



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*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 AURA
le 19 octobre 2023

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 asseoir 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 \(cpmeparisiledefrance.fr\)](#)

[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)