

## **L'implication de la représentation du personnel dans le traitement des sujets environnementaux après la loi Climat**

02/12/2021



Chaque mois, AvoSial (\*) publie une chronique pour actuEL-RH. Ce

mois-ci, Louise Thiébaud, avocate associée au sein du cabinet Daher Avocats analyse les conséquences de la loi Climat du 22 août 2021 pour la représentation du personnel.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Avant l'adoption de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite "loi Climat" adoptée durant l'été le 22 août et publiée au Journal officiel le 24 août 2021, rares étaient les dispositions qui impliquaient la représentation du personnel dans les questions d'ordre environnemental. On citera surtout le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci constate "qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement" (*article L. 4133-2 du code du travail*).

Si quelques entreprises ont fait le choix d'intégrer les questions environnementales dans le champ d'intervention du CSE, c'est principalement au travers de la mise en place, au sein du CSE, de commissions environnementales ou dédiées aux questions de développement durable.

La loi Climat a le mérite d'intégrer plus fortement la question environnementale dans les missions des représentants du personnel, même si l'on peut juger les avancées timides, notamment quant à la taille des entreprises concernées, face à l'urgence climatique et la nécessité d'évolutions concrètes et rapides en la matière. L'on peut également relever que la notion de "conséquence environnementale" figurant dans les textes modifiés n'est pas définie. La formulation retenue apparaît peu précise et soulève des interrogations sur les indicateurs à retenir pour caractériser la conséquence environnementale (l'émission de CO2 et autres gaz à effet de serre, mesure de la consommation d'eau et d'énergie, par exemple).

### **Attributions du CSE en lien avec la question environnementale dans les entreprises de 50 salariés et plus**

L'un des principaux apports de la loi Climat consiste en la redéfinition de mission du CSE et de ses prérogatives dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Désormais, la mission du CSE est élargie pour intégrer la prise en compte des conséquences environnementales des décisions de l'employeur relatives à la gestion et

à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (*article L. 2312-8 du code du travail*).

La teneur des procédures d'information-consultation du CSE est également modifiée. Depuis le 25 août 2021, l'article L. 2312-8 du code du travail prévoit que le CSE doit être informé et consulté sur "les conséquences environnementales" des projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Les praticiens du droit social le savent bien, ce texte appréhende des situations multiples et variées.

L'employeur devra donc, pour de nombreux projets, permettre au CSE de vérifier qu'il a pris en compte leur impact environnemental et intégrer, en conséquence, une présentation de cet impact dans la documentation servant de support à la procédure d'information-consultation. S'il est clair que des projets portant sur la mobilité, l'aménagement des locaux, ou l'organisation du temps de travail sont susceptibles de générer des débats importants sous cet angle, ceci peut également être le cas pour des projets d'acquisition ou de cession d'entreprises (par exemple, au regard de l'activité ou des techniques de production utilisées par l'entreprise concernée par l'opération).

S'agissant des consultations récurrentes portant sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise ou encore sa politique sociale, la loi Climat s'est contentée d'ajouter qu'au cours de ces consultations, le CSE est "informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise" (*articles L. 2312-17 et L. 2312-22 du code du travail*). Ce faisant, le législateur n'a pas opté pour la consécration d'une quatrième information-consultation récurrente sur la politique environnementale (pourtant discutée lors des débats parlementaires), laquelle aurait pu avoir le mérite d'aborder plus frontalement le traitement par l'entreprise de la question environnementale.

Désormais, si le CSE décide de recourir à une expertise à l'occasion de ces différentes consultations, celle-ci appréhendera l'analyse des conséquences environnementales. Les experts-comptables doivent donc se mettre en ordre de bataille pour intégrer rapidement cette nouvelle dimension dans leurs travaux.

## **La BDES devient BDESE**

La base de données économiques et sociales est rebaptisée "base de données économiques, sociales et environnementales" (BDESE). Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise constituent désormais un thème obligatoire de la base de données (*articles L. 2312-21 et L. 2312-36 du code du travail*), quelles que soient ses modalités de mise en place (c'est-à-dire par accord collectif ou en application des dispositions supplétives).

Si un décret doit venir préciser les informations supplétives devant figurer dans la

BDES, les entreprises en ayant négocié le contenu devront réfléchir attentivement aux indicateurs à retenir pour ce nouveau thème.

Rappelons à toutes fins utiles que certaines entreprises ont déjà l'obligation de mettre à disposition des "informations environnementales" via la déclaration de performance extra-financière (*article L. 225-102-1 du code de commerce*).

## **L'intégration de la transition écologique dans la GPEC**

Enfin, la loi Climat modifie les dispositions supplétives relatives à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, celles de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire (*articles L. 2242-20 et L. 2241-12 du code du travail*). Dorénavant, cette négociation triennale doit aussi permettre répondre "aux enjeux de la transition écologique".

La formulation - très générale - devrait permettre aux partenaires sociaux de disposer d'une marge de manœuvre importante pour déterminer, à leur niveau et en considération de la situation spécifique du secteur et/ou de l'entreprise, les transformations de métiers et les évolutions de compétences qu'il est nécessaire de réaliser dans le contexte de transition écologique.

## **Formation des représentants du personnel**

Précisons en dernier lieu que la formation économique des membres titulaires du CSE élus pour la première fois peut désormais porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (*article L. 2315-63 du code du travail*) et que nous relèverons le congé de formation dont bénéficient les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales intègre une formation environnementale (*article L. 2145-1 du code du travail*).

(\*) *AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Louise Thiébaud