

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 1 : Attributions générales

Article L2312-8 du code du travail

« **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.**

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 comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.**

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. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 1er : Ordre public

Article L2312-17 du code du travail

« 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.](#) »

Article L2312-18 du code du travail

« Une base de données économiques, [sociales et environnementales](#) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 2 : Champ de la négociation

Article L2312-21 du code du travail

« Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, **sociales et environnementales** ;

2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, **sociales et environnementales**, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise **et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, **sociales et environnementales** dans les entreprises de moins de trois cents salariés. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L2312-22 du code du travail

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3.

[Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.](#)

Les consultations prévues aux 1° et 2° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements. »

Article L2312-23 du code du travail

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, la base de données économiques, [sociales et environnementales](#) est mise en place dans les conditions définies au sous-paragraphe 4. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre II : Attributions

Section 3 : Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Sous-paragraphe 4 : **La base de données économiques, sociales et environnementales**

Article L2312-36 du code du travail

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, une base de données économiques, **sociales et environnementales**, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

3° Fonds propres et endettement ;

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en **bleu**

- 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° Activités sociales et culturelles ;
- 6° Rémunération des financeurs ;
- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
- 8° Sous-traitance ;
- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

10° Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre V : Fonctionnement

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 8 : Formation économique

Article L2315-63 du code du travail

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. [Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.](#)

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, [environnementale](#) et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre VI : Comité social et économique central et comité social et économique d'établissement

Section 1 : Comité social et économique central

Sous-section 1 : Attributions

Article L2316-1 du code du travail

« Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° [du II](#) de l'article 2312-8. »

Article L2316-2 du code du travail

« Le comité social et économique central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2312-42 à L. 2312-51 ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis au 4° [du II](#) de l'article L. 2312-8. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre V : Fonctionnement

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 10 : Expertise

Paragraphe 2 : Expertise dans le cadre des consultations récurrentes

Sous-paragraphe 1er : Expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Article L2315-87 du code du travail

« Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L. 2312-17. »

Article L. 2315-87-1 du code du travail

« 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. »

Sous-paragraphe 2 : Expertise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière

Article L2315-88

« Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17. »

Article L2315-89 du code du travail

« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Sous-paragraphe 3 : Expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Article L2315-91 du code du travail

« Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17. »

Article L. 2315-91-1 du code du travail

« 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. »

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

Titre Ier : Comité social et économique

Chapitre V : Fonctionnement

Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés

Sous-section 10 : Expertise

Paragraphe 3 : Autres cas de recours à l'expertise

Article L2315-94 du code du travail

« Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;

3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

Chapitre Ier : Négociation de branche et professionnelle

Section 3 : Dispositions supplétives

Sous-section 3 : Négociation triennale

Paragraphe 2 : Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article L2241-12 du code du travail

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, [notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique](#), et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

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.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 3 : Dispositions supplétives

Sous-section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

Article L2242-20 du code du travail

« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, 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 autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre IV : Exercice du droit syndical

Chapitre V : Congés et formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Section 1 : Formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale

Article L2145-1 du code du travail

« Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale prévu à l'article L. 2145-5.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. »

[...]

Section 2 : Congés de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale

Article L2145-5 du code du travail

« Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, **sociale et environnementale** ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. »

Article L2145-6 du code du travail

« Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. »

Article L2145-7 du code du travail

« La durée totale des congés de formation économique, **sociale et environnementale** et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. »

(...)

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en **bleu**

Article L2145-9 du code du travail

« Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique, **sociale et environnementale** et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés. »

Article L2145-10 du code du travail

« La durée du ou des congés de formation économique, **sociale et environnementale** et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. »

Article L2145-11 du code du travail

« Le congé de formation économique, **sociale et environnementale** et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

(...)

Article L2145-13 du code du travail

« Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique, **sociale et environnementale** et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre Ier : Les syndicats professionnels

Titre III : Statut juridique, ressources et moyens

Chapitre V : Ressources et moyens

Section 3 : Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

Article L2135-11 du code du travail

« Le fonds paritaire contribue à financer les activités suivantes, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées :

1° La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 et, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° du même I ;

2° La participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat, notamment par l'animation et la gestion d'organismes de recherche, la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention mentionnée au 3° dudit I ;

3° La formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales, leur information au titre des politiques mentionnées aux 1° et 2° du présent article ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-1, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° du même I ;

4° Toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources sur le fondement du 4° dudit I. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre II : Licenciement pour motif personnel

Section 4 : Conseiller du salarié.

Article L1232-12 du code du travail

« L'employeur accorde au conseiller du salarié, sur la demande de ce dernier, des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation. Ces autorisations sont délivrées dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit.

Les dispositions des articles L. 2145-5 à L. 2145-10 et L. 2145-12, relatives au congé de formation économique, sociale, [environnementale](#) et syndicale, sont applicables à ces autorisations. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés

Titre IV : Congés payés et autres congés

Chapitre II : Autres congés

Section 2 : Congés pour engagement associatif, politique ou militant

Sous-section 4 : Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens

Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective

Article L3142-58 du code du travail

« Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné aux articles L. 3142-54 et L. 3142-54-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

1° La durée totale maximale du congé et les conditions de son cumul avec le congé de formation économique, sociale, [environnementale](#) et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 à L. 2145-13 ;

2° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ;

3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. »

(...)

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en **bleu**

Paragraphe 3 : Dispositions supplétives

Article L3142-59 du code du travail

« A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L. 3142-58, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de six jours ouvrables par an ;

2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale, **environnementale** et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année ;

3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;

4° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en [bleu](#)

Partie législative du code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre III : Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale

Titre IV : Dispositions communes

Chapitre Ier : Représentation et information des salariés

Section 2 : Formation économique, financière et juridique des représentants des salariés.

Article L3341-3 du code du travail

« Le temps consacré à la formation économique, financière et juridique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale, [environnementale](#) et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants. »

Partie législative du code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Livre III : Dividende du travail : intéressement, participation et épargne salariale

Titre IV : Dispositions communes

Chapitre Ier : Représentation et information des salariés

Section 4 : Information des salariés.

Article L3341-6 du code du travail

« Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises, un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, [sociales et environnementales](#) établie en application de l'article [L. 2312-18](#). »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre Ier : Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation et de l'orientation professionnelles

Titre II : Rôle des régions, de l'Etat et des institutions de la formation professionnelle

Chapitre III : Coordination et régulation des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle

Section 2 : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Article L6123-3 du code du travail

« Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Il comprend le président du conseil régional, des représentants de la région, ou, en Corse, le président du conseil exécutif et des conseillers à l'Assemblée de Corse élus en son sein, des représentants de l'Etat dans la région ou, en Corse, dans la collectivité, et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées, et des chambres consulaires, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles **et des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique. Pour chaque institution et organisation ainsi que pour la nomination des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.**

Il est présidé conjointement par le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région ou, en Corse, par le président du conseil exécutif et le représentant de l'Etat dans la collectivité de Corse. La vice-présidence est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Il est doté d'un bureau, composé de représentants de l'Etat, de la région, ou, en Corse, de la collectivité de Corse, de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il est doté également d'une commission chargée de la concertation relative aux politiques de l'emploi sur le territoire, qui assure la coordination des acteurs du service public de l'emploi défini à l'article L. 5311-1 en fonction de la stratégie prévue à l'article L. 6123-4-1.

Le bureau rend également l'avis prévu au cinquième alinéa de l'article L. 6111-6.

Un décret en Conseil d'Etat précise la composition, le rôle et le fonctionnement du bureau. »

Version consolidée des articles du code du travail modifiés par les articles 40, 41, 42 et 43 du projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (texte adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat le 20 juillet 2021)

Les ajouts du projet de loi figurent en bleu

Partie législative du code du travail

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre III : La formation professionnelle

Titre III : Financement de la formation professionnelle continue

Chapitre II : Opérateurs de compétences

Section 1 : Dispositions générales - **Sous-section 1** : Agrément

Article L6332-1 du Code du travail

« I.- Les organismes paritaires agréés sont dénommés “opérateurs de compétences”. Ils ont pour mission :

1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2° D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-4 ;

4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° De promouvoir les modalités de formation prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6313-2 auprès des entreprises.

6° D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

II.- Les opérateurs de compétences peuvent conclure :

1° Avec l'Etat :

a) Des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

b) Une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

2° Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3. »