

Veille réglementaire



Du 07/07/2024 au 11/07/2024

A. Environnement.....	
1. ENERGIE.....	2
I) Publication des prestations réalisées à titre exclusif par les fournisseurs de gaz naturel.....	2
2. AIR.....	2
I) La Commission européenne propose un nouvel objectif climatique pour 2040.....	2
B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE.....	
1. AT/MP.....	4
I) Tableaux de maladies professionnelles : le ministère du travail récapitule les évolutions à venir	4
2. CONDITION DE TRAVAIL	5
I) Le droit de retrait peut s'exercer de manière anticipée	5
3. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT	5
I) Accidents du travail graves et mortels : l'instruction qui se veut "au service de l'efficacité de la réponse pénale"	5
II) On peut prévoir par accord que c'est la CSSCT qui sera réunie en cas d'accident grave.....	6
4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX	7
I) Supply chain : «L'exosquelette est la dernière solution à mettre en place»	7
5. PREVENTION	9
I) La HAS recommande de considérer l'usage des substances psychoactives comme un risque professionnel	9



A. Environnement

1. ENERGIE

I) Publication des prestations réalisées à titre exclusif par les fournisseurs de gaz naturel

Les gestionnaires des réseaux de distribution de gaz naturel (GRD) sont titulaires de droits exclusifs pour procéder à l'acheminement du gaz naturel sur les réseaux de distribution jusqu'aux consommateurs finals. Leur intervention est rémunérée en application des tarifs d'utilisation des réseaux publics de distribution (ATRD).

Ils peuvent par ailleurs réaliser, sous monopole, des prestations annexes à leur activité principale, dont le périmètre et la rémunération sont établis par la commission de régulation de l'énergie (CRE).

A l'occasion d'une délibération n° 2025-1961 du 19 juin 2025, la CRE a publié la liste des prestations pouvant être réalisées à titre exclusif par les fournisseurs de gaz naturel.

Parmi les modifications apportées à la précédente délibération, figurent principalement :

- la suppression de la prestation « Annonce passage releveur », justifiée par la fin du déploiement à grande échelle des compteurs communicants Gazpar par les GRD ;
- la création de la prestation « Etude d'adéquation poste de livraison/besoins client », dont l'intérêt réside dans la vérification de la cohérence entre les installations du client et le compteur en place, et celle à titre expérimental « Passage au pas horaire pour les clients en fréquence MM/JJ » permettant notamment de détecter les habitudes et anomalies de consommation des clients de haut de portefeuille.

Documents joints :

[delib_cre_2025_06_19.pdf](#)

2. AIR

I) La Commission européenne propose un nouvel objectif climatique pour 2040

L'ambition est de réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre de 90 % par rapport aux niveaux de 1990. La proposition prévoit la possibilité d'utiliser un certain nombre de flexibilités, afin de soutenir une transition énergétique compétitive et socialement équitable.



Le 2 juillet dernier, la Commission européenne a présenté une proposition de modification de la loi européenne sur le climat, fixant un nouvel objectif intermédiaire pour l'Union européenne : réduire de 90 % les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2040 par rapport aux niveaux de 1990.

Pour mémoire, le règlement (UE) 2021/1119 ("loi européenne sur le climat") impose à l'UE d'atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 et de réduire d'au moins 55 % ses émissions nettes de GES d'ici 2030. L'adoption d'un objectif intermédiaire à l'horizon 2040, prévue par l'article 4§3 de la loi, constitue donc une étape clé pour jalonner la trajectoire européenne vers la neutralité carbone.

Ce nouvel objectif, conforme aux orientations politiques de la Commission pour la période 2024-2029, *"vise à offrir une sécurité accrue aux investisseurs et à stimuler l'innovation, tout en renforçant la compétitivité industrielle et la sécurité énergétique de l'Europe"*.

Des flexibilités à venir

La proposition est novatrice en ce sens qu'elle introduit une approche plus pragmatique et flexible pour atteindre les objectifs climatiques, *via* les flexibilités qu'appliquera la Commission lors de la conception des futurs instruments législatifs en vue d'atteindre cet objectif 2040. Il s'agit notamment d'un rôle limité pour les crédits internationaux de haute qualité à partir de 2036, de l'utilisation des absorptions permanentes nationales dans le cadre du système d'échange de quotas d'émission de l'UE (SEQUE de l'UE) et d'une plus grande flexibilité entre les secteurs afin de contribuer à la réalisation des objectifs d'une manière économiquement avantageuse et socialement équitable.

Concrètement, cela pourrait donner à un État membre la possibilité de compenser les difficultés rencontrées dans le secteur de l'utilisation des terres par un dépassement de son objectif en matière de réduction des émissions dans les secteurs des déchets et des transports.

Les prochaines étapes

La proposition de la Commission fixant un objectif climatique à l'horizon 2040 sera soumise au Parlement européen et au Conseil pour examen et adoption dans le cadre de la procédure législative ordinaire.

Notons que ce nouvel objectif s'inscrit dans la dynamique internationale de lutte contre le changement climatique, à l'approche de la COP 30 qui se tiendra en novembre 2024 à Belém (Brésil). L'UE est en effet tenue de présenter une contribution déterminée au niveau national (CDN) actualisée au titre de l'accord de Paris, dans la perspective de cette conférence, sachant que la CDN de l'UE comprendra un chiffre indicatif pour 2035.

Enfin, l'objectif proposé pour 2040 a vocation à fixer la référence clé pour l'élaboration du cadre d'action en matière de climat au-delà de 2030. La Commission fournira de plus amples informations sur son calendrier de propositions dans son programme de travail pour 2026.

Un pacte pour une industrie propre au service de l'objectif

Parallèlement, la Commission a publié une communication sur la mise en œuvre du pacte pour une industrie propre (v. notre actualité "[La Commission présente un pacte pour une industrie propre](#)"), détaillant les premières actions engagées pour soutenir la décarbonation industrielle et l'innovation, à savoir :

- l'encadrement des aides d'État, *via* une communication que la Commission applique depuis le 25 juin 2025 jusqu'au 31 décembre 2030,
- la simplification du mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (v. notre actualité "[Simplification du mécanisme d'ajustement carbone aux frontières \(MACF\) : accord provisoire](#)")



[du Conseil et du Parlement](#)") avant son réexamen général (v. notamment notre actualité "[Projet d'extension du MACF aux marchandises en aval : appel à contributions](#)"),

- des [recommandations sur les incitations fiscales en faveur des technologies propres](#).

Documents joints :

[proposal for a regulation 0.pdf](#)

[COMMUNICATION DE LA COMMISSION — Encadrement des aides d'État visant à soutenir le pacte pour une industrie propre \(encadrement des aides d'État dans le cadre du pacte pour une industrie propre\)](#)

B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE

1. AT/MP

I) [Tableaux de maladies professionnelles : le ministère du travail récapitule les évolutions à venir](#)

Invité le 6 mars par le sénateur du Nord, Alexandre Basquin (groupe communiste), à prendre de nouvelles mesures pour « *remédier* » à la sous-évaluation des cancers liés au travail, le ministère du travail a fait un point d'étape dans sa réponse écrite [publiée](#) le 19 juin sur l'évolution des tableaux de maladies professionnelles (TMP) à venir.

Le ministère indique avoir « *entamé les démarches nécessaires* » pour intégrer les liens [avérés par l'Anses](#) entre les cancers de la vessie, de la plèvre ou du péritoine (mésothéliome) et la profession de pompier dans les TMP correspondants (n° 30, n° 15 ter et n° 16 bis). « *La révision des tableaux de maladies professionnelles correspondants figure bien dans le programme de travail de la CS4 [Commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles du conseil d'orientation des conditions de travail] et fera l'objet d'une priorisation* », précise-t-il. Dans son avis publié fin 2024, l'Anses [préconise la création de plusieurs autres tableaux](#) pour les cancers professionnels.

Le ministère rappelle aussi avoir saisi l'Anses pour étudier les liens entre les cancers du sein et différents facteurs d'exposition professionnels, ainsi que les liens entre les cancers cutanés et l'exposition professionnelle aux rayons ultra-violets. « *Les résultats à venir de ces saisines alimenteront également le programme de travail de la CS4 en vue d'une actualisation des tableaux concernés* ».

Il suggère enfin vouloir donner suite aux résultats « *attendus pour avril 2025* » d'une saisine de l'Anses du 8 novembre 2022 visant notamment, selon le ministère, à « *définir les priorités de surveillance des expositions professionnelles aux PFAS (secteurs d'activités les plus exposés)* ».

Contactée, l'Anses nous renvoie vers un [avis publié en juin 2025](#) portant seulement sur l'élaboration de valeurs toxicologiques de référence (VTR) long terme par voie orale pour certains PFAS, seuls et/ou en mélange. « *Dans la mesure où, même en cas d'interdiction, à terme, des usages des PFAS, leur persistance dans l'environnement nécessitera d'en poursuivre la surveillance dans les milieux [eaux, aliments, air/poussières intérieures (incluant la population professionnelle), sols, produits de*



consommation)], il a été proposé de concentrer les travaux d'expertise sur ce sujet », justifie l'Anses dans son avis.

2. CONDITION DE TRAVAIL

I) Le droit de retrait peut s'exercer de manière anticipée

Un ingénieur commercial est en arrêt de travail pour maladie du 14 au 28 février 2018 puis jusqu'au 28 novembre 2018. Il reprend son poste le 29 novembre et a, le 21 décembre, fait valoir son droit de retrait à partir du 2 janvier 2019. Il est licencié pour faute grave le 5 février 2019. Il demande en justice la nullité du licenciement et sa réintégration dans son poste, sous astreinte.

Son droit de retrait était fondé sur la modification de la structure de sa rémunération variable susceptible, selon lui, de détériorer profondément son état de santé.

La Cour de cassation estime légitime l'utilisation de son droit de retrait par le salarié contrairement à la cour d'appel qui avait estimé que le caractère d'imminence du danger faisait défaut, le salarié ayant anticipé son droit de retrait qui prenait alors effet de façon différée.

La Cour de cassation reproche aux juges du fond *"de n'avoir pas recherché si le salarié avait un motif raisonnable de penser le 21 décembre 2018, que la situation de travail, à la date à laquelle il devait reprendre son poste, le 2 janvier 2019, à l'issue de la période de ses congés, présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, indépendamment de l'existence d'un tel danger, justifiant l'exercice du droit de retrait"*.

L'arrêt est donc cassé.

3. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT

I) Accidents du travail graves et mortels : l'instruction qui se veut "au service de l'efficacité de la réponse pénale"

Astrid Panosyan Bouvet l'avait [annoncée](#) au Coct en début d'année, nous vous en donnions [le contenu](#) hier et elle vient d'être diffusée (voir document joint) : une instruction pour *"renforcer significativement - communique le ministère du travail le 10 juillet 2025 - la coopération entre l'inspection du travail et les services judiciaires en matière de sanctions des entreprises à la suite d'accidents du travail graves et mortels (ATGM) ou de manquements à leurs obligations de santé et de sécurité des employés"*.

Il y a chaque jour au moins 2 décès et 100 blessés graves, selon les chiffres du ministère. Un nombre qui stagne depuis plus de 10 ans. *"Ces accidents graves et mortels sont fréquemment la conséquence de l'absence ou de la mauvaise évaluation des risques par l'employeur, et des manquements qui en résultent dans la mise en œuvre des mesures de prévention nécessaires"*, est-il écrit en préambule de l'instruction. Et encore : *"La préservation de l'intégrité physique des travailleurs, qui est une obligation légale de moyens renforcée, requiert un respect scrupuleux de la réglementation du travail et des politiques de contrôle et de sanction efficaces"*.



L'instruction, signée conjointement par le ministère du travail et la Chancellerie, définit les actions des inspecteurs du travail et des procureurs de la République, *"au service de l'efficacité de la réponse pénale"*. Il y est notamment mis en avant la nécessité de mettre en œuvre *"une politique plus coercitive lorsque des infractions sont constatées, dans des situations susceptibles d'être source d'ATGM"*. Pour les infractions qui touchent à la sécurité au travail, les inspecteurs du travail doivent donc *"user largement de leur pouvoir de verbalisation [...] même en l'absence d'accident du travail"*.

Les ministères demandent aussi de prioriser la transaction pénale, lorsqu'il n'y a pas eu d'accident du travail. *"Elle permet d'apporter une première réponse pénale rapide et d'imposer une régularisation au contrevenant"* et est ainsi *"particulièrement adaptée à la répression des infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs"*.

Créées par l'ordonnance de 2016, les transactions pénales pour les infractions à la 4e partie du code du travail sont peu utilisées, [constate l'Igas](#) dans un récent rapport, y voyant des freins dus aux pratiques professionnelles, avec par exemple des difficultés pour *"fixer le montant des amendes"*. L'inspection recommandait une circulaire conjointe de la rue de Grenelle et la Chancellerie pour fixer *"les objectifs partagés et les priorités d'une politique pénale en droit du travail"*. C'est donc chose faite.

Documents joints :

[instruction-mte-chancellerie-juillet2025.pdf](#)

II) On peut prévoir par accord que c'est la CSSCT qui sera réunie en cas d'accident grave

Un accord d'entreprise relatif au fonctionnement du CSE peut confier à la commission santé, sécurité et conditions de travail la mission de se réunir à la suite d'un accident ou événement grave.

D'un côté, un article du code du travail, d'ordre public, qui prévoit notamment que le comité social et économique doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

De l'autre, un article de l'accord sur le dialogue social au sein de l'UES Orange. Il y est prévu que *« par délégation du CSEE, la CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement distinct, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement »*.

Pour la CFE-CGC Orange, qui a refusé de signer l'accord, cette clause conventionnelle n'est pas valable car elle porte atteinte aux dispositions d'ordre public de l'article L. 2315-27 du code du travail. Elle prive ainsi le CSE de son droit à réunion en cas d'accident grave.

Remarque : d'après le code du travail, la commission santé, sécurité et conditions de travail dispose qu'elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives (article L. 2315-38).

L'article L. 2315-41 prévoit quant à lui que l'accord relatif à la division de l'entreprise en établissements distincts fixe les modalités de mise en place de la CSSCT en définissant notamment les missions déléguées à la par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice.



La Cour de cassation valide pourtant la clause de l'accord Orange.

Ainsi, il est jugé qu'un « *accord d'entreprise peut confier à la commission santé, sécurité et conditions de travail la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail* ».

Remarque : on peut remarquer que la réponse apportée par la Cour de cassation va au-delà de la question qui lui était posée dans cette affaire et englobe les réunions extraordinaires en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Alors qu'une disposition d'ordre public du code du travail prévoit bien que le CSE doit être réuni « *à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail* », un accord d'entreprise pourrait transférer ce droit à réunion à la CSSCT.

De fait, deux élus du CSE qui ne seraient pas membres de la CSSCT ne pourraient pas demander de réunion extraordinaire.

Documents joints : [editdoc_6_2_0.pdf](#)

4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX

I) Supply chain : «L'exosquelette est la dernière solution à mettre en place»

À l'occasion du salon Preventica Paris, deux ergonomes du secteur de la supply chain ont partagé leurs retours d'expérience sur des projets d'exosquelettes dans leurs entreprises. Que faut-il éviter ? Quelles sont les bonnes pratiques ?

Beaucoup d'entreprises du secteur de la « *supply chain* » (chaîne logistique) sont tentées par l'acquisition d'exosquelettes pour améliorer les conditions de travail de leurs opérateurs. Ces dispositifs sont conçus pour réduire la charge physique et les risques de troubles musculosquelettiques (TMS). Cependant, ils peuvent aussi être à l'origine de nouveaux risques en matière de santé sécurité au travail (SST). Comment faut-il s'y prendre pour réussir son projet de mise en œuvre d'exosquelettes en *supply chain* ? Éléments de réponse lors du salon Preventica Paris avec deux ergonomes du secteur, membres de l'association France Supply Chain.

Effet Waouh

Le secteur de la logistique fait face à des problématiques de TMS. Avec près de 10 000 salariés en France, l'entreprise GXO, fournisseur mondial de solutions logistiques, ne fait pas exception.

« *Nous avons des salariés dans la logistique qui ont des douleurs lombaires, le recours au travail d'intérimaires, un turnover important et le port de sacs de 25 kg notamment* », expose Samya Bellhari-Trahin, responsable ergonomie, qualité de vie au travail (QVT), maintien dans l'emploi et gestion du handicap. « *La direction voulait une solution technique* » pour répondre au problème, précise-t-elle. Le



service innovation de l'entreprise a alors proposé « *une solution avec un dispositif d'assistance physique robotisé actif. Des essais ont été réalisés en salle avec un exosquelette de 8 kg actif d'une valeur de 15 000 euros* ». Les tests ont été jugés satisfaisants avec « *l'effet waouh au début* ». Par conséquent, « *12 exosquelettes ont été achetés* ».

Malheureusement, aujourd'hui, l'ergonome déplore que « *malgré l'engouement initial, aucun dispositif n'est utilisé à ce jour* ». Elle qualifie l'expérience de « *décevante* » et regrette de ne pas avoir été incluse au projet.

Période de test

Du côté du Groupe Rocher, qui dispose d'usines de production mais aussi d'entrepôts logistiques et d'activités de transport, l'expérience en matière d'exosquelette a été complètement différente.

Une opératrice, « *accidentée de la route, faisait l'objet de douleurs lombaires importantes* », rapporte Benjamin Muller, responsable ergonomie et handicap au sein du groupe. À la suite d'une sollicitation par le médecin du travail, il indique avoir « *recherché un exosquelette, un dispositif d'assistance physique robotisé actif* ». « *Une période de test avec un protocole bien défini* » a ensuite été mise en œuvre. « *La collaboratrice a ressenti les bienfaits* » de l'exosquelette et « *le dispositif a donc été acheté* ».

À présent, « *elle ne peut plus s'en passer et le ramène même chez elle après avoir été autorisée à le faire* », se réjouit Benjamin Muller qui juge par conséquent cette expérience « *encourageante* ».

Adaptation de l'activité au salarié

Après la présentation de ces deux récits à l'issue diamétralement opposée, les ergonomes ont invité la salle à participer afin d'identifier les acteurs à mobiliser pour réussir un projet d'implémentation d'exosquelettes. Les parties prenantes qui ressortent le plus de l'assemblée sont « *le salarié, le médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail, l'ergonome s'il y en a un, le service prévention de l'entreprise, les ressources humaines, la hiérarchie, le management et/ou la direction, les représentants du personnel à travers le CSE (comité social et économique) ou la CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail)* ». Des acteurs plus techniques sont également requis comme « *le service ingénierie de l'entreprise, le fournisseur d'exosquelettes, le service des achats, l'Agefiph, Cap Emploi, la Carsat, l'Anact, etc.* ».

Pour qu'un projet d'exosquelettes soit réussi, les deux ergonomes s'accordent : « *Il faut que le salarié soit soulagé, qu'il porte l'exosquelette, voire qu'il demande à l'amener à son domicile* ». L'ergonome qui s'occupe du projet doit, quant à lui, « *adapter l'activité au salarié. Il essaie de satisfaire tout le monde, de réduire les TMS en trouvant une solution pérenne* ». Le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail sera satisfait « *si le salarié ne revient pas se plaindre de douleurs* ». L'ingénierie œuvre pour « *trouver une solution qui fonctionne* ». Et les élus du personnel souhaitent que « *le port de l'exosquelette ne soit pas une contrainte* ». Que ce soit le management ou le service RH, leur but est « *d'avoir de meilleurs indicateurs de turnover, d'accidents du travail et d'arrêts de travail* » pour aller vers... « *la paix sociale* ».

Balance bénéfices / contraintes

En addition à l'engagement de tous les acteurs, plusieurs critères s'avèrent incontournables pour la réussite du projet. Les deux ergonomes recommandent de réaliser « *un état des lieux ou une analyse du poste de travail et de l'activité, en prenant en compte ses contraintes* ». Ils rappellent qu'il est souhaitable de « *trouver des solutions avant l'exosquelette qui est la dernière solution à mettre en place. Il faut tout tester avant d'en arriver là* ».



En outre, il est important de s'appuyer sur « *le volontariat des salariés car il est plus compliqué d'imposer un exosquelette* ». Avant le déploiement, « *des tests avec une durée et un protocole définis* » sont impératifs. Il faut aussi tenir compte « *des problématiques individuelles* » et faire que « *l'exosquelette soit personnalisable* », ajoutent-ils. Une « *balance bénéfices / contraintes* » peut également être utilisée.

Tout au long du projet, « *la pédagogie, la formation, l'acculturation au produit, la communication et l'accompagnement* » sont des prérequis, insistent les ergonomes. Enfin, un système efficace de « *maintenance et un suivi dans le temps* », dans une démarche d'amélioration continue, devront être, selon eux, instaurés pour la pérennité du dispositif.

5. PREVENTION

I) La HAS recommande de considérer l'usage des substances psychoactives comme un risque professionnel

La Haute autorité de Santé (HAS) [a mis en ligne](#) le 4 juillet des recommandations pour prévenir l'usage de substances psychoactives au travail destinés aux [services de prévention et de santé au travail](#), aux [employeurs](#), aux [travailleurs](#) et aux [médecins généralistes, addictologues et acteurs de soins primaires](#). Elles résultent d'une saisine conjointe de la société française d'alcoologie (SFA), de la société française de santé au travail (SFST) et de l'association addictions France (AAF).

La HAS recommande notamment de considérer l'usage de substances psychoactives comme un risque professionnel, de recenser les facteurs professionnels de ce risque dans la fiche d'entreprise et le document unique et d'inscrire l'interdiction des consommations de boissons alcoolisées dans le règlement intérieur.

« Les usages de substances psychoactives ont un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou d'autres personnes, mais également sur la désinsertion professionnelle et la vie de l'entreprise, souligne l'autorité publique indépendante. Les statistiques montrent que les consommations d'alcool et de drogues sont réelles en milieu de travail. Elles concernent tous les secteurs et toutes les catégories socioprofessionnelles, sans se limiter aux postes à risque. »