



La **Loi dite « Climat » du 22 août 2021**, portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets a créé de nouvelles obligations pour les entreprises, visant à faire entrer les préoccupations environnementales dans le champ des relations collectives de travail et du dialogue social.

Ces nouvelles dispositions font écho à la loi PACTE du 22 mai 2019 qui a introduit une obligation pour le chef d'entreprise, de prendre en considération « *les enjeux sociaux et environnementaux* » dans le cadre de la gestion de l'activité de son entreprise.

Ainsi faut-il rappeler que l'article 1833 du Code civil dispose désormais que « *la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ».

Cette évolution a des répercussions fortes en droit social.

Ce sont de nombreux articles du Code du travail fondateurs du dialogue social dans l'entreprise qui se trouvent ainsi modifiés par la loi « *Climat* » afin de mettre les enjeux de préservation de l'environnement au cœur des échanges entre le chef d'entreprise et les Représentants du personnel.

Ces nouvelles exigences concernent, pour l'essentiel, les entreprises et établissements de 50 salariés et plus.

Les modifications apportées, qui sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel, soit le 25 août dernier, visent aussi bien le CSE au travers de ses attributions générales de consultation, que la négociation périodique en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que les moyens mis à dispositions des élus tels

que la BDES, la formation des Représentants du personnel ou encore le recours à l'expertise comptable.

Le CSE désormais consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur

Les modifications principales apportées par la loi Climat visent en premier lieu les attributions du CSE.

Dans le cadre de **sa mission générale** définie au I de l'article L 2312-8 du Code du travail, le Comité, qui a pour mission « *d'assurer **une expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur* » doit désormais se positionner « *notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions* ».

Sa mission se trouve ainsi élargie aux enjeux de transition écologique.

Par ailleurs, les **attributions consultatives** du CSE se trouvent spécifiquement modifiées pour prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

En pratique, à l'occasion de la consultation du CSE, il conviendra de faire ressortir distinctement que l'avis porte d'une part sur la mesure elle-même et d'autre part sur son impact environnemental.

L'ordre du jour joint à la convocation du CSE, tout comme la note remise ou le procès-verbal de consultation devront faire ressortir distinctement cette double consultation.

Cette dimension environnementale vise à la fois :

- les **consultations ponctuelles**. Elle prend la forme d'une information/consultation sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

L'employeur devra ainsi **informer et consulter** le comité sur les conséquences environnementales de ces mesures touchant à l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise.

- les **consultations périodiques** portant sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale de l'entreprise.

Pour chacune d'entre-elles, l'employeur devra **informer** le comité sur l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise.

Il s'agit dans ce dernier cas d'une simple information du CSE.

NB : Il convient de relever qu'une telle information ne saurait être supprimée par accord d'entreprise aménageant les modalités des consultations récurrentes du comité, la loi « Climat » modifiant tant les dispositions d'ordre public que supplétives.

L'évaluation de l'impact environnemental de chacune des décisions touchant à l'organisation du travail, l'évolution économique et financière de l'entreprise, et plus généralement sa marche générale, incombe en premier lieu à l'employeur.

La négociation obligatoire sur la GPEC doit intégrer les enjeux de la transition écologique

Les modifications apportées par la Loi « *Climat* » portent également sur les négociations périodiques obligatoires d'entreprise.

C'est ainsi le « *bloc 3* » de ces négociations, relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui évolue pour prendre « *notamment* » en compte les « *enjeux de la transition écologique* ».

L'article L.2242-20 du Code du travail a ainsi pour objectif d'inciter l'employeur à intégrer la transition écologique dans sa réflexion sur l'évolution de la structure des emplois de l'entreprise.

Relevons toutefois que cette nouveauté ne vise, cette fois, que les dispositions supplétives du Code du travail, de sorte qu'il pourrait vraisemblablement être envisagé, par accord d'entreprise aménageant les modalités de la négociation périodique sur la GPEC, d'écarter cet objectif de prise en compte des enjeux environnementaux...

Cette mesure sera-t-elle toutefois soutenue par les partenaires sociaux ? Rien n'est sûr !

De nouveaux moyens donnés aux Représentants du personnel

En cohérence avec l'objectif affiché, la Loi « *Climat* » prend aussi le soin de compléter et adapter les moyens mis à disposition des représentants du personnel pour exercer leurs missions.

- La **formation économique, sociale et syndicale** destinée aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales dans le cadre d'un congé est ainsi rebaptisée « *formation économique, sociale, environnementale et syndicale* ».

Par ailleurs, l'article L 2315-63 du Code du travail précise que **la formation économique** dont bénéficient les membres titulaires du CSE élus pour la première fois « *peut* » notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

- En matière **d'information des représentants du personnel**, la BDES change d'intitulé pour devenir la « *base de données économiques, sociales et environnementales* ».

Le contenu de la **BDES(E)** connaît également une évolution, avec l'ajout d'une nouvelle rubrique d'informations, portant précisément sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Il s'agit là d'un dispositif d'ordre public.

Un décret devrait venir modifier en conséquence les articles R 2312-8 et R 2312-9 du Code du travail qui listent le contenu précis des informations à faire figurer dans la BDES en l'absence d'accord d'entreprise.

La **mission des experts** auxquels peut avoir recours le CSE dans le cadre des trois grandes consultations périodiques est également élargie pour intégrer cette dimension environnementale.

Il est désormais précisé que la mission de l'expert-comptable porte également sur les éléments d'ordre économique, financier, social « *ou environnemental* », nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques, de la politique sociale ou de la situation économique et financière de l'entreprise.

Les Représentants du personnel deviennent des **acteurs incontournables** du virage amorcé par les entreprises en matière de transition écologique.

Au-delà du symbole, la Loi « *Climat* » installe les préoccupations liées à la préservation de l'environnement dans le champ du dialogue social de l'entreprise.

Même si le contour des nouvelles obligations mises à la charge des entreprises reste à préciser, il appartient à l'ensemble des acteurs de s'approprier le sujet de l'environnement et définir des indicateurs clés qui permettent d'en apprécier la mesure.

Les directions d'entreprise, en cohérence avec la réflexion menée sur la politique RSE de l'entreprise (Responsabilité Sociétale des Entreprises), ne doivent pas être en reste alors que les représentants du personnel et les experts-comptables les accompagnant se préparent à investir le sujet.

La loi prévoit que les OPCO de branche se saisissent du sujet puisqu'elles se voient confier une mission d'information et de conseil spécifique pour cerner les compétences nécessaires pour valoriser la transition écologique des entreprises avec une double mission d'information et d'accompagnement dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences. Une politique régionale est enfin adossée à ce changement.

La région Pays de la Loire est particulièrement active et propose des outils concrets pour favoriser la mise en œuvre de l'engagement des entreprises dans la RSE.

Nous sommes à vos côtés pour vous accompagner dans la mise en application de ce texte pour appréhender ces nouvelles exigences avec vos élus dans le cadre du dialogue social en place avec vos instances du personnel, et plus largement sur les leviers de droit social au soutien d'une réflexion sur la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Géraud d'HUART
Avocat

gduart@racine.eu