-es contrevenaient clairement à l'affichage de ces institutions culturelles. Lors des rencontres, parfois très émotionnelles, plusieurs éléments affleurent :

- des salarié-es multitâches qui font aussi bien l'accueil, le ménage, les points paroles, les médiations ;
- des agences qui font tourner les salarié-es de sites en sites ;
- des salaires bas (par ailleurs pour des jeunes souvent très diplômés) ;
- des contrats non protecteurs de type CDDU (contrat à durée déterminée d'usage, un contrat de travail spécifique à certains secteurs économiques), voire du micro-entrepreneuriat ;
- un turn over permanent.

C'est toute une mécanique qui s'est installée entre promotion de la polyvalence et du sacrifice pour être dans des lieux de renoms. Le tout assis sur des statuts qui pressurent les salarié-es. Les contrats CDDU sont un des meilleurs exemples de la dérégulation des contrats de travail. Il s'agit d'un type de CDD dérogatoire réservé à certains secteurs. Le CDDU peut se renouveler autant de fois que nécessaire, sans prime de précarité et sans délai de carence. Il correspond à ce qu'on appelle dans la langue commune à un « extra ». On le retrouve aussi bien dans la restauration que dans la culture. Sa seule limitation est le fait qu'il est supposé être utilisé qu'en cas d'accroissement de l'activité. Il y a bien longtemps qu'il sert en fait à occuper des postes à l'année.

Sud Culture va tirer de ces premières rencontres un groupe de travail sur l'uberisation et une première présentation a lieu dans une Assemblée Générale du syndicat aux côtés du travail fait plus largement sur un ensemble de situations de métiers culturels (guide-conférenciers, artistes auteur·ices...).

A partir de ces situations, un travail avec la commission juridique et les trois avocats de Sud Culture – spécialisés en droit du travail, en pénal mais aussi en droit administratif – va permettre de constituer en droit ces enjeux de conditions de travail. Un des points récurrents des témoignages va être le fait que les salarié-es étaient souvent employé-es par une entreprise autre que l'institution. C'est pourquoi le doigt va être mis sur l'externalisation. On sait que depuis plusieurs années, de nombreux établissements culturels, qu'ils soient publics ou privés, ont tendance à externaliser une partie de leurs missions : sécurité, nettoyage, et plus récemment régie des œuvres, régie des recettes, accueil, billetterie, vestiaire et médiation culturelle.

L'externalisation : un fléau dans les établissements culturels

Aujourd'hui, certains lieux tendent vers une externalisation généralisée de l'ensemble de leurs missions, choix assumé par le Ministère de la Culture, qui prône ce fonctionnement comme nouveau modèle des établissements culturels. Ces pratiques permettent aux établissements de contourner les plafonds d'emplois fixés par des textes budgétaires, d'ouvrir plus tard et plus souvent, de se recentrer prétendument sur leurs missions « cœurs de métier » (comme si l'accueil et les visites guidées n'étaient pas le cœur de métier d'un musée...). Cependant, nous savons aujourd'hui que l'argument financier est plus que discutable. Partant de là et croisant ces éléments avec les témoignages, l'externalisation est pour nous un moyen de simplifier la vie des institutions, qui ont moins de salarié-es directs, et de maintenir les employé-es dans la précarité tout en cassant les collectifs de travail.

Une action en justice d'ampleur pour mettre fin à ces pratiques

Rappelons que la sous-traitance se définit par le fait de faire appel à une compétence extérieure pour une activité que l'établissement ou l'entreprise ne peut réaliser. Pour beaucoup de ces employeurs, il n'est plus question de rechercher une compétence ou une technicité particulière à l'extérieur, mais simplement d'avoir à disposition des salarié-es sur des missions centrales auparavant effectuées en interne.

C'est ici que l'externalisation peut relever du **prêt de main d'œuvre illicite et délit de marchandage**, lorsque la mise à disposition concerne exclusivement du prêt de salarié-es entre deux entités et non la stricte mise à disposition d'une compétence ou d'une mission inexistante en interne.

Le délit de marchandage se caractérise par des préjudices aux salarié-es, en les privant de l'application de dispositions conventionnelles ou d'entreprises (primes, avantages, temps de travail, représentation du personnel, etc.) dont ils et elles auraient bénéficié s'ils et elles avaient été salarié-es de l'entreprise utilisatrice.

Un faisceau de preuves peut aider à caractériser ce délit : lorsque l'entreprise utilisatrice fournit elle-même le matériel aux salarié-es externalisé-es, lorsque la définition des tâches et de

l'organisation du travail est faite directement par elle (c'est ce qu'on appelle le transfert du lien de subordination), ou encore lorsque les tâches effectuées par les salarié-es externes sont les mêmes que celles des salarié-es en interne.

Publiciser la situation : des plaintes et des médias

Cela fait des années que les syndicats alertent sur ces situations dégradées des salarié-es – prêtés comme internes – qui sont la résultante d'un système. Mais rien n'y fait. D'où la décision d'aller plus loin et poser en place publique la situation. En octobre 2024, Sud Culture déposait les plaintes, conjointement avec Sud PTT – qui syndique dans certaines entreprises sous-traitantes comme Pénélope – et Solidaires. En parallèle des plaintes devant les procureur-es de la République de Paris et Marseille, les inspections du travail des deux départements ont été saisies. Le procureur de la République a ensuite centralisé le traitement de toutes ces plaintes, et diligenté l'**OCLTI** (Office Central de Lutte contre le Travail Illégal) pour mener l'enquête. Les auditions ont commencé au printemps, en présence d'un officier de gendarmerie et d'un inspecteur du travail, et se poursuivent encore aujourd'hui.

Ces plaintes ont été accompagnées d'une large couverture médiatique. Solidaires a aussi réalisé [un podcast sur les travailleurs du MUCEM](#). Tout cela a donné lieu à des articles de fond sur les conditions de travail des agent-es d'accueil des musées (notamment une enquête du Monde en décembre 2024, « Grand mal-être dans les musées »). Or dans une société qui continue à donner une telle place à la culture et au patrimoine, il est nécessaire que soit mis dans le débat public la contradiction avec les conditions de travail de ceux qui font vivre ces institutions. Personne ne devrait se retrouver en dépression pour qu'une œuvre d'art soit visible...

Mais plus intéressant encore, la couverture médiatique que par d'autres salarié-es se reconnaissent dans les situations dénoncées. D'où deux nouvelles plaintes en cette rentrée 2025.

Le processus sera long et nous ne savons pas s'il aboutira. Mais nombre de salarié-es – souvent jeunes – se sont rencontrés, ont discuté et ont largement pris conscience que leurs situations n'avaient rien de normal et étaient inacceptables. Certains sont aujourd'hui à Sud Culture ou Sud PTT et poursuivent le travail. Ce qui est certain c'est que si nous voulons une culture populaire, gratuite, accessible, il ne va rien falloir lâcher !

LES PETITES MAINS DE LA BNF Mettent les pieds dans le plat



À la Bibliothèque nationale de France circulent chaque jour des milliers de documents divers, conservés dans de nombreux magasins au titre des collections patrimoniales et communiqués à la demande au public dans des salles de recherche. Depuis toujours, la ges-

tion des communications de documents est à la charge des magasinier-es de bibliothèque, qu'ils et elles soient titulaires ou, notamment depuis l'ouverture du site François Mitterrand de la BnF en 1998, agent-es contractuel-les à temps incomplet (ACTI), cette dernière catégorie – désignée en interne comme celle des « vacataires » – incarnant la part précaire du personnel de l'institution.

Embauché-es depuis la grève victorieuse du printemps 2016 sur le fondement d'un CDI et avec un temps de travail pouvant aller jusqu'à 110h par mois

(soit 70% d'un temps plein, le maximum légal pour ce type de contrats), les « vacataires » se sont retrouvés dans le collimateur de la direction en 2022. Finis les CDI et retour à des quotités horaires basses (80h/mois voire moins). Les nouveaux contrats sont désormais d'un an renouvelable une seule fois et pas un jour de plus avant la mise à la porte, la direction pensant faire avaler à tout le monde que ces simples étudiant-es, cible qu'elle visait essentiellement pour occuper ces postes, n'ont pas besoin de plus de stabilité que cela. Ils et elles sont déjà bien content-es de mettre

comme employeur dans leur CV la prestigieuse bibliothèque, et tant pis si les besoins sur lesquels ils et elles travaillent sont en fait permanents. La direction de la BnF, encouragée par la loi mortifère de "transformation de la Fonction Publique", veut de la flexibilité, peu importe si ces agent-es indispensables au service public de la BnF voient leurs conditions d'emploi se fragiliser, sans parler de leurs droits et de leurs conditions de travail.

Pour justifier ce retournement de veste, la direction a décidé de créer des équipes de magasinage dites « mobiles » dans le contexte plus large d'une réorganisation totale des modalités de communication des documents patrimoniaux au public, en supprimant les communications directes de documents des magasins le matin (aux usager-ères désormais de penser à réserver la veille leurs documents car aucun livre ne sera envoyé le jour même depuis les magasins avant 12h. Cette régression imposée de manière autoritaire n'a pas manqué de rendre tout le monde furieux, tant côté usager-ères que personnel qui ont fait front commun en 2022 au sein d'un mouvement qui restera historique, le #BnF gate (grève, pétitions records, conférence de presse, action en justice, etc.).

Ce sont dans ces conditions qu'est née la grande « innovation » de la direction de la BnF, à savoir assigner à ces équipes « mobiles » composées d'agent-es précaires la charge d'occuper simultanément différents postes de travail entre 10h et 12h, en se déplaçant de magasins en magasins sur une grande zone (jusqu'à 6 ou 7 postes de travail différents), là où jusqu'ici chaque poste était occupé en continu de 8h30 à 12h par un-e ou deux agent-es, chargées de traiter les demandes de communication des documents patrimoniaux du public au fil de l'eau. L'objectif de la direction, libérer le reste des équipes de magasinage pour travailler sur des chantiers internes liés au nouveau site de la BnF à Amiens. Pendant ce temps les "mobiles" doivent courir dans les différents magasins et entre les différents postes de travail, ranger ce qui traîne et sortir à la volée les documents demandés, sans toutefois les communiquer de suite, car il est interdit de les envoyer avant 12h même s'ils sont prêts. Surnommées avec cynisme par la direction les « voitures-

balais », ces collègues ont donc été assigné-es aux tâches les plus répétitives et dénuées de sens en matinée, parfois même sur des plages sans pause déjeuner par exemple le samedi entre 11h et 14h, les privant d'accès à la cantine du personnel. Cette assignation aux tâches ingrates a non seulement accentué l'isolement au travail de ces équipes « spéciales », qui ne travaillent pas avec les autres agent-es, mais s'est aussi doublée d'une obligation de présence presque tous les matins de la semaine pour faire leurs heures de travail mensuelles, bafouant ainsi le droit aux demi-journées d'indisponibilité dont jouissaient jusqu'en 2022 les ACTI de la BnF (demi-journées que les agent-es peuvent bloquer pour ne pas travailler à la BnF et vaquer à d'autres activités.

Seulement, au printemps 2025, les agent-es ont décidé de se réunir, conscient-es d'être exploité-es dans un cadre sans queue ni tête, et surtout d'organiser la lutte avec l'aide de la section SUD Culture de la BnF, à l'origine des premières AG, rejointe ensuite par la CGT et la FSU en intersyndicale BnF. Chaque samedi pendant plus de 3 mois et au gré d'un piquet de grève dynamique organisé sur le site François Mitterrand, les agent-es ont cessé le travail pour dénoncer les conditions précaires de leur emploi et les inégalités dont ils et elles s'estimaient victimes en regard du reste des équipes de magasinage de la BnF (composée de magasinier-ères titulaires, de contractuel-les à temps plein et de contractuel-les à temps incomplet mais en CDI), aux côtés des autres agent-es contractuel-les à temps incomplet en CDI, contractuel-les à temps plein et titulaires, qui étaient aussi en grève. Si les grévistes n'ont pas pu arracher le retour au CDI tel qu'il était appliqué entre 2016 et 2022, la direction a tout de même fini par plier en acceptant des embauches directes sur des contrats de 2 ans, renouvelables sans limite pour d'autres périodes de 2 ans. De plus, ces agent-es pourront augmenter leur quotités horaires mensuelles et donc leur salaire jusqu'à 110h par mois. Le remboursement complet des frais d'inscription à l'université a pu être rétabli après une tentative en catimini de couper cette aide ô combien précieuse, et les droits à la formation de ces agent-es et aux candidatures sur

d'autres postes dans l'établissement ont pu être réaffirmés, là où quelques mois auparavant on demandait aux agent-es intéressées pour évoluer dans notre établissement d'aller voir ailleurs. Enfin, la direction a fini par admettre que rien ne justifiait une distribution cloisonnée des tâches de travail et a fini par céder en supprimant les équipes dites « mobiles » du matin, jusqu'ici réservées aux plus précaires. Si le problème de la réorganisation générale du service public (avec l'arrêt des communications directes des documents patrimoniaux le matin) reste d'actualité malgré le mécontentement général, désormais ces tâches de travail assez ingrates seront partagées par tous et toutes, permettant aux agent-es ACTI de libérer certaines matinées pour vaquer à d'autres occupations, comme les autres agent-es non titulaires à temps incomplet de la BnF.

La lutte pour l'amélioration des conditions de travail reste une actualité constante dans cet établissement aux infrastructures vieillissantes, tout comme les équipes de magasinage particulièrement exposées aux Troubles Musculo Squelettiques. La grève déterminée de ces collègues « vacataires » nous servira d'exemple pour la suite, la BnF restant un des établissements du Ministère de la Culture les plus touchés par les suppressions de postes en plus de 10 ans, avec plus de 300 postes perdus. En effet la question des réductions d'effectif reste au cœur des problématiques de conditions de travail, avec une catégorie C qui a absorbé une majorité des suppressions de poste, justifiant le recours toujours plus accru à des travailleurs/euses précaires, à l'empilement des tâches et aussi des missions. A ce titre, la lutte de nos collègues aura permis justement d'envoyer temporairement cette dégringolade en permettant l'appel complet d'ici la rentrée 2025 de la liste complémentaire d'un précédent recrutement de magasinier-ères titulaires organisé par la BnF. De même, la direction s'est désormais engagée par écrit pour tenter d'organiser un futur recrutement en 2026. Notre organisation syndicale s'assurera que ce sera bien le cas, la lutte pour un service public de la lecture de qualité, ouvert à tou-t-es et muni de moyens humains suffisant restant notre principal objectif.



Actualités juridiques

Arrêts maladie, formulaires inaptitude et suivi médical, indemnités, contre-visites, prévention du risque radon, tableaux des maladies professionnelles... : les 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

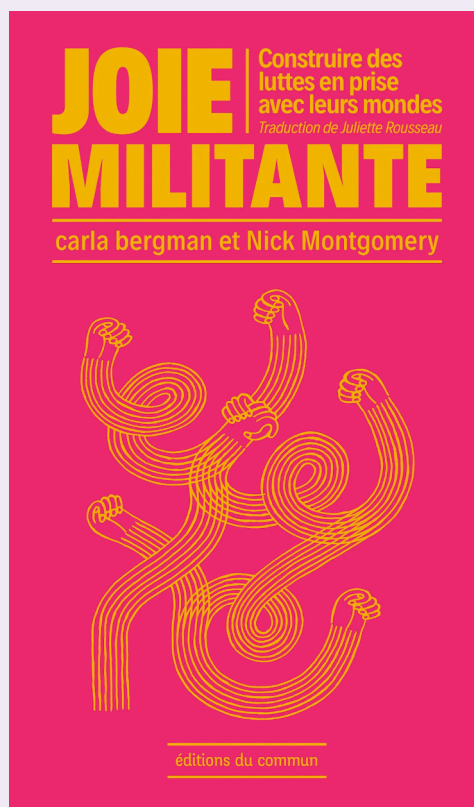
**HÉLÈNE BALAZARD ET SIMON COTTIN-MARX,
BURN-OUT MILITANT. COMMENT S'ENGAGER
SANS SE CRAMER, PAYOT, 2025, 200 PAGES**

Montée de l'extrême droite, backlash antiféministe, accroissement des inégalités, dérèglement climatique... Les causes à défendre ne manquent pas, et il y a l'urgence ! Aujourd'hui, les militant·es sont mis·es à rude épreuve. Car, que ce soit dans des associations de quartiers, de solidarité, de défense de droits ou écologistes, s'engager est souvent chronophage, coûteux émotionnellement, bref épuisant. Le burn-out n'est pas réservé au monde du travail. Les milieux militants connaissent aussi leur lot de personnes et de collectifs qui s'arrêtent, épuisés. Alors comment se protéger et protéger les autres ? Comment faire en sorte que celles et ceux qui s'engagent continuent à (tenter de) changer le monde sans s'esquinter la santé ? Véritable guide pour militer sans se cramer, ce livre vise à aider les personnes et les collectifs qui s'engagent à éviter la surchauffe.



**CARLA BERGMAN ET NICK MONTGOMERY,
JOIE MILITANTE. CONSTRUIRE DES LUTTES
EN PRISE AVEC LEURS MONDES, TRADUCTION
JULIETTE ROUSSEAU, ÉDITIONS DU COMMUN,
2021 (ÉDITION ORIGINALE 2017), 272 PAGES**

À quoi ressemble la joie dans les milieux de lutte ? Qu'est-ce qui nous rend collectivement et individuellement plus capables, plus puissant·es et pourquoi, parfois, les milieux radicaux produisent tout l'inverse et nous vident de tout désir ? C'est à ces questions que Joie militante tente de répondre, combinant propositions théoriques, analyses de cas pratiques et entretiens avec des militant·es issu·es de luttes diverses : féminisme, libération Noire, résurgence Autochtone, squat, occupations, luttes queer, anti-carcérales, d'autonomie des jeunes, anarchisme, autonomisme, écologie radicale. La joie, au sens spinoziste du terme, renvoie à notre capacité à affecter et être affecté·es, à prendre activement part à la transformation collective, à accepter d'en être bouleversé·es. La joie telle qu'elle nous est ici proposée est une façon d'habiter pleinement nos mondes, nos attachements, plutôt que de chercher à les diriger. Ce livre, paru aux États-Unis en 2017, y est déjà devenu un incontournable pour penser différemment le militantisme et les luttes. Il s'agit maintenant d'ouvrir également ces discussions au contexte français.



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

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET 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

démonstré 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'exposition 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 cour-

riers 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 harcèlement moral à son encontre. La Cour de cassa-

tion 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 em-

ployeur. 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 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'intérêt 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 CSE 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

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES EN 2024 : ÉTAT DES LIEUX



Le rapport annuel de l'année 2024 de l'Assurance Maladie-Risques professionnels contient des éléments statistiques et financiers qu'il est intéressant d'analyser. Car si les chiffres confirment la tendance constatée depuis 2022, à savoir la baisse du nombre d'accidents du travail et l'augmentation des maladies professionnelles, il faut regarder de plus près les évolutions contrastées entre les femmes et les hommes et les évolutions par type de pathologies professionnelles.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que ces chiffres ne concernent que les salarié-es relevant du régime général de Sécurité sociale et ne comprennent donc pas ceux du régime agricole ni les fonctionnaires. De même, faut-il le rappeler, tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles sont loin de faire l'objet d'une déclaration pour plusieurs raisons, notamment le phénomène de sous-déclaration, sous la pression des employeurs.

Que peut-on retenir de ce rapport ?

- plus d'un million de déclarations déposées : 761 306 accidents du travail, 135 851 accidents de trajet et 133 373 maladies professionnelles avec des taux respectifs de décisions favorables de 94,0 %, 96,3 % et 65,6 % ;

Quatre grands risques sont ainsi identifiés comme étant à l'origine de la plupart des AT en 2024 : la manutention manuelle, pour la moitié des accidents ; les chutes de plain-pied (15 %) ; les chutes de hauteur (plus de 10 %) ; et l'outillage à main (8 %).

- 764 accidents mortels ont été reconnus soit 5 de plus qu'en 2023. Plus de la moitié sont dus à des malaises. Il faut y ajouter 318 décès liés aux accidents de trajet (24 de moins qu'en 2023) et 215 décès liés aux maladies professionnelles.

- les maladies professionnelles reconnues (50 598 en 2024) augmentent de 6,7 %. Cette hausse est essentiellement due à l'augmentation du nombre de TMS qui représentent plus de 90 % des MP.

Il est à noter que les maladies professionnelles liées à l'amiante augmentent de 8,5 % et concernent les tableaux 30 bis et 30.

Les indemnités journalières versées en cas d'AT/MP représentent 4,9 milliards d'euros, elles augmentent de plus de 10 % et deviennent le premier poste de dépenses de la branche AT/MP (46 % en 2024 contre 33 % en 2014).

Focus sur les affections psychiques liées au travail

Ces affections peuvent être reconnues au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Il est important de rappeler que les affections psychiques n'étant pas reconnues dans un tableau, les personnes victimes doivent démontrer un lien direct et essentiel avec leur activité professionnelle et d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 % (ou en cas de décès).

Le nombre de MP psychiques reconnues par le CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) a fortement progressé. Il est passé de 840 en 2020 à 1 805 en 2024. La part d'avis favorables est de 43 % en 2024.

Les demandes de reconnaissance de maladie psychique émanent majoritairement (63%) des femmes. Près de la moitié des salarié·es souffrant d'une affection psychique liée au travail sont des professions intellectuelles, de direction ou de type cadre supérieur.

Des travaux complémentaires ont permis de définir des critères de ciblage pour identifier les affections psychiques et les risques psychosociaux pris en charge au titre des AT. Le nombre d'AT en lien avec des affections psychiques ou des RPS est estimé à près de 29 000 en 2024, un chiffre en progression de 14 % par rapport à 2023. Les principaux secteurs d'activité concernés sont le secteur médico-social, le transport de personnes et le commerce de détail, c'est-à-dire des secteurs qui ont un lien avec le public.

Il ne faut pas perdre de vue que la sous-reconnaissance de certaines maladies professionnelles peut être due d'une part, à des tableaux obsolètes par rapport aux connaissances scientifiques, et d'autre part, à la limitation des pathologies prises en compte dans des tableaux.

L'avis rendu par l'ANSES¹ en mars 2025 sur les tableaux de maladies professionnelles nécessitant une mise à jour, contient de très nombreuses propositions. Parmi les maladies en lien avec des expositions professionnelles avec un niveau de preuves fort, mais ne faisant pas l'objet d'un tableau, l'ANSES a notamment identifié les maladies psychiques ((dépressions, troubles anxieux et dépressif, anxiété, réaction à un facteur de stress sévère, etc.). Peut-on attendre prochainement du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), et en particulier de sa commission spécialisée n°4 (CS4) des avancées significatives pour améliorer le dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles et le rendre plus juste?

Focus sur la sinistralité selon le sexe

Plus nombreux (53%) que les femmes dans l'emploi salarié, les hommes sont 62 % à être victimes d'un AT, tandis que les femmes sont majoritaires (52 %) dans les accidents de trajet, et dans la survenue des maladies professionnelles (52 %).

Les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent près de 90 % des maladies professionnelles et touchent plus les femmes (55 %). De même, les TMS de la main sont plus fréquents chez les femmes (38 % vs 21 % chez les hommes), tandis que celles du dos le sont beaucoup moins (3 % vs 11% chez les hommes).

Ces données corroborent les analyses produites par l'ANACT, qui depuis plusieurs années montre une augmentation régulière des accidents du travail et des maladies professionnelles chez les femmes. Il est donc urgent que le DUERP² tienne (enfin !) compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, conformément à l'article L 4121-3 du code du travail, pour prendre ensuite les mesures correctives qui s'imposent. L'égalité femmes hommes au travail passe également par une évaluation genrée des expositions en se posant les questions suivantes : les situations de travail, la fréquence des expositions, leur durée, les dommages et l'intensité d'exposition sont-elles identiques selon que l'on est un homme ou une femme. C'est ce travail qui nous permettra de rendre visibles les inégalités de santé au travail.

Ces quelques données chiffrées montrent bien l'urgence qu'il y a, à renforcer la prévention dans les entreprises pour éviter les accidents ou les maladies liées au travail. Derrière ces chiffres il y a surtout des salarié·es devenu·es handicapé·es, des vies brisées. Et ce n'est certainement pas le lancement d'une nouvelle campagne de communication du ministère du travail (annonce faite en novembre dernier) pour inciter les employeurs à agir en faveur de la sécurité au travail qui changera quoi que ce soit aux tendances actuelles. En l'absence de contrôles suffisants, faute de moyens de l'inspection du travail et de sanctions dissuasives, les employeurs continueront à s'exonérer de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Retrouvez le plan d'action de Solidaires contre les accidents du travail et les accidents de service : <https://solidaires.org/sin-former-et-agir/brochures/brochures-et-argumentaires-interpro/faire-des-accidents-du-travail-un-enjeu-collectif-dans-lentreprise-et-dans-la-fonction-publique/>



1. Agence nationale de sécurité sanitaire et de l'alimentation, de l'environnement et du travail.
2. Document unique d'évaluation des risques professionnels.