

RH & écologie

# Loi climat : quels enjeux pour l'entreprise et les relations sociales ?

**DÉCRYPTAGE.** La Convention citoyenne pour le climat (CCC) a débattu et présenté des propositions d'actions pour prévenir le réchauffement climatique. La loi Climat et Résilience en traduit 146 autour de quatre axes : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger et se nourrir. Ces obligations légales sont applicables depuis le 25 août 2021. Le volet afférent aux relations sociales concerne les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés. Analyse des contraintes et des obligations pratiques pour les entreprises.



Par Rachel Couppey,  
consultante chez  
Sextant Expertise

## 1 L'environnement dans l'information-consultation du CSE

La loi Climat modifie les attributions consultatives du CSE. Il s'agit d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'entreprise « *notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions* ». Ce changement est d'ordre public : il ne peut être supprimé par accord. Pour les trois informations-consultations récurrentes, l'aspect environnemental doit être inclus. Cependant, le CSE n'est qu'informé sur les conséquences environnementales de l'activité. Par exemple, la pertinence de la stratégie dans la transition écologique pourra être abordée lors de l'introduction d'un nouveau produit ou d'un fournisseur. Dans la politique sociale, les conditions de travail pourront inclure un volet environnemental. Concernant la situation financière, un accent particulier pourra être mis sur les dépenses énergétiques ou les frais de déplacement.

Pour toutes les informations-consultations ponctuelles sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, cette dernière devra inclure la portée environnementale de ses projets. Le CSE pourra, dès lors, inclure cet aspect dans son rendu d'avis. Les aspects environnementaux seront particulièrement importants dans certains cas : projet de déménagement avec les impacts sur les déplacements des salariés, performances énergétiques et environnementales du nouveau bâtiment, introduction de nouvelle(s) technologie(s) et ses conséquences en termes d'émission de gaz à effet de serre.

## 2 De la BDES à la BDESE

La BDES devient la BDESE : base de données économiques, sociales et environnementales. Un 8<sup>e</sup> thème obligatoire « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » y est ajouté et ne peut être supprimé par accord. En revanche, les indicateurs de ce thème et leur



### **Pour les trois informations-consultations récurrentes, l'aspect environnemental doit être inclus. »**

périodicité peuvent être aménagés par accord. À défaut, ce sont les textes réglementaires qui s'appliquent et les indicateurs fournis doivent porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années suivantes.

Aucun décret fixant le contenu de ce thème n'est paru ni annoncé. Pourtant, dès à présent, la non-conformité de la BDESE peut mettre à mal le processus d'information-consultation pour des projets importants tels que les PSE ou les réorganisations. Il est donc important de faire évoluer sa BDESE et de réviser les accords pour fixer des indicateurs, même si le contenu de ce thème est aujourd'hui « une coquille vide ». Quelques pistes pour alimenter ce thème au sein de la BDESE :

- Les grosses sociétés anonymes sont déjà soumises à la **déclaration de performance extra-financière**. Ce rapport de gestion remis aux actionnaires contient de nombreuses informations nécessaires concernant les conséquences environnementales qui pourraient alimenter la BDESE.
- Pour les plus petites entreprises, les **services généraux** détiennent souvent des informations sur des consommations de biens.
- Enfin, effectuer un **bilan carbone** auprès d'un cabinet expert (obligatoire pour les entreprises qui ont bénéficié du plan de relance).

### **3 Évolutions dans les négociations collectives GPEC**

Les entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'un dispositif de GPEC doivent intégrer les enjeux de la transition écolo-

gique dans leur réflexion. Cette obligation n'apparaît que dans les dispositions supplétives de la loi et peut donc être écartée ou modifiée par accord. Il est conseillé de profiter de la prochaine échéance de négociation de l'accord pour préciser la manière dont cet enjeu sera pris en compte. Cela nécessite au préalable de comprendre comment l'activité de l'entreprise va évoluer pour accompagner la transition écologique, quels seront les nouveaux métiers nécessaires à la société et les compétences à développer (et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir).

Il y a donc un lien très fort avec la définition de la stratégie de l'entreprise au regard de la transition écologique qui doit, bien évidemment, intervenir en amont. Il est probable que la vision évolue, mais il est important de démarrer ces chantiers de réflexion au plus tôt. On peut d'ailleurs se demander pourquoi cette étape préalable n'a pas été plus mise en valeur par le législateur.

Les salariés, dont les métiers sont concernés par ces mutations, doivent être accompagnés dans ces nouvelles trajectoires en termes d'emplois et de compétences.

### **4 Formation des élus et des responsables syndicaux**

Les possibilités de formation des instances représentatives du personnel sont intégrées au processus

mais sans grande précision. Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise peuvent être associées au stage de formation économique pour les nouveaux élus du CSE. Cette formation ne s'adresse qu'aux élus titulaires et pour leur premier mandat: de nombreux élus ne pourront donc en bénéficier. Par ailleurs, sauf si le module n'est que très sommaire et général, cette formation n'aura de sens que si elle est adaptée au secteur d'activité de l'entreprise: un défi à relever par les organismes de formation agréés. La loi prévoit également que le « congé de formation économique social et syndical » soit renommé « congé de formation économique, social, environnemental et syndical ». Pour autant, le contenu de la formation n'est aujourd'hui pas connu.

Dans sa rédaction actuelle, les contraintes et obligations de la loi Climat et Résilience seront nombreuses pour les entreprises et le dialogue social. Pour autant, il est difficile de connaître les contraintes et les obligations de manière plus opérationnelle puisque les décrets d'application ne sont pas encore publiés. Il est donc important, à la fois pour les employeurs et les représentants du personnel, de se former correctement sur ce sujet. Cette montée en compétences doit permettre de mener des réflexions communes au sein d'un dialogue social constructif pour pouvoir avancer dans la transition écologique et permettre aux entreprises de répondre à leurs obligations légales. ●



**Il est important, à la fois pour les employeurs et les représentants du personnel, de se former correctement sur ce sujet [...] pour pouvoir avancer dans la transition écologique. »**