

Les CSE sont désormais appelés à se prononcer systématiquement sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur

Le champ de l'ensemble des consultations du CSE est élargi aux enjeux environnementaux

La loi du 22 août 2021 relative à la « lutte contre le dérèglement climatique et [au] renforcement de la résilience face à ses effets » (dite « loi climat & résilience »), promulguée fin août 2021, vise à traduire dans la loi une partie des propositions de la Convention citoyenne pour le climat, pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans un esprit de justice sociale¹.

La loi s'articule autour des thématiques des conclusions de la Convention citoyenne : *consommer* (étiquette environnementale des produits, développement de la vente en vrac,...), *produire & travailler* (développement d'énergies décarbonées, toitures végétalisées), *se déplacer* (réduction des lignes d'avion intérieures, fin de la vente des voitures les plus polluantes en 2030, etc.), *se loger* (réduction des passoires thermique et de l'artificialisation des sols), etc.

Dans le volet « produire et travailler », les articles 40 et 41 de la loi ont introduit des modifications du Code du travail, touchant en particulier aux attributions et au rôle du Comité Social & Economique.

- L'article L.2312-8, qui définit les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est ainsi reformulé (alinéa I) :

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions 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, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** ».

Cette disposition générale est accompagnée de plusieurs précisions sur les conditions et moyens au service de ce rôle.

L'alinéa II du même article L.2312-8 (alinéa qui précise que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise), est désormais complété d'un alinéa III : « **Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures** » objet de consultation listées à l'alinéa II.

- La dimension environnementale est donc désormais une composante obligatoire *de chaque processus d'information-consultation*.

¹ Pour mémoire, cette Convention citoyenne avait été mise en place après le mouvement des gilets jaunes, né notamment en réaction au projet de taxe carbone. La loi climat & résilience s'inscrit aussi dans les objectifs de l'Union européenne de baisse de 55% des émissions des gaz à effet de serre d'ici 2030 (par rapport aux niveaux de 1990), et d'atteinte de la neutralité carbone en 2050 (ces objectifs ont été définis en avril 2021 et sous-tendent le plan « fit for 55 » de la Commission européenne présenté le 14 juillet 2021).

- Ceci s'étend aussi aux consultations récurrentes du CSE, listées à l'article L.2312-17 :

« Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. »

- A ce titre, la base de données qui doit rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et les informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique, auparavant dénommée « base de données économique & sociale » (BDES) est renommée « base de données économiques, sociales et environnementales » (art. L.2312-18).
- La négociation périodique sur la Gestion des Emplois & des Parcours Professionnels (GEPP, ex-GPEC), est désormais placée sous la perspective de la transition écologique pour contenir le changement climatique. L'article L.2242-20 qui encadre cette négociation est ainsi formulé :

« Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (...) l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences (...) une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, **notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique**, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés » etc.

Le Code du travail, ainsi modifié, inclut aussi **des moyens en termes de formation et d'expertise** pour que les représentants des salariés exercent ces nouvelles attributions

- La formation économique des salariés nouvellement élus au CSE pourra porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (art. L.2315-63), et, pour les délégués syndicaux, le congé de formation économique, sociale et syndicale devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (art. L.2145-1 à -13) ; cette formation devra ainsi prendre en compte les aspects environnementaux.
- Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences, la mission de l'expert-comptable désigné par le CSE « porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires » à la consultation du CSE
- Précisons que la consultation sur la situation économique & financière de l'entreprise porte également sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, et que la mission de l'expert du CSE peut également inclure un axe sur ces sujets, ou, plus largement, sur la politique de RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) et les démarches associées.

Le CSE se voit donc doté d'un véritable rôle en matière environnementale. Le cabinet Ipsos Facto accompagne depuis plus de dix ans des CSE, Comités d'UES ou Comités de Groupe sur les thématiques de la RSE (analyses des politiques RSE des entreprises, travaux en CSE, etc.), et peut vous accompagner pour vous saisir de ces nouvelles prérogatives.