

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 1 - 2026

Pour rappel, la gazette juridique a pour but de vous informer de manière simplifiée de **l'actualité juridique relative au droit de la santé au travail**. Elle vous est envoyée en tant qu'adhérent de l'un des SPSTi partenaires (*AST08, PROVAE, PST51, RST*) environ tous les deux mois. Si toutefois, vous ne souhaitez plus en être destinataire, vous pouvez à tout moment cliquer sur l'onglet « *se désabonner* ». Cette newsletter répond à notre devoir d'information et de communication envers nos adhérents.

La présente gazette a été réalisée à la date du 2 MARS 2026, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

Quelques apports parmi ceux de la Loi de finance de la sécurité sociale du 30 décembre 2025 (liste non exhaustive)

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 a été publiée au JOFR du 31 décembre 2025 après validation de la majorité des articles par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 30 décembre 2025. Parmi les mesures adoptées on peut citer notamment :

→ Création du congé supplémentaire de naissance

Ce nouveau congé de naissance, indemnisé par la sécurité sociale permet à chaque parent (salarié, indépendant, non-salarié agricole) de **prendre 1 ou 2 mois maximum** supplémentaires de congé, en plus des congés de maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption (sans remplacer le congé parental).

Il s'applique **à compter du 1er juillet 2026**, pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ou dont la date de naissance était prévue à cette date.

Un décret devra préciser les modalités pratiques de ce nouveau congé et notamment le montant de l'indemnisation.

Le texte prévoit en outre une limitation, par décret, à compter du 1er janvier 2027, de la période d'indemnisation de l'incapacité temporaire en cas d'arrêt de travail pour AT/MP pour un même sinistre.

→ Limitation de la durée des arrêts de travail et de la durée de versement des indemnités en cas d'AT/MP

A partir du 1er septembre 2026, la durée maximale de prescription des arrêts de travail est encadrée :

1 mois pour une première prescription.

2 mois pour une prolongation de prescription.

Le médecin prescripteur de l'arrêt initial, le médecin traitant, la sage-femme ou le chirurgien-dentiste peuvent déroger à ces plafonds à conditions de justifier, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la HAS.

Par ailleurs, à compter du 1er septembre 2026, **le motif** justifiant l'interruption de travail doit également figurer sur l'arrêt de travail destiné au service du contrôle médical de l'Assurance maladie.

Le texte prévoit en outre une limitation, par décret, à compter du 1er janvier 2027, de la période d'indemnisation de l'incapacité temporaire en cas d'arrêt de travail pour AT/MP pour un même sinistre.

D'autres mesures peuvent être citées (liste non exhaustive) :

- ⇒ **Suspension de la réforme des retraites** jusqu'à janvier 2028 (calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance inscrit dans la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) ;
- ⇒ **Facilitation du recours au cumul emploi-retraite** à partir du 1er janvier 2027, pour les personnes partant à la retraite après cette date ;
- ⇒ **Amélioration des retraites des mères de famille** (prise en compte renforcé du nombre d'enfants pour le calcul du salaire annuel moyen des assurées ; facilitation des départs anticipés pour carrière longue des mères)
- ⇒ **Renforcement de l'accès aux soins sur tout le territoire** : conventionnement des professionnels de santé ; lutte contre les déserts médicaux ; déploiement du réseau France Santé ; nouvelle stratégie vaccinale ; accompagnement de la perte d'autonomie à domicile...

Puis-je contacter mon salarié pendant son arrêt de travail ?

Oui mais à condition de le faire dans le cadre du **rendez-vous de liaison** à savoir que l'arrêt de travail soit de minimum **30 jours**. Si la durée de l'arrêt est bien d'un mois, alors l'employeur a la possibilité de contacter son salarié sans qu'un formalisme particulier ne soit respecté. Le contact peut donc se faire par mail, par téléphone ou à l'occasion d'un rendez-vous dans l'entreprise par exemple.

L'employeur doit informer son SPSTi de cette prise de contact et peut éventuellement l'y associer.
En dehors du cadre du rendez vous de liaison, la jurisprudence est constante et assez sévère à ce sujet.

Dans cet arrêt du 4 février 2026 la Cour de cassation rappelle le régime probatoire pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral. Ainsi, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, les juges doivent examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits et apprécier souverainement si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, une sollicitation pendant ses 15 jours de congés, durant les week-ends et en soirée peut participer à la reconnaissance d'un harcèlement moral selon la Haute juridiction

Un harcèlement moral peut être retenu contre l'employeur qui sollicite un salarié en dehors des périodes de travail et en dehors du cadre du rendez-vous de liaison y compris pendant ses congés



Pfas ou polluants éternels et santé au travail : Explications de l'INRS

Les Pfas sont des substances chimiques per- et polyfluoroalkylées. Dénommées « polluants éternels » du fait de leur persistance dans l'environnement, elles sont utilisées dans de nombreux secteurs d'activités en raison de leurs propriétés (antiadhésifs, ignifuges, antitaches, imperméabilisants, résistants aux fortes chaleurs...). Mais quels sont les risques encourus pour les travailleurs exposés ? Et quels sont les moyens de protection à mettre en œuvre ? Des explications sont apportées de Myriam Ricaud, experte d'assistance-conseil à l'INRS.

« Les Pfas, substances chimiques per- et polyfluoroalkylées, ont été découvertes dans les années 1930 aux États-Unis, au sein de l'entreprise DuPont. Elles représentent aujourd'hui une famille d'environ 10 000 substances. Ces substances ont pour particularité de se dégrader très peu.

C'est pourquoi elles sont désignées également sous le terme de « polluants éternels ».

Dans le milieu professionnel, deux Pfas ont été particulièrement produites et utilisées, l'acide perfluorooctanoïque (PFOA) et l'acide perfluorooctanesulfonique (PFOS).

En santé publique, l'exposition a plutôt lieu par ingestion, voire contact cutané. L'exposition des salariés a lieu essentiellement par inhalation de poussières ou de gaz et, pour une moindre part, par voie cutanée.

De plus, en entreprise, les salariés sont exposés aux Pfas mais aussi à d'autres produits chimiques, avec des synergies possibles, et les conséquences que peut engendrer la poly-exposition.

La première étape est alors de repérer toute la chaîne des Pfas : qui en produit, qui en utilise et qui en rejette... Ensuite, il faut engager un processus de substitution, au cas par cas, car il n'y a pas de solution générique. Et lorsque cela s'avère impossible, il faut diminuer l'exposition des salariés au niveau le plus bas possible, mettre en œuvre des solutions de protection collective (ventilation, filtration...) complétées si besoin par des équipements de protection individuelle (EPI de type protection respiratoire).

Il est également important d'informer et de former les salariés, notamment ceux en âge de procréer, et d'assurer un suivi médical des populations potentiellement exposées ».

N'hésitez pas à contacter votre SPSTi pour vous apporter une expertise toxicologie et une aide à l'évaluation des risques.

