

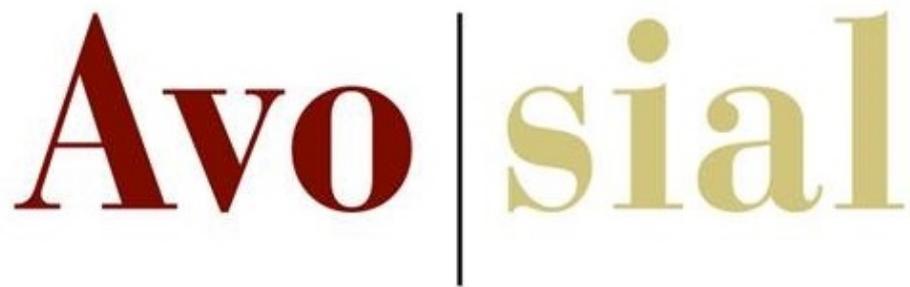
## L'environnement, nouvel eldorado en droit du travail ?

26/07/2021



Chaque mois, AvoSial (\*) publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Amélie d'Heilly, avocate associée au sein du cabinet Latournerie Wolfrom Avocats et membre du bureau d'AvoSial, détaille les nombreux dispositifs en droit du travail au sein desquels

l'environnement peut trouver sa place.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

La protection de l'environnement a fait son entrée en droit du travail via les installations classées. En effet, s'agissant de ces installations, le législateur a prévu des dispositions spécifiques telles une information du CSE renforcée (incident, politique de sûreté, plan d'urgence interne) ou une consultation spécifique sur le plan d'opération interne pour maîtriser les incidents majeurs et leurs effets sur la santé publique, l'environnement et les biens.

Si la loi portant lutte contre le dérèglement climatique était adoptée cela aurait de nouvelles conséquences (on peut notamment citer l'offre de formation sur la transition écologique). En réalité, même en l'absence de ce texte, l'environnement imprègne d'ores et déjà l'ensemble des sujets de droit du travail mais de manière plus ou moins prégnante. Cela promet de belles heures pour l'environnement en matière de droit du travail si les partenaires sociaux s'en saisissent.

Cet article liste quelques thèmes sur lesquels l'environnement a d'ores et déjà un impact réel.

### **Une alerte spécifique en matière de santé publique et d'environnement**

Peu d'entre nous connaissons ou avons connaissance de l'existence de cette alerte spécifique (distincte de l'alerte pour risque grave) qui est ouverte non seulement au travailleur (*article L 4133-1 du code du travail*) «"s'il estime de bonne foi que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement" comme au CSE (*article L.4133-2 du code du travail*) s'il constate "qu'il existe un risque grave pour la santé publique".

Deux différences à souligner selon l'auteur de cette alerte : l'impératif de bonne foi est uniquement rappelé s'agissant des travailleurs ; et, l'alerte du représentant du personnel ne semble pas limitée aux "produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement".

Que le droit d'alerte soit émis par un travailleur ou l'un de ses représentants, en cas de

divergence sur le bien-fondé d'une alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.

Corollaire du droit d'alerte, les salariés ont la faculté de se retirer de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ou en cas de défectuosité dans un système de protection. En cas d'alerte environnementale, le droit de retrait pourrait ainsi être mobilisé par les salariés.

Il est important de noter que le risque grave pour la santé publique ou l'environnement n'est pas défini par le législateur ce qui lui laisse un champ particulièrement large et pourrait donner un bel avenir à cette alerte spécifique.

## **Une obligation d'information spécifique**

Depuis 2013, l'article L.2312-36 du code du travail oblige les entreprises de plus de cinquante salariés à intégrer à leur base de données économiques et sociales (BDES) les "informations en matière environnementale" notamment issues du rapport présenté par le conseil d'administration ou le directoire dans les SA relatif aux "informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ainsi que sur ses engagements sociétaux en faveur du développement durable" (*article L.225-102-1 du code du commerce*).

Selon l'appétence des partenaires sociaux pour ces sujets, les informations à intégrer dans la BDES pourraient être complétées par accord afin d'intégrer plus d'éléments environnementaux. Ainsi, les partenaires qui souhaiteraient faire de l'environnement une vraie considération disposent d'une latitude réelle en la matière.

## **L'environnement futur sujet officiel dans le cadre des informations-consultations du CSE**

La question environnementale n'est expressément visée dans aucun des trois grands thèmes de consultation récurrente du CSE. Cependant, sous réserve que les partenaires sociaux s'en saisissent, ces trois consultations récurrentes peuvent être vues avec un prisme environnemental.

Ainsi, l'environnement peut impacter les orientations stratégiques tout comme la politique sociale de l'entreprise, dans la mesure où cette consultation porte notamment sur l'évolution de l'emploi, ou les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail.

La transition écologique peut ainsi déjà justifier la consultation des représentants du personnel en raison de ses éventuelles incidences directes sur les conditions de travail et sur les techniques de production. Ce serait le cas, par exemple, si l'employeur introduisait de nouvelles technologies plus écologiques ayant un impact sur

l'organisation du travail des salariés.

En outre, les partenaires sociaux peuvent, par accord, aménager le contenu des consultations récurrentes du CSE. Les choix environnementaux de l'entreprise peuvent alors faire partie intégrante du dialogue social.

Enfin, il est bon de rappeler qu'un CSE qui souhaiterait inciter l'employeur à prendre en considération un sujet environnemental, pourrait solliciter, par exemple, à l'initiative de deux de ses membres l'organisation d'une réunion extraordinaire à ce titre.

Le projet de loi actuellement en discussion portant lutte contre le dérèglement climatique propose d'aller plus loin et d'ajouter une dimension environnementale expresse aux consultations récurrentes.

## **Lier la rémunération à la prise en compte d'objectifs environnementaux**

Un bon moyen de faire adhérer la communauté des salariés à une politique environnementale vertueuse est d'en faire un élément de rémunération.

Dans cette optique, il serait tout à fait envisageable d'intégrer une composante environnementale dans la formule de calcul retenue pour la participation ou l'intéressement. Voire de mettre en place un intéressement de projet lié à un projet environnemental ou écoresponsable tel que la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, il pourrait aussi être envisagé de négocier une rémunération spécifique pour valoriser les actions environnementales des salariés.

## **Une prise en compte bientôt imposée pour la GEPP**

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) a pour but d'adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie de l'entreprises ou des contraintes internes et externes afin d'accompagner son changement. Or, l'environnement est une des contraintes que l'entreprise doit prendre en compte pour s'adapter. Afin d'aller plus loin dans cette logique, le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique prévoit que la GEPP doit permettre de répondre aux enjeux de la transition écologique.

En conclusion, on constate que l'environnement est appelé à peser de plus en plus sur les obligations en matière de droit du travail des employeurs. Ces derniers sont donc appelés à être les acteurs majeurs de la transition écologique.

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



Amélie d'Heilly

---

**Source URL:** <https://www.actuel-rh.fr/content/lenvironnement-nouvel-eldorado-en-droit-du-travail>