

## Veille réglementaire



*Du 30/06/2024 au 04/07/2024*

|                                                                                                                                               |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>A. Environnement.....</b>                                                                                                                  | <b>2</b> |
| <b>1. PROTECTION DE LA NATURE .....</b>                                                                                                       | <b>2</b> |
| I) Consultation publique sur les objectifs et les méthodologies pour la restauration des écosystèmes pollinisateurs .....                     | 2        |
| II) Un projet de décret pour moderniser le régime des sites inscrits et classés au titre du code de l'environnement .....                     | 3        |
| <b>B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE .....</b>                                                                                                    | <b>3</b> |
| <b>1. AT/MP .....</b>                                                                                                                         | <b>3</b> |
| I) Une branche d'Eiffage condamnée à 200 000 euros pour homicide involontaire .....                                                           | 3        |
| <b>2. CONDITION DE TRAVAIL .....</b>                                                                                                          | <b>5</b> |
| I) De la lutte contre les stéréotypes à l'amélioration des conditions de travail, un guide pratique pour favoriser l'emploi des seniors ..... | 5        |
| <b>3. ACTEUR DE LA SECURITE ET CSE/CSSCT .....</b>                                                                                            | <b>5</b> |
| I) Inspection sur les services de santé au travail : ce que la ministre demande à l'Igas5 .....                                               | 7        |
| <b>4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX .....</b>                                                                                            | <b>7</b> |
| I) Fortes chaleurs : la DGT sensibilise l'inspection du travail à la nouvelle réglementation .....                                            | 7        |
| <b>5. PRODUITS CHIMIQUES/PHYTOSANITAIRES .....</b>                                                                                            | <b>8</b> |
| I) Une surcharge de travail peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail .....                                              | 8        |

### A. Environnement



## 1. PROTECTION DE LA NATURE

### I) Consultation publique sur les objectifs et les méthodologies pour la restauration des écosystèmes pollinisateurs

Le règlement européen sur la restauration de la nature vise à restaurer 20 % des écosystèmes terrestres et marins d'ici 2030. Ce règlement est crucial pour contrer le déclin alarmant de la nature en Europe et améliorer la biodiversité, la qualité de l'eau et de l'air, ainsi que la résilience contre les catastrophes naturelles (v. notre actualité du 20 août 2024 : « [Publication du règlement sur la restauration de la nature](#) »).

En vertu de ce règlement, la Commission européenne a établi un règlement délégué afin de préciser que les pays membres de l'Union européenne (UE) sont tenus :

- d'améliorer la diversité des pollinisateurs et d'inverser le déclin des populations de pollinisateurs d'ici à 2030 ;
- de garantir une tendance à la hausse des populations de pollinisateurs jusqu'à ce que des niveaux satisfaisants soient atteints.

En bref, l'objectif de ce règlement est d'établir une méthode scientifique commune pour surveiller la diversité et les populations de pollinisateurs afin d'inverser leur déclin d'ici 2030.

Remarque : un règlement délégué permet à la Commission européenne de modifier ou compléter des éléments non essentiels d'un règlement européen, sur habilitation du Conseil et du Parlement européen.

Les espèces ciblées par le règlement sont principalement les abeilles (non-domestiques), les syrphes, les papillons et les papillons de nuit, puisque ce sont les pollinisateurs les plus présents en Europe. Afin de garantir la fiabilité des résultats des données, il faut utiliser un échantillonnage aléatoire, c'est-à-dire que la sélection des sites de surveillance représentatifs à travers les États membres doit se faire aléatoirement, tout en garantissant la représentativité des territoires en sélectionnant un nombre suffisant de sites.

La Commission européenne conseille l'utilisation de transects pour les pollinisateurs diurnes et de pièges lumineux pour les pollinisateurs nocturnes.

Ensuite, l'identification des spécimens se fera à l'aide de diagnostics experts, de méthodes basées sur l'ADN, de l'intelligence artificielle, ou d'autres méthodes scientifiquement prouvées.

Enfin, pour évaluer les tendances, des indicateurs communs permettront d'analyser la diversité et l'abondance des pollinisateurs.

Ce règlement délégué est soumis à [consultation publique](#) jusqu'au 17 juillet 2025 sur la page dédiée de la Commission européenne.

Documents joints :

[090166e51e42ad29.pdf](#)



## **II) Un projet de décret pour moderniser le régime des sites inscrits et classés au titre du code de l'environnement**

Le ministère de la transition écologique soumet à consultation publique un projet de décret visant à modifier le régime applicable aux sites inscrits et classés au titre des articles L.341-1 et suivants du code de l'environnement. Ouverte depuis le 26 juin 2025, cette consultation se poursuivra jusqu'au 17 juillet 2025. Selon cette première mouture, l'entrée en vigueur de ce texte serait prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le projet a pour objectif affiché de rationaliser les procédures afin d'en accroître l'efficacité et la rapidité. Dans cette optique, il prévoit notamment de réformer les procédures d'inscription et de classement des sites en vue d'améliorer la consultation et l'information des différentes autorités concernées.

Il modifie également le dispositif encadrant la délivrance d'autorisations de travaux sur les sites protégés, en redéfinissant son champ d'application et son articulation avec les procédures d'autorisation au titre du code de l'environnement, du code du patrimoine, du code de l'urbanisme ou du code forestier.

La compétence préfectorale pour délivrer ces autorisations est élargie, l'autorisation ministérielle étant réservée aux projets les plus importants.

Enfin, la procédure d'instruction des autorisations est retouchée en ce qui concerne la composition des dossiers de demande, les avis à recueillir et les délais pour le faire.

Documents joints :

[250617-pjd-modernisation-sc-texte-tecl2516116d.pdf](#)

[note-presentation-consultation-publique.pdf](#)

## **B. HYGIENE, SANTE ET SECURITE**

### **1. AT/MP**

#### **I) Une branche d'Eiffage condamnée à 200 000 euros pour homicide involontaire**

L'absence de sanction à l'égard d'un chef de chantier qui conduit des chariots élévateurs sans Caces et la non transmission d'un document harmonisé d'organisation des livraisons ont suffi à établir la responsabilité d'Eiffage Génie civil dans la mort accidentelle d'un livreur sur l'un de ses chantiers du Grand Paris.



Le Tribunal judiciaire de Bobigny a reconnu Eiffage Génie civil, en tant que personne morale, coupable d'homicide involontaire le 3 juillet 2025, suite à la mort d'un conducteur de camion sur l'un de ses chantiers en mars 2023. Les juges ont condamné la major à 200 000 euros d'amende, eu égard à la récidive légale et [aux antécédents judiciaires de la société en matière de sécurité](#). En revanche, le conducteur de travaux, lui aussi poursuivi en tant que personne physique, a été relaxé.

Franck Michel, 58 ans, est décédé à la gare du Blanc-Mesnil, en Seine-Saint-Denis. Sur le point de repartir après avoir livré des mannequins de coffrage sur l'immense chantier de la ligne 16 du Grand Paris Express, un colis de plus d'une tonne lui est tombé dessus depuis un chariot élévateur.

### Absence de Caces

Lors du procès qui s'est tenu le 5 juin 2025, la défense d'Eiffage Génie civil avait choisi d'incriminer le chef de chantier conducteur de l'engin (démissionnaire de l'entreprise), [avait rapporté l'Agence France Presse](#). D'après Eiffage, ce compagnon au « *comportement aberrant* » était l'auteur direct de l'accident puisqu'il avait choisi lui-même de se mettre au volant du chariot élévateur (sans détenir de Caces, certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) et avait utilisé des rallonges de fourches qui n'auraient pas dû servir à cette tâche et ont compromis l'équilibre de la charge. À l'audience, le conducteur de travaux avait affirmé qu'il avait pourtant préconisé l'utilisation d'une grue et non d'un chariot... visiblement sans être écouté.

Les responsabilités des uns et des autres avaient été questionnées. Aussi, le Collectif de familles stop à la mort au travail [insiste](#) sur le fait que le conducteur de travaux n'avait pas rempli ni transmis le [DHOL \(document harmonisé d'organisation des livraisons\)](#), un sujet soulevé aussi lors de l'audience. « *Ce manquement a conduit le chef de chantier à décider seul de la procédure de déchargement* », analyse le collectif. Pour lui, « *cet accident du travail illustre les dangers liés à des procédures de déchargement mal encadrées et l'absence de documents de sécurité obligatoires* ».

► Lire aussi : [Accidents du travail mortels : un collectif de familles reçu au ministère du travail](#)

### Protocole non transmis

Lors de l'audience de délibéré d'hier, la cour a expliqué que le conducteur de travaux n'avait pas directement causé le dommage et qu'une faute caractérisée et délibérée de sa part n'avait pas pu être établie. En revanche, elle a considéré qu'il a commis une faute simple en ne transmettant pas le fameux protocole de sécurité et en ne sanctionnant pas le chef de chantier, alors même qu'il savait qu'il avait conduit un chariot élévateur à plusieurs reprises.

Cela suffit à établir la responsabilité de la personne morale qu'est Eiffage Génie civil, a expliqué la cour.

La Société des Grands projets (ex Société du Grand Paris) a été déboutée de sa demande de constitution de partie civile par le tribunal. Ce dernier estime que la société n'a pas démontré le préjudice d'atteinte à son image. Franck Michel est le troisième travailleur décédé sur un chantier du Grand Paris, après un intérimaire travaillant pour un sous-traitant de Vinci à Villejuif (Val-de-Marne), un ouvrier d'Eiffage au Bourget (Seine-Saint-Denis) et [un autre, à la gare Saint-Denis-Pleyel](#). Au total, cinq travailleurs ont perdu la vie sur ces chantiers.



## 2. CONDITION DE TRAVAIL

### I) De la lutte contre les stéréotypes à l'amélioration des conditions de travail, un guide pratique pour favoriser l'emploi des seniors

Réalisé par le ministère du travail, en partenariat avec l'ANDRH et l'association "Les entreprises qui s'engagent", ce [guide](#), mis à jour le 25 juin 2025, a pour objectif d'accompagner les DRH dans la mise en place de leur politique RH intergénérationnelle. Il est organisé en cinq étapes clés du parcours professionnel des salariés de 50 ans et plus : la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, le recrutement et l'intégration, l'accompagnement des parcours, le maintien dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail, la fin de carrière vers la retraite.

Chaque partie fournit aux employeurs des pistes d'action directement mobilisables : mesures concrètes, dispositifs existants, outils pratiques, témoignages et retours d'expériences.

On y retrouve pêle-mêle les problématiques liées à l'usure professionnelle, à la désinsertion, à la transition activité retraite, au mécénat de fin de carrières ou encore un focus sur la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH).

Avec les témoignages de L'Oréal, de Lidl, de Schneider Electric France ou encore de Transdev et de NGE.

A noter : ce guide sera régulièrement mis à jour, notamment pour intégrer les évolutions législatives. Le projet de loi transposant l'accord national interprofessionnel sur les salariés expérimentés de novembre dernier est en cours d'examen à l'Assemblée nationale. Y figurent, par exemple, de nouveaux dispositifs comme le contrat de valorisation de l'expérience. Un CDI réservé aux salariés de plus de 60 ans au chômage qui permet à l'employeur de mettre fin au contrat dès que le salarié atteint l'âge et les trimestres requis pour une retraite à taux plein.

Un demandeur d'emploi de plus de 50 ans reste 600 jours au chômage en moyenne, soit deux fois plus qu'une personne de moins de 50 ans.

Documents joints : [engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus - guide pratique - mai 2025-1.pdf](#)

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

### I) Inspection sur les services de santé au travail : ce que la ministre demande à l'Igas

Impact des précédentes réformes, freins juridiques à lever, marché de la santé au travail pour les professionnels du numérique, prévention de la désinsertion professionnelle, lutte contre l'absentéisme... Que contient la lettre de la ministre du travail qui missionne l'Igas pour regarder l'activité des SPST ?

*"Les SPST rencontrent des difficultés structurelles à assurer pleinement les missions qui leur sont confiées", estime la ministre du travail dans une lettre de mission adressée à l'Igas (inspection générale des affaires sociales). [Comme Actuel HSE le relayait il y a quelques semaines](#), Astrid Panosyan-Bouvet*



a saisi l'inspection pour se pencher sur les services de santé au travail. La lecture de la missive du 21 mai 2025 que nous avons pu consulter en dit bien plus que ce qui a été annoncé.

D'abord, alors que le ministère parlait pudiquement de *"faire le bilan de l'impact des réformes récentes"*, la lettre de mission révèle qu'il souhaite aussi que l'inspection s'interroge sur les potentielles suivantes, puisqu'il évoque *"les freins législatifs ou réglementaires qui pourraient encore être levés pour faciliter l'exercice des missions des services"*. On pense ici, entre autres, au périmètre des actions qui relèvent exclusivement des médecins du travail, réduit progressivement ces dernières années pour tenter de faire face à la pénurie médicale. Dernière réforme en date, demandée depuis longtemps par beaucoup de médecins : [la modification en avril dernier de la liste des salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé](#). La ministre rapporte être interpellée par les employeurs, en difficulté pour assurer les visites médicales obligatoires.

### Intelligence artificielle

Ensuite, on savait que l'Igas était missionnée pour examiner *"les innovations organisationnelles et technologiques pour améliorer l'efficacité et la qualité de l'offre des SPST"* ; on apprend que le ministère estime que les services sont *"peu dotés d'outils numériques innovants"* alors que d'un autre côté, *"de nouveaux SPST présentant une démarche résolument innovante peinent à pénétrer sur le marché"*. Une formulation qui interroge : les services interentreprises sont des associations à but non lucratif.

Sur ce sujet de l'innovation, le ministère parle d'un *"écosystème public comme privé"* à construire. Il semble qu'il aimerait que les acteurs privés du numérique s'intéressent davantage au secteur de la santé au travail : *"Dès lors que le déploiement de systèmes d'information, leur interfaçage avec les autres systèmes d'information en santé et le déploiement d'outils s'appuyant sur l'intelligence artificielle est une opportunité pour améliorer le suivi des travailleurs [...], il apparaît primordial que la santé au travail soit bien identifiée des acteurs de la stratégie en santé numérique"*.

- 

### Prévention de la désinsertion professionnelle

Enfin, on apprend dans la lettre de mission qu'en plus de la procédure de délivrance d'agrément par les Dreets, l'Igas doit aussi s'intéresser *"aux marges d'amélioration de la contribution des SPST à la prévention de la désinsertion professionnelle, la [prévention des accidents du travail](#) et la lutte contre [l'absentéisme](#)"*. L'ANI de 2020 et la réforme dite Lecocq de l'année suivante avaient un peu fait bouger les choses sur la prévention de la désinsertion professionnelle, même si des SPSTI travaillent sur le sujet depuis longtemps. Visiblement, le ministère considère déjà que les résultats de la précédente réforme ne sont pas suffisants en la matière.

Ces travaux devraient être remis à la ministre fin septembre au plus tard. [En 2019, l'Igas avait déjà remis un rapport sur les services](#). Assez dure, l'Inspection concluait que leur contribution à la santé au travail n'était pas à la hauteur des attentes. Depuis, plusieurs réformes ont eu lieu. Sans se cantonner à une stricte évaluation de l'impact de ces réformes, visiblement, le ministère réfléchit déjà aux suivantes.



## 4. RISQUES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIAUX

### I) Fortes chaleurs : la DGT sensibilise l'inspection du travail à la nouvelle réglementation

Le 5 juin 2025, le ministère du travail, [a publié](#) une instruction relative à la gestion des vagues de chaleur, qui complète l'[instruction interministérielle du 27 mai 2024](#) et tient compte des [nouvelles mesures](#) introduites par le décret du 27 mai 2025.

La direction générale du travail (DGT) insiste sur certaines exigences, notamment ;

- la fourniture d'eau fraîche en quantité suffisante s'applique « *à tous les employeurs quel que soit l'activité* » ;
- les documents liés à la coactivité (plan de prévention, PPSPS) « *tiennent également compte* », le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense ;
- « *Il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé* ».

Sur ce dernier point, la DGT précise qu'« *il n'existe aucune dérogation à cette interdiction* » et qu'elle est passible d'une amende.

Elle rappelle par ailleurs aux agents de l'inspection du travail leurs prérogatives, qu'elles soient anciennes – par exemple concernant les jeunes travailleurs, l'agent de contrôle peut notifier une décision de retrait immédiat du jeune affecté aux travaux interdits (le non-respect de cette décision peut être passible d'une amende administrative (C. trav., art. L. 4752-1).

Ou qu'elles soient nouvelles, issues du décret du 27 mai (entrée en vigueur au 1er juillet) :

- l'agent de contrôle peut établir une mise en demeure préalable à procès-verbal si la liste des mesures ou actions de prévention contre le risque professionnel aux épisodes de chaleur n'a pas été définie ;
- les agents de contrôle peuvent mobiliser les dispositions relatives à l'aménagement des postes de travail, par exemple l'obligation de mettre à disposition de l'eau potable et fraîche (C. trav., art. R. 4225-2), ou l'obligation de protéger les travailleurs contre les effets des conditions climatiques lorsqu'ils sont employés à l'extérieur (C. trav., art. R. 4225-1).

Là aussi, ces dispositions peuvent donner lieu à une mise en demeure (C. trav. art., L. 4721-4). Et « *en cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention, les agents de contrôle pourront transmettre au DREETS un rapport en vue de la notification d'une mise en demeure* » (C. trav., art. L. 4721-1).

La DGT appelle également l'inspection du travail à « *organiser des contrôles d'entreprises ciblés sur les secteurs d'activité les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics et l'agriculture* ».

Enfin, elle précise l'organisation des remontées d'informations concernant les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre par les Dreetts, avec des synthèses qui doivent lui être transmises.



Concernant le suivi des accidents graves et mortels, le processus de remontée d'informations mis en place en 2024 est reconduit. Rappelons qu'en 2024, [7 accidents du travail mortels](#) en lien possible avec la chaleur ont été notifiés par la direction générale du travail (DGT), contre [11 en 2023](#).

## 5. PRODUITS CHIMIQUES/PHYTOSANITAIRES

### I) Une surcharge de travail peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail

Le fait de soumettre le salarié à un rythme de travail préjudiciable à sa santé et à son équilibre, sans temps de repos nécessaire à une récupération effective, caractérise un manquement à l'obligation de sécurité. Illustration avec une jurisprudence du 2 avril 2025.

Reprochant notamment à son employeur un manquement à son obligation de sécurité, un salarié engagé par la société *K par K* comme VRP, responsable des ventes, saisit les prud'hommes de demandes en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de rappels de salaires, notamment au titre des heures supplémentaires. Son licenciement lui a ensuite été notifié.

En juin 2023, la cour d'appel de Paris a condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes et a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail, tout en notant que le salarié VRP « *ne démontrait pas qu'il ne disposait pas d'autonomie et d'indépendance dans l'organisation et l'exercice de son travail de représentation, qu'il fixait lui-même ses heures de réunion et qu'il n'était pas soumis à un horaire déterminé* ». La société *K par K* s'est pourvue en cassation.

#### **L'employeur n'a pas justifié des mesures prises pour assurer la protection de la santé du salarié**

Comme le rappelle la Cour de cassation dans sa décision de 2 avril, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité envers les salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. S'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, il ne pourra pas lui être reproché d'avoir manqué à cette obligation.

L'article L. 4121-1 prévoit notamment que les mesures à prendre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent des actions d'information et de formation et « *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* ». L'article L. 4121-2 est quant à lui celui qui liste les neuf principes de prévention qui servent à guider l'employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique de prévention.

Or, dans notre affaire, l'employeur s'était contenté d'affirmer n'avoir commis aucun manquement sans justifier des mesures prises pour assurer la protection de la santé du salarié. Alors que les plannings de travail de l'intéressé et les attestations communiquées aux juges démontraient une quantité importante de travail. En plus, les faits montraient que « *le salarié avait été soumis à un rythme de travail préjudiciable à sa santé et à son équilibre, et n'avait pas toujours pu bénéficier du temps de repos nécessaire à une récupération effective, propice à éviter toute altération de son état de santé* », retient la Cour de cassation, qui précise que « *le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles* ».



Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité était donc bien établi, ce qui justifiait la résiliation judiciaire à ses torts du contrat de travail du salarié. Le salarié, qui se plaignait notamment d'une surcharge de travail, obtient gain de cause.

### **Qu'est-ce que la résiliation judiciaire du contrat de travail ?**

La résiliation judiciaire du contrat de travail est un mécanisme qui permet au salarié de demander aux prud'hommes de prononcer la rupture de son contrat de travail en raison de manquements graves de l'employeur à ses obligations contractuelles. En attendant la décision du juge, le salarié continue de travailler au service de son employeur.

Si le juge prononce la résiliation judiciaire, la rupture est alors imputable à l'employeur et produit dans la plupart des cas les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En revanche, si le juge refuse de prononcer la résiliation judiciaire parce qu'il estime que les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas suffisamment graves, le contrat de travail du salarié est maintenu. Le salarié doit continuer à travailler dans l'entreprise.

Documents joints :

[surcharge 1.pdf](#)