



# Projet de loi climat & résilience : quelle place pour l'environnement dans le dialogue social ?

Mai 2021

## Résumé

Le projet de loi portant « lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (dit projet de loi « Climat et Résilience ») a été adopté en première lecture le 4 mai dernier devant l'Assemblée nationale. Parmi les nombreuses mesures proposées, le texte entend renforcer le rôle du Comité Social et Economique (CSE) dans la gestion par les entreprises de leurs enjeux environnementaux et climatiques. Pour ce faire, les consultations récurrentes du CSE intégreraient désormais cette thématique. L'expert que le Comité peut désigner pour éclairer ses travaux verrait ses compétences élargies à ces enjeux. En outre, la formation des élus présents au CSE et la base de données économiques et sociales (BDES), support de la consultation du Comité, seraient élargies à ces thématiques. Ces mesures vont probablement encore évoluer d'ici à l'adoption définitive du projet de loi, attendue à la fin de l'été ou à l'automne 2021. Leur portée ne saurait être sous-estimée et les employeurs ont intérêt à suivre avec attention la suite des débats parlementaires.

## Environnement & droit social : une interaction jusqu'ici limitée

La prise en compte des enjeux environnementaux de l'entreprise par le droit du travail a jusqu'à présent été relativement limitée. Certaines dispositions existent cependant déjà, comme en témoignent les exemples ci-après.

### L'alerte environnementale, depuis 2013

---

Depuis 2013, les salariés et le CSE disposent d'un droit d'alerte en matière environnementale lorsqu'ils estiment, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement. Ils peuvent exiger de l'employeur qu'ils les tiennent informés des suites données à cette alerte<sup>1</sup>. Le salarié engageant une alerte environnementale bénéficie de la protection contre

les mesures de représailles professionnelles prévues par la loi dite Sapin II<sup>2</sup>. La jurisprudence récente fait preuve d'une particulière rigueur quant à la démonstration de la mauvaise foi du lanceur d'alerte : elle exige ainsi la démonstration de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits dénoncés qui ne saurait se déduire du seul fait que les faits ne sont finalement pas avérés (Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-13.593).

---

<sup>1</sup> Articles L.4133-1 et L. 4133-2 du code du travail.

<sup>2</sup> Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

## Obligation de dépollution en cas de fermeture de site

---

En matière de fermeture de site, l'employeur doit en informer le CSE. Le pont entre le droit social et l'environnement se manifeste ici au travers du bilan environnemental visant à présenter les solutions de dépollution envisageables ainsi que leur coût<sup>3</sup>.

## La création d'une commission environnementale au sein du CSE

---

Depuis les ordonnances dites « Macron »<sup>4</sup>, les élus ont la possibilité de mettre en place par accord d'entreprise des commissions ad hoc supplémentaires au CSE pour l'examen de

problèmes particuliers<sup>5</sup>. Toutefois, force est de constater que peu d'entreprises et de CSE ont mis en place ces espaces d'échanges sur les sujets environnementaux de leur propre initiative.

Dans ce contexte, le législateur, reprenant les recommandations de la Convention Citoyenne pour le Climat, a souhaité accélérer l'intégration de ces enjeux environnementaux au dialogue social au sein de l'entreprise.

## Vers un renforcement du rôle du CSE en matière environnementale

L'ambition du législateur à l'égard du CSE se retrouve dans l'intitulé du chapitre II du projet de loi Climat et Résilience, « Adapter l'emploi à la transition écologique ». Elle se traduit, à ce stade, par les mesures suivantes.

### Codifier et étendre la mission environnementale du CSE

---

Les attributions générales du CSE seraient modifiées afin d'intégrer les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise relatives à sa gestion et à son évolution économique et financière.

La consultation du CSE intégrerait ainsi les conséquences environnementales des décisions de l'employeur qui intéressent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (article L.2312-8 du code du travail modifié). Elle serait également déclinée dans le cadre des consultations récurrentes du CSE s'agissant (i) des orientations stratégiques de l'entreprise, (ii) de la situation économique et financière de l'entreprise et (iii) de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

### Changement d'appellation de la Base de Données Economiques et Sociales

---

Du fait de cet élargissement du champ des consultations du CSE, l'actuelle Base de Données Economiques et Sociales (« BDES »), qui sert de

support à ces consultations, se verrait renommée Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (« BDESE »).

Au-delà d'un simple changement d'appellation, le législateur entend donner un effet utile à la prise en compte des enjeux environnementaux dans le cadre des consultations récurrentes, en imposant la transmission des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (articles L.2312-21 et L.2312-36 du code du travail). Pour autant, il n'est pas à ce stade envisagé de renommer le CSE en « CSEE ».

### Etendre les missions de l'expert du CSE aux enjeux environnementaux

---

Dans le cadre de ses nouvelles missions environnementales, le CSE pourrait solliciter une expertise dans le cadre des trois consultations récurrentes rappelées ci-dessus. La prise en charge du coût de cette expertise dépendrait donc de la consultation visée, à savoir :

- une prise en charge intégrale en matière de consultations sur la situation économique et

<sup>3</sup> Article L. 1233-57-14 du code du travail.

<sup>4</sup> Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

<sup>5</sup> Article L. 2315-45 du code du travail.

- financière et en matière de politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- un partage des coûts de l'expertise à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement, s'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques.

Combinée à la consultation obligatoire du CSE, l'intervention d'un expert est susceptible d'entraîner un débat interne à l'entreprise quant à sa stratégie environnementale.

## Quelle portée ?

Il conviendra de suivre le processus législatif et les dispositions finalement adoptées. En l'état, certains auteurs ont pu critiquer la portée opérationnelle de ces mesures, perçues comme en partie symboliques.

Pourtant, le renforcement des compétences et de l'information du CSE n'est pas sans conséquence. Les salariés et leurs représentants devront être en mesure d'apprécier et de se saisir des enjeux tenant à la transition environnementale, lesquels constituent un volet de plus en plus important des stratégies d'entreprise. Ces thématiques ont probablement vocation à devenir un thème à part entière du dialogue social.

## Formation et changement d'appellation de la Base de Données Economiques et Sociales

---

Afin de préparer les élus à ces nouvelles missions environnementales, le projet de loi complète les thématiques du stage de formation des membres titulaires du CSE élus pour la première fois pour qu'elles puissent notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Leur portée ne saurait être sous-estimée et les employeurs ont intérêt, d'une part, à identifier les experts internes pouvant accompagner les interlocuteurs habituels du CSE sur le sujet et, d'autre part, prévoir de former ces derniers aux sujets environnementaux. En effet, il est bien possible que de leur côté, les membres du CSE se forment pour assurer ces nouvelles missions.

# Contacts



**Romaric Lazerges**

Associé – France – Paris

Droit public et de  
l'environnement

Tel +33 14 006 5344

Mob +33 61 633 5650

[romaric.lazerges@allenoverly.com](mailto:romaric.lazerges@allenoverly.com)



**Claire Toumieux**

Associée – France – Paris  
Droit social

Tel +33 14 006 5337

Mob +33 61 677 6079

[claire.toumieux@allenoverly.com](mailto:claire.toumieux@allenoverly.com)



**Arthur Sauzay**

Counsel – France – Paris

Droit public et de  
l'environnement

Tel +33 14 006 5090

Mob +33 61 350 1095

[arthur.sauzay@allenoverly.com](mailto:arthur.sauzay@allenoverly.com)



**Anaita Massoumi**

Collaboratrice – France –  
Paris

Droit social

Tel +33 14 006 5368

Mob +33 62 513 5026

[anaita.massoumi@allenoverly.com](mailto:anaita.massoumi@allenoverly.com)