

Veille réglementaire mensuelle



Du 14/07/2024 au 18/07/2024

A. Environnement.....	
1. ACTEURS DE L'ENVIRONNEMENT	2
I) CSRD : la Commission adopte une solution rapide pour les entreprises de la vague 1.....	2
B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE	
1. AT/MP	2
I) Faute inexcusable de l'employeur : précisions sur l'interruption de la prescription	2
2. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT	3
I) Les 13 annonces du gouvernement qui touchent à la santé-sécurité et aux conditions de travail.....	3
3. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX	6
I) Enquête interne en cas de dénonciation d'un harcèlement : attention à la production incomplète des résultats.....	6
4. PREVENTION	8
I) L'INRS publie un aide-mémoire sur le DUERP	8

A. Environnement



1. ACTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

I) CSRD : la Commission adopte une solution rapide pour les entreprises de la vague 1

La directive « *stop the clock* » ne prévoyant rien pour les entreprises de la vague 1 ayant remis leur premier rapport de durabilité en 2025, la Commission européenne a adopté le 11 juillet des [modifications rapides et ciblées](#) des ESRS.

Les entreprises de la vague 1 pourront omettre les mêmes informations pour les exercices 2025 et 2026 que celles omises pour l'exercice 2024 :

- elles n'auront pas à fournir des informations supplémentaires par rapport à l'exercice 2024 ;
- pour les exercices 2025 et 2026, celles « *comptant plus de 750 employés bénéficieront des mêmes dispositions d'échelonnement ("phase-in") que celles actuellement applicables aux entreprises de moins de 750 employés* », indique le communiqué.

Ces modifications sont résumées dans [ce document](#).

B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE

1. AT/MP

I) Faute inexcusable de l'employeur : précisions sur l'interruption de la prescription

Dans un arrêt rendu le 26 juin 2025, la Cour de cassation a jugé que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur a interrompu le délai de prescription de toutes les parties.

Selon l'article 431-2 du code de la sécurité sociale, le délai de prescription de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable contre l'employeur est de 2 ans. Ce délai court à compter du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière (CSS, art. [L. 431-2](#)).

Cette action ne peut être exercée que contre l'employeur de la victime ; la CPAM, quant à elle, reçoit les actions au sujet d'indemnités complémentaires (Cass. 2e civ., 16 mai 2024, n°22-17.217).

A la suite d'un accident du travail mortel en 2006, une société est déclarée coupable d'homicide involontaire en 2010 par le tribunal correctionnel. Les ayants droit saisissent la CPAM d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de la société. Ils reçoivent un PV de non-conciliation le 10 septembre 2013. Après la saisie d'une juridiction de première instance le 9 septembre 2015, un appel aboutit à un arrêt du 13 janvier 2023 qui déclare l'action des ayants droit irrecevable car prescrite. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a cassé cet arrêt.

La mise en cause de la société régularisée par la désignation d'un mandataire



La société ayant été liquidée en 2015, la Cour d'appel a rappelé dans son arrêt que lorsqu'une société est dissoute et radiée du Registre du Commerce et des Sociétés à la date de la requête en reconnaissance de la faute inexcusable, pour que l'action soit recevable, il faut qu'un mandataire ad hoc soit régulièrement nommé et intervienne volontairement à l'instance (C. com., art. L. 237-1 et s.).

Le mandataire étant « volontairement intervenu à la procédure et [ayant] même pu conclure avant l'audience », il ne pouvait y avoir d'irrecevabilité de l'action tirée de la dissolution de la société. La mise en cause de la société avait ainsi été régularisée devant les premiers juges.

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable interrompt la prescription de toute autre action procédant du même fait dommageable

La Cour d'appel avait jugé que, sans mention de l'employeur comme partie adverse sur la requête, le délai de prescription n'était pas interrompu à son égard et l'action était donc prescrite.

La Cour de cassation indique en effet que : « la victime ou ses ayants droit ne peuvent agir en reconnaissance d'une faute inexcusable que contre l'employeur, et que le versement des indemnités est à la charge exclusive de la caisse primaire d'assurance maladie ».

Et elle confirme sa jurisprudence selon laquelle "l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur interrompt la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable" (Cass. 2e civ., 19 déc. 2019, n° 18-25.333, n° 2180 F - P + B + I ; Cass. 2e civ., 16 févr. 2023, n°21-16.168). En conséquence, le fait que l'employeur n'ait pas été pas désigné comme partie adverse sur la requête n'empêche pas que l'interruption du délai de prescription vaille à l'égard de l'action faite contre lui. Le délai de prescription de la demande de reconnaissance de la faute inexcusable envers l'employeur était donc interrompu. L'action n'était pas prescrite. De ce fait, « l'action diligentée par les ayants droit aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, qui était également dirigée contre la caisse, avait interrompu le délai de prescription à l'égard de toutes les parties ».

Documents joints :

[pourvoi ndeg23-13.295_26_06_2025_1.pdf](#)

2. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT

I) Les 13 annonces du gouvernement qui touchent à la santé-sécurité et aux conditions de travail

D'une négociation qui ferait le grand écart entre "travailler plus" et une "qualité du travail" améliorée, à une liste noire publique des employeurs condamnés suite à un accident du travail, en passant par une réforme de la visite médicale de reprise, les propositions ont fusé ces derniers jours. On vous récapitule celles à suivre.

Alors que l'été est déjà bien entamé, les annonces fusent, qui touchent au travail et au droit social. Il y a d'abord eu Astrid Panosyan Bouvet qui, lors d'un CNPST (comité national de prévention et de santé au travail) vendredi 11 juillet 2025, a présenté toute une série d'orientations au patronat et aux syndicats pour lutter contre les accidents du travail. Puis le premier ministre qui, mardi 15 juillet, a listé les économies envisagées pour le prochain budget, complété là encore par la ministre du travail. Sans



surprise, on ne coupera pas à de nouveaux débats sur les arrêts maladie, et de nouveaux sujets de négociations sont soumis aux partenaires sociaux.

Nous avons noté 13 points à retenir et à suivre dans les mois qui viennent.

1. Travailler plus

Il faut *"réconcilier le pays avec le travail"*, estime François Bayrou. Il propose de supprimer deux jours fériés. Selon quelles modalités ? Il laisse les partenaires sociaux en discuter. Sur le même principe que la journée de solidarité instituée après la canicule de 2003 ? Pas vraiment, répond le cabinet d'Astrid Panosyan Bouvet, il s'agirait là de faire *"deux vraies journées de travail en plus, pour deux jours de produit du travail en plus pour l'économie nationale"* et le gain ne serait *"pas nécessairement affecté à la Sécurité sociale"*.

2. Réformer la visite médicale de reprise, qui serait "absurde"

Selon le premier ministre, des salariés en arrêt de travail voudraient reprendre mais ne peuvent pas faute de décrocher une visite de reprise avec le médecin du travail, une situation *"absurde"*, décoche-t-il. Dès 2026, *"à l'exception des AT-MP, c'est le médecin généraliste qui déterminera la possibilité de reprise du travail"*, souhaite-il. Une déclaration qui semble méconnaître le cadre actuel des visites de reprise. Le cabinet de la ministre du travail précise que *"l'idée n'est pas de supprimer la visite médicale de reprise mais d'en revoir les modalités"*.

Plus globalement, le gouvernement entend davantage contrôler et limiter les arrêts maladie. *"Les entreprises doivent prendre toute leur part dans la prévention des arrêts maladie par l'amélioration des conditions de travail, et les salariés responsabilisés contre les arrêts répétés sans motif sérieux"*, expose le ministère du travail.

3. Ouvrir des négociations pour améliorer "la qualité du travail"

Astrid Panosyan Bouvet a annoncé une négociation au périmètre particulièrement étendu. L'augmentation du temps de travail en ferait partie, ainsi que la limitation des arrêts de travail, mais la ministre entend aussi imposer aux partenaires sociaux plusieurs objectifs pour améliorer *"la qualité du travail"*. Elle met notamment sur la table *"un objectif de préserver résolument la santé au travail par un meilleur dialogue social de proximité avec par exemple une invitation des partenaires sociaux à intégrer le principe d'écoute professionnelle dans les politiques de prévention"* et *"en luttant avec volontarisme contre les accidents du travail, en particulier graves et mortels"*. Elle voudrait aussi des mesures permettant de lutter *"contre le temps partiel subi – à 80 % des femmes — en renforçant par exemple les droits des salariés [amplitudes horaires, temps de transports professionnel...] en même temps que sont assouplis des freins à l'embauche"*.

4. Responsabiliser les employeurs via la tarification AT-MP

En CNPST, la ministre du travail a indiqué vouloir *"relancer les réflexions menées autour de la tarification des cotisations"* AT-MP. Elle souhaite parvenir à des *"règles de calcul plus responsabilisantes et incitatives à la prévention"*. L'idée serait que ces cotisations soient moins mutualisées et correspondent davantage à la situation réelle des entreprises.

5. Limiter la sous-traitance en cascade

Astrid Panosyan Bouvet veut *"instruire la possibilité de limiter les rangs de sous-traitance"*, notamment sur les chantiers. Dans cette même logique d'une responsabilité renforcée pour les donneurs d'ordre, elle suggère *"un devoir de vigilance et des sanctions associées en cas de non-respect de leurs obligations en matière de santé-sécurité"*.



6. Utiliser la commande publique comme un levier pour améliorer la prévention

D'abord au niveau national, en rendant obligatoire, dans chaque devis dressé dans le cadre d'un marché public, un *"lot 'sécurité' (ou lot 0) détaillant les principales mesures de prévention justifiées par la prestation"*. Cela doit permettre de neutraliser le coût des mesures de prévention, afin que les entreprises qui ont un réel budget en faveur de la prévention des risques ne soient pas pénalisées lors des négociations tarifaires.

La ministre du travail entend aussi porter cette philosophie au niveau européen, alors qu'est discutée la révision de la directive sur les marchés publics. *"Beaucoup de choses ont été faites sur les clauses d'exclusion pour des motifs environnementaux, par exemple, mais on n'a pas d'équivalent sur le volet social, explique-t-elle au Monde. Or il y a un devoir de vigilance. Il me semble important pour un acheteur public de pouvoir exclure de ses appels d'offres une entreprise qui, manifestement, ne respecte pas ses obligations en matière de santé et de sécurité"*.

7. Pratiquer le "name and shame" lorsqu'un employeur est condamné pour un accident grave ou mortel

Connaissiez-vous [la "liste noire"](#) ? Ce site du ministère du travail publie, sur décision d'un juge, les noms des personnes physiques et [morales](#) qui ont été condamnées pour travail illégal (travail dissimulé, marchandage, prêt de main d'œuvre illicite, emploi de travailleurs sans papiers), avec l'objectif *"d'assurer une transparence sur les pratiques frauduleuses des entreprises, à destination de leurs clients potentiels"*. La ministre du travail propose de faire de même pour les *"condamnations d'entreprises en cas d'accidents du travail graves et mortels"*.

8. Interdire de travailler "sous l'emprise de substances psychotropes"

Selon la ministre, *"les médecins du travail évaluent à 8,6% les salariés en difficulté avec l'alcool [...] et à 7% pour le cannabis"*. Dans une *"logique de responsabilisation des travailleurs"*, elle avance une *"interdiction générale de travailler sous l'emprise de substances psychotropes, dont alcool et drogues"*. Elle souligne aussi le droit de l'employeur à réaliser des dépistages *"pour les postes de sûreté et de sécurité exposés à des risques particuliers"*, mais c'est déjà possible, sous certaines conditions.

9. Créer une procédure d'arrêt temporaire de travaux liée au risque chaleur

Alors que le code du travail vient de s'enrichir de tout un volet détaillant les mesures que les employeurs doivent mettre en œuvre lors d'une vague de chaleur ou d'un épisode de canicule, plus ou moins intense, Astrid Panosyan Bouvet souhaite que les inspecteurs et inspectrices du travail puissent décider d'un arrêt temporaire de travaux *"pour les situations de péril grave et imminent"*. Ce sera en place l'été prochain, espère-t-elle.

10. Lorsqu'un accident du travail n'est pas déclaré, ou mal déclaré, renforcer les sanctions.

Peu de précisions sur ce point, à ce stade. Comme sur tous les points, la ministre du travail demande aux partenaires sociaux qui siègent au CNPST *"d'en définir les modalités"*. *"Je vous donne aujourd'hui un point d'arrivée dont il nous appartient de construire le chemin"*, déclare-t-elle.

11. Avoir des normes de construction qui permettent d'intervenir ensuite en sécurité

Et si on systématisait les garde-corps sur les toits lors de la construction d'un immeuble, pour ensuite mieux prévenir les chutes de hauteur du charpentier, du couvreur, ou du zingueur, par exemple ? C'est la suggestion du ministère du travail, qui veut *"intégrer dans le code de la construction des normes de conception des bâtiments permettant de garantir la sécurité des travailleurs qui interviennent ultérieurement à leur construction"*.



12. Pour protéger les jeunes travailleurs, renforcer la formation sécurité lors de la prise de poste

Ce point revient régulièrement ces dernières années sans davantage de développements. En outre, le gouvernement voudrait carrément *"interdire le recrutement, pendant une certaine durée, d'un apprenti et l'accueil de stagiaires"* lorsqu'un employeur a été condamné pour faute inexcusable et/ou homicide et blessures involontaires. *"Il faut marquer le coup"*, commente à ce propos Astrid Panosyan Bouvet dans les colonnes du *Monde*.

13. Renforcer la "culture de prévention partagée"

Vaste programme, qu'Astrid Panosyan Bouvet limite pour l'instant à trois points. D'abord, que *"tout employeur"* soit formé à la santé-sécurité au travail. Ensuite, qu'il transmette systématiquement, en cas d'AT grave, un *"rapport d'analyse"* à la Carsat, au CSE, à l'inspection du travail et au service de santé au travail – ce qui pourrait lui permettre de bénéficier d'un *"accompagnement pour mettre à jour le DUERP lorsque l'analyse a révélé un manque dans la démarche de prévention"*. Enfin – et cela sonne plutôt comme une bonne pratique sinon un vœu pieu –, elle veut *"placer à un niveau stratégique dans la gouvernance de l'entreprise les échanges autour de la prévention des accidents du travail"*.

Rectificatif 23 juillet 2025 : dans le chapô, nous avons laissé passer une coquille : il fallait lire *"liste noire des employeurs"*, et non des travailleurs.

3. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX

I) Enquête interne en cas de dénonciation d'un harcèlement : attention à la production incomplète des résultats

Lorsqu'une partie de l'enquête est écartée des débats sans justification, et que les faits rapportés ne sont pas corroborés par d'autres éléments, les juges du fonds qui en apprécient souverainement la portée peuvent considérer que celle-ci n'est pas suffisamment probante, y compris si elle n'est pas illicite. Dans ce cas, en l'absence de preuve, le doute profite à l'intéressé.

La Cour de cassation précise les contours de la force probante de l'enquête interne. La réalisation d'une telle enquête par l'employeur est recommandée lorsque des faits de harcèlement sexuel ou moral sont dénoncés dans l'entreprise. Pour autant, la réalisation d'une telle enquête est complexe, et les conditions dans lesquelles elle a été réalisée peuvent conduire le juge à l'écarter des débats s'il l'estime illicite, ou à la considérer comme non probante si celle-ci a un contenu insuffisant et n'est pas corroborée par d'autres éléments de preuve.

En l'espèce un salarié directeur associé est convoqué à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire. Il est licencié quelques jours plus tard, au motif que celui-ci a commis des actes de harcèlement sexuel vis à vis d'une autre salariée. Il saisit alors le conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement et paiement de diverses sommes. La cour d'appel déclare le licenciement comme dénué de cause réelle et sérieuse et condamne en conséquence l'employeur au paiement d'une indemnité correspondante, au motif notamment que l'enquête interne diligentée ne permettait pas de prouver les griefs avancés par la société au soutien du licenciement.



Les juges du fond doivent apprécier la valeur probante d'une enquête interne au regard des autres éléments de preuve fournis par les parties

La Cour de cassation rappelle d'abord que ce sont les juges du fond qui apprécient la portée et la valeur probante d'une enquête interne produite par l'employeur, « au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties ». Elle insiste sur le fait que cette appréciation des éléments de preuve produits par les parties est souveraine.

En effet, la valeur probante de l'enquête doit nécessairement être appréciée et discutée dès lors que l'enquête n'est pas illicite, et ce même si elle est imparfaite ([arrêt du 29 juin 2022](#)). Dans le litige de l'arrêt du 29 juin 2022 précité, l'enquête comportait les lacunes suivantes : l'employeur n'avait pas auditionné l'ensemble des salariés témoins, les deux salariés auditionnés l'avaient été ensemble, les comptes rendus d'audition n'étaient pas signés, la durée de l'entretien avec le salarié accusé n'était pas précisée et les représentants du personnel n'avaient pas été saisis. Cependant, aucun de ces manquements ne constituait un acte illicite, la procédure des enquêtes internes n'étant pas régie par la loi. La preuve étant libre en droit du travail, les juges du fond étaient donc tenus de la prendre en compte, au même titre que les autres éléments de preuve.

Remarque : En effet, les juges du fond doivent pouvoir écarter une preuve des débats lorsque les investigations ont été réalisées de façon illicite. Autrement dit, dans une telle situation, l'enquête interne ne serait tout simplement pas prise en compte ni examinée par les juges pour statuer.

Or en l'espèce, l'employeur soutenait que l'enquête interne, en l'absence de tout caractère illicite, ne pouvait pas être écartée par les juges du fond. Il reprochait en effet à la cour d'appel d'avoir refusé d'apprécier la valeur probante de l'enquête. La Cour de cassation n'adhère pas à cette analyse, et considère que la Cour d'appel n'avait pas écarté l'enquête interne des débats : elle en a au contraire évalué la valeur probante, et constaté que celle-ci, prise parmi les autres éléments de preuve, ne permettait pas d'établir l'existence d'un harcèlement sexuel commis par le salarié licencié.

Mais le juge reste libre de déterminer si les éléments de l'enquête sont suffisamment probants

La Cour de cassation constate que la cour d'appel a relevé les éléments suivants :

- le compte rendu avait été partiellement tronqué concernant certains faits décrits par l'une des salariées interrogées ;
- un des témoignages était manquant dans le compte rendu ;
- aucune autre personne n'avait été personnellement témoin des faits relatés par l'un des salariés, dont le compte rendu d'entretien comportait des passages tronqués, le nom des personnes citées étant caviardé, sans que ces faits ne soient corroborés par d'autres éléments. Les faits rapportés par ce témoin n'étaient pas confirmés par d'autres salariés ;
- l'intégralité de l'enquête n'était pas versée aux débats, seulement cinq comptes rendus sur quatorze ayant été produits sans que la société ne le justifie ;
- les conclusions de l'enquête n'étaient pas à même de suppléer cette absence de production ;
- les conditions de réalisation de l'enquête étaient critiquées de manière similaire par deux témoins.

Il en résulte que l'enquête produite présentait des lacunes. Les éléments et témoignages qu'elles contenaient étaient insuffisants à démontrer en eux-mêmes l'existence d'actes de harcèlement sexuel, et n'étaient corroborés par aucun autre élément. La cour d'appel, en constatant cela, avait donc bel et bien discuté et apprécié la valeur probante de l'enquête au regard des autres éléments de preuve



produits, comme elle y était obligée. En revanche, cela ne signifiait pas qu'elle devait nécessairement en conclure à l'existence d'un harcèlement, les juges du fond restant libres dans leur appréciation des éléments qui leur sont soumis.

Remarque : Dans l'[affaire précitée](#), l'enquête, si elle avait été imparfaitement menée, avait cependant mis en lumière des éléments suffisamment probants pour convaincre le juge de l'existence d'un harcèlement moral.

La nécessité de justifier la production incomplète des résultats de l'enquête

Lors des débats, l'intégralité des éléments découverts durant l'enquête n'avait pas été versée et le rapport avait volontairement été tronqué par l'employeur. La société soutenait que cette production partielle s'expliquait par le souhait de certains témoins de préserver leur anonymat. Cet argument ne parvient cependant pas à convaincre la cour d'appel : celle-ci a considéré que l'employeur aurait dû, dans ce cas, produire les courriels adressés aux témoins pour leur demander leur accord, ainsi que les refus. La société n'expliquait pas non plus en quoi il n'était pas possible d'anonymiser le compte rendu. Cette absence de justification entretient le doute chez les juges du fonds : il ne pouvait être exclu que les comptes rendus tronqués l'aient été en raison de leur caractère favorable au salarié accusé de harcèlement. C'est-à-dire pour masquer volontairement une partie des faits découverts au fil des investigations, dans le but d'influencer leur décision. Et ce doute, comme le rappelle la Cour de cassation, doit profiter au salarié contre lequel les griefs sont dirigés.

La réalisation d'une enquête interne et du rapport qui en découle peut représenter une difficulté majeure pour l'employeur qui est confronté à la dénonciation de faits de harcèlement, comme l'illustre cet arrêt. Un manque de rigueur dans la réalisation des investigations et au moment de la production des résultats de l'enquête durant le procès peut affecter sa valeur probatoire. Pour guider les employeurs, une [décision-cadre](#) rendue par la Défenseure des droits édicte des recommandations méthodologiques détaillées en la matière.

Documents joints :

[arrêt du 18_06_2025.pdf](#)

4. PREVENTION

I) L'INRS publie un aide-mémoire sur le DUERP

L'INRS [a publié](#) le 4 juillet une [nouvelle brochure](#) sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) datée d'avril 2025. Un aide-mémoire de 20 pages dans lequel l'Institut rappelle le cadre juridique, les finalités du document unique, le rôle des différents acteurs (employeurs, CSE, etc.), les règles de mise à jour, de mise à disposition, de conservation, etc.

L'INRS livre également des conseils pratiques sur l'élaboration du DUERP et la mise en œuvre des actions de prévention. L'Institut fournit également, pour mémoire, une [collection d'outils en ligne sectoriels](#) sur le sujet.