

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 1 – JANVIER 2026

Focus

Une modification des horaires de travail constitue un projet important justifiant une expertise du CSE

Page 3

Pompiers d'aérodrome

Modification des dispositions relatives à la composition et à l'organisation des services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs

Page 13

Maladie professionnelle

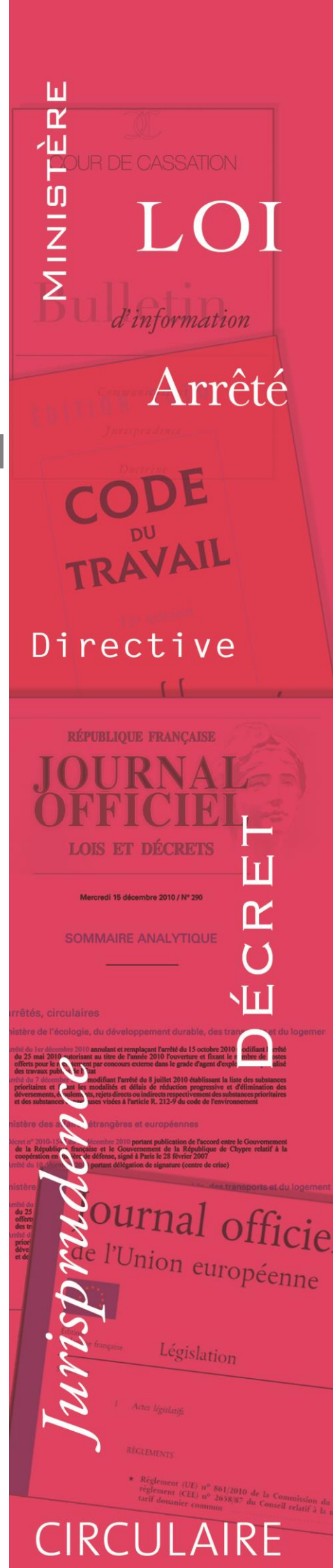
La Cour de cassation confirme que l'employeur ne peut pas invoquer la désorganisation de l'entreprise pour justifier le licenciement d'un salarié en arrêt suite à un AT/MP

Page 18

Médecin du travail

Un arrêt du 7 janvier rappelle que le non-respect des préconisations du médecin du travail peut constituer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Page 19



Sommaire

Focus.....	3
Textes officiels Santé, sécurité du travail.....	8
Prévention - Généralités.....	8
Risques biologiques et chimiques	11
Risques mécaniques et physiques	12
Vient de paraître	16
Publications juridiques INRS.....	16
Un nouveau téléservice créé pour les employeurs : « mes démarches travail »	17
Jurisprudence.....	18
Absence prolongée pour maladie professionnelle et licenciement.....	18
non-respect des temps de pause et des temps de travail : préjudice automatique ...	19
non-respect des préconisations du médecin du travail et manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.....	19

Une modification des horaires de travail constitue un projet important justifiant une expertise du CSE

Cour de cassation, chambre sociale, 17 décembre 2025, n° 24-17.170

La modification des horaires de travail conduisant à faire travailler un nombre significatif de salariés aux heures les plus chaudes de la journée, constitue un projet important modifiant leurs conditions de santé et de sécurité ou leurs conditions de travail, justifiant le recours du comité social et économique (CSE) à une expertise. C'est ainsi que la Cour de Cassation s'est prononcée dans un arrêt rendu le 17 décembre 2025.

Faits et procédure

Dans cette affaire, la durée du travail hebdomadaire applicable aux salariés d'une entreprise du secteur naval était fixée par un accord d'entreprise. Un protocole d'accord signé quelques temps plus tard, aménage des horaires spécifiques pour chaque établissement de la société et prévoit des plages horaires particulières de prise de poste et de fin de poste pour tous les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, pour la période estivale.

Invoquant des contraintes organisationnelles et afin d'ajuster les horaires des personnels intervenant sur les navires de la Marine nationale en arrêt technique au plus près des horaires des marins, la société a souhaité modifier les horaires de début et de fin de poste en décalant le début de la plage de travail du matin de 45 minutes (de 6h30 à 7h15) et la fin de la plage d'après-midi de 35 minutes (de 13h55 à 14h30).

A l'issue d'une période d'échanges avec les délégués syndicaux, l'employeur informe les membres du CSE de l'un des établissements, en vue de sa consultation, de son projet de modification des plages horaires applicables en juillet et août. A l'issue de la réunion, le CSE vote le recours à une expertise, en considérant que cette modification des plages horaires constitue un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Pour l'employeur, le projet d'ajustement des horaires se limitait à décaler les débuts des plages de travail du matin et d'après-midi de maximum 45 minutes. De plus, un tel aménagement des horaires avait déjà été réalisé lors d'un précédent été et n'avait eu aucune incidence sur l'exposition des salariés aux fortes chaleurs. Considérant par conséquent qu'il ne s'agissait pas d'un « aménagement important modifiant de manière substantielle les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », la société a saisi le tribunal judiciaire afin d'annuler la délibération de recours à une expertise.

Les juges ont rejeté cette demande en première instance, en considérant qu'il s'agissait bien d'un projet important puisqu'il « conduisait à faire travailler les personnels aux heures les plus chaudes avec un retour à bord et non plus en atelier » et aussi car « il avait des répercussions sur un nombre considérable de salariés et de navires » (11 navires et plus de 1000 salariés).

Décision de la Cour de cassation

Contestant cette décision, la société a formé un pourvoi en cassation. La Cour confirme l'argumentation des juges de première instance et précise que le CSE pouvait recourir à une expertise au vu de l'importance du projet. Pour les magistrats, cette modification des horaires avait nécessairement des incidences sur la santé et la sécurité ou les conditions du travail d'un grand nombre de salariés.

Cette décision permet d'illustrer ce qu'il faut entendre par « *projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » justifiant le recours du CSE à un expert. Cette notion n'est en effet pas définie par le Code du travail.

Expertise en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ¹

Tel que le précise l'article L. 2312-8 du Code du travail, le CSE doit être consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies et lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

A cette occasion et tant qu'il n'a pas encore rendu son avis consultatif, le CSE peut décider de recourir à un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi². L'expertise a pour objet d'éclairer les membres du CSE en leur apportant une information claire, précise et impartiale et doit leur permettre de rendre un avis motivé et de faire des propositions. Une fois l'avis rendu, il n'est plus possible de se faire assister par un expert³.

A noter : Le recours à l'expertise ne peut pas être déléguée à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), si une telle commission est mise en place⁴. Seul le CSE peut recourir à un expert.

Modification des horaires et des rythmes de travail, nouvel équipement de travail, déménagement et/ou réaménagement des locaux, les situations permettant le recours à un expert sont variées et la jurisprudence en la matière est abondante.

Non définie par la loi, la notion de projet important a été précisée par la jurisprudence. L'arrêt du 15 décembre 2025 vient en donner une nouvelle illustration.

Exemples de projets importants justifiant le recours à un expert

La jurisprudence considère que pour qu'un projet soit qualifié d'important et qu'il justifie à la fois une consultation du CSE, ainsi qu'un recours à une expertise, il doit avoir une incidence sur les horaires de travail, ou sur les conditions de travail des salariés ou bien encore des incidences sur leur santé.

A titre d'exemples, le recours à un expert a été considéré comme ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés et a, par conséquent, été justifié dans les situations suivantes :

- Dans le cadre d'un projet de modification des horaires de travail visant notamment à privilégier la mise en place de cycles de travail de 12 heures au lieu de 10, ce qui induisait la modification des rythmes biologiques et augmentait la pénibilité au travail⁵.

¹ Articles L. 2315-78, L. 2316-3, R. 2315-51 et R. 2315-52 du Code du travail.

² Art. L. 2315-94 du Code du travail.

³ Cour de cassation, chambre sociale, 28 juin 2023, n° 21-19.837.

⁴ Art. L. 2315-38 du Code du travail.

⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 20 mars 2019, n° 17-21.493.

- Lors d'un projet de déménagement et de regroupement sur un même site, qualifié par l'employeur de « *grand projet immobilier ayant pour effet de générer une redistribution significative des espaces de travail et de leur usage pour les salariés concernés* »⁶.
- En vue de la mise en place d'un nouveau logiciel de gestion des ressources humaines, mettant en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existait pas auparavant et qui était susceptible de mettre en œuvre un écart entre le temps de travail prescrit et le temps de travail réellement effectué par le salarié⁷.
- Dans le cadre d'un projet de géolocalisation des véhicules des techniciens d'intervention clients⁸.

Exemples de projets pour lesquels le recours à un expert n'a pas été considéré comme justifié

Pour les magistrats, le nombre de salariés concernés par un projet ne détermine pas, à lui seul, son importance. Il convient d'examiner sa portée et s'il modifie les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail⁹.

A titre d'exemples, la Cour de cassation a considéré que la mise en place au sein d'une entreprise d'une version améliorée d'un logiciel déjà en application dans les unités d'intervention, avec peu de conséquence sur les conditions de travail en raison de la durée limitée de l'apprentissage de cette nouvelle technique par les salariés concernés, ne constituait pas un projet important¹⁰.

De même, la mise en place au sein d'une grande enseigne d'ameublement et d'électroménager d'une fiche de suivi journalier des vendeurs, qui ne servait ni à les évaluer ni à leur fixer des objectifs et qui ne concernait qu'indirectement les chefs de rayon¹¹, n'a pas été considérée comme justifiant le recours à une expertise.

Expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies en entreprise

Le projet d'introduction de nouvelles technologies et notamment le recours à l'intelligence artificielle (IA) est-il considéré comme un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés, permettant au CSE, consulté de se faire assister par un expert habilité ?¹².

Le Code du travail impose une consultation spécifique « *en cas de mise en œuvre de moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés* »¹³. Ainsi, lorsque l'IA est utilisée pour surveiller la productivité des salariés, analyser leurs mails, leurs performances, etc., le CSE doit être consulté.

Dans un arrêt du 12 avril 2018¹⁴, les magistrats de la Cour de cassation ont eu l'occasion de se prononcer sur cette question et ont considéré que l'introduction de l'IA ne constituait pas un projet important permettant au CHSCT (instance encore en place en 2018) de recourir à une expertise.

Dans cette affaire, le programme d'IA était seulement destiné à aider les salariés dans le traitement de leurs nombreux courriels. De ce fait, il n'entraînait que des conséquences et changements mineurs dans les conditions de travail des salariés, c'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a considéré qu'il ne s'agissait pas d'un projet important justifiant le recours à un expert.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 12 mai 2021, n° 19-24.692.

⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 25 mai 2018, n° 16-26.856.

⁸ Cour de cassation, chambre sociale, 25 janvier 2016, n°14-17.227.

⁹ Cour de cassation, chambre sociale, 10 février 2010, n° 08-15.086.

¹⁰ Cour de cassation, chambre sociale, 4 mai 2011, n° 09-67.476.

¹¹ Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020, n° 19-18.293.

¹² Art. L. 2312-8 du Code du travail.

¹³ Art. L. 2312-37 du Code du travail.

¹⁴ Cour de cassation, chambre sociale, 12 avril 2018, n°16-27.866.

Cette position avait déjà été adoptée dans un précédent arrêt du 4 mai 2011, dans lequel la Cour avait considéré que l'implantation d'un logiciel informatique dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail ne justifie pas le recours à un expert¹⁵.

En tout état de cause, s'agissant d'un sujet complexe, la jurisprudence en la matière est susceptible d'évoluer, car en se faisant assister par expert, le CSE bénéficiera d'explications et d'informations sur le fonctionnement réel de l'IA, pourra mieux identifier les impacts pour les salariés en termes d'emploi, de conditions de travail, de risques professionnels, etc. Il sera aussi davantage en mesure de formuler des propositions alternatives, demander la mise en place de mesures d'accompagnement, de garanties supplémentaires, etc.

Modalités de recours aux expertises du CSE

Désignation de l'expert

La décision de recourir à un expert est prise lors d'une délibération adoptée par un vote des élus à la majorité des membres présents, sans que le président du CSE ne puisse prendre part au vote. Un cahier des charges peut être établi par les membres du CSE afin notamment de circonscrire le périmètre de l'expertise.

À compter de sa désignation, l'expert doit :

- demander, au plus tard dans les trois jours, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre dans les cinq jours suivant cette demande ;
- notifier à l'employeur, dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

La loi ne fixe pas le moment auquel l'expert doit être désigné. En pratique toutefois, les consultations sont encadrées par des délais impératifs, déterminés soit par accord entre l'employeur et le comité, soit, à défaut, par le Code du travail.

Bien que le recours à un expert allonge le délai de consultation, il est donc essentiel d'anticiper la désignation de l'expert afin de lui permettre de préparer au mieux l'intervention, de remettre son rapport dans les délais impartis et de garantir l'effectivité de la consultation.

A noter : lorsque dans l'entreprise, il existe un CSE central et des CSE d'établissement, il appartient au CSE central de désigner l'expert dans le cadre des projets importants concernant l'entreprise en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. C'est notamment le cas pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Financement de l'expertise¹⁶

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et en cas d'introduction de nouvelles technologies, les frais d'expertise sont pris en charge à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement et à 80 % par l'employeur.

Par exception, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise qu'il devait prendre en charge à hauteur de 20 % et qu'il n'y a pas eu de transfert d'excédent annuel vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes, l'employeur finance l'expertise dans son intégralité.

¹⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 4 mai 2011, n° 09-67.476

¹⁶ Art. L. 2315-80 et L. 2315-81 du Code du travail.

Contestation de l'expertise¹⁷

L'employeur peut contester devant le juge judiciaire :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de celle-ci ;
- la désignation de l'expert par le CSE, s'il entend contester le choix de celui-ci ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise, s'il entend contester ce coût.

¹⁷ Art. L. 2315-86 du Code du travail.

Textes officiels

Santé et sécurité au travail

Prévention - Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Tarifification

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2026 (rectificatif).

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 10 janvier 2026, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Arrêté du 8 janvier 2026 fixant le modèle de protocole de collaboration conclu entre le médecin praticien correspondant, le ou les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire concernée et le médecin du travail chef d'un service de santé au travail en agriculture.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 14 janvier 2026, texte n° 13 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a modifié l'article L. 4623-1 du Code du travail pour y intégrer la possibilité, pour des médecins praticiens correspondants (MPC), non spécialisés en médecine du travail mais disposant d'une formation spécifique en la matière, de contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical des travailleurs, à l'exception du suivi individuel renforcé. Cette collaboration n'est autorisée que dans les zones géographiques caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs. Elle nécessite, en outre, la conclusion d'un protocole de collaboration avec le service chargé du suivi en santé au travail des travailleurs.

Pour le secteur de l'agriculture, les modalités de cette collaboration entre médecins sont prévues par les articles R. 717-56-6 et suivants du Code rural.

Dans ce contexte, cet arrêté définit le modèle du protocole de collaboration qui doit être conclu entre le MPC, le ou les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire concernée et le médecin du travail, chef du service de santé au travail en agriculture (SSTA).

Il détaille en particulier les éléments qui doivent y figurer, à savoir :

- les obligations de formation en santé au travail du MPC (validation de 100 h de formation théorique au minimum, dans les domaines de : la connaissance des risques et notamment des risques spécifiques au monde agricole, des pathologies professionnelles et les moyens de les prévenir ; le suivi individuel de l'état de santé des salariés incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ; la prévention de la désinsertion professionnelle.) ;
- les types de visites ou d'examens médicaux confiés au MPC parmi les visites d'information et de prévention (VIP) initiales ; les VIP périodiques ; les visites à la demande ; les visites de reprise ou les visites de mi-carrière. L'arrêté rappelle que n'étant pas membre de l'équipe pluridisciplinaire, le MPC n'est pas habilité à réaliser des actions en milieu de travail et il n'a pas accès, à ce titre, aux lieux de travail ;
- les moyens matériels adaptés, les informations et les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission et mis à la disposition du MPC par le SSTA ;
- les modalités de recours, par le MPC aux outils de télésanté au travail ;
- les modalités d'accès du MPC au dossier médical en santé au travail et d'alimentation par celui-ci de ce dossier (après consentement éclairé et formel du travailleur, le SSTA met à disposition du MPC les moyens techniques lui permettant d'accéder au dossier médical en santé au travail dans le respect des règles d'identification électronique, interopérabilité et sécurité. Il alimente le dossier médical en santé au travail lors de toutes les visites réalisées) ;
- les lieux de consultation au sein des différents centres du SSTA ou dans le cabinet médical privé du MPC ;
- les modalités de réorientation des travailleurs par le MPC vers le médecin du travail ;
- les incompatibilités (le MPC ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant pour les salariés qu'il examine au titre du protocole).

Navigation

Arrêté du 23 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires et à la prévention de la pollution (division 237 du règlement annexé).

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 15 janvier 2026, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 18 p.).

Cet arrêté crée, dans l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires, une division spécifique qui encadre le transport en sécurité du personnel à bord des navires de maintenance en mer.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux navires à propulsion mécanique utilisés pour transporter ou loger à bord des personnels (plus de 12) chargés d'effectuer des activités industrielles en mer, soit à bord d'autres navires, soit sur des installations en mer.

Le nouveau cadre fixe concerne plus particulièrement les navires de charge et aux engins à grande vitesse à cargaisons d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, construits à partir du 1^{er} juillet 2024 et transportant plus de 12 personnels industriels. Des dispositions adaptées sont prévues, par ailleurs, pour l'exploitation des navires de maintenance en mer d'une jauge brute inférieure à 500 et ne transportant pas plus de 60 personnes.

L'arrêté prévoit notamment les règles relatives à l'aptitude au poste de travail en mer des personnels, à la formation à la survie individuelle et à la protection contre l'incendie, au transfert du personnel en sécurité, au compartimentage et à la stabilité du navire, aux installations de machines, aux installations électriques, aux engins et dispositifs de sauvetage...

Concernant l'habitabilité du navire de maintenance, l'arrêté prévoit l'application des dispositions de la division 215 de l'arrêté du 23 novembre 1987 et qui concernent les installations sanitaires, le logement, le bruit, la ventilation, les locaux de loisirs, l'eau potable etc...

Règlement délégué (UE) 2026/118 de la Commission du 7 novembre 2025 complétant la directive (UE) 2017/2397 du Parlement européen et du Conseil par l'établissement de normes relatives aux compétences et aux connaissances et aptitudes correspondantes, aux épreuves pratiques, à l'agrément de simulateurs et à l'aptitude médicale et abrogeant la directive déléguée (UE) 2020/12 de la Commission.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, série L du 23 janvier 2026, 2026/118 (www.eur-lex.europa.eu – 106 p.).

La directive (UE) 2017/2397 établit les conditions et les procédures relatives à la certification des qualifications des personnes intervenant dans l'exploitation d'un bâtiment naviguant sur les voies d'eau intérieures de l'Union. Cette certification vise à faciliter la mobilité, à assurer la sécurité de la navigation et à garantir la protection de la vie humaine et de l'environnement.

Un Comité européen pour l'élaboration de standards dans le domaine de la navigation intérieure (CESNI) a été institué le 3 juin 2015 afin d'élaborer des prescriptions techniques harmonisées dans les domaines notamment des compétences, connaissances et aptitudes des équipages des bateaux de navigation intérieure. Il réunit des experts des Etats membres de l'Union européenne et de la Commission centrale pour la navigation du Rhin (CCNR), ainsi que les représentants des organisations internationales concernées par la navigation intérieure. Une première version du Standard européen pour les qualifications en navigation intérieure (ES-QIN 2018/1) a été adoptée en 2018 et a été introduite dans le cadre juridique de l'Union par la directive déléguée (UE) 2020/12 du 2 août 2019 complétant la directive (UE) 2017/2397 en ce qui concerne les normes relatives aux compétences et aux connaissances et aptitudes correspondantes, aux épreuves pratiques, à l'agrément de simulateurs et à l'aptitude médicale.

Le 11 avril 2024, le CESNI a adopté une version actualisée du Standard européen pour les qualifications en navigation intérieure (ES-QIN 2024/1).

Ces nouvelles normes comprennent notamment des dispositions relatives au renforcement des compétences au niveau de commandement pour la navigation à proximité de navires de mer.

Dans ce contexte, ce règlement européen du 7 novembre 2025 adopte l'ES-QIN 2024/1 pour garantir une application uniforme de ses prescriptions techniques dans tous les États membres. Il abroge la directive déléguée (UE) 2020/12.

Il définit notamment le cadre de référence des compétences qui doivent être acquises par les membres d'équipage pour la navigation en eaux intérieures (matelots ou conducteur du bateau) et qui concernent notamment la santé, sécurité et protection de l'environnement.

A ce titre les principales compétences attendues concernent :

- Le respect des règles de sécurité au travail et prévention des accidents (connaissance de la nature des risques à bord, aptitude à prévenir les dangers liés aux risques à bord comme le travail avec des machines ou les mouvements du bâtiment, connaissance des consignes pertinentes de santé et de sécurité au travail lors des activités à bord).
- L'utilisation d'équipements de protection individuelle pour prévenir les accidents (connaissance des EPI et aptitude à les utiliser).
- Les précautions avant d'entrer dans des espaces confinés (connaissance des risques encourus et des tests ou mesurages à effectuer pour déterminer si la pénétration et le travail dans un espace confiné sont possibles en toute sécurité).
- Les mesures de premiers secours (connaissance des procédures applicables en cas d'accident, être capable de prodiguer les soins d'urgence, connaissance des règles d'entretien des équipements de sauvetage à bord, etc.).
- La lutte contre l'incendie.
- La protection de l'environnement.

Par ailleurs, l'annexe IV du règlement établit une liste détaillée de critères médicaux, à l'usage du corps médical, qui évalue l'aptitude (physique et psychique) des membres d'équipage. Ces critères visent à assurer la sécurité de la conduite du bateau, de l'équipage, des passagers et de la cargaison dans le contexte spécifique de la navigation intérieure et concernent plus spécifiquement les affections physiques et psychologiques, la vision et audition, les maladies cardiovasculaires, respiratoires, neurologiques, les troubles mentaux et comportementaux ou encore les dépendances (alcool, drogues).

Risques biologiques et chimiques

RISQUES CHIMIQUES

Amiante

Arrêté du 8 janvier 2026 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 janvier 2026, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 8 janvier 2026 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 janvier 2026, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 8 janvier 2026 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 11 janvier 2026, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Biocides

Règlement d'exécution (UE) 2026/141 de la Commission du 22 janvier 2026 annulant l'autorisation de l'Union pour le produit biocide unique « Nordkalk CL 90-Q » conformément au règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant le règlement d'exécution (UE) 2024/1482 de la Commission.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, série L, du 23 janvier 2026 (www.eur-lex.europa.eu – 2 p.).

CMR

Règlement (UE) 2026/78 de la Commission du 12 janvier 2026 modifiant le règlement (CE) n° 1223/2009 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'utilisation, dans les produits cosmétiques, de certaines substances classées comme cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 13 janvier 2026, série L, 2026/78 (www.eur-lex.europa.eu – 7 p.).

Ce texte actualise la liste des substances chimiques qui sont interdites dans les produits cosmétiques et qui figurent à l'annexe 2 du règlement (CE) 1223/2009. Il y intègre en particulier les substances chimiques qui ont été classées en tant que cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) par la 22^e ATP du règlement européen dit CLP, et qui n'ont pas fait l'objet d'une demande d'autorisation pour une utilisation dans des produits cosmétiques.

Parallèlement, d'autres entrées concernant des substances dont l'utilisation dans les produits cosmétiques fait l'objet de restrictions très strictes, sont actualisées ou ajoutées.

Sont concernés notamment le Hexyl Salicylate (CAS n° 6259-76-3) classé CMR de catégorie 2 et la poudre d'argent micronisée (CAS n°7440-22-4)

Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} mai 2026.

Risques mécaniques et physiques

RISQUE MÉCANIQUE

Machines / équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2026/80 de la Commission du 12 janvier 2026 modifiant la décision d'exécution (UE) 2023/1586 en ce qui concerne la norme harmonisée pour les broyeurs et déchiqueteurs de jardin.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 13 janvier 2026, série L, 2026/80 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

La Commission européenne informe, dans cette décision, de modifications introduites dans la liste des normes européennes harmonisées concernant les machines dont le respect, à la conception, donne présomption de conformité à la directive 2006/42/CE.

Ainsi, concernant les broyeurs et déchiqueteurs de jardin, il est apparu que la norme harmonisée EN 50434:2014 relative aux broyeurs et déchiqueteurs fonctionnant sur le réseau, ne satisfaisait pas à certaines exigences essentielles de santé et de sécurité énoncées aux points 1.1.2, a) et 1.3.3 de l'annexe I de la directive 2006/42/CE.

Par conséquent, la référence de la norme harmonisée EN 50434:2014 inscrite à l'annexe I de la décision d'exécution (UE) 2023/1586 fait désormais l'objet d'une mention restrictive. Cette restriction indique que cette norme ne confère pas aux machines dont le mécanisme de broyage peut atteindre une vitesse de rotation dépassant 300 tr min⁻¹, la présomption de conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité énoncées au point 1.1.2, a), de l'annexe I de la directive 2006/42/CE.

A titre de rappel, le point 1.1.2, a en question prévoit que la machine doit être conçue et construite pour être apte à assurer sa fonction et pour que l'on puisse la faire fonctionner sans exposer quiconque à un risque lorsque ces opérations sont effectuées dans les conditions prévues par le fabricant, mais en tenant également compte de tout mauvais usage raisonnablement prévisible.

La norme harmonisée EN 50434:2014 ne donne pas non plus présomption de conformité au point 1.3.3 de l'annexe I de la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les précautions qui doivent être prises pour éviter les risques dus aux éjections d'objets, y compris les longs tels que les grands arbres.

Décision d'exécution (UE) 2026/82 de la Commission du 13 janvier 2026 modifiant la décision d'exécution (UE) 2022/1668 en ce qui concerne la norme harmonisée relative aux grues off-shore pour usage général.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne série L du 14 janvier 2026, 2026/82 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).

La référence de la norme EN 13852-1:2025 « Appareils de levage à charge suspendue — Grues off-shore — Partie 1: Grues off-shore pour usage général » est insérée dans la liste des normes européennes dont le respect donne présomption de conformité aux exigences essentielles de sécurité fixées par la directive 2014/34/UE relative aux appareils et systèmes de protection destinés à être utilisés en atmosphères explosibles.

RISQUE PHYSIQUE

Equipement sous pression

Décision d'exécution (UE) 2026/80 de la Commission du 12 janvier 2026 modifiant la décision d'exécution (UE) 2025/165 de la Commission en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux tubes en acier sans soudure, aux raccords à souder bout à bout, au cuivre et aux alliages de cuivre, aux récipients sous pression non soumis à la flamme, aux brides et à leurs assemblages, à la robinetterie industrielle et aux dispositifs de sécurité pour protection contre les pressions excessives, élaborées à l'appui de la directive 2014/68/UE du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne du 13 janvier 2026, série L, 2026/79 (www.eur-lex.europa.eu – 4 p.).

Cette décision actualise la liste des normes européennes harmonisées dont le respect par le fabricant d'équipements sous pression, vaut présomption de conformité du matériel aux exigences essentielles de sécurité de la directive 2014/68/CE.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport aérien

Décret n° 2025-1447 du 30 décembre 2025 modifiant les dispositions relatives au service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 1^{er} janvier 2026, texte n° 59 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret modifie les dispositions relatives au service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs (SSLIA) contenues dans le Code des transports.

A compter du 1^{er} janvier 2029, il soumet notamment l'exercice de la fonction de pompier d'aérodrome au sein d'un SSLIA, à la détention, à la fois, d'un certificat médical d'aptitude en cours de validité et d'un agrément délivré, à la demande de l'exploitant de l'aérodrome, par le préfet.

Décret n° 2025-1448 du 30 décembre 2025 modifiant les dispositions relatives au service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 1^{er} janvier 2026, texte n° 60 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Ce décret refond, à compter du 1^{er} janvier 2029, les dispositions relatives au SSLIA contenues dans le Code des transports.

Il redéfinit l'organisation des secours en cas d'accident ou d'incident d'aéronef dans les zones d'aérodrome ou les zones aux abords de l'aérodrome : composition des SSLIA, missions des pompiers d'aérodrome, formation des pompiers, obligation d'organisation d'un SSLIA limitée aux seuls aérodromes accueillant du trafic commercial.

Par ailleurs, le décret prévoit que le certificat médical d'aptitude nécessaire pour l'agrément du pompier d'aérodrome peut être délivré par les médecins du service médical de la direction générale de l'aviation civile et les médecins agréés par elle ainsi que par les médecins des services d'incendie et de secours agréés à l'aptitude des sapeurs-pompiers.

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif aux normes techniques applicables au service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 1^{er} janvier 2026, texte n° 62 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).

Cet arrêté précise les règles techniques qui seront applicables, à compter du 1^{er} janvier 2029, aux véhicules, aux produits extincteurs et aux équipements des services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs (SSLIA) qui doivent être mis en place dans les aéroports nationaux ouverts au trafic commercial.

En particulier, il définit les conditions d'agrément des pompiers d'aérodrome (spécialement les formations préalables nécessaires ainsi que leur actualisation).

Par ailleurs concernant les aérodromes qui ne sont pas soumis au règlement européen n°139/2014 établissant les règles de mise en œuvre pour les aérodromes et qui relèvent par conséquent de la seule réglementation nationale, le décret fixe les règles de dimensionnement des effectifs du SSLIA, de formation continue et d'entraînements des pompiers, de moyens minimaux en agents extincteurs et véhicules sur les aérodromes (typé d'agents extincteurs, fourniture d'équipements de protection individuelle aux pompiers, infrastructures nécessaires, formations etc.).

Arrêté du 30 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 18 janvier 2007 relatif aux normes techniques applicables au service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 1^{er} janvier 2026, texte n° 63 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 23 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

Ministère chargé de l'environnement. Journal officiel du 1^{er} janvier 2026, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Cet arrêté transpose de la directive (UE) 2025/1801 et modifie certaines dispositions de l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

Les modifications concernent plus particulièrement les manquements aux prescriptions de la réglementation du transport de marchandises dangereuses par voie routière qui sont susceptibles de donner lieu à l'immobilisation du véhicule.

Les infractions sont classées en 3 catégories d'infractions en fonction de la gravité des risques que les manquements sont susceptibles d'entraîner.

Dans ce contexte, l'arrêté modifie et redéfinit la liste des manquements à la réglementation correspondant à chacune des catégories.

L'infraction d'absence de désignation d'un conseiller à la sécurité est par exemple introduite dans la liste des manquements qui relèvent de la catégorie 1 (risque élevé de décès, de dommages corporels graves ou de dommages environnementaux importants devant normalement conduire à prendre immédiatement des mesures correctives appropriées) et qui peuvent donner lieu à l'immobilisation du véhicule.

Vient de paraître

PUBLICATIONS JURIDIQUES INRS

- ❖ **Focus juridique : Accidents de trajet : quelles sont les dispositions réglementaires applicables ?**

Mis en ligne sur le site de l'INRS

Accidents de la circulation, glissades, chutes... Lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail, les salariés peuvent être exposés à des risques. Quelles sont les obligations des employeurs et des salariés, ainsi que les mesures à mettre en place pour prévenir ces risques ? Le point dans ce focus juridique.

- ❖ **Droit en pratique - L'infirmier de santé au travail, Travail et sécurité n° 877 – janvier 2026**

Mis en ligne sur le site de l'INRS

Le rôle de l'infirmier de santé au travail, acteur essentiel de la prévention des risques professionnels, s'est transformé au fil des évolutions réglementaires. Ses missions se sont progressivement élargies, tant pour la réalisation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs que pour les actions qu'il mène sur le milieu de travail. Cet article fait le point sur la question.

- ❖ **Droit en pratique - Le cadre réglementaire du travail isolé, Travail et sécurité n° 875 - novembre 2025**

Mis en ligne sur le site de l'INRS

Cette article présente de manière synthétique la cadre réglementaire du travail isolé : notion de risque, dispositions spécifiques à certains secteurs, obligation générale de sécurité, responsabilité de l'employeur.

UN NOUVEAU TÉLÉSERVICE CRÉÉ POUR LES EMPLOYEURS : « MES DÉMARCHES TRAVAIL »

Ministère du travail – Actualité du 7 janvier 2026

Dans une actualité du 7 janvier 2026, le site internet du ministère du Travail informe de la mise en place d'un nouveau portail, intitulé « Mes démarches travail ».

Ce portail vise à faciliter et accélérer les démarches que doivent réaliser les entreprises auprès des services du ministère du Travail ou de l'inspection du travail.

Il centralise l'accès à des **services existants** et intègre **deux nouvelles déclarations**.

Centralisation de services existants

Depuis le portail, il est possible d'accéder directement aux sites suivants :

- « TeleRC » (demande d'homologation de rupture conventionnelle) ;
- « ÉgaPro » (déclaration de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- « Élections professionnelles » (information et transmission en ligne des résultats des élections au CSE ou consultation des procès-verbaux d'élection et de carence) ;
- « TéléAccords » (dépôt d'accord d'entreprise ou d'établissement) ;
- « Demat@miante » (saisie en ligne des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage) ;
- « SIPSI » (déclaration de détachement de travailleurs en France).

Nouveaux services

Il est aussi désormais possible depuis le portail de :

- procéder à une déclaration préalable d'un chantier de niveau 1 ou 2 soumis à coordination SPS ;
- déposer une demande d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé.

Le portail est accessible via l'adresse mesdemarches.travail.gouv.fr.

Jurisprudence

ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE PROFESSIONNELLE ET LICENCIEMENT

Cour de cassation, Chambre sociale, 10 décembre 2025, pourvoi n° 24-19.959, (legifrance.gouv.fr)

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, chef de dépôt, en arrêt de travail pour maladie professionnelle, a été licencié pendant la période de suspension de son contrat de travail au motif de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif, son absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié a saisi les juges d'une demande de nullité du licenciement et d'une demande de dommages - intérêts pour licenciement abusif.

La Cour d'appel a rejeté sa demande et retenu la cause réelle et sérieuse du licenciement motivé par la nécessité de procéder à son remplacement définitif en raison de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par son absence prolongée.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation estimant que le licenciement était nul.

Selon lui, la Cour d'appel avait violé les dispositions de l'article L. 1226-9 du Code du travail selon lesquelles, au cours des périodes de suspension du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Selon le pourvoi, l'employeur, ayant connaissance du caractère professionnel de la maladie, ne pouvait invoquer, comme motif de licenciement, la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié, ce motif n'étant pas autorisé par l'article L.1226-9.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel.

Elle rappelle les dispositions relatives à la période de protection du salarié contre le licenciement prévues par l'article L. 1226-9. Aux termes de ces dispositions, au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

La méconnaissance de ces dispositions entraîne donc la nullité du licenciement.

NON-RESPECT DES TEMPS DE PAUSE ET DES TEMPS DE TRAVAIL : PRÉJUDICE AUTOMATIQUE

Cour de cassation, Chambre sociale, 17 décembre 2025, pourvoi n° 24-17.035

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

En 2014, un salarié est embauché en qualité de grutier offshore.

Dix ans plus tard, en 2024, il est licencié pour motif économique.

Il saisit alors la juridiction prudhomale d'une demande de dommages et intérêts pour non-respect des temps de travail et des temps de pause.

La cour d'appel déboute le salarié.

Les juges du fond constatent que l'employeur n'avait pas toujours respecté les temps de pause et de travail mais estiment que le salarié, qui se bornait à soutenir que le manquement de l'employeur avait contribué à dégrader son état de santé, ne rapportait pas la preuve du préjudice qu'il disait avoir subi.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel.

Elle juge ainsi que : « le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation ». Le non-respect du temps de travail ou des temps de pauses visés par l'article L. 3121-16 du Code du travail ouvrant donc automatiquement un droit à réparation, il n'est pas nécessaire pour le salarié d'apporter la preuve d'un préjudice quelconque.

NON-RESPECT DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Cour de cassation, chambre sociale, 7 janvier 2026, pourvoi n°24-16.194

Arrêt signalé sur le site www.legifrance.gouv.fr

Un salarié, engagé en qualité d'employé logistique, a été victime de plusieurs crises d'épilepsie à la suite desquelles le médecin du travail a rendu successivement trois avis d'aptitude assortis de restrictions. Il préconisait l'absence de travail isolé ainsi qu'une affectation sur un poste de travail situé à proximité du domicile du salarié, en évitant le recours aux transports en commun.

L'employeur n'a pas donné suite à ces préconisations du médecin du travail. Plus tard, il a licencié le salarié pour faute grave.

Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale afin de contester son licenciement, estimant avoir subi un harcèlement discriminatoire en lien avec son état de santé. Il reprochait également à son employeur un manquement à son obligation de sécurité, au motif que celui-ci n'avait pas recherché les possibilités de mutation dans d'autres établissements plus proches de son domicile, contrairement aux préconisations du médecin du travail.

Le salarié soutenait en outre avoir été affecté seul sur un étage.

Les juges du fond ont relevé que le salarié n'apportait pas la preuve de cette affectation isolée.

La cour d'appel a estimé, en particulier, que le salarié n'avait pas subi de harcèlement discriminatoire puisque l'employeur avait une raison objective de ne pas accéder à sa demande de mutation. Elle a, en conséquence, débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Le salarié a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel.

Selon lui, il appartenait à l'employeur de démontrer, d'une part, qu'il avait respecté les préconisations du médecin du travail relatives à l'absence de travail isolé et, d'autre part, que ses décisions reposaient sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

A noter : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du Code du travail).

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

Elle rappelle que l'existence d'un harcèlement moral s'apprécie au regard de l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, y compris les documents médicaux éventuellement produits. Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs.

Par ailleurs, elle rappelle que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3 du Code du travail). L'employeur est tenu de prendre en considération ces indications du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article L. 4624-6 du Code du travail).

Elle en déduit que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, aurait dû :

- démontrer qu'il avait pris en considération l'avis du médecin du travail préconisant l'absence de travail isolé ;
- justifier de l'impossibilité de la mutation géographique du salarié dans les deux autres magasins plus proches de son domicile.



**Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles**

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr