





Par Gregory Sand et Ronan Darchen, Cabinet Alinéa

# DROIT SOCIAL ENVIRONNEMENTAL

## Des repères utiles au CSE pour éviter le greenwashing

**La loi Climat et résilience du 25 août 2021 a voulu qu'un virage soit pris par les entreprises et elle invite le CSE à y contribuer activement en élargissant son champ d'intervention. Si la responsabilité sociétale des entreprises prend de l'ampleur et investit enfin les sujets de durabilité et d'écologie, le CSE à un rôle de vigie mais aussi d'impulsion pour la promotion des pratiques écologiques. Pourtant, près de quatre ans plus tard, il semble que moins d'un CSE sur trois s'en soucie. Sonons le réveil, même si le climat actuel n'est pas très propice !**

**Q** uoi de plus banal mais aussi de plus difficile dans le monde de l'entreprise ? Les représentants du personnel constatent régulièrement que l'application immédiate et spontanée d'un texte législatif ou réglementaire n'est pas une priorité patronale quand une aide financière ou une sanction ne l'accompagne pas.

### Faire appliquer la loi !

Alors sortons les rames sur une thématique qui devient de plus en plus une évidence dans la société et s'inscrit dans les convictions des salariés.

Se préoccuper de son environnement de travail, c'est déjà contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Nous ne reviendrons pas ici sur l'obligation de résultat et les sanctions encourues par les employeurs indécents mais pouvons tout de même rappeler que le droit d'alerte environnemental date de 2013 et n'est pas réservé au CSE ou aux syn-

dicats mais est bien ouvert à tous les salariés. Désormais l'article L2312-8 du Code du travail, qui donnait déjà un principe général de compétences au CSE, est étoffé pour préciser que les élus doivent s'intéresser aux conséquences environnementales de l'activité et des projets de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE doit dorénavant être informé et parfois consulté sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur. Déjà, le tribunal judiciaire de Nantes a exigé de prolonger le délai de consultation d'un CSE à l'occasion d'un déménagement, faute pour l'employeur d'avoir abordé les impacts environnementaux de son choix ! Ironie du sort : le jugement sanctionne une filiale de General Electric dont l'activité est la fabrication, la commercialisation, l'installation, la conception ainsi que la maintenance de solutions d'énergie éolienne offshore. Beau rappel à la loi que ce jugement du 22 décembre 2022 qui entérine le fait que le CSE a raison, lorsqu'il est consulté, de challenger l'employeur sur son empreinte écologique.

### BON À SAVOIR

#### Environnement et orientations stratégiques

À l'issue de la consultation sur les orientations stratégiques, le CSE émet un avis et peut proposer des orientations alternatives permettant des adaptations aux changements environnementaux et visant à réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise lorsqu'il existe, lequel formule une réponse argumentée. Le CSE en reçoit une communication et peut y répondre.

#### Les syndicats actifs pour l'environnement

Afin de compléter le cadre législatif de la loi Climat et résilience de 2022 pour permettre de faire émerger l'environnement comme sujet de dialogue social dans l'entreprise, les partenaires sociaux ont signé le 11 avril 2023 un accord national interprofessionnel (Ani) qui a été étendu le 22 janvier 2024. Cet accord n'est pas contraignant mais veut tracer une voie plus verte. S'il aborde les prérogatives environnementales du CSE et le rôle des éventuels représentants de proximité, il n'impose pas aux entreprises des normes et obligations écologiques spécifiques ni de moyens supplémentaires pour que les élus du CSE puissent se saisir des enjeux environnementaux. Une commission obligatoire aurait pu être imposée sans que ce soit une charge bien lourde pour les entreprises : même pas ! ➡



► L'accord renforce toutefois le rôle consultatif du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés aussi bien dans le cadre des consultations récurrentes (nous aimerions pouvoir dire systématiquement annuelles) que ponctuelles (en clair, les projets). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Ani rappelle qu'il est possible par accord majoritaire d'étendre les prérogatives du CSE aux questions environnementales afin qu'il soit informé-consulté. Doux rêve sans doute, quand on sait que ces ex-DP n'ont de CSE que le nom.

Ainsi, dans le cadre des trois rendez-vous réguliers prévus par le Code du travail (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et emploi), les conséquences environnementales de l'activité doivent être abordées avec les représentants du personnel. Pas une fois mais donc bien trois : à chaque consultation. L'Ani veut que le CSE soit nécessairement informé des éventuelles conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise même en présence d'un accord d'entreprise adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes.

### Les projets soumis à consultation

Les consultations ponctuelles doivent donc aussi aborder les enjeux environnementaux, et ce de manière transverse, en lien avec les autres problématiques intéressant les salariés : on pense immédiatement à la formation, l'emploi, la santé et la sécurité, l'organisation du travail et... le cadre de travail, les contraintes de l'activité, les questions de mobilité. Articuler l'économique et le social, c'est bien ; assurer la sécurité, c'est obligatoire, se soucier de son environnement et de l'impact de ses activités, c'est nécessaire et, enfin, un sujet ! À quand quelques « slides » dans la présentation de la direction, à quand un débat véritable sur le sujet ?

La loi Climat et résilience est ainsi venue garnir la BDES d'un 10<sup>e</sup> chapitre pour en faire la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et ce ne doit pas être pris comme un détail. Certes, la plupart des informations étaient déjà collectées avec la politique RSE de l'entreprise mais, d'une part, toutes n'en sont pas dotées, d'autre part, le contrôle du CSE peut limiter le greenwashing et pousser à plus de rigueur ou à de meilleurs efforts. Cette rubrique que votre employeur doit renseigner depuis déjà trois ans (avez-vous

**L'Ani renforce le rôle consultatif du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés aussi bien dans le cadre des consultations récurrentes (nous aimerions pouvoir dire systématiquement annuelles) que ponctuelles (en clair, les projets). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Ani rappelle qu'il est possible par accord majoritaire d'étendre les prérogatives du CSE aux questions environnementales afin qu'il soit informé-consulté. Doux rêve sans doute quand on sait que ces ex-DP n'ont de CSE que le nom"**

vérifié?) comprend trois sous-rubriques. Concernant la consultation sur un projet, toute la difficulté réside dans la capacité à apporter une information adaptée permettant d'appréhender les enjeux environnementaux car le Code du travail ne définit ni ne liste des conséquences

## LE RÔLE DES ÉLUS DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

PUBLIRÉDACTIONNEL

### Comment agir dans son entreprise ?



Par Dorothée Picon, consultante en diagnostic stratégique, économique et social chez Apex-Isast.

Concrètement, comment les représentants du personnel peuvent-ils jouer un rôle dans la transition écologique ? Enjeu crucial pour atténuer le dérèglement climatique, les entreprises doivent s'engager dans des trajectoires de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, mais aussi d'adaptation. Le changement climatique a déjà des incidences sur la qualité de vie, la santé, les conditions de travail, l'accès aux ressources, etc.

Depuis 2021, les CSE doivent être consultés sur les impacts des activités sur l'environnement. À partir de 2025, cela inclura les rapports de durabilité (CSRD), pour les grandes entreprises. Les élus peuvent, dès lors, se saisir de ces questions : comment leur entreprise peut-elle réduire sa consommation énergétique ? Quel est l'impact du rythme de renouvellement du parc informatique ? À quelle échéance le parc de véhicules de fonction sera-t-il électrique ? Quelle est la part d'énergie renouvelable utilisée par telle unité de production dans l'industrie ? Quelles mesures de compensation sont mises en œuvre, quel est leur coût ? Le déploiement

rapide de l'IA annulera-t-il tous les efforts de réduction de la consommation d'énergie dans l'entreprise ?

Dans l'agriculture et l'agroalimentaire, quels risques font peser sur l'emploi la raréfaction de la ressource en eau, la pollution des sols ? Comment protéger les salariés des effets des canicules dans la construction, les services ou l'industrie ?

Face à la complexité des sujets, les élus peuvent solliciter l'expert du CSE, qui pourra analyser les informations transmises dans le cadre des informations-consultations sur les mesures mises en œuvre, questionner la construction des indicateurs, assurer leur suivi dans la durée, en mobilisant ses connaissances sectorielles et sa compréhension du modèle économique de l'entreprise. Se saisir de ces questions est la condition indispensable d'une anticipation des évolutions de l'entreprise et de la prise en compte des intérêts des salariés dans le cadre des négociations (GEPP, QVCT, etc.).





© Francesco Slaterna/iStock

environnementales et on le comprend ! D'un autre point de vue, si nous nous référons au Code de l'environnement, la quantité de données que pourraient contenir les études d'impact d'un projet relatif à la biodiversité, aux terres, au sol, à l'eau, l'air et au climat est importante et recouvre un champ très vaste et difficile à exiger voire traiter pour les représentants du personnel. Est-ce une des raisons pour lesquelles les CSE ne se sont pas encore pleinement emparés de cette attribution ?

L'Ani de 2023 vient à la rescousse et propose que plusieurs éléments soient portés à la connaissance du CSE. À commencer par l'analyse décrite dans la norme 14001 qui concerne les aspects environnementaux liés aux activités, produits et services et leurs interactions avec les composantes de l'environnement. Il s'agit d'une norme internationale définie par l'organisation mondiale de normalisation qui est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation regroupant environ 140 pays. Cette norme est reconnue au niveau international. Le respect de ses exigences nécessite de mettre en place un système de management environnemental : une démarche que l'employeur peut difficilement refuser ?

Ensuite, l'étude d'impact définie par l'article L122-1 III du Code de l'environnement peut être partagée : l'évaluation environnementale est un processus

#### ZOOM SUR...

### L'environnement et la BDESE

Le chapitre spécifique aux informations environnementales (articles R.2312-8 10° et R.2312-9 10° du Code du travail selon que l'effectif est de plus ou moins de 300 salariés) doit distinguer la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique. Afin de disposer d'une BDESE utile, l'Ani propose aux entreprises et aux branches :

- d'intégrer le bilan des émissions de gaz à effet de serre, la consommation des matières premières et l'utilisation des sols dans le volet « gestion durable des ressources » ;
- d'inclure, plus généralement, des indicateurs comme la quantité d'eau et de KW/h utilisés, ainsi que les tonnes de déchets produites ;
- de créer une rubrique liée au changement climatique et à la protection de la biodiversité, en fonction de la déclaration de performance énergétique (DPE).

constitué de l'élaboration par le maître d'ouvrage d'un rapport d'évaluation des incidences sur l'environnement ainsi que de l'examen par l'autorité compétente pour autoriser le projet. L'Ani préconise ici de s'appuyer sur la règle de proportionnalité définie par l'article

L122-5 du Code de l'environnement : plus l'étude d'impact fait apparaître un projet d'ampleur et des conséquences environnementales importantes et plus l'information du CSE devra être complète. Élémentaire ?

À ces analyses s'ajoutent naturellement l'audit énergétique (DPE), le bilan des émissions de gaz à effet de serre, le plan de vigilance et le plan de continuité d'activité. La déclaration de performance extra-financière (DPEF) ne concerne aujourd'hui que les entreprises de plus de 300 salariés.

### Nouvelle compétence, formation renforcée !

L'Ani rappelle les possibilités de formation aux thématiques environnementales notamment dans le cadre de la formation économique des élus depuis la loi Climat et résilience de 2021. Le texte met en avant le fait que cette formation - imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale - peut, voire devrait, comporter un volet environnemental. L'Ani propose logiquement d'étendre le bénéfice de la formation aux élus suppléants ou réélus du CSE. Rappelons toutefois qu'il n'a pas de force contraignante. Allez-vous réussir à convaincre votre employeur ou simplement demander à votre organisme de formation de ne pas éluder le sujet ? D'ailleurs, de nouvelles prérogatives ne devraient-elles pas inviter à allonger ►►



## Quels sujets aborder concrètement ?

Au niveau de l'entreprise, les négociations, obligatoires ou non, peuvent ou devraient ne pas omettre la question environnementale car quasi tous les sujets ont cette dimension. Le Code du travail invitait au télétravail en cas de pandémie, pollution ou de catastrophe climatique avant même la crise de la Covid! L'actualisation d'un accord sur le temps de travail devrait intégrer les enjeux de déplacements, mobilités tant sous l'angle de la santé que de l'empreinte écologique. Toutes les entreprises n'ont pas réalisé leur plan de mobilité pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou peuvent encore l'améliorer. Ce plan pourrait encourager le recours aux transports publics et aux mobilités douces. Où en sont les flottes de véhicules, la mise à disposition de bornes électriques, l'optimisation des déplacements professionnels?

Intégrer des critères environnementaux dans le calcul de l'intéressement, selon les modalités prévues à l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, n'a-t-il pas de sens? L'orientation des placements des fonds d'épargne salariale vers des investissements socialement responsable (ISR) est-elle encouragée? Par exemple, une prime d'intéressement ou de participation épargnée pourrait servir à financer des activités économiques ayant un impact certain sur le plan social et environnemental.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, l'Ani souligne que la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC ou GEPP) intègre les enjeux environnementaux. Et ses signataires proposent, entre autres, d'améliorer la sensibilisation des salariés aux enjeux écologiques en fonction des spécificités de l'entreprise et du secteur; d'établir un bilan anticipant les évolutions des métiers et des compétences de l'entreprise en lien avec la transition écologique, de créer une cartographie des métiers concernés avec des indices basés sur la croissance, la tension et les tendances d'évolution pour chacun d'entre eux, d'instaurer un plan d'action en faveur de la transition écologique...

À vous de jouer ou, plus exactement, aux entreprises d'entendre l'aspiration des salariés, particulièrement les plus jeunes, et la possibilité d'avancer sur un enjeu fondamental du XXI<sup>e</sup> siècle avec les CSE! ■

► le congé de formation des élus? L'employeur n'a-t-il vraiment aucun intérêt à bénéficier du soutien du CSE pour sensibiliser salariés, clients et fournisseurs? Comment s'inscrit-il dans la négociation sur la Qualité de vie et des conditions de travail? Quelle image veut-il renvoyer dans et hors l'entreprise?

Améliorer le congé formation n'est pas la seule piste: les crédits d'heures de délégation ne sont pas pleinement consommés et il existe bien des commissions Environnement au sein des CSE! Et si ce n'est pas le cas dans votre société, vous tenez là un bon argument pour un crédit supplémentaire: ce n'est pas une réclamation, c'est un projet bénéfique pour les salariés, l'entreprise et notre société. L'importance des enjeux environnementaux est un motif suffisant pour mobiliser et faire aboutir le projet de verdir efficacement les comportements, les inscrire

dans le temps long et ne pas se contenter d'opérations cosmétiques. L'Ani souligne l'importance de commissions SSCT qui ont connu des questions relatives à la politique environnementale. Mais les CSSCT sont maigres et ne sont d'ordre public qu'au-delà de 300 salariés, sauf exceptions. Une commission spécifique sur les questions environnementales n'aurait rien d'incongru, certains le font déjà! L'Ani rappelle l'utilité que les enjeux soient abordés au niveau le plus proche du terrain et la possibilité d'instaurer des représentants de proximité (est-ce naïf tant ces derniers sont rares et dépourvus de moyens?). C'est vrai que les CHSCT et DP nous manquent, mais ni l'exécutif ni le patronat n'en redemandent.

Le législateur a étendu les missions de l'expert-comptable aux questions environnementales: à lui aussi de se former ou de se munir des compétences utiles pour instruire le sujet qui entre désormais pleinement dans ses missions.

## ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

### Quand le CSE montre l'exemple...

L'Ani incite le CSE à intégrer les enjeux environnementaux dans sa politique d'activités sociales et culturelles auprès des salariés. Une des missions du CSE en matière environnementale est la sensibilisation des salariés afin d'encourager les comportements écoresponsables aussi bien sur le lieu de travail que dans la vie quotidienne. Certains le font déjà mais ils sont une minorité. Selon represente.org, les dépenses du CSE en ma-

tière de financement de voyages, cadeaux, billetterie, etc. représentent en France 2,8 millions de tonnes de CO<sub>2</sub>, soit l'empreinte annuelle de près de 300 000 personnes! Parmi les idées, nous pouvons citer les cartes-cadeaux, les voyages éthiques et bas carbone, les achats favorisant les circuits de proximité et les acteurs locaux, la seconde main, la réalisation d'un bilan sur les émissions de gaz à effet de serre des activités proposées par le CSE et la mise en place d'un plan de réduction des émissions, les chartes d'achats responsables qui résonneront à l'oreille des prestataires.



Formation &  
information du CSE



Expertises, accompagnement,  
assistance à la négociation



Comptabilité &  
audit organisationnel



# Faites décoller votre CSE !

## ECODIA MARQUANT

### Experts aux côtés des CSE

**Nouveaux élus ?**  
**Nous vous accompagnons,**  
**nous vous formons !**

01 44 53 94 06 [contact@ecodia-marquant.fr](mailto:contact@ecodia-marquant.fr)