

L'environnement et la transition écologique s'invitent dans le dialogue social, avec de nouvelles prérogatives pour le CSE inscrites dans le code du travail.

- L'Art. L. 2312-8, I du Code du travail **intègre la dimension environnementale des décisions soumises à la consultation du CSE dans le cadre de ses attributions générales** : « *le CSE 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.* »
 - L'Art. L. 2312-8, II et III **précise** que le CSE est informé et consulté sur les **conséquences environnementales des mesures affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** : « *II. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :*
 - 1° *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;*
 - 2° *La modification de son organisation économique ou juridique ;*
 - 3° *Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;*
 - 4° *L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;*
 - 5° *Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.**III. - Le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.*
- L'Art. L. 2312-8, IV précise que la taille des CSE concernés : « *IV. Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.* »
- Aux cours de ses **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la politique économique et financière et sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cette règle est insérée dans les dispositions d'ordre public (Art. L 2312-17 modifié) et les dispositions supplétives (Art. L 2312-22 modifié) relatives aux consultations récurrentes. Ce qui signifie que, même si un accord sur les consultations récurrentes est conclu, il ne sera pas possible d'écarter la dimension environnementale. Ces dispositions s'appliquent aux CSE d'au moins 50 salariés.
- **La BDES** est renommée Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (Art. L 2312-18). Un nouveau thème, intitulé « **conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** », vient s'ajouter aux thèmes existants de la BDES conventionnelle, c'est-à-dire par accord (Art. L 2312-21) et de la BDES supplétive, c'est-à-dire en l'absence d'accord (Art. L 2312-23 et 2312-36).
- L'art. L. 2242-20 intègre les enjeux de la transition écologique lors des négociations d'entreprise sur la GPEC : « *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 autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2* ». L'Art. L2241-12 prend en compte les accords de branches : *La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique* ».

Comment exercer ces nouvelles prérogatives ?

La formation des membres du CSE et des DS : l'article 41 renomme le « congé de formation économique, sociale et syndicale » de l'Art. L. 2145-5 du Code du travail en « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». Ce congé de formation pourra donc désormais porter sur « des sujets liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité des entreprises ». De même, le congé de formation économique ouvert aux titulaires nouvellement élus, prévu à l'Art. L. 2315-63 est modifié et peut désormais notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.



Parlons en !

Quels indicateurs suivre, quels documents demandés ? Que doivent-ils contenir ? Comment les analyser ?

Des données fonction de l'activité de l'entreprise et de sa taille mais aussi fonction de son implication et son niveau de responsabilité sociale et sociétale :

- L'entreprise est-elle ISO 26000 (premier standard international en matière de RSE, elle propose des lignes directrices pour mener une démarche RSE) ?
- L'entreprise est-elle une société à mission (Loi Pacte/Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019) ?
- L'entreprise est-elle soumise à l'audit énergétique ? (loi DADDUE du 16 juillet 2013, conditions : plus de 250 salariés ou CA de plus de 50 millions d'euros et bilan de plus de 43 millions d'euros ; loi ELAN/ Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique du 23 novembre 2018, conditions : Propriétaires et locataires de bâtiments tertiaires.
- L'entreprise est-elle soumise au Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre/BEGES (loi Grenelle II du 12 juillet 2010) ? (conditions : entreprises de plus de 500 salariés/250 en Outre-Mer ; établissements publics de plus de 250 salariés ; collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants).
- L'entreprise est-elle soumise à la déclaration de performance extra-financière/DPEF (loi Grenelle, Ordonnance 2017-1180 et décret 2017-1265 du 9 août 2017) ? (conditions : sociétés cotées de plus de 500 salariés et bilan > à 20 M€ ou CA > à 40 M€ ; sociétés non cotées : plus de 500 salariés et bilan ou CA > à 100 M€).
- L'entreprise est-elle soumise au devoir de vigilance/cartographie des risques (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 qui vise à prévenir les atteintes graves aux droits humains, libertés fondamentales, à la santé et sécurité des personnes et à l'environnement causées par les sociétés mères ou par leurs filiales) ? (conditions : toute société ayant son siège en France et employant au moins 5 000 salariés ; sociétés ayant leur siège à l'étranger et des activités en France et qui emploient au moins 10 000 salariés au total.
- L'entreprise est-elle soumise au reporting extra-financier des investisseurs / ESG-Climat (article 173-VI de la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte) ? (conditions : toutes les sociétés cotées en bourse et investisseurs institutionnels (mutuelles, sociétés de gestion, banques et cie d'assurance).

L'appui de l'expert : les prérogatives de l'expert-comptable du CSE qui peut intervenir dans le cadre des trois consultations récurrentes sont modifiées pour intégrer l'analyse d'éléments d'ordre environnemental. Ainsi, lorsque le CSE est consulté sur les orientations stratégiques « *la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise* » (Art. L. 2315-87-1). De même lors de la consultation sur la situation financière de l'entreprise, la mission porte désormais sur « *tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental* » (Art. L. 2315-89). Concernant la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi (C. trav., art. L. 2315-91), un nouvel article L. 2315-91-1 est inséré : « *la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi* ».

Cela signifie que l'expert peut accéder à tous les éléments/ documents environnementaux nécessaires à son analyse.