



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
Auvergne-Rhône-Alpes

## CSE et environnement

# Nouvelles attributions et besoins de formation Journée d'échange avec les OF CSE

**Région ARA  
le 19 octobre 2023**

24/06/2024



L'interlocuteur régional  
privilegié des entreprises, des  
salariés, des consommateurs  
et des personnes vulnérables



# Introduction

# Une légitimité reconnue aux membres du CSE

- Par le législateur: Encadrement légal de ses prérogatives sur le sujet  
= Il n'est pas « hors sujet » lorsqu'il s'exprime, sollicite des informations précises sur le sujet
- Par les acteurs du dialogue social: OS ; OP: L'environnement comme objet de dialogue social: voir l'ANI

**En outre, le CSE a vocation à assoir sa légitimité auprès des salariés en investissant ses compétences en matière d'environnement**

# Rappel des principales prérogatives du CSE en matière environnementale

« Socle de connaissance »

# Mobiliser le droit d'alerte environnementale (L.4133-2 du CT)

- « *Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, **qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur*** » (C. trav., art. L. 4133-2).
- Donc deux caractéristiques pour cette procédure d'alerte :
  - Elle porte sur un **risque grave** (concept plus large que le danger grave et imminent que l'on connaît par ailleurs)
  - Il s'agit **d'une alerte pour « autrui »** et non d'une procédure visant un salarié ou un groupe de salariés bien déterminé
- Elle concerne **tous les CSE**, de plus ou de moins de 50 salariés

# Connaître les principales évolutions issues de la loi Climat et résilience du 22 août 2021

- La loi Climat et résilience du 22 août 2021 a confié de nouvelles attributions au CSE, en l'invitant à s'intéresser aux **conséquences environnementales de l'activité et des projets de l'entreprise**;
- Ainsi, dans **les entreprises de 50 salariés et plus**, le CSE est dorénavant compétent **pour demander à l'employeur de « rendre des comptes »** sur les conséquences environnementales de ses projets de décisions, dans le cadre de la plupart des consultations;
- Ces nouvelles obligations sont entrées en vigueur le 25 août 2021.

## Loi climat et mission générale du CSE

La loi Climat et résilience vient **élargir la mission générale du CSE**

L'article L.2312-8 I dispose en effet:

« Le comité social et économique 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, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.** »

# Loi climat et consultations récurrentes du CSE: Droit d'information

- Le CSE doit être « **informé** » des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise « *au cours* » des trois consultations récurrentes prévues par le code du travail (L.2312-17 CT):
  - orientations stratégiques
  - politique économique et financière
  - politique sociale, conditions de travail et emploi
- La loi climat **ne crée donc pas une nouvelle consultation** à proprement parler, mais un nouveau thème, qui doit être abordé à l'occasion de chacune des trois consultations récurrentes.
- Le CSE peut recourir à un expert comptable qui pourra l'éclairer y compris sur l'impact environnement de l'activité de l'entreprise
- Enrichissement de la BDESE



# Expertise et consultations récurrentes

- Le CSE peut décider de recourir à un·e expert·e-comptable dont l'intervention est prise en charge intégralement par l'employeur pour deux des trois consultations récurrentes prévues par le code du travail:
  - la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise;
  - la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

# Consultations récurrentes-Autres expertises

- Le CSE peut décider de recourir à un·e expert·e-comptable dont l'intervention est en principe cofinancée par l'employeur et le CSE dans le cadre de la **consultation sur les orientations stratégiques** de l'entreprise [Article L2315-87](#)

Dans cette situation l'expert·e est financé·e à 80% par l'employeur et à 20% via le budget de fonctionnement du CSE [Article L2315-80](#)

# Loi Climat et consultations ponctuelles du CSE

L'article L. 2312-8, III, prévoit que le CSE doit être « *informé* », mais aussi « *consulté* » **sur les conséquences environnementales** des projets de l'entreprise intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise;

Dans chacun de ces cas, le CSE est “informé et consulté sur les conséquences environnementales” de projets de décisions de l'employeur.

Le comité est ainsi habilité à demander à l'employeur de « rendre des comptes » sur les conséquences environnementales de ses projets de décisions soumis à consultation.

Dans certains cas, en fonction de l'importance et de la complexité du projet, il est possible de contacter un·e expert·e

## Focus sur les outils et leviers mobilisables par le CSE sur les questions environnementales

- La loi **n'ajoute pas d'heures de délégation ou d'heures de formation sur le sujet**
- La loi **étend le champ des expertises propres aux consultations récurrentes** (C. trav., art. L. 2315-81-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1):

Elargissement des missions de l'expert-comptable à l'analyse des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le cadre des trois consultations récurrentes

- La dimension environnementale de l'expertise sera également utile dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE (ex : expertises en cas de projet important, etc.).

# Moyens du CSE pour mettre en œuvre ses nouvelles prérogatives

- Outil central: La **Formation «économique » des membres du CSE:**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

La loi climat précise que « *cette formation **peut** notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises »*

- Le congé de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale est **ouvert à l'ensemble des salarié·es** (adhérent·es ou non à un syndicat). Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier

## Autres leviers favorables à l'intégration effective du sujet environnemental au dialogue social

- Préconisations contenues dans l'ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social
- **Possibilité de prévoir dans des accords relatifs au fonctionnement des CSE des moyens supra légaux:** Création de commissions environnementales, destinées à préparer les travaux de l'instance; désignation d'un référent environnement au sein des CSE ; rôle à assigner aux représentants de proximité

# Boite à outils

L' Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif a la transition écologique et au dialogue social : [ANI-11-04-2023-Transition-A@cologique-et-dialogue-social-VF.pdf](https://www.cpmeparisiledefrance.fr/ANI-11-04-2023-Transition-A@cologique-et-dialogue-social-VF.pdf) (cpmeparisiledefrance.fr)

[Entreprises | Agir pour la transition écologique | ADEME](#)

Les fiches pratiques destinées aux CSE: <https://www.printemps-ecologique.fr/boite-a-outils-cse>

Un témoignage d'entreprise: Botanic  
([https://www.youtube.com/watch?v=QmT\\_vnMwC2A](https://www.youtube.com/watch?v=QmT_vnMwC2A))