

«La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée», selon Amélie Klahr (Covence Avocats)

La loi Climat, «ambitieuse et riche dont le gouvernement n'a pas à rougir», «ancrage l'écologie dans la société française», a déclaré Matignon à l'occasion de la présentation de ce texte en Conseil des ministres le 10 février. Mais qu'en est-il au niveau des entreprises? Avec ses 69 articles, ce texte verdit-il les relations sociales? Réponses avec Amélie Klahr, avocate associée, Covence Avocats.

Les conséquences environnementales seront désormais au menu de certaines informations-consultations du CSE. Quel impact aurait cette mesure?

Cela constituerait une belle avancée... attendue d'ailleurs depuis longtemps par certains qui recommandaient déjà, lors du Grenelle de l'environnement en 2007, d'ouvrir le champ de compétence des comités d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux questions environnementales.

Avant toute chose, il me paraît nécessaire de rappeler que le CSE peut dès maintenant rendre des avis portant sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Tel peut être le cas à l'occasion de sa consultation sur la situation économique et financière au regard des informations RSE du rapport de gestion (déclaration de performance extra-financière, plan

de vigilance, etc.) (v. le dossier pratique -RSE- n° 32/2021 du 17 février 2021) et celle portant sur les études d'impact environnemental et de dangers dans les établissements à risques tels que ceux classés Seveso seuil haut.

La convention citoyenne du climat proposait d'ailleurs de renforcer le rôle du CSE dans le cadre de cette consultation sur le «reporting RSE», en particulier en préconisant la reconnaissance d'un droit de recourir à une expertise financée par l'entreprise. Recommandation appuyée par l'avis du conseil économique social et environnemental (Cese) du 27 janvier 2021. Cette proposition n'a cependant pas été retenue à ce jour. Dans sa rédaction actuelle, le projet de loi «climat et résilience» prévoit d'intégrer expressément la «prise en compte» des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le cadre de plusieurs grandes informations-consultations ponctuelles et récurrentes du CSE. Cela étant, les contours exacts de ces consultations devraient être précisés et des moyens mériteraient d'y être associés.

Quel serait alors le rôle du CSE?

Pour mémoire, l'information-consultation a vocation à fournir des informations complètes et précises au CSE, mais aussi et surtout, à recueillir son avis.

Les élus du CSE peuvent ainsi exposer leurs observations, points de vue, propositions d'amendements, dans le but notamment d'obtenir des réponses à

leurs interrogations et, le cas échéant, de tenter de faire évoluer la position de l'employeur sur le projet proposé. L'employeur doit quant à lui rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.

Par exemple, en cas de consultation sur un projet de déménagement, on pourrait imaginer que l'employeur présente au CSE des informations sur le diagnostic énergétique des futurs locaux, les émissions de gaz à effet de serre estimées qu'entraînerait le projet de déménagement/emménagement, la chaîne d'approvisionnement des nouveaux mobiliers/fournitures, l'évolution estimée des émissions de polluants dus aux éventuels changements de trajets domicile-lieu de travail des salariés, etc. Dans ce cas, les élus du CSE pourraient influencer sur les décisions de l'employeur en vue de réduire ses impacts sur l'environnement. En l'occurrence, cela signifie que les représentants du personnel auraient un droit de regard sur la prise en compte (ou non) par l'employeur des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, ce qui fait écho à l'article 1833 du Code civil qui impose de gérer l'entreprise «en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité».

Et pour les organisations syndicales de salariés?

Si longtemps le lien n'a pas paru évident entre action syndicale et protection de

l'environnement, les lignes bougent et les organisations syndicales peuvent jouer un rôle essentiel à ce sujet. Des partenariats avec des associations de défense de l'environnement se développent depuis plusieurs années, signe d'une volonté d'agir de concert sur des préoccupations communes.

Rappelons que les organisations syndicales sont libres d'inscrire dans leurs statuts les droits et intérêts qu'elles défendent et représentent. Certaines ont ainsi choisi d'y inscrire entre autres la protection de l'environnement.

À ce stade, le projet de loi ne modifie pas les attributions et prérogatives des organisations syndicales en la matière. Cela peut être regretté. L'une des avancées envisageables aurait été par exemple de permettre expressément aux syndicats d'exercer tous les droits réservés à la partie civile en cas de défaillance de l'employeur à prendre en considération les enjeux environnementaux dans son activité (par exemple, l'action en réparation du préjudice environnemental lié à des pollutions causées par l'entreprise).

Certaines entreprises devront aborder la question de la transition écologique lors de la négociation de la GPEC de ses salariés. Que recouvre ce terme « transition écologique » ?

C'est une très bonne question ! Il n'y a malheureusement pas de définition juridique claire de la « transition écologique ».

Ce concept peut désigner le passage du mode actuel de production et de consommation à un mode plus écologique, compatible avec le caractère épuisable des ressources de la planète et le maintien des régulations naturelles indispensables à la vie (climat, écosystèmes...). Cette expression est aujourd'hui critiquée, notamment parce qu'elle renvoie à l'idée d'un « passage » dont on entend parler depuis des décennies avec des objectifs sans cesse repoussés à des horizons lointains : 2030, 2050, etc.

Cette notion mérite donc d'être précisée pour identifier clairement le contenu des obligations qui en découlent (notamment, en droit du travail), mais aussi pour limiter les risques de contentieux, et surtout éviter de vider de toute substance l'objectif affiché par la loi.

Comment les entreprises pourront-elles s'emparer de la transition écologique lors de la négociation de la GPEC ?

Elles peuvent le faire en prévoyant entre autres des dispositifs assez « classiques » de formation professionnelle, de valida-

tion des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle voire géographique des salariés de secteurs d'activité impactés par la transition écologique.

Il est en effet fondamental d'anticiper les besoins des salariés et des entreprises concernés notamment afin d'éviter que la « transition » ne se fasse pas ou se fasse à leur détriment.

Espérons que les moyens seront à la hauteur des besoins.

Et les branches ?

L'évocation de la transition écologique dans la GPEC de branche n'est pas nouvelle, mais reste très indirecte et, de ce fait, très peu abordée.

Or, le présent projet de loi prévoit qu'au niveau de la branche, soient négociées les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « pour répondre notamment aux enjeux de la transition écologique ».

Il est effectivement nécessaire de mettre en place des dispositifs de GPEC pour répondre à ces enjeux. Ils peuvent être très différents d'un secteur d'activité à l'autre. Pour certains, cela requiert de prévoir surtout des aides au reclassement professionnel alors que pour d'autres il s'agit davantage de favoriser l'apprentissage, la professionnalisation, etc.

Il est opportun que les parties à la négociation de branche concernées par ces enjeux se réunissent (lorsque ce n'est pas déjà fait) afin de prévoir des mesures appropriées

et de mutualiser leurs efforts en la matière. Pour le secteur du charbon, c'est directement l'État qui a prévu par ordonnance du 29 juillet 2020 des mesures d'accompagnement des salariés (revenu garanti, accès facilité aux formations professionnelles, suivi individualisé, etc.) en vue d'anticiper la fermeture des centrales en France en 2022.

L'environnement peut faire partie d'autres thèmes de négociation de branche. À ce propos, des critères RSE peuvent être intégrés à la négociation de branche sur l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale, qui doit être menée au plus tard le 31 décembre 2021. Il peut s'agir par exemple (comme l'indique le site du ministère du Travail) de moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.

Beaucoup estiment le projet de loi insuffisant. Qu'en pensez-vous ?

Il ne faudrait pas que cette loi soit une nouvelle « occasion manquée ».

S'il n'est pas trop tard pour agir, il est néanmoins urgent de prendre des mesures applicables immédiatement en faveur d'une réelle transition écologique.

Il est opportun d'explorer tous les pans du droit du travail, d'identifier ceux qui peuvent participer à l'objectif de transition et d'en débattre.

Sans entrer dans le détail, plusieurs pistes pourraient être envisagées :

– préciser la liste des informations environnementales et sociétales dans la BDES dans le cadre de

// Journée d'actualité

► Comment négocier la mobilité durable des salariés ? – Du diagnostic à la mise en œuvre

En présentiel ou connecté à distance en live

L'entreprise évolue vers une nécessaire transition énergétique. Négocier la mobilité durable des salariés est un nouveau défi et depuis janvier 2020, il s'agit même d'une nouvelle négociation obligatoire. Pour certaines entreprises, gérer une flotte automobile, au titre de leurs activités, assurer un renouvellement du « parc » par des véhicules à faibles émissions est également une nouvelle obligation. Comment faire de la mobilité durable des salariés un levier de performance ? Comment négocier un accord innovant juridiquement sécurisé ? Quelle méthodologie suivre en pratique ? De quelles aides fiscales et sociales s'emparer ? Qui embarquer dans le projet en interne et en externe ?

Liaisons sociales vous propose le jeudi 15 avril 2021 une approche méthodologique et juridique, sur la négociation d'un accord mobilité ou d'un plan mobilité durable, étape par étape.

En présence de : Pierre Fahy, leader environnement retail (Decathlon France) ; Amélie Klahr, avocat associé (Covence Avocats) ; Laetitia Villedieu, responsable com sociale et animation filière RH (EDF) ; Timothée Quellard, co-fondateur Ekodev ; Andréa Zorilla, chef de projet Mobilité service développement durable (CCI Versailles).

Pour plus d'informations : www.wk-formation.fr/conferences Tél. : 09 69 32 35 99