

Syndicats, CSE et expert-comptable vont s'occuper de transition écologique

Loi 2021-1104 du 22-8-2021 : JO 24 ; Cons. const. 13-8-2021 n° 2021-825 DC du 13-8-2021 : JO 24

Négociation périodique obligatoire d'entreprise, attributions consultatives du CSE et mission de son expert-comptable, BDES rebaptisée, formation des représentants du personnel... La loi portant lutte contre le dérèglement climatique veut impliquer la représentation du personnel – syndicats et CSE – dans la transition écologique.

1 Validée pour l'essentiel par le **Conseil constitutionnel**, sous réserve, notamment, d'une série de « cavaliers législatifs », la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets a été **publiée**.

2 Les articles 40 et 41 de ce très long texte contiennent plusieurs dispositions destinées à impliquer davantage les organisations syndicales et le comité social et économique (CSE) dans la lutte contre ce dérèglement.

L'**article 40** introduit l'obligation de prendre en compte les enjeux de la transition écologique dans les négociations de branche et d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et intègre le sujet de la transition écologique dans les attributions consultatives du CSE.

L'**article 41** rebaptise la base de données économiques et sociales (BDES), qui devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et enrichit son contenu, étend la formation des élus et élargit la mission de l'expert-comptable du CSE aux conséquences environnementales de l'activité des entreprises et, enfin, rebaptise le congé de formation économique, sociale et syndicale, qui devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

3 À défaut de précisions contraires, ces dispositions sont **entrées en vigueur** le 25 août 2021, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Les négociations supplétives sur la GPEC devront intégrer les enjeux de la transition écologique

Loi art. 40, I-1° et 2°

4 Les dispositions supplétives relatives aux **négociations périodiques obligatoires de branche et d'entreprise** sur la GPEC sont modifiées afin que ces négociations prennent en compte les enjeux de la transition écologique.

Rappelons que, aux niveaux de la branche ou professionnel et des entreprises, les partenaires sociaux peuvent conclure des **accords d'adaptation** précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation périodique obligatoire (C. trav. art. L 2241-4 pour la négociation de branche et professionnelle et L 2242-10 pour la négociation d'entreprise). Cette négociation, qui doit avoir lieu tous les **4 ans**, doit porter sur, entre autres sujets, la GPEC.

À défaut d'accord d'adaptation ou en cas de **non-respect** de ses stipulations :

- les organisations liées par une convention de **branche** ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir au moins une fois tous les **3 ans** pour négocier sur la GPEC (C. trav. art. L 2241-12) ;

- dans les **entreprises et les groupes d'entreprises** d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur doit engager tous les **3 ans**, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures susceptibles de lui être associées (C. trav. art. L 2241-20).

Dorénavant, ces négociations supplétives sur la GPEC devront avoir, notamment, pour **objectif de répondre aux enjeux de la transition écologique**. Les articles L 2241-12 et L 2242-20 sont modifiés en conséquence.

À NOTRE AVIS

Ces dispositions **transcrivent** (imparfaitement) la proposition PT4.2.1 de la **convention citoyenne pour le climat** (CCC) : « Les négociations relatives à la GPEC doivent permettre de répondre notamment aux enjeux de la transition écologique, cette disposition étant insérée dans les dispositions **d'ordre public** relatives à la négociation de branche, d'une part, et dans les dispositions supplétives relatives à la négociation obligatoire en entreprise, d'autre part. »

Ne sont concernées au niveau de la branche et de l'entreprise que les **négociations supplétives** relatives à la GPEC. Il a été proposé, au cours des débats devant l'Assemblée nationale, que l'objectif de réponse aux enjeux de la transition écologique soit inscrit dans les **dispositions d'ordre public** relatives à la négociation d'entreprise, mais l'amendement n'a pas été voté en raison de l'opposition du Gouvernement. Le Sénat s'est prononcé dans le même sens que les députés auteurs de l'amendement, mais la disposition votée n'a pas été reprise par la CMP.



Q-II-37400 ; MS n° 52004

Le CSE met le pied à l'étrier de la transition écologique

Loi art. 40

Des attributions consultatives élargies

5 L'article 40 de la loi intègre le sujet de la transition écologique dans les attributions consultatives du CSE.

Cette intégration est tout d'abord affirmée « **de manière générale** ». Aux termes de l'article L 2312-8, alinéa 1^{er} du Code du travail, 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. Il est désormais précisé que cette prise en compte se fait notamment « **au regard des conséquences environnementales** de ces décisions » (C. trav. art. L 2312-8, I modifié).

6 S'agissant des **consultations ponctuelles**, il est désormais prévu 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 (C. trav. art. L 2312-8, III nouveau). Au cours de ses **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa politique économique et financière et sur sa politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, le CSE doit être **informé** des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette dernière règle est insérée dans les dispositions d'**ordre public** (C. trav. art. L 2312-17 modifié) et les **dispositions supplétives** (C. trav. art. L 2312-22 modifié) relatives aux consultations récurrentes.

À NOTER Ces dispositions figurent dans les articles applicables aux CSE des **entreprises d'au moins 50 salariés**. Les CSE des entreprises d'au moins 11 salariés mais de moins de 50 salariés ne sont pas concernés.

Le fait que l'obligation d'informer-consulter (consultations ponctuelles) ou d'informer (consultations récurrentes) le CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise soit **d'ordre public** a pour conséquence que cette obligation s'impose, même en présence d'un accord conclu sur ces consultations et qui n'aborderait pas ce thème.

La disposition selon laquelle l'**information sur les conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise a lieu « **au cours** » **des consultations récurrentes** se marie mal avec l'article L 2312-18 du Code du travail prévoyant que les éléments d'information nécessaires aux consultations récurrentes figurent dans la base de données du comité et avec l'article R 2312-5 qui fait de la communication des informations le point de départ du délai de consultation du CSE. L'employeur aura donc intérêt, à notre sens, à faire figurer cette information dans la BDES (devenue BDESE) avant le début des consultations en cause. Il n'est d'ailleurs pas exclu que les articles R 2312-8 et R 2312-9, qui fixent le contenu de la base supplétive, soient modifiés en ce sens.

Ces dispositions transcrivent la proposition PT4.2.1 de la **convention citoyenne pour le climat (CCC)** : « parmi les attributions générales du CSE, la seule information-consultation relative aux conditions d'emploi, de travail et à la formation professionnelle doit notamment permettre de répondre aux enjeux de la transition écologique ».



LA-VI-210, 3210, 3240 s. et 3702 ; MS n^{os} 9245 et 9315

La BDES devient la BDESE et s'enrichit d'un nouveau thème...

Loi art. 41, I

7 La base de données économiques et sociales (BDES) est **rebaptisée** base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (C. trav. art. L 2312-18, L 2312-21 et L 2312-23 modifiés).

Corrélativement, 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 mise en place par accord (C. trav. art. L 2312-21 modifié) ;
- de la **BDES supplétive**, mise en place en l'absence d'accord (C. trav. art. L 2312-36 modifié).

Rappelons :

- que les **autres thèmes de la BDES conventionnelle** sont les 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.

- que ceux de la **BDES supplétive** sont les suivants : l'investissement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres et 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, la sous-traitance, le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces dispositions, introduites par un amendement de la rapporteure du projet de loi à l'Assemblée nationale, permettent de consacrer le **rôle de la base** en matière d'information sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.



LA-VI-450 s. ; MS n^{os} 9215 s.

... de même que la formation des élus du CSE...

Loi art. 41, III

8 Le **stage de formation économique** dont bénéficient les membres titulaires du CSE élus pour la première fois peut porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (C. trav. L 2315-63 modifié).



LA-IV-11730 ; MS n^o 8936

... et que la mission de son expert-comptable

Loi art. 41, IV

9 La mission de l'expert-comptable du CSE est élargie aux **conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise dans le cadre des **3 consultations récurrentes** :

- sur les orientations stratégiques (C. trav. L 2315-87-1 nouveau) ;
- sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav. L 2315-89 modifié) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail (C. trav. L 2315-91-1 nouveau).

À NOTER Ainsi, les membres du CSE sont assurés de disposer des **ressources d'expertise nécessaires** pour analyser les informations qui leur sont transmises dans cette perspective.

On peut juste s'étonner que la mission de l'**expert-comptable** soit concernée, car il n'a pas, a priori, de compétences particulières dans le domaine de la transition écologique, mais il est vrai que cet expert peut, lorsqu'une expertise porte sur plusieurs champs, « **sous-traiter** » une partie de l'expertise à des experts habilités.



LA-VI-28600 s. ; MS n° 9057

Le congé de formation économique, sociale et syndicale sera aussi environnemental

Loi art. 41, II

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est **rebaptisé** « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (C. trav. art. L 2145-1 modifié).

Les articles du Code du travail mentionnant ce congé sont mis à jour de cette nouvelle dénomination.

À NOTER Issue de l'amendement d'un député adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, cette disposition est inspirée par un **souci de cohérence** avec les dispositions relatives à la formation des membres du CSE. Au-delà de ce changement de dénomination, elle vise à permettre que le **congé** de formation en cause puisse également porter sur des **sujets** liés à la gestion des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'idée est de former les représentants du personnel sur les **mêmes sujets** – la finance, la stratégie d'entreprise et la prise en considération des questions sociales –, mais **à travers le prisme** de la transition écologique, un enjeu qui est aujourd'hui au cœur de l'entreprise.



PA-II-19100 s. ; MS n°s 12340 s.