

**ANALYSE.** La lutte contre le greenwashing ou « écoblanchiment » s'est implantée dans le débat sociétal compte tenu de la prise de conscience écologique des individus et le développement, en parallèle, d'une communication d'entreprises à portée environnementale.

## Environnement

# Greenwashing et capitalisme responsable : les impacts en droit social

Rappelons que la pratique du greenwashing est une technique de marketing utilisée par une organisation dans le but de se donner une image écologique trompeuse. Les entreprises qui font du greenwashing mettent en avant des préoccupations environnementales qu'elles sont loin d'avoir dans leurs pratiques.

En effet, alors que la question environnementale et la nécessité d'afficher une démarche écoresponsable se développent, voire s'imposent aux sociétés, il peut s'avérer que cette publicité « verte » soit inexacte ou disproportionnée et conduise à une manipulation du consommateur, du client, du fournisseur, voire du salarié ce qui n'est pas sans conséquence. Cette pratique s'observe en raison du développement ou de la mise en place d'une politique responsable et sociétale (RSE).

L'exigence de collaborer avec une entreprise éco-responsable ressort ainsi de plus en plus et devient une réflexion incontournable pour notamment remporter des marchés, attirer les talents ou fidéliser ses salariés. À ce titre, il sera relevé le discours prononcé récemment par des élèves diplômés de l'école AgroParisTech renonçant à des postes d'ingénieurs dans des



Par Aymeric de Lamarzelle, avocat associé



Santhi Tillenayagane, avocate, Actance

entreprises du secteur agro-alimentaire pour répondre à « l'urgence écologique ». Dans ce contexte, il serait alors tentant d'afficher des arguments écologiques ou environnementaux afin d'attirer de potentiels candidats à l'embauche et/ou des partenaires commerciaux. À l'instar du greenwashing, cette pratique que l'on pourrait qualifier de « greenworking » n'est pas sans incidence.



**Il serait alors tentant d'afficher des arguments écologiques ou environnementaux afin d'attirer de potentiels candidats à l'embauche et/ou attirer des partenaires commerciaux. À l'instar du greenwashing, cette pratique que l'on pourrait qualifier de greenworking n'est pas sans incidence. »**

S'il est aujourd'hui indispensable de mettre en œuvre des actions écologiques et environnementales, il appartiendra en revanche aux entreprises de veiller aux dérives et d'éviter de glisser vers une pratique de « greenwashing ».

### La nécessité pour les entreprises de s'inscrire dans un mouvement écoresponsable

Œuvrant dans le conseil en droit social des entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité, nous faisons le constat suivant auprès de la grande majorité des entreprises que nous accompagnons : le développement d'une démarche écoresponsable (et la communication qui s'en évince) est indispensable aujourd'hui et le sera encore plus demain notamment pour :

- répondre aux légitimes attentes des salariés et tout particulièrement des plus jeunes travailleurs, afin de les embaucher et/ou de les fidéliser;

- répondre aux impératifs de certains appels d'offres tout aussi légitimes;
- pouvoir conserver des clients de plus en plus nombreux qui placent cette approche au cœur de leurs choix professionnels;
- favoriser un bon climat social.

### L'environnement s'est aujourd'hui invité dans les relations commerciales

Il sera ainsi fait observé que la mise en place de pratiques « vertes » ne semble pas incompatible avec l'intérêt économique de l'entreprise. En effet, rares sont les entreprises qui consentent à un surcoût économique. Pour autant, les bénéfices pour l'environnement ne sont souvent que des effets induits. Ainsi, certaines mesures mises en œuvre pour des raisons de compétitivité participent également au développement durable.

À titre illustratif, dans le secteur du transport et de la logistique, il est aujourd'hui primordial d'optimiser les tournées de distribution. Cela a pour effet de réduire d'autant les distances parcourues, et donc la consommation de carburant et les émissions de CO<sub>2</sub>.

### La prise en compte du critère environnemental (tout comme le contrôle) s'est développée sous l'impulsion de la loi

Rappelons que la loi a cherché à accélérer le « verdissement » des comportements des entreprises et des consommateurs notamment par l'adoption de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite « loi Climat et Résilience ». Cette loi encadre aussi bien les pratiques commerciales que de vente et comporte un volet consommation en interdisant certaines pratiques publicitaires ou promotionnelles.

Pour accompagner ces nouvelles attributions du CSE, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois pourront bénéficier d'un stage de formation économique susceptible de porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

### Cette démarche écoresponsable nous semble demain indispensable pour attirer et fidéliser son personnel

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et l'environnement deviennent



## Loi Climat et Résilience et dialogue social

La loi Climat et Résilience intègre la question environnementale dans le cadre des relations sociales en :

- **Élargissant les attributions générales du Comité social et économique** : sa mission consiste désormais à 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. (C. trav. art. 2312-8).

- **Mettant en place une nouvelle consultation du CSE sur les conséquences environnementales** à l'occasion des projets emportant notamment des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav. art. L. 2312-8).

- **En informant le CSE des conséquences environnementales** de l'activité de l'entreprise dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques (C. trav. art. L. 2312-17 et L. 2312-22).

un critère de choix pour une majorité des candidats dont les employeurs doivent avoir connaissance (58 % à ce jour, chiffre qui semble amené à croître de façon exponentielle dans les prochaines années).

Dans le cadre d'une démarche écoresponsable, et dans le dessein d'attirer et fidéliser le personnel, les mesures suivantes peuvent notamment être envisagées :

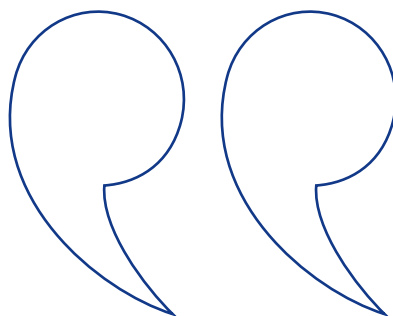
- proposer des formations RSE aux collaborateurs;
- passer à un fournisseur d'énergie renouvelable;
- proposer un environnement vert au sein des locaux de travail;
- développer le recyclage;
- réduire l'utilisation du papier;
- mettre en place un plan de déplacement de l'entreprise : favoriser les déplacements à vélo et le covoiturage, mettre en place des navettes pour assurer le trajet domicile-lieu de travail, remplacement de la flotte automobile des véhicules thermiques en véhicules électriques. Notons que cette démarche n'est pas sans incidence puisqu'elle peut nécessiter l'accord préalable du salarié, engendrer des frais (coût d'une prise électrique à domicile, facture d'électricité), sans oublier le régime social qui y est attaché.

Ces démarches qui présentent incontestablement un impact positif, et doivent être envisagées et mises en place, ne doivent en revanche pas dégénérer en greenwashing ou dans du greenworking.

### **La limite du greenwashing voire du greenworking**

L'intégration du critère environnemental dans les relations sociales et individuelles de travail peut être source de contentieux si ce critère est mal appréhendé. C'est d'ailleurs en ce sens que la notion de greenwashing et l'encadrement législatif actuel se sont développés.

D'une part, l'élargissement des attributions du CSE n'est pas sans incidence. À l'occasion des consultations ponctuelles ou récurrentes précitées, si les indicateurs environnementaux ont été délivrés de mauvaise foi, l'employeur pourra être exposé à l'action pour insuffisance



**Ces démarches qui présentent incontestablement un impact positif, et doivent être envisagées et mises en place, ne doivent en revanche pas dégénérer en greenwashing ou dans du greenworking. »**

d'information ou défaut d'information<sup>1</sup>. De même, si des mesures spécifiques (ex. : équilibre énergétique des locaux) ont été adoptées par voie collective, une action en inexécution d'un accord collectif ou dénonciation pourra être initiée en cas de non-respect de ces dernières.

D'autre part, dans le cadre des relations individuelles de travail, le salarié pourra à notre sens :

- solliciter des dommages-intérêts pour non-application des mesures conventionnelles;
- faire valoir un manquement de l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité.

Au-delà de ces quelques alertes, il est d'évidence qu'une communication pointée du doigt comme étant trompeuse ou éloignée de la réalité des démarches RSE de la société serait surtout de nature à générer un préjudice d'image et de notoriété très important qui aura un effet tout aussi négatif que l'effet positif escompté. La communication interne et externe de la politique RSE devra donc être transparente et conforme à la réalité des pratiques afin d'éviter les contentieux de demain. ●

<sup>1</sup> C. trav. art. L. 2312-5 : saisine du président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond.