

CSE ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE : LES ATTRIBUTIONS ENVIRONNEMENTALES DES ÉLUS DU PERSONNEL

Les attributions des élus du personnels sont nombreuses. Parmi les plus connue, on parle souvent de leur rôle en matière de santé ou encore en matière de réclamations individuelles ou collectives. Une attribution reste en revanche souvent oubliée : celle liée à l'environnement.

Et pourtant, l'importance de la transition écologique n'est pas à démontrer et même le législateur s'empare régulièrement de cette question.

Quel est le rôle du CSE en matière environnementale ? Quelles sont les dernières évolutions législatives sur ce thème ? De quels moyens d'action disposez-vous en tant qu'élu ? La réponse à toutes ces questions dans cet article.

COMMENT S'INTÈGRENT LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LES MISSIONS DU CSE ?

Afin de prendre en compte cette évolution sociétale, la loi du 22 août 2021 portant « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ces effets » a entendu consacrer de nouvelles attributions environnementales au CSE. Concrètement, ce projet de loi renforce le **rôle des partenaires sociaux de l'entreprise** dans la lutte contre le changement climatique pour la reconversion des activités et la transformation des métiers liées à la transition écologique.

C'est l'article L.2312-8 qui définit le rôle général du CSE : ce dernier 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.

La loi ajoute à cette définition les enjeux environnementaux : « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions ».

Concrètement lorsqu'un projet affectant la marche générale de l'entreprise passe en consultation CSE, **la direction doit intégrer dans sa présentation les éventuelles conséquences environnementales des mesures envisagées.**

ÉMETTRE DES AVIS EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE ? L'INFORMATION DISPONIBLE SUR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

En tant qu'élu du CSE, vous pourriez ainsi être amené à émettre des avis en prenant en compte la dimension environnementale de l'activité de l'entreprise : l'idée serait de prendre en considération les questions sociales, notamment d'emploi, à travers le prisme de l'écologie et de ses enjeux pour l'activité et l'organisation de l'entreprise.

À cet égard **la BDES est renommée BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales.** Dans ce cadre, le CSE pourrait recourir à un expert-comptable pour analyser les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans les 3 consultations récurrentes

(article L.232-17 du code du travail) : orientations stratégiques, politique sociale et situation économique et financière.

La mission de l'expert-comptable se porte désormais sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes, de la stratégie ou de la politique sociale.

UN NOUVEAU DROIT D'ALERTE : LE DROIT D'ALERTE ENVIRONNEMENTAL

Le CSE est doté d'un droit d'alerte environnemental (L. 4133-2 du code du travail). Ce dernier peut être déclenché lorsqu'un représentant du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, **qu'il existe un risque grave pour la santé publique où l'environnement**. La formulation est volontairement large et laisse à l'élu l'opportunité d'alerter sur un certain nombre de pratiques de l'entreprise (elle n'est pas limitée « aux produits ou procédés de fabrication utilisés où mis en œuvre par l'établissement »).

POUVEZ-VOUS EN TANT QU'ÉLU ABORDER LA QUESTION DE L'EMPREINTE ÉCOLOGIQUE DE L'ENTREPRISE ?

Lors de la consultation annuelle obligatoire sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE est informé sur la « *politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise* ». La réduction de l'empreinte environnementale peut être un élément à intégrer à cette discussion : quelle va être l'empreinte carbone de cette technologie ? Quel est l'impact environnemental de cette politique de recherche ? Va-t-elle entraîner l'utilisation de procédés chimiques ?

De plus dans les sociétés commerciales, l'employeur transmet au CSE le rapport de gestion prévu à l'article L.225-102-1 du Code du commerce. Ce rapport comprend les informations relatives à la responsabilité environnementale de l'entreprise.

En outre, le CSE peut créer un groupe de travail dédié par le biais des commissions ad hoc : **une commission environnementale** prévue par accord collectif (article L. 2315-45 du Code du travail). Ce dernier préciserait son fonctionnement (périodicité

des réunions, nombre de membres), ses attributions (établir des rapports, faire des préconisations en matière environnementale) ou encore ses moyens (heures de délégation, visite sur site).

LE CSE PEUT-IL INTÉGRER LE THÈME DE L'ÉCOLOGIE AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC) ?

« Chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes à l'environnement qui pourrait résulter de son activité » (Conseil constitutionnel, 8 avril 2011, n° 2011-116 QPC). Cette question prioritaire de constitutionnalité permet de s'interroger sur l'empreinte écologique des activités sociales et culturelles proposées aux salariés.

Rappelons que le CSE possède un monopole de gestion des ASC. **Il dispose aussi d'un levier d'action pour s'inscrire dans une démarche écologique où éco-responsable sur certaines activités**. Si ce sujet peut paraître clivant pour certains élus, l'idée ici n'est pourtant pas de faire de l'écologie une contrainte, mais juste de privilégier des partenaires ayant cette démarche : prestataire éco-responsable, subvention de voyage avec une empreinte carbone réduite etc...

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, UN NOUVEAU SUJET DU DIALOGUE SOCIAL À NE PAS NÉGLIGER

La question de la transition écologique sera désormais **pleinement prise en compte dans le dialogue social au sein de l'entreprise**.

D'une part, chaque thématique faisant l'objet d'une procédure d'information et de consultation du CSE devra désormais prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

D'autre part, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence d'accord, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

La loi précise que cette négociation collective devra désormais prendre en compte les enjeux de la transition écologique. ■

Clémence Chumiatcher