

Faire de la « loi Climat et Résilience » une opportunité pour l'entreprise

L'impératif de protection de l'environnement investit, peu à peu, les différents champs du droit. Outre le droit éponyme, les dispositions visant à protéger l'environnement irriguent aujourd'hui le droit de la consommation, de la distribution, des transports mais aussi des domaines moins attendus tels que le droit des sociétés.

La loi « Pacte » de 2019 a ainsi complété l'article 1833 du Code civil qui précise que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité » et incite, par ailleurs, les sociétés à s'engager dans la poursuite d'objectifs sociaux et environnementaux à travers le statut d'entreprise à missions.

Le droit du travail n'est pas en reste. La loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « loi Climat et Résilience », vise à accélérer la transition écologique de la société et de l'économie françaises et contient différentes mesures impactant directement le droit du travail regroupées dans un chapitre « Adapter l'emploi à la transition écologique ».

La loi « Climat et Résilience » est, en partie, le fruit des travaux de la convention citoyenne pour le climat constituée en 2019 et ayant réuni 150 citoyens tirés au sort pour définir une série de mesures susceptibles de réduire d'au moins 40 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport à 1990 conformément aux engagements pris par la France dans le cadre de l'accord de Paris. Les 149 propositions de la Convention, remises au gouvernement en juin 2020, abordent cinq thématiques : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir. Ces thématiques constituent la structure de la Loi « Climat et Résilience » qui regroupe, à ce titre, des mesures très variées : création d'une étiquette environnementale (« éco-score ») pour les produits et services ; prise en compte de considérations environnementales dans les marchés publics ; création d'ici 2024 de zones à faibles émissions (ZFE) dans les agglomérations de plus de 150 000 habitants au sein desquelles les voitures les plus anciennes y seront interdites ; interdiction des vols intérieurs lorsqu'une alternative en train de moins de deux heures trente existe ; instauration d'aides financières pour les travaux de rénovation ; la division par deux du rythme de la bétonisation d'ici 2030, etc.

Les mesures concernant le droit du travail ont principalement trait aux procédures d'information / consultation du Comité Social et Économique (CSE) (1) et à la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) (2), outre quelques mesures diverses (3). Ces évolutions législatives imposent de nouvelles contraintes aux entreprises qui peuvent également être l'occasion de mettre en place et/ou de promouvoir une véritable démarche RSE [respon-



sabilité sociale et environnementale).

I. Sur l'information/consultation du CSE

Dans le cadre de ses attributions générales, le CSE institué dans les entreprises d'au moins 50 salariés doit être consulté sur 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 ». La loi « Climat et Résilience » ajoute désormais qu'il est consulté « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».

Le CSE doit, par ailleurs, être consulté s'agissant des « questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » et notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

À ce titre, la loi prévoit désormais que le CSE « est informé et

consulté sur les conséquences environnementales » des mesures susvisées.

Le CSE est, par ailleurs, consulté de manière récurrente sur : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Désormais, le Code du travail prévoit qu'au cours de ces consultations, il devra être « informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

En toute cohérence, la loi a étendu les prérogatives de l'expert auquel le CSE peut recourir lequel pourra désormais être saisi de questions d'ordre environnemental.

Ainsi le CSE devient un interlocuteur privilégié en matière d'environnement, à charge pour les entreprises souhaitant bénéficier des travaux et de l'expertise des membres du CSE sur ces sujets de veiller à leur donner les moyens nécessaires et à les former.

II. Sur la BDESE

La Base de Données Économiques et Sociales (BDES) devient la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

La BDESE doit comporter un thème supplémentaire obliga-

toire relatif aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ». À défaut d'accord collectif définissant le contenu de la BDESE, un décret doit prochainement compléter les informations à fournir concernant ce nouveau thème.

III. Sur les mesures diverses

La Loi « Climat et Résilience » prévoit d'autres mesures relatives au droit du travail :

- Les formations que doivent suivre les membres titulaires du CSE (élus pour la première fois dans les entreprises d'au moins 50 salariés) et les délégués syndicaux devront inclure les questions environnementales.
- Les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés devant négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) devront traiter cette question « notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique » ;
- la limite d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales du forfait mobilités durables que peut mettre en place l'employeur – montant devant se cumuler à la participation obligatoire aux frais de transports publics à hauteur de 50 % - est porté à 600 € par an par salarié (au lieu de 500 € précédemment). Le forfait mobilités durables permet de prendre en charge les frais que les salariés engagent pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu

de travail en utilisant certains modes de transport « alternatifs » (vélo, covoiturage, etc.).

IV. Sur les opportunités possibles

La loi crée ainsi les conditions d'un échange entre employeur et représentants du personnel sur les enjeux environnementaux qui, s'il est mené de manière constructive, peut devenir un véritable atout pour l'entreprise. Au-delà du respect des obligations légales qui peut rester à un stade purement formel, ces échanges peuvent être l'occasion de sensibiliser et de fédérer les salariés autour d'un projet d'entreprise respectueux de l'environnement. Ils peuvent permettre de définir ensemble et de mettre en œuvre des actions concrètes et positives pour l'entreprise, ses salariés et leur environnement. Il s'agira ainsi de dépasser le simple discours sur la responsabilité sociale des entreprises pour permettre à chaque entreprise, selon sa taille, ses choix et ses objectifs, d'initier une démarche d'intelligence collective et d'agir...

Maître Sophie WATTEL,
Avocat spécialiste
en droit du travail

CADRA,
Cabinet d'Avocats
en Droit des Affaires