

# Veille réglementaire



Du 21/07/2024 au 25/07/2024

<b>A. Environnement.....</b>	<b>3</b>
<b>1. PROTECTION DE LA NATURE .....</b>	<b>2</b>
I) Crédits "nature" : la Commission européenne innove pour la biodiversité .....	2
<b>B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. AT/MP .....</b>	<b>3</b>
I) Jurisprudence AT-MP : Faute inexcusable de l'employeur et action récursoire envers lui .....	3
II) Jurisprudence AT-MP : les avis médicaux délivrés après le certificat médical initial ne sont pas indispensables .....	3
<b>2. CONDITION DE TRAVAIL .....</b>	<b>4</b>
I) Sensibiliser le monde du travail a une meilleure qualité du sommeil .....	4
<b>3. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT .....</b>	<b>4</b>
I) Les mesures pour prévenir les accidents graves et mortels seront discutées à la fois par le CNPST et dans la "large" négociation interprofessionnelle sur le travail .....	4
<b>4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX .....</b>	<b>5</b>
I) Définition, prévention, réparation : 7 choses à savoir sur la polyexposition.....	5
<b>5. PREVENTION .....</b>	<b>7</b>
I) Vagues de chaleur : "Oui, il faut refaire l'évaluation des risques et anticiper des mesures de prévention" .....	7



## A. Environnement

### 1. PROTECTION DE LA NATURE

#### I) Crédits "nature" : la Commission européenne innove pour la biodiversité

Entreprises, scientifiques, gouvernements et société civile... toutes les parties intéressées sont invitées à s'engager dans l'élaboration de cette initiative dans le cadre d'un appel à contributions ouvert jusqu'au 30 septembre 2025.

La Commission européenne a lancé le 7 juillet dernier une feuille de route vers des crédits nature. Ces crédits sont des outils financiers innovants, visant à récompenser les actions positives pour la biodiversité et à mobiliser des financements privés en complément des fonds publics.

Étant donné que 50 % du PIB mondial dépend des services écosystémiques (pollinisation, filtration de l'eau, séquestration du carbone, etc.), il est important d'accentuer les financements, aujourd'hui insuffisants. Avec les crédits nature, la Commission européenne les a estimés à 37 milliards d'euros par an.

La feuille de route vise à élaborer des normes claires et une certification fiable pour ces actions positives pour la nature afin de rendre les crédits nature efficaces et fiables, tout en évitant une charge administrative lors de l'adhésion à un tel régime. Elle s'appuie également sur les normes existantes. Cette démarche, associée à une gouvernance solide, est essentielle pour éviter l'écoblanchiment.

En pratique, ces crédits pourraient être générés par ceux qui entreprennent des actions de restauration ou d'entretien, par exemple un groupe d'agriculteurs ou de gestionnaires fonciers travaillant ensemble à la restauration ou à l'amélioration d'une zone naturelle. Un certificateur indépendant examinerait le plan du projet, les méthodes de mise en œuvre et les effets escomptés. Si le projet s'avérait conforme à la certification de biodiversité appropriée, il recevrait un certificat. Les crédits seraient ensuite vendus à des entreprises (entreprises agroalimentaires, assureurs...), des autorités publiques ou des citoyens qui souhaitent contribuer à la restauration de la nature ou encore atteindre des objectifs de durabilité.

Dans ce cadre, la Commission européenne souhaite notamment :

- créer un groupe d'experts européens pour guider le processus ;
- lancer des projets pilotes dans plusieurs États membres (France, Estonie, Pérou ...) ;
- mettre en place des méthodologies et un cadre de gouvernance clair.

Vous pouvez donner votre avis sur cette feuille de route jusqu'au 30 septembre 2025 sur la [page dédiée aux consultations publiques de la Commission européenne](#).

Documents joints :

[090166e51f0575a6.pdf](#)



## B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE

### 1. AT/MP

#### I) Jurisprudence AT-MP : Faute inexcusable de l'employeur et action récursoire envers lui

La majoration de rente allouée à la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur est payée par la caisse qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur.

Il est admis que la victime puisse faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur quand bien même le caractère professionnel de la maladie n'est pas établi dans les rapports entre la caisse et l'employeur (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201).

Quid de l'action récursoire de la caisse lorsque le caractère professionnel de l'accident ou la maladie n'est pas reconnu ?

La Cour de cassation décide que l'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'AT/MP prononcée par une décision de justice passée en force de chose jugée ayant reconnu, dans les rapports entre la caisse et l'employeur, que cet accident ou cette maladie n'avait pas de caractère professionnel, ne fait pas obstacle à l'exercice par la caisse de l'action récursoire envers l'employeur. Elle avait jusque-là une position contraire : *"l'action récursoire de la caisse ne peut s'exercer dans le cas où une décision de justice passée en force de chose jugée a reconnu, dans les rapports entre la caisse et l'employeur, que l'accident ou la maladie, pris en charge, n'avait pas de caractère professionnel"*.

#### II) Jurisprudence AT-MP : les avis médicaux délivrés après le certificat médical initial ne sont pas indispensables

Pour assurer l'information complète de l'employeur, le dossier de la caisse doit contenir les éléments recueillis (sauf secret médical), sur la base desquels se prononce la caisse pour la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie. Doivent ainsi figurer au dossier, à peine d'inopposabilité de la décision de prise en charge, les éléments portant sur le lien entre l'affection et l'activité professionnelle, comme le certificat médical initial.

La Cour de cassation estime que les certificats ou les avis de prolongation de soins ou arrêts de travail, délivrés après le certificat médical initial, qui ne portent pas sur le lien entre l'affection, ou la lésion, et l'activité professionnelle n'ont pas à figurer au dossier. Ils ne sont pas de nature à influencer sur la caractérisation de la maladie. Leur absence ne rend donc pas la décision de prise en charge inopposable à l'employeur. La caisse a satisfait à son obligation d'information.



## 2. CONDITION DE TRAVAIL

### l) Sensibiliser le monde du travail a une meilleure qualité du sommeil

Le ministère de la santé a présenté le 22 juillet 2025 une [feuille de route afin de "promouvoir un sommeil de qualité pour tous"](#).

S'agissant du monde du travail, le document incite à une prévention et sensibilisation des acteurs du monde du travail :

- mieux informer les acteurs de l'entreprise (salariés, représentants de salariés, employeurs, encadrants, préventeurs internes) sur les risques que peuvent poser certaines organisations du travail (comme les horaires atypiques) sur la santé des salariés et notamment sur leur sommeil
- renforcer l'information et outiller les entreprises et les préventeurs sur les mesures de prévention à mettre en place pour atténuer les effets des organisations du travail (comme les horaires atypiques) pouvant impacter la santé des salariés et notamment leur sommeil.

## 3. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT

### l) Les mesures pour prévenir les accidents graves et mortels seront discutées à la fois par le CNPST et dans la "large" négociation interprofessionnelle sur le travail

Les nombreuses [propositions mises sur la table lors du CNPST \(comité national de prévention et de santé au travail\) par Astrid Panosyan Bouvet le 11 juillet 2025](#) seront discutées à la fois dans le cadre du Cnoct (conseil national d'orientation des conditions de travail) par le CNPST, et dans la "large" - selon les termes du ministère - négociation interprofessionnelle sur le travail qui devrait s'ouvrir à l'automne et durer jusqu'à la fin de l'année.

Le gouvernement devrait envoyer un document d'orientation – au sens de [l'article L1 du code du travail](#) - aux partenaires sociaux "avant le 1er août" pour leur demander de discuter de mesures touchant au code du travail. "Deux items font notamment partie de la négociation interprofessionnelle de l'automne au titre de son volet 'travailler mieux', nous précise le ministère du travail : la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, et le renforcement de la prévention des risques professionnels et de la santé et sécurité au travail."

Le cabinet de la ministre nous indique que "les 5 grands axes et la petite vingtaine de mesures évoquées par la ministre devant le CNPST ont naturellement vocation à nourrir les échanges [de la négociation interprofessionnelle]". Certes, comme il le souligne, "les organisations représentatives qui composent le CNPST recourent celles qui seront invitées à négocier". Cependant, la composition de ce comité permanent va bien au-delà des organisations syndicales (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE- CGC) et patronales (Medef, CPME, U2P) représentatives au niveau national. Y siègent aussi des représentants



de l'Etat : la DGT pour le ministère du travail, la SAFSL pour le ministère de l'agriculture, et des représentants de la sécurité sociale, Cnam et CCMSA. La composition du CNPST avait d'ailleurs [fait l'objet de débats lors de sa mise en place, en 2021](#). En outre, les avis du CNPST doivent normalement émaner des différentes commissions permanentes du Cnoct, qui comptent des personnalités qualifiées (l'Udes, par exemple) et des organismes de prévention (INRS, Anses) parmi leurs membres.

Le poids des uns et des autres n'est pas le même dans le format de la négociation interprofessionnelle et dans le cadre du CNPST. *"La question de l'articulation des deux se pose. Les enjeux ne sont pas les mêmes, les personnes autour de la table non plus. Sans parler des objectifs. La prévention des accidents graves et mortels, sujet technique et sur lequel on parvient tout de même souvent à faire preuve de bon sens, risque fort d'en pâtir"*, s'inquiète un représentant syndical.

Le gouvernement espère que les partenaires sociaux parviendront à un ANI, accord national interprofessionnel *"avant la fin de l'année"*. Ce qui aura été décidé dans cet ANI *"fera naturellement partie du PST 5"*, assure le ministère, et *"pourra être embarqué dès que possible dans un véhicule législatif de transposition d'ANI"*.

Le cabinet d'Astrid Panosyan Bouvet ajoute : *"Si certaines orientations et mesures proposées au CNPST par la ministre la semaine dernière ne sont pas couvertes par cet ANI d'ici la fin de l'année, leurs modalités de mise en œuvre pourront toujours être établies par le CNPST dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du PST 5 début 2026"*.

## 4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX

### I) Définition, prévention, réparation : 7 choses à savoir sur la polyexposition

La polyexposition concerne de nombreux salariés. Parfois, elle produit un effet cocktail. La législation impose de la prendre en compte en prévention des risques. En revanche, côté réparation, c'est plus compliqué.

#### 1. La polyexposition, c'est quoi ?

L'INRS [définit](#) les polyexpositions comme *"des expositions simultanées ou séquentielles à des nuisances multiples, par des voies qui peuvent être diverses"*. Ces nuisances peuvent être chimiques, biologiques, physiques (bruit, vibrations, rayonnement...) ou liées à l'activité physique, auxquelles s'ajoutent l'influence des facteurs organisationnels et psychosociaux, et ce tout au long de la carrière professionnelle, ajoute l'institut de recherche.

#### 2. Quelle est la différence entre polyexposition et "effet cocktail" ?

Parfois, le terme de *"polyexposition"* est employé à tort à la place de l'expression *"effet cocktail"*. Tout effet cocktail repose sur une polyexposition. En revanche, une polyexposition n'entraîne pas systématiquement un effet cocktail.

On parle d'*"effet cocktail"* lorsque les effets des différentes expositions se renforcent les uns les autres. Dans ce cas, les effets de la polyexposition sont supérieurs à la somme des effets inhérents à chacune des expositions.

Notons que la polyexposition est sensiblement différente du [concept d'exposome](#), plus enclin à prendre en compte des déterminants socio-économiques.



### 3. Comment le droit impose-t-il de prévenir la polyexposition ?

La législation et la réglementation s'intéressent pour le moment surtout à la polyexposition en cas de risque chimique. [La directive européenne de 1998 sur la prévention du risque chimique](#) impose que "dans le cas d'activités comportant une exposition à plusieurs agents chimiques dangereux, les risques sont évalués sur la base des risques combinés de tous ces agents chimiques".

En France, depuis la [loi du 2 août 2021](#), la partie risque chimique du code du travail a été complétée de telle manière qu'elle impose une prévention "tenant compte des situations de polyexpositions" ([article L4412-1](#)). L'[article R4412-6](#) du même code impose que l'évaluation des risques prenne en compte les effets combinés de l'ensemble des agents en cas d'exposition simultanée ou successive.

Concrètement, c'est à l'employeur de faire au mieux en fonction des connaissances scientifiques disponibles. La valeur limite d'exposition à quelques agents, comme le styrène par exemple, est accompagnée d'une mention bruit, ce qui indique la possibilité d'une atteinte auditive en cas de coexposition au bruit ([article R4412-149 du code du travail](#)).

### 4. Que sait-on des effets des combinaisons d'exposition ?

Le rôle des risques psychosociaux sur l'apparition des troubles musculosquelettiques (TMS) est connu depuis longtemps. "L'insatisfaction au regard d'un travail monotone, la tension engendrée par la pression du temps, le manque de reconnaissance, le vécu de relations sociales dégradées ou l'insécurité de l'emploi peuvent contribuer à l'apparition de TMS", [écrit le ministère du travail](#). Par ailleurs, une [étude](#) de 2022 menée sur les secteurs de la santé et de l'aide à la personne a montré que les co-expositions aux facteurs physiques et psychosociaux augmentent la fréquence des accidents du travail.

### 5. Quelles sont les autres combinaisons possibles ?

Une infinité ! Des recherches sont toujours en cours sur les mélanges de substances chimiques, sur le [mélange substances chimiques et bruit](#), substances chimiques et biologiques, substances chimiques et contraintes physiques, ou encore, [substances chimiques et horaires atypiques](#). C'est un travail colossal puisque de très nombreuses combinaisons sont à étudier. Alors que certains agents se potentialisent, d'autres réduisent leurs effets lorsqu'ils sont mis ensemble.

Dans une [communication de 2023](#), Frédéric Clerc, chercheur en risque chimique à l'INRS, relevait qu'en 25 ans, le nombre de publications scientifiques sur la polyexposition a été multiplié par huit.

### 6. La réparation via tableau prend-elle en compte la polyexposition ?

Pour le moment, le système de reconnaissance principal, via les tableaux de maladie professionnelle, ne prend pas en compte la polyexposition. "Dans le système actuel, la mono exposition est le modèle implicite, alors que la réalité est une multitude de postes dans différents secteurs avec une accumulation d'expositions différentes", [nous expliquait Moritz Hunsmann](#), sociologue au CNRS et co-directeur du Giscop 84. La Cavam (coordination des associations de défense des victimes de l'amiante et des maladies dues au travail) [milite](#) pour la création de tableaux dans lesquels dans la troisième colonne serait listée une série d'agents cancérogènes, par exemple. Une solution qui semble difficile à mettre en place tant l'exhaustivité risque d'être difficile à atteindre. "C'est compliqué", reconnaît d'ailleurs Georges Arnaudeau, de la Cavam.

### 7. Une autre reconnaissance est-elle possible ?

Plusieurs décisions de justice reconnaissent la polyexposition, dans le cadre de litiges portant sur une décision de CRRMP notamment, c'est-à-dire qui concernent le mécanisme de reconnaissance lorsqu'il n'y a pas de tableau de maladie professionnelle prévu. Dans un arrêt de 2015 par exemple, la cour



d'appel de Lyon cite un rapport d'étude de la Carsat et des contributions scientifiques pour affirmer que "l'exposition combinée à plusieurs agents cancérigènes sur une longue période multiplie les risques de cancer à un âge précoce". Les juges prennent même en compte que "le travail posté, y compris de nuit, avec horaires variables constitue un facteur aggravant en présence à une exposition à de nombreux cancérigènes".

Deux exemples plus récents confirment la jurisprudence. Dans un [arrêt du 27 février 2025](#), le tribunal judiciaire de Nîmes reconnaît que le lymphome de la zone marginale dont est atteint un ancien opérateur dans une usine de produit chimique exposé à de multiples agents dangereux a été directement et essentiellement causé par son travail, alors que trois CRRMP avaient refusé d'établir ce lien. Dans un [arrêt de la même date](#), le tribunal judiciaire de Marseille donne raison à un salarié atteint d'un myélome multiple en reprenant même l'expression d'effet cocktail.

## 5. PREVENTION

### I) Vagues de chaleur : "Oui, il faut refaire l'évaluation des risques et anticiper des mesures de prévention"

Concrètement, comment respecter les nouvelles exigences du code du travail pour assurer l'eau fraîche à tous les travailleurs ? Faut-il refaire l'évaluation des risques dans le DUERP pour tous les postes de travail ? Une permanence estivale avec le responsable HSE est-elle indispensable ?... Les réponses des avocats Virgile et Camille Pradel, spécialisés en santé au travail et risques professionnels.

Le décret du 27 mai 2025 a introduit un nouveau chapitre dans le code du travail ([articles R. 4463-1 à R. 4463-8](#)), pour la "prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense". Il est couplé à un [arrêté](#) du même jour, qui définit les épisodes de chaleur intenses sur la base des [seuils de vigilance météorologique de Météo-France](#) : pic de chaleur (jaune), canicule (orange), canicule extrême (rouge).

Ces modifications sont entrées en vigueur au 1er juillet. Depuis, tout employeur doit donc avoir mis à jour son DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), et défini des mesures de prévention – via le Papripact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) pour les entreprises de plus de 50 salariés.

► **Camille et Virgile Pradel sont avocats, spécialisés en santé au travail.** Ils conseillent et défendent les employeurs sur ces questions.

**Le code du travail demande désormais clairement que l'employeur fournisse à ses travailleurs "de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir" ([article R. 4225-2](#)). Et "lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante", il doit leur fournir "au moins 3 litres [d'eau potable et fraîche] par jour par travailleur" ([R. 4534-143](#)). Concrètement, comment fait-on ?**

**Camille et Virgile Pradel :** Déjà, il faut bien noter que même si le code du travail ne définit pas exactement ce qu'est l'eau fraîche, ce n'est pas de l'eau réfrigérée. Il faut rester dans le bon sens. Cela veut au moins dire que l'eau fournie n'est pas exposée au soleil. On fait en sorte qu'elle soit nettement plus fraîche que la température extérieure les jours de canicule. Une eau à 35°C, par exemple, c'est pas bon. L'eau du robinet va être considérée comme fraîche, sauf cas particulier. Lorsque ce n'est pas



possible d'avoir de l'eau courante, il faut prévoir les 3 litres / jour / travailleur, que l'on met bien à l'ombre. Et pourquoi pas dans un bac isotherme, mais il n'est à notre avis pas question d'avoir du matériel qui permette de rafraîchir artificiellement.

**L'employeur doit évaluer les risques lors de ces épisodes de fortes chaleurs, tant pour ceux qui travaillent à l'extérieur qu'à l'intérieur. Est-ce que cela veut dire qu'il faut systématiquement refaire l'évaluation des risques pour tous les postes de travail qu'on a dans le DUERP, et ce quel que soit notre secteur d'activité ?**

**Camille et Virgile Pradel :** Oui, il faut refaire l'évaluation des risques avec les nouvelles exigences, qui s'adossent au dispositif de vigilance de Météo France, et anticiper des mesures de prévention. Là aussi, c'est à appliquer avec du bon sens. On ne va pas refaire tous les locaux. Pour des bureaux, le risque va dépendre, par exemple, de s'il y a bien des rideaux, intérieurs ou extérieurs, qui permettent de se mettre à l'ombre. On fait le tour avec le CSE, pour constater ça. S'il fait très chaud, pour les lieux les moins bien conçus, on propose d'adapter les horaires.

**Quid des télétravailleurs ?**

**Camille et Virgile Pradel :** On pense à envoyer des messages d'information et de vigilance, on leur conseille d'adapter leurs horaires, etc. Mais n'oublions pas que ce sont surtout les travaux physiques qui sont fortement exposés au risque. Même si le télétravailleur a très chaud chez lui, on ne sera jamais au niveau de ce que vivent les gens dans le BTP, dans des usines, ou sur des postes près de sources de chaleur, comme dans les blanchisseries. Bien sûr, on peut avoir un malaise à la maison un jour d'alerte rouge, et la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Donc il faut avoir prévu les choses, autant que possible.

**Les mesures et actions de prévention doivent être mises en œuvre lorsque débute un épisode de chaleur intense. Puis elles doivent être adaptées en cas d'intensification, notamment si on passe en alerte rouge, comme cela a déjà été le cas en juin dans plusieurs départements. Cela veut-il dire qu'il faut prévoir une permanence ?**

**Camille et Virgile Pradel :** Exactement, absolument. Il faut une permanence RH, avec un responsable HSE, parce qu'il va falloir réagir. Il y a pas mal de structures où il n'y a qu'un seul HSE, et il faut bien qu'il parte en congés, donc il faut prévoir qu'il transmette certaines compétences pour assurer la continuité pendant ses vacances. Il va falloir attentivement se tenir au courant. D'autant qu'on peut avoir des travailleurs dans différents départements, ou qui sont sur la route, et le niveau de vigilance ne va pas être le même sur tout le territoire.

On conseille de faire une extraction PDF du [bulletin de vigilance de Météo France](#), au moins toutes les 24 heures, pour garder une traçabilité. Comme les décisions sont prises sur cette base, c'est pas mal d'avoir une "photo" du jour. Il faudra avoir prévu une adaptation, qui consistera pour beaucoup à décaler les horaires. Il faut adapter au maximum, quitte à décider de payer les gens à rester chez eux : il faut tirer toute conclusion d'une impossibilité de travailler. Parce que l'important, c'est bien qu'il n'y ait pas de drame ces jours-là.

**L'employeur doit être particulièrement vigilant et prévoir des adaptations lorsqu'il est "informé" de la vulnérabilité particulière d'un travailleur ([article R. 4463-5](#)). Comment savoir qui est vulnérable ?**

**Camille et Virgile Pradel :** Comme le prévoit le texte, la première chose à faire est de se rapprocher du service de santé au travail. On ne va pas chercher à identifier des catégories de personnes vulnérables, cela aboutirait à une liste beaucoup trop dangereuse du point de vue des discriminations et des libertés fondamentales, en plus d'être inopérante. Vous aurez noté que l'employeur doit aussi organiser une remontée des signalements des personnes qui ne se sentent pas bien, font un malaise,





avec un protocole pour porter secours. Là aussi, c'est à faire en lien avec le service de santé au travail. On lui demande conseil, on propose, et on met en œuvre ce qu'il valide.