

Prise en compte de l'environnement dans les relations sociales



Sommaire

01 Présentation du cabinet

02 Pour un dialogue économique, social et environnemental

03 Jurisprudence

- a. TA Cergy-Pontoise, 10 mars 2022, n° 2115613 (licenciement collectif)
- b. TA Montreuil, 5e ch., 2 mai 2022, n° 2202445 (licenciement collectif)
- c. TJ Nantes, 22 décembre 2022, n° 22/01144 (information environnementale du CSE)
- d. Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-16.993 (alerte en matière de santé publique et d'environnement)

04 Doctrine

- a. « Directive CSRD : quels enjeux de gouvernance et sociaux anticiper ? », JCP E, 23 févr. 2023
- b. « Engager les salariés dans la sobriété énergétique », Les Cahiers du DRH, févr. 2023
- c. « Premiers pas vers un dialogue économique, social et environnemental », Semaine Sociale Lamy, 23 mai 2022
- d. « Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques », Les Cahiers du DRH, févr-mars 2021

05 Presse

- a. « Reporting extra-financier : l'émergence d'un droit durable des affaires », Les Echos, 28 mars 2023
- b. « Un nouveau droit durable des affaires émerge, auquel les DRH devront s'adapter », AEF, 10 mars 2023
- c. « Il faut faire de l'environnement un vrai sujet de dialogue social », ActuEL RH, 17 octobre 2022
- d. « Pour un dialogue social et environnemental », Les Echos, 18 mai 2022

01

Présentation du cabinet



Convaincue que le dialogue social doit avoir sa part à la transition écologique des entreprises, l'avocate en droit social Gépy Koudadje a fondé le cabinet Exso en janvier 2022 en coopération avec l'économiste Gilbert Cette. Exso est le premier cabinet alliant les expertises juridiques et économiques en matière de relations sociales. Le cabinet porte une attention forte à l'impact des transitions énergétiques et climatiques sur la performance économique et sociale des entreprises.

Avant de fonder Exso, Gépy Koudadje a été avocate pendant plus de neuf ans (2012-2021) au cabinet Flichy Grangé Avocats. Elle a exercé tant en matière de contentieux (sériers, collectifs et individuels) que de conseil auprès d'entreprises relevant des secteurs notamment de l'audiovisuel, de l'industrie (automobile), du transport (ferroviaire) et des centres d'appel. Elle est depuis 2016 chargée d'enseignement en droit des relations individuelles et collectives de travail à l'Université Paris-I-Panthéon-Sorbonne. Elle intervient également à Sciences Po Paris Exed, à l'Université Paris-Dauphine et à l'ISST dans le cadre de cours portant respectivement sur « *la digitalisation, le télétravail, et l'environnement* », la « *loi climat et résilience, le dialogue social et l'environnement* » et « *les missions environnementales du CSE* ».

« Le cabinet porte une attention forte à l'impact des transitions énergétiques et climatiques sur la performance économique et sociale des entreprises »

Enfin, elle a publié de nombreux articles en droit social en rapport avec les transitions climatiques et énergétiques. Plusieurs de ses idées sont entrées dans le droit positif :

- « ***Restructuration des branches***

professionnelles : pertinence économique, régime juridique et difficultés de conception » (J. Barthélémy, G. Cette et G. Koudadje, Revue Droit Social, mai 2020) : cet article a proposé une meilleure prise en compte des enjeux de la transition écologique dans le cadre de la négociation collective sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau des branches professionnelles. L'idée a été reprise dans la loi Climat et Résilience du 22 août 2021.

- « ***Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques*** » (G. Koudadje, Les Cahiers du DRH, févr-mars 2021) : cet article a suggéré de donner la faculté aux partenaires sociaux de mettre en place un droit au télétravail pour les femmes enceintes. L'article L.1222-9,6° du code du travail prévoit depuis une loi du 24 décembre 2021 que l'accord collectif ou la charte sur le télétravail précise les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

- « ***Le Conseil d'Etat précise le rôle du juge dans le cadre du contrôle des conditions de fond d'une fusion administrative de branches***

professionnelles » (CE 1er juill. 2021, n°435510) (G. Cette et G. Koudadje, JCP S, 5 oct. 2021) : cette analyse anticipe la montée de la prise en compte du dynamisme du dialogue social sur les salaires dans le cadre des fusions administratives de branches professionnelles. L'analyse est en ligne avec les dispositions sur la restructuration des branches professionnelles de la loi « *pouvoir d'achat* » du 16 août 2022.

- « *Pour un dialogue social environnemental* » (G. Koudadje, Les Echos, 18 mai 2022).

- « *Premiers pas vers un dialogue économique, social et environnemental* » (G. Cette et G. Koudadje, Semaine Sociale Lamy, 23 mai 2022) : cet article a dégagé le concept de « *dialogue économique, social et environnemental* », lequel est repris dans le projet d'ANI du 11 avril 2023 relatif au dialogue social et à la transition écologique.

- « *Engager les salariés dans la sobriété énergétique* », (G. Koudadje, Les Cahiers du DRH, févr. 2023).

- « *Directive CSRD : quels enjeux de gouvernance et sociaux anticiper ?* », (E. Rapone, J. Dessard Jacques, G. Koudadje, JCP E, 23 févr. 2023).

- « *Reporting extra-financier : l'émergence d'un droit durable des affaires* », (E. Rapone, J. Dessard Jacques, G. Koudadje, Les Echos, 28 mars 2023).

02

Pour un dialogue
économique,
social et
environnemental

Depuis l'accord de Paris sur le climat de 2015, la France a pour objectif la neutralité carbone dès 2050 et vise comme étape intermédiaire une réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 50% entre 1990 et 2030. En pratique, l'étape intermédiaire de 2030 implique un doublement du rythme annuel de baisse des émissions pour atteindre -4,7% en moyenne sur la période 2022-2030. Cela correspond au rythme de la sortie du charbon en France à partir des années 1970, mais avec une ampleur incomparable puisque cette transformation devra viser plusieurs secteurs. En vue de limiter les effets du changement climatique, des pans entiers de l'économie devront ainsi se transformer ce qui impactera le travail. La consommation d'énergie devra baisser mais celle de l'électricité augmenter pour remplacer les énergies fossiles (gaz, pétrole et charbon).

C'est dans ce contexte que les pouvoirs publics ont présenté en octobre 2022 un plan de sobriété énergétique, non contraignant juridiquement, visant à réduire de 10% la consommation d'énergie sur les deux prochaines années par rapport à 2019. Les partenaires sociaux viennent quant à eux de finaliser un projet d'ANI sur la transition écologique et le dialogue social. Ce projet d'ANI invite les acteurs du dialogue social à construire des solutions conjuguant « *performance économique, sociale et environnementale* » et appelle à un « *dialogue économique, social et environnemental dans l'entreprise* ».

Parallèlement, dans le cadre du pacte vert européen, l'UE construit une réglementation visant à aligner les flux de capitaux sur ses objectifs climatiques. Ainsi, après le règlement Taxonomie identifiant les activités économiques durables et le règlement *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR) favorisant la transparence des produits financiers, la directive du 14 décembre 2022 sur la publication d'informations en matière de durabilité (dite CSRD) vise à accroître la responsabilité des entreprises, éviter les divergences entre les normes applicables à la durabilité et faciliter la transition vers une économie durable. Cette directive, qui traite d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), est en cours de transposition en droit français.

En remplacement du *reporting* extra-financier, un nouveau *reporting* de durabilité devrait entrer ainsi en vigueur progressivement entre 2024 et 2028 et concernera d'abord les grandes entreprises cotées, puis les autres grandes entreprises, les PME cotées et enfin les entreprises de pays tiers dépassant certains seuils. Plus précisément, les informations de durabilité qui seront publiées par les entreprises, suivant une approche de double matérialité, recouvriront les droits environnementaux, les droits sociaux et les droits de l'homme, les facteurs de gouvernance, la lutte contre la corruption et les actes de corruption. Les investisseurs seront ainsi en capacité de prendre des décisions en connaissance de cause sur les questions de durabilité. A cet effet, la commission devrait adopter prochainement une première série de normes d'informations de durabilité. L'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*) lui a en effet proposé fin 2022 un projet de normes de durabilité parmi lesquelles quatre projets de normes sociales dont l'une porte sur la « *main d'œuvre interne* » (*own workforce*).

Dans ce contexte juridique mouvant, les entreprises se doivent d'engager leur transition environnementale afin de rester compétitives dans une économie visant à devenir durable. Elles doivent dès lors tenir compte des parties prenantes clés que sont les travailleurs et représentants du personnel. **Quels points de vigilance en matière de droit social ?**

Il sera traité, d'abord, de la montée des enjeux ESG dans les entreprises (I.), puis, du futur *reporting* de durabilité en matière sociale à anticiper (II.), et enfin, des principaux risques économiques et sociaux liés à la transition écologique des entreprises à éviter (III.).

I. Montée des enjeux ESG dans les entreprises

Depuis peu, le droit des affaires tient mieux compte des enjeux ESG. L'article 1833 du code civil, modifié par la loi PACTE en 2019, dispose que « *la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ». Le code AFEP-MEDEF a en outre été modifié en décembre 2022 afin d'améliorer la prise en compte des enjeux RSE dans la gouvernance des entreprises. **Quelle place pour les directions des relations sociales ?**

Contrairement à la soft law qui singularise traditionnellement la RSE, les aspects sociaux ont ceci de particulier qu'ils touchent au droit social ayant force obligatoire et qu'ils concernent des parties prenantes clés (salariés et représentants du personnel). En outre, la loi Climat et Résilience du 22 août 2021 a ajouté une dimension environnementale à la mission générale du CSE. Par exemple, dans le cadre des consultations récurrentes, le CSE est maintenant informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Concrètement, l'employeur doit partager avec les partenaires sociaux dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) des informations en matière d'environnement. Celles-ci concernent l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales, l'économie circulaire et le changement climatique. De plus, les partenaires sociaux ont la possibilité d'engager un dialogue social sur la nature des informations pertinentes à insérer dans la BDESE. Enfin, la loi Climat et Résilience a précisé que le dialogue social dans les branches et entreprises sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit dorénavant répondre aux enjeux de la transition écologique. Et pour cause : notre économie va faire face à des transformations qu'il est possible pour la première fois de tenter d'anticiper dans plusieurs secteurs fortement émetteurs de GES.

Sur le sujet transversal de l'environnement, les directions des relations sociales, fonction historique dans les entreprises, ont donc un rôle majeur à jouer aux côtés d'autres fonctions (CFO, RSE, *Chief Climate Officer*...), et ce en étroite collaboration avec le COMEX et le CEO. En effet, la transition écologique ne sera acceptable par tous que si elle offre un emploi et des perspectives d'évolution professionnelle à chaque salarié/citoyen.

II. Futur reporting de durabilité en matière sociale à anticiper

En toute hypothèse, la CSRD vise à faire bénéficier les syndicats et les représentants des travailleurs d'une meilleure publication d'informations de durabilité « *afin qu'ils soient en mesure de participer au dialogue social dans de meilleures conditions* ». Elle prévoit, tout d'abord, que la direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs et discute avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. De plus, les normes de durabilité sur la « *main-d'œuvre interne* » devraient préciser les exigences de publication qui permettront aux entreprises de comprendre les impacts significatifs sur leur main-d'œuvre, ainsi que les risques et opportunités significatifs qui y sont liés.

En synthèse, au regard du projet de normes de durabilité sur la main d'œuvre interne divulgué fin 2022, le *reporting* de durabilité devrait s'articuler autour d'informations en lien avec la stratégie, la gestion des impacts, risques et opportunité ainsi que des indicateurs et objectifs. Par exemple, au titre de la stratégie, le *reporting* en matière sociale devrait notamment demander aux entreprises de mieux prendre en compte les enjeux sociaux de leurs plans de transition visant à adapter leurs modèles d'affaires aux objectifs climatiques de l'UE. L'entreprise devrait fournir des informations sur tout impact sur sa propre main-d'œuvre pouvant résulter des plans de transition visant à réduire les impacts négatifs sur l'environnement et à réaliser des opérations plus vertes et neutres sur le plan climatique. Les impacts, risques et opportunités comprendraient notamment les restructurations et les pertes d'emploi ainsi que les opportunités découlant de la création d'emplois et de la requalification ou de l'amélioration des compétences. Le *reporting* sur ces sujets pourrait alors poser question en termes d'articulation avec le dialogue social avec le CSE. **Quel sera l'impact sur le régime de responsabilité des entreprises et des dirigeants ?**

III. Risques économiques et sociaux liés à la transition écologique à éviter

Les politiques climatiques risquent d'engendrer de l'inflation, des pertes de qualifications et une réduction temporaire de la croissance. Elles vont nécessiter des investissements massifs. Pour attirer les investisseurs et tenter de se prémunir des contentieux sociaux, **les entreprises peuvent anticiper dès maintenant les enjeux sociaux des transitions énergétiques et climatiques.**

Sans prétendre à l'exhaustivité, trois risques sont à éviter.

Le premier risque est celui d'une incapacité des partenaires sociaux au niveau des entreprises à se saisir des enjeux environnementaux pour accompagner socialement la transition vers des modèles d'affaires durables. Les entreprises ont donc intérêt à prendre l'initiative dès maintenant de **sensibiliser les représentants du personnel et les directions des ressources humaines au changement climatique ainsi que de les former aux aspects économiques et juridiques du dialogue social**

environnemental. En effet, la transition écologique des entreprises ne réussira pas sans dialogue social, tant et si bien que le *reporting* de durabilité devrait traiter la prise en compte du point de vue de la main d'œuvre interne et son influence sur la stratégie de l'entreprise.

Le second risque est celui lié aux critiques d'écoblanchiment de la part des représentants du personnel et contentieux associés. Pour tenter de les éviter, il peut être opportun d'**engager un dialogue social sur les indicateurs en matière d'environnement pertinents au niveau de l'entreprise par rapport aux conséquences environnementales de son activité.** Cela peut contribuer aussi à améliorer la qualité du dialogue social sur les orientations stratégiques et la politique sociale, en particulier dans les entreprises les plus émettrices de GES.

Le troisième risque est celui d'une mise en cause de la responsabilité de l'employeur au titre d'un défaut de formation des salariés dans un contexte de transition écologique, en particulier en cas de réorganisation. Le code du travail prévoit que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi. **La GPEC constitue ainsi un défi majeur pour les entreprises mais aussi une opportunité dans un contexte de «guerre des talents».** Soulignons à ce titre l'existence du fonds de transition juste (FTJ) qui permet de faire face aux conséquences économiques et sociales de la transition écologique sur les territoires industriels les plus émetteurs.

Face à l'urgence climatique, un droit durable des affaires émerge auquel les directions des ressources humaines devront s'adapter. Il leur reviendra de **construire une stratégie sociale durable** en ligne avec les objectifs économiques et climatiques de l'UE. Les relations sociales jusqu'ici cantonnées à un rapport entre capital et travail se recomposent pour tenir compte désormais de l'environnement. Au regard des limites planétaires, outre la sobriété énergétique, de nombreux autres enjeux environnementaux sont à intégrer d'urgence aux relations sociales (utilisation durable des ressources en eau, matières premières...). La transition écologique des entreprises passera par un dialogue économique, social et environnemental.



Gépy Koudadje

Avocate et fondatrice du cabinet Exso
gepy.koudadje@exso.work



03

Jurisprudence

a. TA Cergy-Pontoise, 10 mars 2022, n° 2115613 (licenciement collectif)

Comité social et économique - Information environnementale du CSE : premier jugement relatif au PSE ; premières interrogations - Commentaire par Arnaud Casado

[Visualiser l'article dans sa version PDF](#)

La Semaine Juridique Social n° 13, 5 Avril 2022, 1100

Information environnementale du CSE : premier jugement relatif au PSE ; premières interrogations

Commentaire par Arnaud Casado maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Comité social et économique

Solution. – En matière de grand licenciement collectif, lorsque les procédures d'information et de consultation du CSE sont menées cumulativement au titre de l'ex-livre IV et des livres I et II, ces dernières doivent comporter un volet relatif à l'information environnementale du comité.

Impact. – Le jugement du tribunal administratif ne tranche pas la question de savoir si le CSE doit être destinataire d'une information environnementale au titre de la procédure de licenciement pour motif économique *stricto sensu*.

[TA Cergy-Pontoise, 10 mars 2022, n° 2115613 ; JurisData n° 2022-004538](#)

Le tribunal – (...)

30. En cinquième lieu, aux termes de [l'article L. 2312-8 du code du travail](#), dans sa version applicable à compter du 25 août 2021 : « I. – 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.

II. – Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. – Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

IV. – Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2 ».

31. Au cas particulier, si les documents initialement transmis au CSE le 25 août 2021 ne comportaient aucune information sur les conséquences environnementales, une partie sur les incidences environnementales du projet a été ajoutée dans la version des livres II et IV communiquée au CSE le 25 octobre 2021, indiquant qu'aucun impact sur l'environnement ne découlera du PSE dès lors que la société n'est pas propriétaire des locaux et envisage une cessation d'activité, et que le projet s'inscrit dans les engagements du groupe pris en matière de climat et de respect de l'environnement, et a été présentée et débattue au cours des réunions des 25 et 28 octobre 2021. Le requérant, en se bornant à soutenir que « le PSE ne sera pas neutre pour le climat car on ignore les conditions de transfert des contrats de travail et les prestations logistiques qui en découleront », ne précise pas quelles seraient les conséquences environnementales du projet, alors qu'en outre les conditions de transfert ont été mentionnées, dans les documents qui lui ont été communiqués, notamment dans les livres I et IV, ainsi que dans la note sur la recherche de repreneur et au cours des réunions du CSE. À supposer que de telles conséquences existent, celles-ci seraient minimes, dès lors que les activités transférées se poursuivent pour la plupart dans les mêmes locaux et que celles qui ne sont pas transférées cessent totalement. Enfin, la circonstance que les parties relatives aux conséquences sur l'environnement n'aient été introduites que le 25 octobre 2021 n'a pu empêcher le CSE d'examiner ces parties très succinctes signalées par des modifications apparentes et de formuler son avis en toute connaissance de cause sur ce point dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation ».

(...)

Par ces motifs, le tribunal décide :

• Article 1er : La requête du CSE de la société SCO Aerospace and Defence est rejetée.

(...)

Note :

À l'instar de l'ensemble des branches du droit, le droit social est percuté par la montée en puissance des préoccupations environnementales (B. Teyssié, *l'environnement et la farandole des normes* : [JCP S 2021, 1312](#)). Issue des travaux de la convention citoyenne pour le climat, la [loi n° 2021-1104 du 22 août 2021](#) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets a expressément consacré des prérogatives environnementales pour les comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés (A. Casado, *Loi « climat et résilience » : une loi en demi-teinte pour les travaillistes* : [Lexbase hebdo n° 878, 23 sept. 2021](#)). Les nouvelles prérogatives d'ordre environnemental du CSE (J.-Y. Kerbourc'h, *Les prérogatives d'ordre environnemental du comité social et économique* : [JCP S 2021, 1316](#)) ne vont pas sans soulever quelques interrogations (A. Casado (dir.), *La mise en œuvre des attributions environnementales du CSE* : [Bull. Joly Travail, févr. 2022, n° 2, p. 33](#)). Tel est notamment le cas, en ce que deux conceptions de la transition environnementale s'affrontent, en matière de licenciement pour motif économique (A. Casado, *Le licenciement pour motif écologique in S. Vemac (dir.) dossier*

Droit du travail et droit de l'environnement : Lexbase social n° 894, 10 févr. 2022 : Environnement et J. Attali, Pour un droit au service des mutations économiques et sociales fondamentales de notre société – Propositions pour la campagne présidentielle, Proposition n° 18 : Le club des juristes, 22 févr. 2022) et plus particulièrement s'agissant de la nécessité d'informer le CSE sur les conséquences environnementales lors de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (K de Oliveira, E. Doutriaux, Environnement et dialogue social : SSL 2021, n° 1951-1952. – F. Legras, Les attributions environnementales du CSE : une figure de style ? : Les Cahiers Lamy du CSE, n° 222, 1er févr. 2022).

Le jugement commenté constitue sinon la première, du moins l'une des premières décisions de justice ayant eu à se prononcer sur l'information environnementale du CSE à l'occasion d'un licenciement pour motif économique.

Le 25 août 2021 la société SCO Aerospace and Defence (SAS) a informé la DRIEETS d'Ile-de-France d'un projet de cessation de son activité impliquant la suppression de l'intégralité de ses emplois. Concomitamment, la société a engagé une procédure d'information et de consultation du comité social et économique.

On relèvera que lors de la réunion initiale, les documents remis au CSE ne comportaient aucune information sur les conséquences environnementales de ce projet. Il faudra attendre le 25 octobre 2021 pour qu'une telle information soit transmise aux représentants du personnel.

Le 23 novembre 2021, le DRIEETS d'Ile de France homologuait le document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de la société. À la suite de quoi, le CSE saisissait le tribunal administratif de Cergy-Pontoise afin d'obtenir l'annulation de cette décision au motif que la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel aurait été irrégulière, – notamment du fait de l'absence d'information environnementale.

Si le jugement nourrit des réflexions sur le contenu de l'information environnementale à délivrer, il ne tranche malheureusement pas toutes les difficultés anticipées par la doctrine. En effet, la question de savoir si le CSE doit être destinataire d'une information environnementale non pas au stade du projet de décision ayant une incidence sur le volume des effectifs (*C. trav., art. L. 2312-8 – Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-12.314 : JurisData n° 1997-004443*), mais dans le cadre stricto sensu de la procédure de licenciement pour motif économique n'est pas tranchée.

1. L'incertitude relative à la nécessaire information environnementale du CSE

Selon la lettre de la loi « Climat et résilience », dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE n'a à connaître des conséquences environnementales que sur les questions intéressant les informations et consultations récurrentes (*C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22*) et sur celles relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-8*). À l'inverse, le législateur n'a pas modifié les règles applicables aux consultations et informations ponctuelles (*C. trav., art. L. 2312-37*) parmi lesquelles se trouvent les dispositions concernant les licenciements collectifs pour motif économique (*C. trav., art. L. 2312-37, 3°*). Dès lors, une interrogation surgit sur le point de savoir si le CSE doit être destinataire de l'information environnementale au titre de ces procédures de licenciement. La question est d'importance au vu des sanctions encourues en cas d'irrégularité de la procédure d'information et de consultation.

A. - Les sanctions relatives au défaut d'information environnementale

Afin de garantir l'effectivité des droits de la représentation élue du personnel (*P. Dulmet, Le droit à consultation du CSE sur la marche générale de l'entreprise doit être effectif et protégé : Les Cahiers Lamy du CSE, n° 218, 1er oct. 2021*), l'employeur qui méconnaît les règles applicables aux procédures d'information consultation s'expose à des sanctions. Ces dernières peuvent être distinguées doublement selon leur nature et la temporalité du projet pour lequel l'instance aurait dû être sollicitée.

Ainsi, en matière pénale, le délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance (*C. trav., art. L. 2317-1, al. 2*) peut être caractérisé non seulement en l'absence de consultation de l'instance, mais encore lorsque l'employeur a transmis de façon tardive ou incomplète des documents nécessaires à l'information des représentants du personnel (*Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318 : JurisData n° 2007-039198*).

En matière civile, « l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information et de consultation permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre » (*Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-15.584*). L'irrégularité de la procédure ne rend pas nuls les licenciements prononcés (*Cass. soc., 18 nov. 1998, n° 96-22.343 : JurisData n° 1998-004377*).

À l'inverse, dès lors que la mesure est effective, la sanction peut être l'opposabilité aux salariés (*Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457 : JurisData n° 2015-002251 ; JCP S 2015, 1148, note J.-B. Cottin – Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-11.792 : JurisData n° 2019-022366 ; JCP S 2020, 1024, note F. Dumont*) ou le versement de dommages-intérêts (*Cass. soc., 23 avr. 2013, n° 12-15.221 : JurisData n° 2013-007877 ; JCP S 2013, 1399, note A. Martinon*).

Dans l'espèce étudiée, bien que les juges relèvent que l'information environnementale n'a pas été transmise dès le début de la procédure, ils ne qualifient pas cette dernière de tardive. Le caractère « très succinct » de l'information et sa faible portée – « aucun impact sur l'environnement ne découlera du PSE » – expliquent sans doute cette solution. Cependant, plus que sur son caractère tardif, le jugement invite à se prononcer sur le caractère nécessaire de cette information.

B. - Périmètre de l'obligation de l'information environnementale

En matière de licenciement pour motif économique, deux types de consultations du CSE sont prévus par le Code du travail : le premier a trait aux mesures ayant une incidence sur la marche générale de l'entreprise et le volume des effectifs ; le second est spécifique aux licenciements (*M. Cohen, L. Milet, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe : LGDJ 2021, n° 1307, p. 943*). En ne consacrant expressément des attributions environnementales qu'au titre du premier type de consultation, la loi « Climat et résilience » a introduit un doute sur le fait de savoir si des informations environnementales devaient être données au CSE dans le cadre stricto sensu des procédures de licenciements collectifs (*A. Casado, Focus sur la consultation du CSE en matière de licenciement pour motif économique après la loi « Climat et résilience » : Bull. Joly Travail, févr. 2022, n° 2, p. 39*).

L'espèce étudiée esquivait malheureusement la difficulté. En effet, les juges relèvent successivement qu'une information environnementale a été transmise « dans la version des livres II et IV » puis dans « les livres I et IV ». On ignore si cette divergence dans la numérotation des livres I et II est volontaire auquel cas

l'information a été transmise au titre des livres I, II et IV ou si le jugement connaît ici une erreur de plume. Or, la consultation portant sur la marche générale de l'entreprise (ex livre IV), a été successivement recodifiée aux articles L. 2323-8 (abrogé) puis L. 2312-8 du Code du travail. D'ailleurs, force est de constater que le jugement (pt. 30) se fonde sur le seul [article L. 2312-8 du Code du travail](#). L'article L. 1233-30, relatif aux livres I et II n'est pas mentionné alors même que l'employeur soutenait « qu'aucun impact sur l'environnement ne découlera du PSE ».

Aussi, lorsque les deux types de consultation précités sont menés simultanément, la vérification, d'un seul tenant, des obligations d'informations pesant sur l'employeur ne permet pas de savoir à quel titre ces informations ont été transmises. Autrement dit, en ne distinguant pas les obligations de l'employeur au titre de la consultation ex-livre IV, de la consultation livre II et de la consultation livre I, les juges ont perdu une occasion de faire preuve de pédagogie. L'incertitude quant au point de savoir si des informations de nature environnementale doivent être transmises au CSE au titre de seuls livres I et II demeure ; l'information transmise par la société est de surcroît de nature à entretenir le doute.

Le jugement offre malgré tout un enseignement, lorsque la procédure ex-livre IV est menée en parallèle des procédures livre I et II, le CSE doit être destinataire d'une information sur les conséquences environnementales de l'opération projetée. Encore faut-il déterminer avec précision le contenu de cette information.

2. L'incertitude relative au contenu de l'information environnementale du CSE

Le jugement étudié invite à revenir sur le contenu de l'information environnementale transmise au CSE. En l'espèce, l'employeur avait indiqué que son projet n'avait « aucun impact sur l'environnement... dès lors que la société n'est pas propriétaire des locaux [...] envisage une cessation d'activité, et que le projet s'inscrit dans les engagements du groupe pris en matière de climat et de respect de l'environnement ». Le comité rejetait cette analyse en affirmant que « le PSE ne sera pas neutre pour le climat ». Il est possible d'analyser cette divergence d'opinions comme une conséquence tant de la mauvaise réception des termes de la loi Climat et résilience par les acteurs que du flou qui entoure encore la détermination des documents nécessaires pour rendre compte de l'information environnementale aux représentants du personnel.

A. - Déterminer les documents nécessaires à l'information environnementale

Le CSE ne peut rendre un avis éclairé que si et seulement si les informations qui lui sont transmises sont suffisantes et pertinentes. C'est pourquoi le comité peut contraindre l'employeur à lui fournir des informations supplémentaires s'il ne s'estime pas suffisamment informé ([Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.759 ; JurisData n° 2020-002241 ; JGP S 2020, 1074, note P. Morvan](#)), qu'elle peut solliciter l'assistance d'experts pour analyser le contenu de l'information ([N. Gssime, Les experts environnementaux du CSE : BJT févr. 2022](#)), etc.

S'agissant de l'information environnementale, la loi « Climat et résilience » a transformé la base de données économiques et sociales (BDES) en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (Pour la mise en place de la BDESE conventionnelle, [V. B. Masnou et A. Klahr : BJT févr. 2022, n° BJT201b0](#)). La loi nouvelle n'ayant pas subordonné l'entrée en vigueur des [articles L. 2312-18, L. 2312-21, L. 2312-23 et L. 2312-38 du Code du travail](#) à un décret d'application, les BDESE devraient contenir, à destination des représentants du personnel, les informations nécessaires afin de rendre compte des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Toutefois, la méconnaissance des questions environnementales par les services RH, et partant le défaut de fourniture des documents indispensables pour apprécier ces dernières et limiter ainsi le risque contentieux (les dispositions relatives au devoir de vigilance des sociétés mères offrent des pistes de réflexions intéressantes pour sécuriser dès à présent la pratique des entreprises), a poussé la direction de l'information légale et administrative à annoncer un projet de décret portant sur le contenu de la BDESE (<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32193>). Ce dernier devrait également préciser les informations relatives aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales.

Dans l'attente des précisions réglementaires, l'exigence des juges quant aux informations transmises est la seule garantie de l'effectivité des nouvelles attributions environnementales du CSE. Or, le jugement étudié laisse à penser que le contrôle de la qualité de l'information environnementale transmise est faible. En effet, une contradiction se révèle entre l'affirmation de l'employeur – pour qui « aucun impact sur l'environnement ne découlera du PSE dès lors que la société n'est pas propriétaire des locaux et envisage une cessation d'activité » – et les constatations des juges qui relèvent qu'à « supposer que de telles conséquences existent, celles-ci seraient minimales, dès lors que les activités transférées se poursuivent pour la plupart dans les mêmes locaux et que celles qui ne sont pas transférées cessent totalement ».

Si, « pour la plupart », les activités se poursuivent dans les mêmes locaux, cela signifie qu'une part résiduelle des activités ne se poursuivra pas sur le même site, engendrant par là même une mobilité nouvelle pour les salariés et donc le cas échéant une modification de leurs émissions de gaz à effet de serre. Bien que les conséquences puissent apparaître « minimales » au vu du faible nombre de postes concernés, il est inexact de dire qu'elles sont inexistantes.

De même, on peut également se demander si le TA ne renverse pas la charge de la preuve en affirmant que « le requérant, en se bornant à soutenir que « le PSE ne sera pas neutre pour le climat car on ignore les conditions de transfert des contrats de travail et les prestations logistiques qui en découleront », ne précise pas quelles seraient les conséquences environnementales du projet ». L'obligation d'information des instances représentatives du personnel incombe à l'employeur. Si un débat peut s'engager sur le point de savoir si l'information transmise par ce dernier a été suffisante, exiger que le CSE démontre l'existence de conséquence environnementale pour en décider apparaît critiquable.

B. - Nommer le contenu de l'information environnementale

Le jugement du TA de Cergy-Pontoise laisse entrevoir que l'employeur et les représentants du personnel n'ont pas la même compréhension du contenu de l'information environnementale à transmettre au CSE. Leurs conceptions semblent dériver de deux périphrases issues de la loi Climat et résilience : « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » (Périphrase insérée dans les articles relatifs à la BDESE) et « conséquences environnementales de la mesure » (Périphrase issue de [l'article L. 2312-8 du Code du travail](#)).

Dans l'espèce commentée, l'employeur vise seulement les conséquences environnementales du PSE. Cette prise de position appelle deux observations. Tout d'abord, le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas expressément mentionné à [l'article L. 2312-8 du Code du travail](#). Ensuite, en se bornant à affirmer « qu'aucun impact sur l'environnement ne découlera du PSE », l'employeur cantonne son analyse aux conséquences de son activité et non à celles de la mesure de réduction d'effectif et de transfert du personnel. En effet, les juges relèvent qu'une partie des contrats seront transférés hors du site initial.

Le CSE commet également une erreur de vocable lorsqu'il soutient que « *le PSE ne sera pas neutre pour le climat* ». Le comité doit être informé sur les « *conséquences environnementales des mesures* » projetées et non simplement sur les conséquences climatiques. Les conséquences en termes de biodiversité, pollution, etc. doivent également être présentées.

Ici encore, le tribunal manque une occasion de faire œuvre de pédagogie en précisant les termes utilisés par la loi « Climat et résilience ».

En conclusion, le jugement du TA de Cergy-Pontoise, première pierre d'une jurisprudence en construction, ne répond pas à l'ensemble des questions soulevées par la loi Climat et résilience. Espérons que les prochaines décisions feront preuve de plus de pédagogie afin de réduire les risques contentieux induits par l'imprécision des nouvelles prérogatives environnementales des CSE.

Mots clés : Comité social et économique. - Information et consultation. - Informations environnementales. - Périmètre

Textes : [C. trav., art. L. 2312-8](#)

Encyclopédies : [Travail Traité, fasc. 14-3](#), par Jean-Yves Kerbourc'h. – [Travail Traité, fasc. 31-3](#) par Patrick Morvan

Autres publications LexisNexis : Fiche pratique n° 4226 : Informer et consulter le comité social et économique, par Stéphanie Guedes da Costa. – D.O., étude S- 2505

© LexisNexis SA

b. TA Montreuil, 5e ch., 2 mai 2022, n° 2202445 (licenciement collectif)

Comité social et économique - L'absence d'information environnementale du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE - Commentaire par Arnaud Casado

[Visualiser l'article dans sa version PDF](#)

La Semaine Juridique Social n° 24, 21 Juin 2022, 1171.

L'absence d'information environnementale du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE

Commentaire par Arnaud Casado maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Comité social et économique

Solution. – Le CSE ne peut utilement se prévaloir des dispositions de la [loi Climat et résilience](#) pour soutenir que la procédure d'information et de consultation du comité préalablement à la fixation unilatérale du PSE serait irrégulière.

Impact. – La solution retenue apporte une clarification quant aux informations environnementales dont est débiteur l'employeur au titre de la procédure de licenciement pour motif économique.

L'absence d'information environnementale du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation par le DREETS du document unilatéral fixant le contenu du PSE.

[IA Montreuil, 5e ch., 2 mai 2022, n° 2202445 ; JurisData n° 2022-009224](#)

Le tribunal – (...) En ce qui concerne la régularité de la procédure d'information-consultation du comité social et économique :

(...)

16. Le CSE soutient ensuite qu'aucune étude d'impact n'a été réalisée et que les représentants du personnel n'ont reçu aucune information et n'ont pas été consultés sur les conséquences environnementales du projet de réorganisation autour de trois centres de tri situés en Italie, en Espagne et en Belgique, qui emportera la multiplication des transports routiers sur de longues distances. Ils invoquent à cet égard les dispositions de la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « loi Climat », dont l'article 40 a modifié plusieurs dispositions du code du travail, notamment celles de l'article L. 2312-8, dont la version en vigueur au 25 août 2021 prévoit que « III. – Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article » soit « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », dont relève notamment « 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ». Si le CSE relève à cet égard que ces dispositions ont une portée générale dont les articles L. 2312-37 et suivants n'en sont que la déclinaison, il ressort toutefois des termes mêmes de la « loi climat », qui mentionne expressément les dispositions du code du travail modifiées par son article 40, qu'elle n'a pas modifié les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 de ce code relatif au plan de sauvegarde de l'emploi. Par suite, le CSE ne peut utilement se prévaloir de ces dispositions pour soutenir que la procédure d'information-consultation serait irrégulière.

(...)

Note :

« Renforcer l'industrie, en améliorant la résilience de ses chaînes de valeur et en soutenant sa transformation. C'est l'objectif du plan de relance visant à soutenir l'industrie française » (www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/relocalisation-de-lindustrie-36-nouveaux-laureats-france-relance#). Séduisante par ses objectifs – création d'emplois en France et réduction des émissions de gaz à effet de serre importés – la promesse politique d'une relocalisation des entreprises sur le territoire national n'échappe pas aux vicissitudes de sa mise en œuvre. Juridiquement, relocaliser c'est restructurer. Conscient des implications pratiques de cette décision sur la vie des groupes (B. Teyssié (dir), *Le groupe en droit du travail* : LexisNexis, Planète Social, 2021) et des entreprises, le Code du travail envisage cette action de concert avec la compression des effectifs ([C. trav., art. L. 2312-37, al. 2](#)).

Lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs implique l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le comité social et économique doit être saisi en temps utile pour émettre un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30 du Code du travail ([C. trav., art. L. 2312-39](#)). Régulièrement appelée à se prononcer sur les modalités de cette procédure ([CAA Paris, 7 mars 2022, n° 21PA06235](#) ; [JCP S 2022, act. 156](#) – [Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-15.370](#) ; [JurisData n° 2022-004192](#) ; [JCP S 2022, act. 135](#) : Une réorganisation d'entreprise peut être mis en œuvre avant l'homologation du PSE), la jurisprudence doit aujourd'hui tenir compte d'un nouveau paramètre : les récentes attributions environnementales des CSE ([J.-Y. Kerbourc'h, Les prérogatives d'ordre environnemental du comité social et économique](#) : [JCP S 2021, 1316](#) ; [BJT févr. 2022, n° BJT201a6](#)) issues de la [loi Climat et résilience](#) ([L. n° 2021-1104, 22 août 2021](#) ; [JO 24 août 2021](#)).

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les CSE doivent désormais être informés et consultés au titre de la marche générale de l'entreprise ([C. trav., art. L. 2312-8](#)) et des informations et consultations récurrentes ([C. trav., art. L. 2312-17 et L. 2312-22](#)). À l'inverse, en ce que le législateur n'a pas expressément modifié les articles relatifs aux informations et consultations ponctuelles ([C. trav., art. L. 2312-37 et s.](#)) une incertitude se fait jour quant à la nécessité de fournir des informations environnementales aux représentants du personnel dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique impliquant la rédaction d'un PSE ([C. trav., art. L. 2312-39 et L. 1233-30](#)). Malheureusement, en ce que les procédures d'information et de consultation du comité avaient été

ménées cumulativement au titre de l'ex-livre IV et des livres I et II du Code du travail, le premier jugement relatif à la contestation de l'homologation d'un PSE en raison de l'absence d'information environnementale n'a pas permis de clarifier les obligations pesant sur l'employeur (A. Casado, *Information environnementale du CSE : premier jugement relatif au PSE, premières interrogations* : JCP S 2022, 1103). Le présent jugement offre une solution plus tranchée.

À la suite d'un projet de réorganisation de son activité logistique en Europe autour de trois centres hors de France, le groupe H & M a décidé de la fermeture de son entrepôt de Bourget. Seule implantation nationale de la société H & M Hennes et Mauritz Logistics GBC France, cette décision a conduit à mettre en place un projet de licenciement collectif pour motif économique portant sur la suppression de 153 postes de travail et susceptible de générer, *in fine*, 149 licenciements.

Considérant que le PSE était insuffisant et que la procédure d'information et de consultation de l'instance n'avait pas été régulière, le CSE a demandé au tribunal administratif de Montreuil d'annuler la décision du 20 décembre 2021 par laquelle le DRIEETS d'Ile de France homologuait le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société. À cette fin, le CSE soutenait notamment n'avoir reçu aucune information sur les conséquences environnementales du projet de réorganisation. Selon les élus, une telle information s'imposait pourtant au titre de ses nouvelles attributions telles qu'issues de la [loi Climat et résilience](#). Cette analyse ne convainc pas les juges montreuillois pour qui « si [les dispositions de l'article L. 2312-8 du Code du travail] ont une portée générale dont les articles L. 2312-37 et suivants [ne] sont que la déclinaison, il ressort toutefois des termes mêmes de la « loi climat », qui mentionne expressément les dispositions du code du travail modifiées par son article 40, qu'elle n'a pas modifié les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 de ce code relatif au PSE de sauvegarde de l'emploi. Par suite, le CSE ne peut utilement se prévaloir de ces dispositions pour soutenir que la procédure d'information-consultation serait irrégulière » (TA Montreuil, 2 mai 2022, n° 2202445).

À première lecture, la solution dégagée par le tribunal administratif de Montreuil semble clarifier la créance d'informations environnementales que peut réclamer le CSE dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. À la première lecture seulement car la solution, les fondements et la portée de ce jugement appellent des observations.

1. L'absence d'information environnementale spécifique en cas d'élaboration unilatérale du PSE

En affirmant que le demandeur ne peut utilement se prévaloir des dispositions de la [loi Climat et résilience](#) pour soutenir que la procédure d'information et de consultation serait irrégulière en l'absence de transmission d'informations environnementales à l'instance lors du contentieux de l'homologation du PSE, les juges montreuillois semblent avoir tranché par l'exclusion la question de l'information environnementale à transmettre au cours de cette procédure. Néanmoins, la réponse apportée doit sans doute être nuancée. En effet, l'incomplétude de la [loi Climat et résilience](#) (BJT sept. 2021, n° 200m3, p. 5. – I. Desbarats, *L'environnement et la norme sociale française* : JCP S 2021, 1314) crée un doute sur le point de savoir si le comité social et économique devait être destinataire d'une information environnementale en matière de licenciement pour motif économique. D'aucuns avaient pris position en faveur de cette solution (M. Granier-Guillemar, *Partenaires sociaux : comment développer une stratégie verte ?* : Les Cahiers Lamy du CSE, n° 224, 1er avr. 2022. – J.-Y. Kerbourc'h, *préc. pt 9. – K. de Oliveira, É. Doutriaux, Environnement et dialogue social : SSL n° 1951-1952, 26 avr. 2021*) quand d'autres s'opposaient à cette dernière (F. Legras, *Les attributions environnementales du CSE : une figure de style ?* : Les Cahiers Lamy du CSE, n° 222, 1er févr. 2022). À dire vrai, si un raisonnement fondé sur l'esprit de la loi permettait de proposer une réponse positive, une analyse reposant sur la lettre des textes conduisait à affirmer la solution inverse s'agissant de la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique *stricto sensu*. Le jugement du tribunal administratif de Montreuil tranche la question dans le sens de l'analyse littérale : en ce que les dispositions relatives au PSE n'ont pas été modifiées par la [loi Climat et résilience](#), les nouvelles attributions environnementales du CSE ne concernent pas cette matière.

Il serait toutefois erroné d'étendre cette solution à l'ensemble de la procédure de licenciement pour motif économique. En effet, [l'article L. 2312-8 du Code du travail](#) prévoit expressément cette prérogative quant aux informations et consultations portant sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs lorsque le comité est consulté au titre de la marche générale de l'entreprise. Partant, il convient sans doute de distinguer entre la phase du projet, où le comité doit être informé sur les conséquences environnementales des décisions ayant une incidence sur le volume des effectifs, et celle de la procédure de licenciement pour motif économique *stricto sensu* où aucune information environnementale spécifique n'est due par l'employeur (A. Casado, *Le licenciement pour motif économique* : Lexbase Hebdo, éd. soc., n° 894, 10 févr. 2022). Les juges étant tenus, sauf à statuer *ultra petita*, de ne répondre qu'aux questions posées par les parties, ce serait trop faire dire à ce jugement que de considérer que l'employeur n'est débiteur d'aucune information environnementale vis-à-vis du CSE dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique.

Pour conclure sur ce point, on observera que si, dans l'espèce étudiée, l'impact de l'étude environnementale réclamée par les élus du personnel ne fait guère de doute, sa temporalité est questionable. En effet, la suppression d'un entrepôt logistique en France entraînera nécessairement de nouveaux flux de transport (routier, ferroviaire, aérien, etc.) et partant les émissions de gaz à effet de serre en résultant. Pour autant, en n'abordant ces questions qu'au moment de la mise en place du PSE (et donc probablement sous le seul prisme de la compensation carbone des conséquences de la mise en œuvre du plan), le comité se prive de la possibilité de réfléchir en amont à la réduction de cette nouvelle empreinte environnementale.

Conforme à la lettre des textes tels que modifiés par la [loi Climat et résilience](#), la solution retenue par le tribunal administratif de Montreuil a le mérite de clarifier les obligations pesant sur l'employeur à l'occasion de la procédure de licenciement pour motif économique. Pour autant, les fondements de cette solution apparaissent discutables, ce qui en affaiblit la portée.

2. L'information environnementale, une obligation liée aux considérations procédurales

Les juges montreuillois n'ont pas envisagé la question de l'information environnementale au titre du contrôle de l'insuffisance du PSE mais au regard de la régularité de l'information et de la consultation de l'instance. Dès lors, on s'étonne que leur justification renvoie aux [articles L. 1233-61 à L. 1233-64 du Code du travail](#) plutôt qu'aux articles L. 2312-39 et L. 1233-30 du même code. En effet, les premiers sont relatifs à la définition et au contenu du PSE quand les seconds renvoient à la procédure à mettre en œuvre en cas de « grand » licenciement pour motif économique.

Aussi, il apparaît paradoxal d'affirmer que les « articles L. 2312-37 et suivants... sont... la déclinaison » de l'article L. 2312-8 et de décider que le CSE n'a pas à connaître de l'information environnementale en raison de la lettre des articles L. 1233-61 et suivants. En effet, [l'article L. 2312-39 du Code du travail](#) rappelle que lorsque le CSE émet un avis sur l'opération de restructuration projetée et sur la compression d'effectifs en découlant, il est soumis aux modalités, conditions et

délais prévus à l'article L. 1233-30 du même code si un PSE doit être établi. De même, l'article L. 2312-40 dispose que « lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du présent code ».

Certes, l'article L. 1233-30, 2^e vise les mesures prévues par le PSE dont le contenu est déterminé par les articles L. 1233-61 et suivants. Néanmoins, il apparaît étrange de fonder la réponse sur ce point d'arrivée de cette cascade de textes dès lors que l'argument soulevé par les juges fonctionne dès le premier renvoi : l'article L. 1233-30 du Code du travail n'a pas été modifié par l'article 40 de la loi Climat et résilience. Partant, il est loisible de s'interroger sur le fait de savoir s'il n'aurait pas été plus pertinent d'évoquer cet argument textuel vis-à-vis des textes relatifs à la procédure de consultation du comité dans le cadre de la procédure de « grand » licenciement pour motif économique *stricto sensu*.

En outre, la prémisse du raisonnement, l'affirmation selon laquelle les « articles L. 2312-37 et suivants... sont... la déclinaison » de l'article L. 2312-8 du Code du travail, n'apparaît pas exacte. En effet, les « modalités d'exercice des attributions générales » prévues à la sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III de la deuxième partie du Code du travail sont codifiés aux articles L. 2312-11 à L. 2312-16 de ce code. Ainsi, l'article L. 2312-37 ouvrant la sous-section 4 (Consultations et informations ponctuelles) ne peut s'analyser en une simple « déclinaison » de l'article L. 2312-8 (Attributions générales).

Fort de ces observations, on peut penser que la réponse dégagée par le tribunal administratif de Montreuil perdurera dans sa solution mais pas dans sa justification. Sa formule est sans doute également appelée à évoluer légèrement en ce que le CSE peut connaître pendant la procédure de licenciement économique d'autres informations environnementales.

3. L'existence d'informations environnementales résiduelles à disposition du CSE pendant la procédure de licenciement pour motif économique

Lors de la procédure de « grand » licenciement pour motif économique, le CSE peut avoir à connaître d'informations environnementales non nécessairement liées à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ainsi, lorsqu'une entreprise d'au moins mille salariés envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, elle doit informer le CSE, au plus tard à l'ouverture de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30 (C. trav., art. L. 1233-57-9), notamment sur les actions qu'il envisage d'engager pour trouver un repreneur (C. trav., art. L. 1233-57-10, 2^e). Au titre des actions envisagées, l'employeur pourra être amené à « engager la réalisation du bilan environnemental mentionné à l'article L. 623-1 du code de commerce » (C. trav., art. L. 1233-57-14, 3^e). Ce bilan, dont sont débitrices les entreprises qui exploitent une installation classée, doit établir un diagnostic précis des pollutions dues à l'activité de l'établissement et présenter le coût et les solutions de dépollution envisageables.

Cette information environnementale étant antérieure à la loi Climat et résilience, le raisonnement poursuivi par les juges de Montreuil n'a pas d'incidence en la matière.

Entré en vigueur le 28 avril 2022, le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales précise les informations environnementales devant être mises à la disposition de la représentation élue du personnel (A. Casado, *Les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE* : JCP S 2022, act. 179). Au titre de ces derniers, les entreprises doivent notamment identifier soit les postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires à leurs activités, si elles ne sont pas soumises à la déclaration de performance extra financière (DPEF), soit les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit, si elles sont soumises à la DPEF. Ces informations peuvent toujours guider le comité dans son analyse des mesures du PSE, notamment quant aux mesures de reclassement externe relatives à la création de nouvelles activités.

Autrement dit, même si le CSE ne doit pas être destinataire d'informations environnementales spécifiques lors de la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique *stricto sensu*, l'instance de représentation élue du personnel n'est normalement pas dénuée de toute information en la matière. Il lui appartient d'utiliser au mieux ces connaissances pour, dès le stade du projet de réduction des effectifs, concourir à la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise.

Mots clés : Comité social et économique. - Information et consultation. - Informations environnementales. - Procédure de licenciement pour motif économique

Textes : [L. n° 2021-1104, 22 août 2021](#) – C. trav., art. L. 2312-8 et L. 1233-61 à L. 1233-64

Encyclopédies : [Travail Traité, fasc. 14-3](#), par Jean-Yves Kerbourc'h

Autres publications LexisNexis : D.O., étude S-2505. – Fiche pratique n° 4226 : Informer et consulter le CSE

© LexisNexis SA

c. TJ Nantes, 22 décembre 2022, n° 22/01144 (informations environnementales du CSE)

Comité social et économique - Information environnementale du CSE : premières précisions du juge judiciaire - Commentaire par Arnaud Casado

[Visualiser l'article dans sa version PDF](#)

La Semaine Juridique Social n° 15, 18 avril 2023, 1107

Information environnementale du CSE : premières précisions du juge judiciaire

Commentaire par Arnaud Casado maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-sorbonne

Comité social et économique

Solution. – Depuis la [loi Climat et résilience](#), le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le caractère relativement récent de ce changement législatif et les incertitudes découlant de la nouvelle lettre de l'[article L. 2312-8 du Code du travail](#) ne constituent pas une raison pertinente pour refuser de se soumettre à cette obligation.

Impact. – L'information environnementale suffisante peut résulter d'une réponse détaillée, technique et normée à la question des impacts environnementaux du projet. Le contrôle du juge relatif au respect de l'obligation d'information en matière environnementale pesant sur l'employeur sera d'autant plus grand que l'entreprise est impliquée dans la transition écologique.

TJ Nantes, 22 déc. 2022, n° 22/01144 : JurisData n° 2022-024152

Le Tribunal – (...)

Présentation du litige

(...)

Motifs de la décision

Sur la demande de communication de documents ou information :

(...)

Sur quoi :

L'[article L. 2312-8 du Code du travail](#) dispose notamment que :

« I. – 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.

II. – Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. – Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article ».

(...)

Sur les demandes de suspension et de prorogation du délai de la procédure d'information

Il n'y a pas lieu de suspendre puisque l'information du CSE a été complète (...)

Sur quoi :

Comme cela a déjà été relevé, la présentation initiale du projet au CSE ne comportait aucun volet impact environnemental, ce qui, s'agissant d'une entreprise spécialisée dans ce domaine, constitue une défaillance grave à son obligation d'information qu'elle devait assumer de sa propre initiative sans attendre les réclamations des élus ou de l'expert.

Ce n'est que le 15 novembre 2022 que la direction a présenté une étude technique d'impact répondant aux exigences en la matière, de sorte que le délai d'information consultation n'a pu courir qu'à compter de cette date, sauf à priver la procédure de tout contenu concret.

Le délai n'a pas à être calculé en fonction d'un point de départ ultérieur, dès lors que si des informations complémentaires ont été réclamées et apportées, l'essentiel des informations nécessaires était déjà présenté et que le délai accordé par les textes est justement destiné à permettre le dialogue entre l'employeur et

les élus pour avoir les précisions complémentaires nécessaires et ne constitue pas uniquement un délai de délibération sur un projet où toutes les informations ont d'ores et déjà été collectées.

Il convient donc de reporter au 15 janvier 2023 la date de l'avis à donner, étant souligné que l'employeur ne peut se targuer de manœuvres dilatoires de son CSE alors que c'est lui qui a tardé à remplir son obligation légale.

(...)

Décision

Par ces motifs, le premier vice-président, statuant publiquement, par jugement réputé contradictoire et en premier ressort selon la procédure accélérée au fond :

- Rejette la demande principale du CSE tendant à la communication de nouvelles informations ou nouveaux documents.
- Ordonne le report du délai donné au CSE pour donner son avis dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de déménagement jusqu'au 15 janvier 2023 (...)

Note :

Après le juge administratif (A. Casado, *Information environnementale du CSE : premier jugement relatif au PSE ; premières interrogations* : JCP S.2022.1100, note sous TA Cergy-Pontoise, 10 mars 2022, n° 2115613. – A. Casado, *L'absence d'information environnementale du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du PSE* : JCP S.2022.1171, note sous TA Montreuil, 5e ch., 2 mai 2022, n° 2202445), c'est au tour du juge judiciaire de se prononcer sur les conditions et l'étendue de l'information et de la consultation environnementale du comité social et économique (CSE).

En l'espèce, le CSE d'une entreprise ayant pour activité principale la fabrication, la commercialisation, l'installation, la conception et la maintenance de solutions d'énergie éolienne offshore, a été informé le 23 septembre 2022, dans le cadre d'une réunion extraordinaire, d'un projet de déménagement de ses locaux de Nantes à Saint-Herblain. Située dans sa périphérie ouest, cette commune de la métropole nantaise bénéficie également de dessertes par les transports en commun nantais.

Le 29 septembre, les élus ont alerté la direction sur plusieurs points et notamment sur le bilan carbone et l'impact environnemental du projet. Ils ont voté, sur cette question, le recours à une expertise. Le 21 novembre, considérant que les informations transmises au CSE en ce qui concerne l'incidence environnementale du projet étaient insuffisantes, le comité a saisi le président du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond afin de faire déclarer irrégulière la procédure d'information et de consultation sur ce projet de déménagement, et d'obtenir la remise sous astreinte des documents et informations relatifs aux détails des conséquences environnementales du projet en cours. Le CSE soutenait qu'il n'avait pas eu communication des documents nécessaires à l'exercice de sa mission dans le cadre des articles L. 2312-8 et L. 2312-15 du Code du travail alors même que le projet d'adaptation des locaux était envisagé depuis la fin de l'année 2021 et que la possibilité d'un déménagement était envisagée dès juillet 2022. En défense, la société répliquait que « la jurisprudence n'a que très rarement eu l'occasion de procéder à l'interprétation de [l'article L. 2312-8 du Code du travail] texte très récent, à la formulation particulièrement générique, et [que] l'étude d'impact réalisée sur le projet de loi n'éclaire pas sur le périmètre de cette obligation, pas plus que les travaux en commission ». Le contenu d'une obligation d'information relative aux conséquences environnementales du projet aurait donc été impossible à saisir pour l'employeur.

En réalité, deux questions étaient posées au tribunal. La première était relative au contenu de la demande de communication d'informations sur les conséquences environnementales du projet (1) ; la seconde avait trait à la suspension du projet et à la prorogation du délai d'information et de consultation (2).

1. Le caractère suffisant de la communication environnementale devant le CSE

L'article 40 de la loi climat et résilience a modifié les attributions des comités sociaux et économiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés afin que cette instance soit informée et consultée sur certaines conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (A. Casado (dir.), *La mise en œuvre des attributions environnementales du CSE* : BJT févr. 2022, n° BJT201a6). Dorénavant, s'agissant des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, le CSE doit être « informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II » de l'article L. 2312-8 du Code du travail. Le déménagement des locaux pouvant déboucher sur une modification des conditions d'emploi et de travail, l'information du comité sur les conséquences environnementales de cette mesure s'imposait (J.-Y. Kerbourc'h, *Les prérogatives d'ordre environnemental du comité social et économique* : JCP S.2021.1316. – Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-22.833). Relevons immédiatement que le déménagement au sein d'une même zone géographique, desservie par le même réseau de transport urbain constitue un argument inopérant pour refuser aux représentants du personnel une information environnementale adéquate. Autrement dit, même si l'employeur estime que la mesure projetée n'a aucune conséquence environnementale, il lui appartient de fournir les informations pertinentes pour démontrer cette allégation (comp. JCP S.2022.1100, préc.).

L'affirmation selon laquelle l'employeur est débiteur d'une information environnementale ne suffit cependant pas à prendre la mesure des difficultés pratiques engendrées par cette solution. En l'espèce, plusieurs questions se posaient. Ainsi, à partir de quand l'information environnementale délivrée peut-elle être considérée comme suffisante ? Le juge doit-il se borner à un contrôle formel ou procéder à un contrôle substantiel des informations fournies ? Quel est le périmètre de l'expertise lorsque l'expert n'est pas expressément saisi d'une question portant sur les conséquences environnementales de la mesure projetée ? Le jugement étudié offre, sur ces questions, quelques pistes de réflexion.

Tout d'abord, s'agissant de la suffisance de l'information, il invite à penser qu'un critère qualitatif doit être préféré au critère quantitatif pour apprécier la pertinence des informations transmises. En effet, les membres du CSE réclamaient des informations relatives à la « projection sur l'avenir et une évaluation concrète des conséquences environnementales du retrait du site, l'impact environnemental des déchets et des émissions de CO2 que le transport des collaborateurs, le renouvellement des outils et les changements de locaux pourraient engendrer ; l'évaluation de l'impact du projet sur la saturation des transports publics de voyageurs ; [la] responsabilité environnementale des fournisseurs et des sous-traitants ; [les] émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux

activités de transport amont et aval de l'activité de l'entreprise ; [les] engagements environnementaux du prestataire de déménagement retenu (véhicules propres, écoconduite, matériaux recyclables ou réutilisables, etc.) ; les émissions de gaz à effet de serre générées par le déménagement ; les caractéristiques des nouveaux mobiliers et équipements (matière, consommation d'énergie, etc.), traitement des anciens mobiliers et équipements (recyclage, réutilisation, valorisation des déchets, etc.) ; les incidences du déménagement sur les déplacements des salariés ou encore les investissements et actions envisagées pour favoriser la mobilité "verte" ». Ces demandes, très étendues, ne seront pas toutes satisfaites par la direction qui se bornera à fournir une étude répondant « aux exigences de la norme ISO 14064-1 » relative aux gaz à effet de serre et précisant « le coût carbone par rapport aux périmètres organisationnels/opérationnels des postes et [détaillant] les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité et les émissions indirectes liées aux moyens de transport individuels ». Dès lors que cette information est jugée suffisante (« le document présenté lors de la réunion du 15 novembre 2022 constitue une réponse détaillée, technique et normée à la question des impacts environnementaux du projet pour les salariés »), force est de relever qu'une information exhaustive n'est pas exigée de l'employeur. La question du niveau pertinent d'information demeure donc. Si le respect de normes ISO environnementales peut être un indice du respect de l'obligation d'information environnementale du CSE, il est légitime de se demander si elle devrait être seule suffisante. En effet, il n'apparaît pas déraisonnable d'exiger pour une opération de déménagement des informations sur les conséquences environnementales intrinsèques à ce dernier (transporteur, recyclage du matériel, etc.). Relevons également que la base de données économiques, sociales et environnementales doit contenir les informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique (A. Casado, *Les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE*, D. n° 2022-678 du 26 avril 2022 : JCP S 2022, act. 179). Dans le respect des dispositions des articles R. 2312-7 et suivants, la mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité (C. trav., art. L. 2312-18).

Dans l'espèce étudiée, le juge nantais considère que « l'information du CSE a été complète » à partir du 15 novembre, date à laquelle « la direction a présenté une étude technique d'impact répondant aux exigences en la matière, de sorte que le délai d'information » court à partir de cette date. Bien que des informations relatives aux conséquences environnementales du déménagement aient été transmises ultérieurement, le point de départ du délai pour que le CSE donne son avis n'a pas à être reporté en ce que « l'essentiel des informations nécessaires étaient déjà présentées et que le délai accordé par les textes est justement destiné à permettre le dialogue entre l'employeur et les élus pour avoir les précisions complémentaires nécessaires ».

Ensuite, s'agissant du contrôle opéré par le juge, deux points méritent d'être relevés. En premier lieu, avec beaucoup de lyrisme, le tribunal invite à penser que les juges seront d'autant plus rigoureux que le débiteur de l'obligation d'information et de consultation devrait avoir intégré la transition environnementale dans sa culture d'entreprise (« Il convient d'observer à titre liminaire que l'activité exercée par la société... en fait un acteur de la transition énergétique et que la question environnementale entre dans la culture de l'entreprise, au même titre que la musique pour un orchestre, le milieu marin pour une conserverie de poissons, ou la connaissance du corps humain pour les services de santé »). Cette exigence vis-à-vis des entreprises particulièrement averties en matière de transition environnementale paraît pertinente. Si l'heure n'est plus aux petits pas (« L'heure n'est pas aux petites retouches », prévient António Guterres le 6 février 2023 devant l'assemblée générale de l'ONU face à l'imminence du minuit apocalyptique, <https://press.un.org/fr/2023/sgsm21680.doc.html>), la mise en œuvre de la [loi Climat](#) ne doit pas se limiter à une opération de greenwashing ou relevant de l'illusion écologique. Partant, la consécration de standards élevés est une condition sine qua non pour engager une transition environnementale véritable. En effet, si une entreprise fortement impliquée dans la transition environnementale n'est soumise qu'à de faibles obligations, celles-ci seront plus éloignées de cette préoccupation auront beau jeu de plaider afin de ne pas être soumises à une contrainte informationnelle forte. Une telle solution serait funeste pour l'ensemble de l'humanité. Partant, pour les entreprises particulièrement impliquées dans la transition écologique, le tribunal décide que « la communication d'information et de documents sur les conséquences environnementales de décisions au CSE par la direction de l'entreprise devrait être une évidence, plus qu'une simple obligation légale ». Renforçant l'idée de la nécessité d'un changement rapide de paradigme sur la conscientisation de l'activité polluante de l'entreprise (IGAS, CGEDD, RSE et dialogue social, *Mode d'emploi, juil. 2013*, « toute entreprise, du fait de son activité, produit un impact plus ou moins marqué sur son environnement », n° 10, p. 7), le juge nantais affirme que « le caractère relativement récent du changement législatif » opéré par la [loi Climat](#) ne constitue pas un argument valable pour refuser de mettre en œuvre la réforme. Cette dernière précision est bienvenue car si les nouvelles obligations environnementales comportent des imprécisions, ne rien faire au prétexte de ces dernières serait mortifère.

En second lieu, le jugement offre des éléments de réflexion sur la question de savoir si l'information et la consultation environnementales doivent formellement faire l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour. En l'espèce, une telle présentation a été faite dès la réunion extraordinaire du 9 novembre 2022. Logiquement, ce seul fait ne suffit pas à satisfaire l'obligation de l'employeur ; l'obligation d'information est substantielle, non formelle. À l'inverse, l'absence de point distinct dans l'ordre du jour serait-il de nature à faire obstacle à la satisfaction de l'obligation d'information pesant sur l'employeur ? Une réponse négative s'impose en ce que le législateur n'a pas imposé cette formalité et qu'il convient de ne pas distinguer là où la loi ne distingue pas. Toutefois, il est certain qu'une présentation des informations environnementales dans un point distinct de l'ordre du jour constitue une modalité probatoire commode pour montrer que l'obligation a été remplie. On ne peut donc que conseiller une telle présentation en pratique.

Enfin, s'agissant du périmètre de l'expertise, le tribunal relève que la demande des représentants du personnel est « assez générale et ne précise pas qu'elle vise aussi spécifiquement l'aspect environnemental du projet ». Néanmoins, cette sollicitation n'est pas de nature à restreindre le nouveau périmètre de l'expertise tel qu'il résulte de la lettre nouvelle des [articles L. 2315-87-1, L. 2315-89 et L. 2315-91-1 du Code du travail](#) issus de la [loi Climat et résilience](#). Dans le cadre de ces consultations, « la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension » des projets soumis aux représentants du personnel sans qu'il soit nécessaire de recourir à une saisine spécifique sur la question environnementale. Autrement dit, dès lors qu'il est saisi, l'expert peut se prononcer sur les conséquences environnementales du projet de l'employeur.

2. Les sanctions de l'absence d'information et de consultation environnementale devant le CSE

Dans l'espèce étudiée, le juge nantais considère qu'il « n'y a pas lieu à suspension de la procédure puisque l'information du CSE a été complète ». Il convient néanmoins d'évoquer les deux sanctions envisageables : la suspension du projet et le délit d'entrave.

Il est acquis que la procédure d'information et de consultation du CSE doit précéder la décision du chef d'entreprise (C. trav., art. L. 2312-14). Contrairement au cas d'espèce où la décision de déménagement semblait déjà arrêtée, la procédure doit intervenir au stade du projet. Ce dernier, même formulé en termes généraux, doit être soumis au comité social et économique dès lors que son objet est assez déterminé pour qu'il soit perceptible que son adoption aura une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'il ne soit pas accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à le remettre en cause dans son principe (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 96-

[12.314](#) : *JurisData n° 96-12.314*). Lorsque la décision nécessite une mise en œuvre échelonnée dans le temps, le CSE doit être consulté à chaque nouvelle étape du projet (*Cass. soc.*, 7 févr. 1996, n° 93-18.756 et n° 93-18.758 ; *JurisData n° 1996-000366*). En cas de carence de l'employeur, le juge des référés peut être saisi afin d'obtenir la suspension des mesures envisagées tant que le CSE n'aura pas été régulièrement informé et consulté (*Cass. soc.*, 10 avr. 2008, n° 06-45.741 – *Cass. soc.*, 24 juin 2008, n° 07-11.411 ; *JurisData n° 2008-044539* – S. Guedes da Costa, BDESE incomplète : seule la voie de la procédure accélérée au fond est ouverte au CSE : *JCP S* 2022, 1029).

Dans l'hypothèse où le CSE ne s'estime pas suffisamment informé, il peut également saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour obtenir communication des informations nécessaires au bon déroulement de sa mission (*C. trav.*, art. L. 2312-15, al. 4). Cette saisine n'a normalement pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis (*C. trav.*, art. L. 2312-15, al. 5). Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'une opinion motivée, le juge peut décider la prolongation du délai dont dispose le comité pour rendre son avis. En l'absence de délais légaux, le point de départ du délai de consultation du CSE court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail (*C. trav.*, art. R. 2312-5). Ce délai est de 2 mois en cas d'intervention d'un expert (*C. trav.*, art. R. 2312-6, al. 2). Ainsi, dans l'espèce étudiée, le juge ayant constaté que l'obligation d'information avait été remplie à la date du 15 novembre, a justement fixé au 15 janvier 2023 la date à laquelle l'avis devait être rendu.

L'absence d'information et de consultation du comité peut également caractériser le délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance (*C. trav.*, art. L. 2317-1, al. 2). Cette solution est transposable à l'absence d'information environnementale. En effet, depuis la *loi Climat et résilience*, une information du CSE sur les conséquences environnementales des mesures intéressant la marche générale de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-8) ou au titre des informations et consultations récurrentes (*C. trav.*, art. L. 2312-17) est obligatoire. Par effet récursoire, cette modification du périmètre des attributions de la représentation élue du personnel fait évoluer le domaine de l'entrave au fonctionnement de cette institution. Bien que la détermination exacte du périmètre de cette infraction apparaisse délicate, il est certain que l'absence totale d'information environnementale la caractérise. Tel était le cas en l'espèce où l'employeur n'avait produit aucune information sur les conséquences environnementales de la mesure projetée lors de la première réunion de l'instance. Force est toutefois de constater que la peine encourue, à savoir une amende de 7 500 €, apparaît peu dissuasive (*C. trav.*, art. L. 2317-1). On peut donc se demander s'il ne serait pas intéressant de revoir le quantum de celle-ci pour appuyer la transition écologique.

Pour conclure cette rapide exégèse du jugement du tribunal de Nantes du 22 décembre 2022, on formulera un vœu : que l'exigence du contrôle opéré par les juges sur les informations environnementales transmises au CSE contraigne réellement les entreprises à mettre en place des stratégies de réduction de leurs empreintes environnementales. Être exigeant sur la décarbonation de nos sociétés est un impératif que notre société ne peut plus négliger.

Mots clés : Comité social et économique. - Information et consultation. - Information environnementale suffisante.

Textes : [C. trav.](#), art. L. 2312-8

Encyclopédies : [Travail Traité](#), fasc. 14-3, par Jean-Yves Kerbourch

Autres publications LexisNexis : Fiche pratique n° 4226 : Informer et consulter le CSE. – Lexis Pratique Social, fasc. 2505

© LexisNexis SA

d. Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-16.993 (alerte en matière de santé publique et environnement)



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 septembre 2022, 21-16.993, Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 21-16.993
ECLI:FR:CCASS:2022:SO01042
Publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 28 septembre 2022

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans, du 24 mars 2021

Président

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1042 F-B

Pourvoi n° E 21-16.993

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 SEPTEMBRE 2022

1°/ M. [M] [C], domicilié [Adresse 1], agissant en qualité de représentant du comité social et économique (CSE),

2°/ le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2], dont le siège est [Adresse 3],

ont formé le pourvoi n° E 21-16.993 contre l'arrêt rendu le 24 mars 2021 par la cour d'appel d'Orléans (chambre des urgences), dans le litige les opposant à la société Aldi marché [Localité 2], société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 4], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [C] et du syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Aldi marché [Localité 2], après débats en l'audience publique du 29 juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Orléans, 24 mars 2021), M. [C], en qualité de membre du comité social et économique de la société Aldi marché [Localité 2] (la société), a saisi la juridiction prud'homale le 21 août 2020, selon la procédure accélérée au fond, pour obtenir notamment la mise en place d'un registre du droit d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement au niveau de tous les magasins Aldi marché.

2. Le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2] est intervenu volontairement à l'instance.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le représentant du comité social et économique et le syndicat font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes tendant à ce qu'il soit ordonné, sous astreinte, à la société la mise en place du registre du droit d'alerte en matière de santé et d'environnement dans chaque établissement du périmètre de la société, qu'il lui soit enjoint de justifier de la mise en place de ces registres dans les établissements désignés, par constat d'huissier à ses frais, ce sous astreinte, et qu'il lui soit fait injonction de communiquer au représentant du comité social et économique la copie des actes d'huissiers constatant la mise en place des registres du droit d'alerte en matière de santé et d'environnement, ce sous astreinte, et de débouter le syndicat de sa demande de dommages-intérêts, alors « que le travailleur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, de même que le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un tel risque, alertent immédiatement l'employeur, cette alerte devant être consignée sur un registre spécial ; que pour dire que la société Aldi Marché [Localité 2] n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de santé et d'environnement dans chacun de ses magasins, la cour d'appel a retenu que ces magasins ne sont pas des entités légales indépendantes et qu'il ne s'agit pas d'établissements distincts au sens de l'article L. 2313-4 du code du travail, la société Aldi marché [Localité 2] n'étant dotée que d'un seul CSE ; qu'en statuant par ces motifs impropres à exclure que les magasins constituent le niveau pertinent de mise en place du registre, la cour d'appel a violé les articles L. 4133-1, L. 4133-2, et D. 4133-1 à D. 4133-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. Il résulte des articles D. 4133-1 à D. 4133-3 du code du travail que les alertes du travailleur ou du représentant du personnel au comité social et économique en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement sont consignées sur un registre spécial qui est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique.

5. Ayant constaté que la société n'était dotée que d'un seul comité social et économique et que le registre spécial était tenu au siège de l'entreprise dans les Yvelines à la disposition des représentants du personnel, la cour d'appel a exactement retenu que la société n'avait pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun des magasins de la société.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit septembre deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [C] et le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2]

M. [C] et le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2] font grief à l'arrêt confirmatif attaqué de les AVOIR déboutés de leurs demandes tendant à ce qu'il soit ordonné, sous astreinte, à la société Aldi marché [Localité 2] la mise en place du registre du droit d'alerte en matière de santé et d'environnement dans chaque établissement du périmètre de la société, qu'il lui soit enjoint de justifier de la mise en place de ces registres dans les établissements désignés, par constat d'huissier à ses frais, ce sous astreinte, et qu'il lui soit fait injonction de communiquer à M. [C], membre du CSE, la copie des actes d'huissiers constatant la mise en place des registres du droit d'alerte en matière de santé et d'environnement, ce sous astreinte, et d'AVOIR débouté le syndicat CGT des personnels Aldi marché [Localité 2] de sa demande de dommages et intérêts

ALORS QUE le travailleur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, de même que le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un tel risque, alertent immédiatement l'employeur, cette alerte devant être consignée sur un registre spécial ; que pour dire que la société Aldi Marché [Localité 2] n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de santé et d'environnement dans chacun de ses magasins, la cour d'appel a retenu que ces magasins ne sont pas des entités légales indépendantes et qu'il ne s'agit pas d'établissements distincts au sens de l'article L. 2313-4 du code du travail, la société Aldi Marché [Localité 2] n'étant dotée que d'un seul CSE ; qu'en statuant par ces motifs impropres à exclure que les magasins constituent le niveau pertinent de mise en place du registre, la cour d'appel a violé les articles L. 4133-1, L. 4133-2, et D. 4133-1 à D. 4133-3 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2022:SO01042

Analyse

▼ Titrages et résumés

Cassation civil - TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE - Hygiène et sécurité - Principes généraux de prévention - Obligations de l'employeur - Prévention des risques professionnels - Droit d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement - Registre spécial - Niveau de mise à disposition - Détermination

Il résulte des articles D. 4133-1 à D. 4133-3 du code du travail que les alertes du travailleur ou du représentant du personnel au comité social et économique en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement sont consignées sur un registre spécial qui est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique. Ayant constaté que la société n'était dotée que d'un seul comité social et économique et que le registre spécial était tenu au siège de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel, la cour d'appel a exactement retenu que la société n'avait pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun de ses sites

Cassation civil - REPRESENTATION DES SALARIES - Comité social et économique - Représentant du personnel au comité social et économique - Droit d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement - Registre spécial - Niveau de mise à disposition - Détermination

▼ Textes appliqués

Articles D. 4133-1 à D. 4133-3 du code du travail.

The background of the page is a dark, muted grey. Overlaid on this are several dried, pressed leaves. One leaf is prominently in the upper right, showing its veins and a slightly curled edge. Another leaf is below it, and a third is partially visible at the bottom. The leaves are a light, desaturated green-grey color.

04

Doctrine

**a. « Directive CSRD : quels enjeux de gouvernance et sociaux anticiper ? », JCP E,
23 févr. 2023**

ÉTUDE SOCIÉTÉS ET ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

SOCIÉTÉ

La directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, dite CSRD, vise à améliorer la pertinence, la comparabilité et la fiabilité des informations en matière de durabilité.

Quelles sont les exigences de la CSRD spécifiques aux enjeux de gouvernance et sociaux ? Comment s'articulent-elles avec les exigences actuelles de la NFRD et avec les récentes initiatives prises en France sur ces sujets ? Comment les entreprises peuvent-elles s'y préparer afin de les anticiper dans les meilleures conditions ?

1057

Directive CSRD : quels enjeux de gouvernance et sociaux anticiper ?

Eole Rapone, Juliane Dessard Jacques et Gépy Koudadje

Eole Rapone est avocat associé, Emeriane Avocats ; Juliane Dessard Jacques est avocate associée, Emeriane Avocats ; Gépy Koudadje est avocate, fondatrice du cabinet Exso

1 - Les différentes pièces du puzzle du « Pacte vert pour l'Europe » annoncé par la Commission européenne le 11 décembre 2019 poursuivent leur imbrication afin de réorienter les flux de capitaux vers des activités durables : « pour que le marché des investissements verts soit crédible, les investisseurs doivent disposer d'informations sur l'incidence qu'ont les entreprises dans lesquelles ils investissent en matière de durabilité. Sans ces informations, il est impossible d'orienter les financements vers des activités respectueuses de l'environnement »¹.

2 - Après l'entrée en vigueur progressive du règlement Taxonomie² visant à identifier les activités écono-

1 Comm. UE, Questions et réponses : proposition de directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, 21 avr. 2021.

2 PE et Cons. UE, règl. (UE) 2020/852, 18 juin 2020, sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088 : JOUE n° L 198, 22 juin 2020, p. 13 ; JCP E 2019, act. 878.

miques durables d'un point de vue environnemental, les entreprises concernées ont publié pour la première fois dans leur déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2021 des « indicateurs verts »³. Cette première étape n'est que le début d'un important chemin tracé par la *corporate sustainability reporting directive* (CSRD) publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 16 décembre 2022⁴.

La CSRD vise à améliorer la pertinence, la comparabilité et la fiabilité des informations en matière de durabilité. 50 000 entreprises de l'Union européenne seront tenues de respecter la CSRD contre 11 000 actuellement soumises à l'obligation de publier des informations non-financières conformément à la directive NFRD⁵.

3 - Un calendrier d'entrée en vigueur progressif est prévu : dès l'exercice 2024 (publication en 2025) pour les grandes entreprises cotées de plus de 500 salariés (déjà soumises à la NFRD), suivies des autres grandes entreprises (exercice 2025 pour une publication en 2026) et des petites et moyennes entreprises (PME) cotées (exercice 2026 pour une publication en 2027) avec possibilité pour ces dernières de déroger à l'application de la directive jusqu'à l'exercice 2028⁶. La directive devra être transposée en droit interne avant le 6 juillet 2024⁷.

4 - L'amélioration de la qualité et de la quantité des informations publiées en matière de durabilité, comprenant les droits environnementaux, les droits sociaux et les droits de l'homme, les facteurs de gouvernance, et la lutte contre la corruption et les actes de corruption⁸, appréciées par l'entreprise selon le

principe de « double importance relative »⁹, répond aux besoins des parties prenantes, notamment les investisseurs ayant besoin de ces informations pour répondre à leurs propres obligations au titre du règlement SFDR¹⁰.

5 - Dans les grandes lignes, la révision prévue par la CSRD de la directive comptable¹¹ se distingue de celle opérée par la NFRD¹² sur les principaux points suivants :

- extension du champ des sociétés concernées par l'obligation de publication d'informations en matière de durabilité, quelle que soit leur forme juridique, en ce compris les SAS en France non couvertes par la DPEF ;
- extension à toute filiale ou succursale européenne d'une société établie dans un pays tiers dès lors qu'elle réalise dans l'Union un chiffre d'affaires net supérieur à 150 millions d'euros sur deux exercices consécutifs avec des seuils spécifiques de bilan, chiffre d'affaires et nombre de salariés pour les filiales et de chiffre d'affaires pour les succursales ;
- publication dans une section dédiée et clairement identifiée du rapport de gestion ;
- obligation de respecter les normes d'information en matière de durabilité (*European Sustainability Reporting Standard* (ESRS)) établies par l'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), qui seront adoptées par la Commission par actes délégués d'ici le 30 juin 2023. Ces normes préciseront les informations prospectives, rétrospectives, qualitatives et quantitatives à publier. La liste des éléments que devront publier les PME est réduite et un jeu de normes adapté sera publié d'ici juin 2024 ;
- informations sur les activités propres à l'entreprise mais également sur sa chaîne de valeur y compris ses pro-

3 Les entreprises doivent communiquer les parts de leurs chiffres d'affaires, dépenses d'investissement (Capex) et dépenses opérationnelles (Opex) de l'exercice 2021 qui sont associées à des activités économiques éligibles et non-éligibles à la Taxonomie (PE et Cons. UE, régl. (UE) 2020/852, 18 juin 2020, préc., art. 8).

4 PE et Cons. UE, dir. (UE) 2022/2464, 14 déc. 2022, modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises : JOUE n° L 322, 16 déc. 2022, p. 15.

5 PE et Cons. UE, dir. 2014/95/UE, 22 oct. 2014, modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes : JOUE n° L 330, 15 nov. 2014, p. 1 ; JCP E 2014, act. 892.

6 a) Les grandes entreprises sont celles qui dépassent au moins deux des trois critères suivants : (i) un total du bilan de 20 millions d'euros, (ii) un chiffre d'affaires net de 40 millions d'euros, (iii) un nombre moyen de salariés au cours de l'exercice de 250 ; b) les moyennes entreprises sont celles ne dépassant pas au moins deux des trois critères suivants : (i) un total du bilan de 20 millions d'euros, (ii) un chiffre d'affaires net de 40 millions d'euros, (iii) un nombre moyen de salariés au cours de l'exercice de 250 ; et c) les petites entreprises sont celles ne dépassant pas au moins deux des trois critères suivants : (i) un total du bilan de 4 millions d'euros, (ii) un chiffre d'affaires net de 8 millions d'euros, (iii) un nombre moyen de salariés au cours de l'exercice de 50.

7 PE et Cons. UE, dir. (UE) 2022/2464, 14 déc. 2022, art. 5, 1.

8 Lecture combinée de l'article 1^{er}, 2), b) de la CSRD et de l'article 2, 24), du règlement (UE) n° 2019/2088 dit « Sustainable Finance Disclosure

Regulation » (SFDR) (PE et Cons. UE, régl. (UE) n° 2019/2088, 27 nov. 2019 : JOUE n° L 317, 9 déc. 2019, p. 1). L'expression « lutte contre la corruption et les actes de corruption » figurant à l'article 2, 24) de la SFDR pose question quant à la distinction peu explicite qu'elle opère entre « lutte contre la corruption », d'une part, et « actes de corruption », d'autre part.

9 PE et Cons. UE, dir. (UE) 2022/2464, 14 déc. 2022, art. 1^{er}, 4 : « les informations qui permettent de comprendre les incidences de l'entreprise sur les questions de durabilité, ainsi que les informations qui permettent de comprendre la manière dont les questions de durabilité influent sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de l'entreprise ».

10 Le règlement SFDR est entré en application le 10 mars 2021 ; son objectif principal est de favoriser la transparence des produits financiers distribués en Europe, notamment par une catégorisation des produits financiers en fonction de leur degré de durabilité (dits « article 6 », « article 8 » ou « article 9 »).

11 PE et Cons. UE, dir. 2013/34/UE, 26 juin 2013, relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil, cons. 3 : JOUE n° L 182, 29 juin 2013, p. 19.

12 PE et Cons. UE, dir. 2014/95/UE, 22 oct. 2014, modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes : JOUE n° L 330, 15 nov. 2014, p. 1.

La CSRD vise à améliorer la pertinence, la comparabilité et la fiabilité des informations en matière de durabilité

- duits et services, ses relations d'affaires et sa chaîne d'approvisionnement¹³ ;
- inclusion d'une description de la procédure de diligence raisonnable mise en œuvre concernant les questions de durabilité¹⁴ ;
- contrôle par un tiers indépendant qui devra, sur la base d'une mission d'assurance limitée (puis raisonnable au plus tard le 1^{er} octobre 2028), émettre un avis sur la conformité de cette information avec les exigences de la CSRD ;
- les informations, accessibles au public, devront être balisées conformément au format d'information électronique prévu par la réglementation européenne¹⁵ pour une exploitation plus simple pour les utilisateurs et entreprises et une centralisation des données permettant davantage de comparabilité.

6 - Outre les exigences additionnelles de la CSRD, un défi de mise en conformité s'annonce pour les entreprises du fait du volume très conséquent d'informations requises par les normes ESRS. De manière résumée, le projet de jeu de normes¹⁶ établi par l'EFRAG, en cours de revue par la Commission pour une adoption prévue d'ici juin 2023 contient :

- douze normes : 2 générales s'appliquant à tous les sujets de durabilité (*cross-cutting standards*) et comprenant la norme ESR 2 qui fixe les informations à fournir obligatoirement sur ces sujets¹⁷ ; et 10 thématiques (*topical standards*) applicables aux entreprises de tous secteurs d'activités (*sector-agnostic*)¹⁸ (5 applicables aux sujets environnementaux¹⁹, 4 aux sujets sociaux²⁰ et 1 sur les aspects de gouvernance²¹) et qui visent à compléter les informations requises par ESR 2 sur le thème spécifique qu'elle couvre dès lors que ces informations « thématiques » sont jugées significatives par l'entreprise concer-

née (à l'exception de certains sujets environnementaux pour lesquels cette appréciation n'est pas permise) ;

- ESRS 1 (*General Requirements*) présentant l'architecture et les concepts clés des ESRS, notamment la façon dont doivent être mises en œuvre certaines notions clés imposées par la CSRD, le contenu et la présentation du *reporting* de durabilité ;

- ESRS 2 (*General disclosures*) définissant 4 domaines qui devront être couverts par les normes thématiques : (i) gouvernance (processus, contrôles et procédures de gouvernance utilisés pour surveiller et gérer les impacts, les risques et les opportunités en matière de durabilité) ; (ii) stratégie (liens entre la stratégie de l'entreprise et l'impact ou la prise en compte par celle-ci des sujets de durabilité) ; (iii) gestion de l'impact, du risque et des opportunités (procédures et politiques d'identification, d'évaluation et de gestion des risques) ; et (iv) indicateurs et objectifs (mesure de la performance et des progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés) ;
- ESRS thématiques prévoyant un certain nombre d'informations à communiquer, dites exigences de publication (*Disclosure Requirement* ou DR), chacune se déclinant en données (*datapoints*) plus granulaires.

7 - Par rapport à la NFRD, à sa transposition en droit français en 2017²² et à la pratique récente des sociétés françaises dans les DPEF, les exigences de publication et *datapoints* qui devront être publiés mettent en lumière deux sujets majeurs et complémentaires sur lesquels les entreprises vont devoir monter en puissance : les aspects relatifs à la gouvernance et aux sujets sociaux.

8 - L'ambition affirmée par la CSRD est de ne pas se limiter aux sujets environnementaux, en ligne avec le rééquilibrage entre les trois piliers de la RSE (environnemental, social et gouvernance d'entreprise) récemment exprimé dans le rapport d'information du Sénat relatif à la RSE²³. Cela implique une forte mobilisation des entreprises sur ces deux derniers piliers au même titre que la mobilisation émergente pour l'environnement.

9 - Quelles sont les exigences de la CSRD spécifiques aux enjeux de gouvernance et sociaux ? Comment s'articulent-elles avec les exigences actuelles de la NFRD et avec les récentes initiatives prises en France sur ces sujets ? Comment les entre-

13 Un régime transitoire pendant 3 ans est prévu lorsque ces informations ne sont pas toutes disponibles, PE et Cons. UE, dir. (UE) 2022/2464, 14 déc. 2022, art. 1^{er}, 4, 3.

14 Le cas échéant, conformément aux exigences de l'Union imposant aux entreprises de mener une telle procédure.

15 Comm. UE, régl. (UE) 2019/815, 17 déc. 2018, complétant la directive 2004/109/CE par des normes techniques de réglementation précisant le format d'information électronique unique, dit ESEF : JOUE n° L 143, 29 mai 2019, p. 1.

16 Projet publié en anglais soumis à la Commission le 22 novembre 2022 : www.efrag.org/lab6. Les extraits cités dans le présent article sont une traduction libre.

17 ESRS 1 : *General requirements* et ESRS 2 : *General disclosures*.

18 Les normes propres à certains secteurs (*sector-specific*) et propres aux petites et moyennes entreprises sont en cours d'établissement et seront soumises à consultation publique.

19 ESRS E1 : *Climate change*. - ESRS E2 : *Pollution*. - ESRS E3 : *Water and marine resource*. - ESRS E4 : *Biodiversity and ecosystems*. - ESRS E5 : *Resource use and circular economy*.

20 ESRS S1 : *Own workforce*. - ESRS S2 : *Workers in the value chain*. - ESRS S3 : *Affected communities*. - ESRS S4 : *Consumers and end-users*.

21 ESRS G1 : *Business Conduct*.

22 Ord. n° 2017-1180, 19 juill. 2017, relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises : JO 21 juill. 2017, texte n° 13 ; JCP E 2017, act. 586.

23 Rapp. d'information Sénat n° 89, 27 oct. 2022, *Faire de la RSE une ambition et un atout pour chaque entreprise*.

prises peuvent-elles s'y préparer afin de les anticiper dans les meilleures conditions ?

10 - L'étude comparée des exigences actuelles en matière de reporting extra-financier au titre de la *soft law* et de la NFRD au regard des exigences à venir pour répondre aux exigences de la CSRD met en exergue les défis posés aux entreprises, tant pour les enjeux de gouvernance que pour les enjeux sociaux.

1. Enjeux de gouvernance

11 - La transposition de la NFRD en droit français avait donné lieu à l'explicitation dans le Code de commerce des thèmes devant être abordés dans la DPEF des sociétés concernées (C. com., art. L. 225-102-1 et R. 225-105). La gouvernance de l'entreprise et sa prise en compte des enjeux de durabilité en est absente même si des initiatives ont été récemment prises en France. Ce thème devient central dans la CSRD.

A. - Initiatives récentes en matière de gouvernance en France

12 - Sans être l'un des thèmes devant être renseigné dans la DPEF, la question de la gouvernance est abordée en France via le rapport sur le gouvernement d'entreprise et le rôle accru que les instances dirigeantes sont appelées à jouer en matière de durabilité, entraînant une réorganisation des directions des entreprises et l'intégration d'objectifs RSE dans les rémunérations variables.

1° Intégration de la durabilité dans les missions des organes de gouvernance

13 - En inscrivant dans les missions des organes de gouvernance le fait de déterminer les orientations de l'activité de l'entreprise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de cette activité (C. com., art. L. 225-35, pour les SA à conseil d'administration. - C. com., art. L. 225-64, pour les SA à directoire et conseil de surveillance), la loi Pacte²⁴ a placé la durabilité en composante stratégique de l'entreprise. Le rapport annuel de l'Autorité des marchés financiers (AMF) sur le gouvernement d'entreprise²⁵ illustre le fait que les sujets de durabilité sont de plus en plus traités au niveau des conseils et de ses comités. L'AMF souligne le recours à des administrateurs ayant des compétences en la matière²⁶, la progression de

formations au sein des conseils²⁷ ainsi que la mise en place de comité dédié²⁸.

14 - La récente révision du Code AFEP-MEDEF en décembre 2022²⁹ afin d'y intégrer les sujets de RSE est un autre exemple du rôle que les conseils d'administration³⁰ et ses comités sont appelés à jouer en matière de durabilité. Le Code insiste sur l'importance de la formation des administrateurs et recommande désormais que les sujets relatifs à la RSE fassent l'objet d'un travail préparatoire réalisé par un comité spécialisé du conseil.

15 - En réponse aux préoccupations de la place et aux incertitudes juridiques relatives au *say on climate*³¹, le Code prévoit les recommandations suivantes :

- le conseil d'administration est appelé à déterminer des orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE, sur proposition de la direction générale ;
- la direction générale doit présenter au conseil les modalités de mise en œuvre de cette stratégie avec un plan d'action avec horizons de temps et l'informer annuellement des résultats obtenus ;
- le conseil doit examiner annuellement les résultats obtenus et l'opportunité, le cas échéant, d'adapter le plan ou de modifier les objectifs ; et
- la stratégie climatique et les principales actions engagées sont présentées à l'assemblée générale au moins tous les 3 ans ou en cas de modification significative.

16 - En recommandant une « présentation » de la stratégie climatique à l'assemblée générale et non une « soumission » ou une « approbation » de celle-ci, le Code AFEP-MEDEF semble fixer un degré d'exigence moindre qu'un *say on climate* qui requiert un vote consultatif des actionnaires sur le plan climatique de l'entreprise.

17 - Ces récentes évolutions plaçant la RSE au cœur de la gouvernance sont cependant à nuancer : malgré une prise de conscience globale par les conseils, ces enjeux seraient dans 63,9 % des cas évoqués occasionnellement, voire jamais, comme facteur de prise de décision par les membres du

24 L. n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte : JO 23 mai 2019, texte n° 2 ; JCP E 2019, act. 281 ; JCP E 2019, act. 359.

25 AMF, rapp. sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, 1^{er} déc. 2022.

26 « 87 % des sociétés analysées communiquent sur les compétences de leurs administrateurs en matière de RSE ».

27 « seules 48 % des sociétés détaillent, ou simplement mentionnent, la formation de leurs administrateurs en matière de RSE » ; « prévoit une formation régulière sur des sujets pertinents pour la société, en particulier en matière de RSE, et à faire état du contenu de cette formation ».

28 « Un "comité RSE" a été mis en place par 82 % des sociétés de l'échantillon ».

29 Sur cette 8^e version du Code Afep-Medef, V. Mise à jour du Code Afep-Medef - Poursuite du renforcement de la RSE dans la gouvernance des sociétés cotées : JCP E 2023, act. 71, aperçu rapide B. Marpeau et T. Damour.

30 Par commodité et simplification, nous faisons référence au conseil d'administration mais ces observations s'appliquent également aux directoires des SA à directoire et conseil de surveillance.

31 E. Raponi, J. Dessard Jacques, *Say on climate : assemblées générales 2022 sous haute tension : Dr. sociétés 2022, étude 8, n° 10.*

L'ambition affirmée par la CSRD est de ne pas se limiter aux sujets environnementaux

conseil³². De plus, la formation RSE des administrateurs serait encore insuffisante et devrait également être étendue aux membres de la direction³³.

2° Réorganisation des directions et intégration d'objectifs RSE dans les rémunérations variables

18 - En conséquence de la place trouvée par les sujets de durabilité au sein des conseils, le visage des directions des entreprises est en pleine évolution. Ce phénomène est marqué par la mise en place de directions dédiées (« RSE », « ESG », « de l'impact » ou encore « de l'engagement » : plus de 60 % des grandes entreprises auraient créé ce type de directions au cours des 5 dernières années)³⁴. Le déploiement de la politique RSE appelle un déclouonnement des organisations traditionnelles en silo. Le caractère transverse des enjeux RSE, liés aux indicateurs financiers, pousse les entreprises à revoir leur organisation et à notamment impliquer leur direction financière.

Les évolutions en 2022 du Code AFEP-MEDEF, en ligne avec les récentes recommandations du Haut Comité de gouvernement d'entreprise (HCGE)³⁵ et de l'AMF, portent également sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux afin qu'elle intègre plusieurs critères liés à la RSE dont, désormais, au moins un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise. Un récent baromètre³⁶ souligne que 63 % des sociétés du SBF 120³⁷ ont déjà intégré au moins un objectif climat/environnement dans la politique de rémunération long terme de leur dirigeant.

19 - Si ces évolutions récentes sont sur la bonne voie pour répondre à certaines des exigences en matière de gouvernance posées par la CSRD et le projet d'ESRS, elles sont insuffisantes. Le reporting de durabilité va plus loin, nécessitant une préparation active des entreprises pour s'y conformer.

B. - Principaux enjeux du reporting de durabilité

20 - La gouvernance, centrale dans le reporting de durabilité, est visée à la fois par le projet de norme générale ESR 2 et par

un projet de norme thématique dédiée (ESRS G1 : *Business Conduct*). La gouvernance est

appréhendée par la CSRD de manière large et, en cohérence avec la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité³⁸, l'accent est mis sur le devoir de diligence et l'éthique dans les affaires.

1° Élargissement du concept de gouvernance

21 - La CSRD aborde la gouvernance sous l'angle traditionnel « des organes d'administration, de direction et de surveillance » ainsi que sous un angle beaucoup plus vaste en incluant les parties prenantes.

a) D'une appréciation limitée de la gouvernance

22 - En matière de gouvernance, la CSRD requiert que le rapport de durabilité contienne notamment : « une description du rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance concernant les questions de durabilité ainsi qu'une description de leur expertise et de leurs compétences s'agissant d'exercer ce rôle ou des possibilités qui leur sont offertes d'acquiescer cette expertise ou ces compétences ». Ce type de description se retrouve dans certaines DPEF d'émetteurs français³⁹ et est en résonance avec les récentes recommandations de l'AMF dans son rapport annuel. Il en est de même pour les « informations sur l'existence de systèmes d'incitation liés aux questions de durabilité qui sont offerts aux membres des organes d'administration, de direction et de surveillance » qui devront figurer dans le rapport de durabilité et sont également en ligne avec les évolutions du Code AFEP-MEDEF.

b) À une appréciation extensive

23 - ESRS 2 définit la gouvernance comme : « le système par lequel l'entreprise est dirigée et contrôlée dans l'intérêt des actionnaires et des autres parties prenantes. La gouvernance implique un ensemble de relations entre la direction de l'entreprise, son Conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. La gouvernance fournit la structure et les processus par lesquels les objectifs de l'entreprise sont définis, les progrès par rapport aux performances sont suivis et les résultats sont évalués [...] ».

32 Étude IFA, ORSE et PwC France et Maghréb, *La Responsabilité Sociale des Entreprises, nouvelle priorité stratégique des administratrices et administrateurs ?*, mars 2022, citée dans *Rapp. d'information Sénat n° 89*, 27 oct. 2022.

33 *Rapp. d'information Sénat n° 89*, 27 oct. 2022, préc., p. 115.

34 C. Desjardins, *Les sujets ESG montent en puissance dans les directions financières*, 26 nov. 2022.

35 HCGE, *rapp.* 2022, p. 16.

36 IFA, *Chapter Zero France et Ethics & Bounts, SBF 120 - Baromètre des rémunérations - Le climat dans la politique de rémunération des CEO*, 2^e éd., nov. 2022.

37 Sur 104 sociétés qui attribuent une rémunération variable long terme.

38 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 en date du 23 février 2022. - V. not. sur cette proposition, B. Parance, *L'ambition européenne d'un devoir de vigilance, une belle avancée !* : JCP E 2022, 1153.

39 Par exemple, dans son document d'enregistrement universel, Bic présente de façon visuelle la gouvernance RSE à tous les niveaux de l'entreprise (du top management aux opérationnels), en déterminant les rôles et responsabilités de chaque organe de gouvernance ainsi que les interactions entre les différentes instances.

Le terme « parties prenantes » est défini par ESRS 1 comme : « [...] celles qui peuvent affecter ou être affectées par l'entreprise », comprenant deux principaux groupes : « (a) les parties prenantes concernées : individus ou groupes dont les intérêts sont affectés ou pourraient être affectés - positivement ou négativement - par les activités de l'entreprise et ses relations commerciales directes et indirectes tout au long de sa chaîne de valeur ; et (b) les utilisateurs des déclarations de durabilité [...] ». Si les salariés et représentants du personnel comptent à l'évidence parmi les parties prenantes, la définition très large du terme pose question sur la capacité des entreprises à pouvoir identifier leurs parties prenantes de manière adéquate et à répondre aux exigences de la CSRD requérant des informations relatives à leur prise en compte et à leurs interactions avec leur gouvernance⁴⁰. Les entreprises françaises vont devoir se familiariser avec le rôle et l'importance donnée aux parties prenantes par la CSRD, et formaliser le cas échéant leurs relations⁴¹.

2° Devoir de vigilance et éthique des affaires renforcés

24 - La gouvernance est également appréhendée par la CSRD dans le cadre de la vigilance que doit avoir l'entreprise dans ses relations d'affaires et tout au long de sa chaîne de valeur. Doit ainsi figurer dans le rapport de durabilité la description (i) « de la procédure de diligence raisonnable mise en œuvre par l'entreprise concernant les questions de durabilité » ; (ii) « des principales incidences négatives, réelles ou potentielles, liées aux propres activités de l'entreprise et à sa chaîne de valeur, y compris ses produits et services, ses relations d'affaires et sa chaîne d'approvisionnement, des mesures prises pour recenser et surveiller ces incidences » ; et (iii) « de toute mesure prise par l'entreprise pour prévenir, atténuer, corriger ou éliminer les incidences négatives, réelles ou potentielles, et du résultat obtenu à cet égard ».

Il convient de noter que le champ d'application du devoir de vigilance en France (C. com., art. L. 225-102-4 et L. 225-102-5)⁴² n'est pas aligné avec celui de la CSRD et est beaucoup plus restrictif que ce dernier (il concerne à ce jour les sociétés employant, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins

5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés en France ou à l'étranger). Une attention particulière doit être portée par les entreprises françaises actuellement non soumises au devoir de vigilance pour s'y préparer car ce dernier devient un point fort de l'appréciation de la gouvernance au regard de la CSRD et du projet de directive sur le devoir de vigilance européen⁴³. Le projet de norme thématique relatif à la gouvernance⁴⁴ approfondit encore l'acception large du terme « gouvernance » en visant la publication d'informations relatives à l'éthique des affaires de l'entreprise. Devraient notamment être publiées des informations relatives à la promotion d'une culture d'entreprise en matière de conduite éthique des affaires ; à la gestion des relations avec les fournisseurs ; à la prévention des faits de corruption ; à l'influence politique et au lobbying ; à la protection des lanceurs d'alerte ; et aux pratiques de paiement, notamment en ce qui concerne les retards de paiement aux PME. Du fait de l'étendue des thèmes couverts par la gouvernance, telle qu'appréhendée par la CSRD, la marche à franchir est très haute pour une grande majorité des entreprises françaises. Il en est de même pour les enjeux sociaux.

2. Enjeux sociaux

25 - Seront traités les principaux enjeux du reporting extra-financier, puis, de celui de durabilité qui le remplacera à l'horizon de l'exercice 2024.

A. - Principaux enjeux du reporting extra-financier

26 - Les aspects sociaux ont ceci de particulier qu'ils concernent directement des parties prenantes clés (salariés et représentants du personnel) et touchent au droit social ayant une force obligatoire, contrairement à la *soft law* qui singularise traditionnellement la RSE.

Les enjeux du reporting sont abordés principalement vis-à-vis des investisseurs et des représentants du personnel.

1° Vis-à-vis des investisseurs

27 - La DPEF présente des informations sur la manière dont l'entreprise prend en compte les conséquences sociales de son activité. Ces informations sont relatives aux accords collectifs d'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des sala-

40 J.-J. Daigre, *Vers un « conseil des parties prenantes » dans les grandes sociétés ?* : JCP E 2022, 1411.

41 « Une norme [ESRS2, 3, 43, (a)] le laisse clairement entendre "l'entreprise publie une description résumée [...] : (a) des parties prenantes de l'entreprise, de l'existence ou non d'un engagement à leur égard et de quelles catégories de parties prenantes, son organisation, son objectif et la manière dont ses résultats sont pris en compte par l'entreprise". On voit se dessiner une nécessaire organisation de la représentation des parties prenantes dans la société aux côtés de ses organes de gouvernance (au sens étroit) et d'une mise en relation entre les deux » (JCP E 2022, 1411, note J.-J. Daigre).

42 L. n° 2017-399, 27 mars 2017, sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre : JO 28 mars 2017, texte n° 1 ; JCP E 2017, act. 250 ; JCP E 2017, 1193.

43 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 en date du 23 février 2022. - Sur cette proposition, V. not. B. Parance, *L'ambition européenne d'un devoir de vigilance, une belle avancée ! Commentaire de la proposition de directive européenne relative au devoir de vigilance des entreprises du 23 février 2022* : JCP E 2022, 1153, préc.

44 ESRS G1 : Business conduct.

Le déploiement de la politique RSE appelle un décloisonnement des organisations traditionnelles en silo

riés, aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités, aux actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées (*C. com.*, art. L. 225-102-1).

28 - En pratique, la DPEF met en exergue, au regard d'un principe de double matérialité, les politiques sociales de l'entreprise ou du groupe. À titre illustratif, concernant la méthodologie, une DPEF⁴⁵ d'un groupe du secteur du luxe présente une synthèse des attentes des employés et de leurs représentants, de la proposition de l'employeur et des exemples non exhaustifs de modalités de dialogue et actions mises en œuvre. Concernant les informations publiées, une étude récente des DPEF de 100 entreprises souligne que deux tiers indiquent des informations sur les écarts salariaux femme/homme. Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération globaux sont eux publiés par moins de 25 % d'entre elles⁴⁶. Selon cette étude, les critères ESG se développent dans la rémunération variable des managers et concernent le plus souvent une réduction de l'empreinte carbone. Cette pratique semble s'inscrire dans la tendance, précédemment exposée en matière de gouvernance, d'intégration de critères liés à des objectifs climatiques dans la rémunération des dirigeants⁴⁷.

29 - Précisons enfin que le bilan social, qui récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social (*C. trav.*, art. L. 2312-30), est adressé aux actionnaires des sociétés par actions (*C. trav.*, art. L. 2312-32). Ce bilan contient des informations plus détaillées que celles de la DPEF.

2° Vis-à-vis des représentants du personnel

30 - Depuis la loi Climat et Résilience du 22 août 2021⁴⁸, le comité social et économique (CSE) est notamment informé des « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » lors des consultations récurrentes, à savoir celles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav.*, art. L. 2312-17). À cet effet, sauf dispositions conventionnelles contraires, la base de

données économiques sociales et environnementales (BDESE) des grandes entreprises cotées atteignant certains seuils, ac-

cessible aux élus du CSE et délégués syndicaux, contient en substance le bilan social (*C. trav.*, art. L. 2312-28 et L. 2312-35. - *C. trav.*, art. R. 2312-9)⁴⁹ ainsi que la DPEF dont les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (*lecture combinée de C. trav.*, art. L. 2312-25, L. 2312-36 et R. 2312-9). Son contenu peut être négocié au niveau de l'entreprise (ce qui peut constituer en matière de RSE un indicateur de bonne gouvernance⁵⁰) et d'autres informations sociales encore sont transmises au CSE dans le cadre de consultations récurrentes (*V. par ex. C. trav.*, art. L. 2312-27, sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans le cadre de la consultation sur la politique sociale). Ainsi, les entreprises soumises à la DPEF ont une expérience éprouvée du reporting en matière sociale, lequel connaît une intégration des enjeux environnementaux.

B. - Principaux enjeux du reporting de durabilité

31 - Seront évoqués, d'abord, le dialogue social sur les informations de durabilité, puis, les projets de normes ESRS sur la « main-d'œuvre interne » (*own workforce*), et enfin, les principaux aspects d'une stratégie sociale durable. Ne seront pas traités les projets de normes sociales ESRS sur les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés affectées et les consommateurs et utilisateurs finaux.

1° Dialogue social sur les informations de durabilité

32 - La CSRD prévoit que « La direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs au niveau approprié et discute avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. L'avis des représentants des travailleurs est communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés »⁵¹.

Le terme « avis » laisse penser que le CSE pourrait à l'avenir être informé et consulté sur les informations de durabilité. Cela semblerait cohérent avec l'appréciation extensive de la gouvernance portée par la CSRD. Se pose la question de savoir si lors de la transposition de la directive une faculté de négociation collective sera ouverte sur ce thème.

45 Kering, Document d'enregistrement universel, 2021, p. 251.

46 Deloitte, Ernst & Young, Medef, Reporting ESG des entreprises françaises : sont-elles prêtes pour la CSRD ? 4 bilan annuel de la mise en œuvre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2022, p. 54.

47 Deloitte, Ernst & Young, Medef (2022), p. 14.

48 L. n° 2021-1104, 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite loi Climat et résilience, art. 40 et 41 : JO 24 août 2021, texte n° 1 ; JCP E 2021, act. 606.

49 D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017, relatif au comité social et économique : JO 30 déc. 2017, texte n° 82 ; JCP E 2018, act. 49.

50 www.impact.gouv.fr, consulté le 14 janvier 2022.

51 PE et Cons. UE, dir. (UE) 2022/2464, 14 déc. 2022, préc., art. 1^{er}.

2° Projet de norme ESRS sur la « main-d'œuvre interne »

33 - Le projet de norme de l'EFRAG sur la « main-d'œuvre interne » vise à indiquer les exigences de publication qui permettront aux utilisateurs des déclarations de durabilité de comprendre les impacts significatifs sur la « main-d'œuvre », ainsi que les risques et opportunités significatifs qui y sont liés⁵². Il est exigé des entreprises qu'elles décrivent les caractéristiques des salariés, mais aussi des travailleurs non-salariés⁵³, ce qui constituerait une nouveauté par rapport à la DPEF.

34 - Les exigences de publication concerneraient :

- d'une part, le résultat de l'évaluation des impacts, risques et opportunités significatifs en matière de durabilité et son interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires de l'entreprise ; et
- d'autre part, les opinions et les attentes de la « main-d'œuvre interne » et la manière dont elle a influencé la stratégie de durabilité et le modèle d'affaires de l'entreprise⁵⁴.

Ces exigences de reporting semblent donc plus ambitieuses que celles de la DPEF.

35 - Du reste, le projet de normes prévoit des exigences de publication, obligatoires ou à mentionner si elles présentent une importance particulière pour l'entreprise concernée⁵⁵. Outre la stratégie indiquée selon ESRS 2, les exigences de publication seraient relatives à la « gestion des impacts, risques et opportunités » et aux « indicateurs et objectifs ».

36 - En premier lieu, en matière de gestion des impacts, risques et opportunités, devraient être publiés⁵⁶ (i) les politiques relatives à la « main-d'œuvre interne »⁵⁷, (ii) le processus d'engagement avec la « main-d'œuvre interne » et les représentants des travailleurs au sujet des impacts⁵⁸, (iii) le processus de remédiation des impacts négatifs et canaux permettant à la « main-d'œuvre interne » de faire part de ses préoccupations⁵⁹, (iv) et les mesures relatives aux impacts matériels sur la « main-d'œuvre interne » et les approches pour atténuer les risques importants et saisir les opportunités importantes liées à la « main-d'œuvre interne », ainsi que l'efficacité de ces actions⁶⁰.

52 ESRS SI : *Own workforce*, 1.

53 ESRS SI, 6.

54 ESRS SI, 14.

55 ESRS SI, 9.

56 ESRS SI, SI-1 à SI-4.

57 ESRS SI-1.

58 ESRS SI-2.

59 ESRS SI-3.

60 ESRS SI-4.

À titre illustratif, les « politiques relatives à la main-d'œuvre interne »⁶¹ viseraient à comprendre dans quelle mesure l'entreprise dispose de politiques qui traitent de l'identification, l'évaluation, la gestion et/ou de la correction des impacts significatifs sur sa « main-d'œuvre interne », ainsi que des politiques qui couvrent les impacts, risques et opportunités significatifs liés à celle-ci. Le reporting concernerait par exemple les droits de l'homme dont les droits des travailleurs⁶², notamment les politiques et les engagements pour prévenir ou atténuer les risques et effets négatifs pour les travailleurs de la réduction des émissions de carbone et de la transition vers des opérations plus vertes et neutres sur le plan climatique, ainsi que pour offrir des opportunités aux travailleurs (création d'emplois, amélioration des compétences, y compris des engagements explicites en faveur d'une « transition juste »)⁶³.

Le reporting de durabilité inviterait ainsi les entreprises à développer un « dialogue économique, social et environnemental »⁶⁴ avec les représentants du personnel pour accompagner la transformation de leurs modèles d'affaires. Or, le droit social français privilégie la négociation collective au niveau de l'entreprise et commence à tenir davantage compte d'enjeux environnementaux en matière de dialogue social⁶⁵. Il s'agit donc là pour les entreprises d'un levier juridique à saisir dans une économie visant à devenir durable. En pratique, la marche à franchir est encore haute : le dernier bilan de la négociation collective indique qu'en 2021 « encore peu d'accords collectifs mentionnent la transition écologique comme thématique prioritaire pour les années à venir »⁶⁶. Les partenaires sociaux se saisiront-ils des normes de durabilité pour accélérer la transition écologique des entreprises ? En toute hypothèse, les entreprises devront être vigilantes au risque de mise en cause de leur responsabilité en cas d'engagement unilatéral dans le

61 ESRS SI-1.

62 ESRS SI-1, 23, a).

63 ESRS SI, ann. B, AR 10.

64 G. Cette et G. Koudadje, *Premiers pas vers un dialogue économique, social et environnemental* : SSL 23 mai 2022.

65 V. L. n° 2021-1104, 22 août 2021, dite *Climat et Résilience*, préc., art. 40 et 41 - V. aussi l'article L. 2242-17, 8° du Code du travail sur la négociation obligatoire supplétive sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail, et les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés sur leur trajet domicile-travail.

66 *La négociation collective en 2021, bilan & rapports*, édition 2022, p. 398 : par exemple, il est fait état d'un accord récent d'une entreprise du secteur de l'immobilier de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans lequel l'entreprise s'engage à sensibiliser, informer et former sur les enjeux écologiques et à développer ses actions en matière de RSE, de biodiversité, de climat et de politique carbone. Un autre accord de GEPP d'une entreprise du secteur de l'habillement mentionne que la transition écologique n'a pas vocation à impacter à court ou moyen terme ses métiers, mais rappelle les mesures liées à la réduction des émissions de carbone émises par les collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail (télétravail, formation à distance, covoiturage).

Le reporting de durabilité inviterait ainsi les entreprises à développer un « dialogue économique, social et environnemental » avec les représentants du personnel

rapport de durabilité, notamment s'agissant de formation ou de garantie d'emploi⁶⁷.

37 - En second lieu, en matière d'indicateurs et objectifs, le projet de norme prévoit 13 exigences de publication. Pour l'essentiel, elles correspondraient à des indicateurs de la DPEF ou de la BDESE (organisation du dialogue social, rémunération, absentéisme, santé et sécurité, formation...) mais seraient parfois plus précises (par exemple sur les écarts de rémunération⁶⁸ ou les informations concernant les travailleurs des pays étrangers...).

38 - Soulignons néanmoins une exigence de publication qui n'est prévue à notre connaissance ni par la DPEF, ni la BDESE. Elle serait relative aux incidents et plaintes liées au travail, y compris le harcèlement et les discriminations. Les entreprises devraient donc s'approprier ce nouvel indicateur qui pourrait aboutir à renforcer les politiques de lutte contre le harcèlement et les discriminations.

3° Principaux aspects d'une stratégie sociale durable

39 - Les indicateurs sociaux élaborés en France par les entreprises sont déjà aujourd'hui nombreux eu égard à l'état d'avancement du modèle social. Pour autant, la hauteur de la marche à franchir d'ici 2024 ne doit pas être négligée, en particulier s'agissant du reporting sur la gestion des impacts, risques et opportunités, notamment concernant les questions de durabilité liées aux droits environnementaux. Il en est de même s'agissant des données relatives à la « main-d'œuvre interne » située à l'étranger pour les groupes internationaux.

40 - À cet égard, le reporting de durabilité doit être vu comme un outil de pilotage d'une stratégie sociale durable. Anticiper cette transformation appelle notamment les entreprises à :

- élaborer, d'abord, une stratégie sociale visant à assurer la compatibilité de leur modèle commercial avec les objectifs climatiques de l'UE. Cette stratégie sera adaptée au fur et à

mesure de l'état d'avancement des connaissances scientifiques sur le changement climatique et des innovations en matière de lutte contre le changement climatique, dans un contexte de « guerre des talents » ;

- former, ensuite, dès maintenant, les directions des ressources humaines et les représentants du personnel au changement climatique et à ses

incidences économiques et sociales ;

- déterminer, par la suite, dans le cadre du dialogue social, un nombre raisonnable d'indicateurs ESG pertinents afin de tenter de prémunir l'entreprise de contentieux sociaux à l'issue incertaine ;

- recenser, enfin, les travailleurs non-salariés et identifier les droits sociaux dont ils pourraient bénéficier sans risque de requalification de la relation de travail en contrat de travail.

41 - **Conclusion.** - En conclusion, l'atteinte des objectifs climatiques de l'UE demande aux entreprises d'adapter leur gouvernance et de concilier performance économique et sociale pour que le changement soit acceptable par les citoyens. Dans cette logique, la CSRD rééquilibre les trois piliers de la RSE et présente un défi majeur pour les entreprises qui devront se conformer à ce reporting de durabilité exigeant, qu'elles soient cotées, non cotées, ETI ou PME.

Outre un risque réputationnel, l'absence de reporting de qualité en matière sociale et de gouvernance pourrait faire courir le risque aux entreprises de se couper de sources de financement, ces sujets focalisant l'attention des investisseurs. Or, les transitions énergétiques et climatiques nécessitent des investissements massifs⁶⁹.

La CSRD est une illustration récente d'une volonté politique de transformer le modèle économique européen afin de lutter contre le changement climatique. Dans son sillage, un nouveau droit durable des affaires émerge auquel les entreprises devront s'adapter afin de dépasser la stricte mise en conformité pour construire des modèles d'affaires créateurs de valeur durable. ■

67 V. par ex. Cass. soc., 14 janv. 2003, n° 00-43.879 : JurisData n° 2003-017248 ; Bull. civ. V, n° 7. - Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-17.501 : JurisData n° 2003-021084 ; Bull. civ. V, n° 294.

68 ESRS S1-16, 97.

69 J. Pisanni-Ferry et S. Mahfouz (nov. 2022), *L'action climatique : un enjeu macroéconomique* : France Stratégie, note d'analyse n° 114.

b. « Engager les salariés dans la sobriété énergétique », Les Cahiers du DRH, févr. 2023

Engager les salariés dans la sobriété énergétique



Gépy KOUDADJE

Avocate fondatrice du cabinet Exso
Chargée d'enseignement
(Paris-I Panthéon-Sorbonne)
et intervenante à Sciences Po Paris Exed

À quoi correspond l'impératif de sobriété énergétique ? Quelles règles les entreprises sont-elles tenues de respecter ? Quelles sont les pistes d'actions à explorer pour y parvenir ?

L'impératif de sobriété énergétique, accéléré par les difficultés d'approvisionnement en gaz liées à la guerre en Ukraine, est une manifestation tangible pour les entreprises des transitions énergétiques et climatiques à l'œuvre. Rappelons en effet que dans la continuité de l'accord de Paris sur le climat de 2015, la France a pour objectif la neutralité carbone dès 2050, soit un équilibre entre les flux annuels d'émission et les flux d'absorption. Plus précisément, est visée comme étape intermédiaire une réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 50 % entre 1990 et 2030. La baisse nette sur cette période devrait atteindre près de 55 % conformément à l'objectif de l'Union européenne. En pratique, l'étape intermédiaire de 2030 implique un doublement du rythme annuel de baisse des émissions pour atteindre - 4,7 % en moyenne sur la période 2022-2030. Des pans entiers de l'économie ⁽¹⁾ devront

se transformer afin de réduire les émissions de GES en vue de limiter les effets potentiellement dramatiques et imprévisibles du changement climatique. Il s'agit d'un véritable changement de société dans le-

quel la consommation d'énergie devra baisser, mais celle de l'électricité augmenter pour remplacer les énergies fossiles ⁽²⁾ (gaz, pétrole et charbon).

C'est dans ce contexte que les pouvoirs publics ont présenté le 6 octobre 2022 un plan de sobriété énergétique visant à réduire de 10 % la consommation d'énergie sur les deux prochaines années par rapport à 2019. Au sens du Gouvernement, la sobriété est « un concept simple : des économies choisies plutôt que des coupures subies » ⁽³⁾. La définition de

Shift Project, Le plan de transformation de l'économie française, éd. Odile Jacob, 2022.

(2) RTE : Futurs énergétiques 2050, Principaux résultats, oct. 2021.

(3) « Plan de sobriété énergétique, une mobilisation générale », communiqué de presse, 6 oct. 2022.

(1) Pour plus de précisions, voir par exemple : <https://transitions2050.ademe.fr>, consulté le 10 octobre 2022 ; The



Nouveaux enjeux

la notion de sobriété donnée par le GIEC est sensiblement plus étoffée. Elle s'entend comme « un ensemble de politiques, mesures et pratiques du quotidien permettant d'éviter des demandes d'énergie, de matériaux, de biens et de terre, tout en assurant le bien-être de tous les humains dans les limites planétaires. La sobriété ne doit pas seulement concerner les usages ou la demande d'énergie, mais bien l'ensemble des conditions sociales, réglementaires et des infrastructures qui soutiennent une demande en énergie. Pour cette raison, elle doit être inscrite au cœur de la politique climatique et ne pas viser les seuls changements de comportements individuels, mais bien des modifications des infrastructures, des normes juridiques et sociales qui agissent sur cette demande »⁽⁴⁾.

Concrètement, les directions des ressources humaines se trouvent face à un nouveau défi dans le cadre de la transition énergétique, celui d'engager les salariés dans la sobriété énergétique de l'entreprise. Elles sont appelées à mettre en œuvre des politiques sociales permettant d'éviter une demande d'énergie tout en assurant le bien-être des salariés.

Il leur revient ainsi :

- d'une part, de décliner concrètement les politiques climatiques ;
- et, d'autre part, de contribuer à des modifications des normes juridiques, notamment conventionnelles et contractuelles, agissant sur la demande d'énergie.

Avant d'aborder les aspects juridiques de la sobriété énergétique, nous traiterons des aspects économiques des politiques climatiques, et enfin des principaux axes d'une politique de sobriété énergétique dans l'entreprise.

ASPECTS ÉCONOMIQUES DES POLITIQUES CLIMATIQUES

La définition d'une politique sociale de sobriété énergétique en entreprise suppose d'abord de s'arrêter sur les effets économiques des politiques climatiques.

La *sobriété énergétique* implique de limiter les gaspillages et consommations d'énergie peu perfor-

mantes sans changement technologique, tandis que la *transition climatique* suppose de tels modifications.

Selon l'économiste *Gilbert Cette*, les politiques climatiques correspondent généralement au renoncement à une consommation présente pour assurer un meilleur confort aux générations futures. Il estime que la taxe carbone, qui introduit volontairement une distorsion via le bouleversement des prix relatifs qu'elle provoque, ralentit d'abord la croissance sur le court et moyen terme, puis l'augmente au contraire dans le très long terme via de moindres dommages climatiques. Cela revient à renoncer à une consommation présente pour davantage de consommation et de croissance à long terme, comme l'a exposé l'économiste *Christian Gollier*⁽⁵⁾. *Gilbert Cette* met par ailleurs en exergue, avec d'autres auteurs, une « *tragédie de l'horizon* », car les gains résultant de l'évitement des dommages liés au changement climatique, nets des dommages causés par les politiques d'atténuation, sont négatifs à moyen terme et positifs à long terme⁽⁶⁾. De fait, cette « *tragédie de l'horizon* » rend difficile l'engagement des États, mais également des entreprises et de leurs salariés dans la transition énergétique pourtant indispensable.

Dans une note d'analyse récente, *Jean Pisanni-Ferry* et *Selma Mahfouz*⁽⁷⁾ expliquent que la transition vers la neutralité carbone va impliquer une augmentation substantielle des investissements, l'accélération de la réorientation du progrès technique vers la sortie des énergies fossiles et l'amélioration de l'efficacité énergétique, ainsi qu'une sobriété considérée comme la modération des usages et des consommations énergivores. Selon eux, d'ici 2050, la réorientation du progrès technique sera déterminante. D'ici l'étape intermédiaire de 2030, ils estiment en revanche qu'il faut miser sur les technologies déjà fiables, et donc combiner substitution du capital aux énergies fossiles et efforts de sobriété. Ils préviennent que « *parce que du capital matériel (équit-*

(5) G. Cette, « *La croissance contre le réchauffement climatique* », Telos, 27 févr. 2020 ; <https://www.telos-eu.com/fr/economie/la-croissance-contre-le-rechauffement-climatique.html>, consulté le 2 déc. 2022.

(6) Growth impact of climate change and response policies: The advanced climate change long-term (ACCL) model (C. Alestra, G. Cette, V. Chouard, R. Lecat, Journal of Policy Modelling, nov. 2021).

(7) J. Pisanni-Ferry et S. Mahfouz (nov. 2022), « *L'action climatique : un enjeu macroéconomique* », France Stratégie, note d'analyse n° 114.

(4) Haut Conseil pour le Climat, sept. 2022.



pements, bâtiments), immatériel (brevets) et humain (qualifications) va être dévalorisé, la production potentielle va très certainement baisser ; parce que les efforts de recherche et développement seront principalement orientés vers l'économie de combustibles fossiles, les gains de productivité du travail (et donc la croissance) risquent d'être temporairement réduits ». Selon eux, « il va falloir temporairement investir davantage, dans un contexte de réduction de l'offre. L'impact immédiat de la transition a ainsi toute chance d'être inflationniste ».

Ces exemples non exhaustifs d'analyses économiques sur les politiques climatiques sont à approfondir. En effet, la compréhension par les partenaires sociaux des incidences économiques des politiques climatiques paraît indispensable à un dialogue social de bonne tenue en vue de la transition écologique des entreprises.

ASPECTS JURIDIQUES DE LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Il sera traité de la sobriété énergétique sous l'angle du Code du travail, puis sous celui du plan d'actions de sobriété des entreprises présenté par les pouvoirs publics.

Sous l'angle du Code du travail

Informations dans la BDESE

La loi Climat et Résilience du 22 août 2021 ⁽⁸⁾ a ajouté une dimension environnementale à la mission générale du CSE dans les entreprises de cinquante salariés et plus. À ce titre, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE et des délégués syndicaux ⁽⁹⁾ nécessaires aux consultations récurrentes. Cette BDESE doit, sauf dispositions conventionnelles contraires, contenir notamment des informations relatives à « l'utilisation durable des ressources en énergie » ⁽¹⁰⁾ et, partant, à la sobriété énergétique.

Pour les entreprises soumises à une déclaration de performance extra-financière (DPEF), c'est-à-dire

celles atteignant certains seuils, notamment celui de 500 salariés et plus, le Code du travail ⁽¹¹⁾ détaille trois types d'informations à insérer dans la BDESE. Il s'agit d'éléments concernant « la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables » ⁽¹²⁾. Pour les entreprises non soumises à une DPEF, la BDESE contient uniquement des informations sur la « consommation d'énergie ».

Les informations relatives à l'utilisation durable des ressources d'énergie requises pour les entreprises soumises à DPEF peuvent néanmoins inspirer le contenu de la BDESE des entreprises qui n'y sont pas soumises. Les entreprises pourraient aussi déclarer, si ces informations sont à leur disposition, par exemple l'exposition du chiffre d'affaires de leurs activités et de leurs investissements aux énergies fossiles ⁽¹³⁾. Ces informations seraient susceptibles de sensibiliser les représentants du personnel aux enjeux de la transition énergétique pour l'entreprise et à sa trajectoire de décarbonation.

Consultations récurrentes

Rappelons que l'article 1833 du Code civil modifié par la loi Pacte ⁽¹⁴⁾ en 2019 dispose que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Dans le cadre des consultations récurrentes (à savoir celles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi), le CSE est maintenant informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ⁽¹⁵⁾. Les informations sur l'utilisation durable des ressources en énergie irriguent donc, désormais, le dialogue social avec le CSE.

Ces informations semblent déterminantes dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. La transition énergétique impose de traiter des conséquences de la sobriété énergétique sur

(8) L. n° 2021-1104, 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, art. 40 et 41.

(9) C. trav., art. L. 2312-36.

(10) C. trav., art. R. 2312-8 et C. trav., art. R. 2312-9.

(11) C. com., art. L. 22-10-36, art. L. 225-102-1, art. R. 22-10-29 et art. R. 225-104.

(12) C. com., art. R. 225-105, II, A, 2° sur renvoi de C. trav., art. R. 2312-9.

(13) <https://www.impact.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/Notice%20questionnaire%20Impact.pdf> (consulté le 5 décembre 2022).

(14) L. n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises.

(15) C. trav., art. L. 2312-17 et C. trav., art. L. 2312-22.



Nouveaux enjeux

l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et l'organisation du travail de l'entreprise.

Les informations sur l'utilisation durable des ressources d'énergie peuvent, par ailleurs, alimenter la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, notamment sa politique de recherche et de développement (par exemple sur l'électrification de la production).

Risques contentieux

Dans le contexte actuel de crise énergétique, la nature des informations sur l'utilisation durable des ressources en énergie est susceptible de susciter des tensions entre l'employeur et le CSE. Il ne peut être exclu que des élus considèrent des informations insuffisantes pour mesurer les « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* ». Le CSE peut alors, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, notamment saisir le président du tribunal judiciaire suivant la procédure accélérée au fond pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants ⁽¹⁶⁾, étant rappelé que le non-respect des obligations d'information du CSE constitue en outre un délit d'entrave ⁽¹⁷⁾.

Cela pose plusieurs questions. À titre illustratif, les seules informations sur l'utilisation durable des ressources en énergie et le changement climatique visées par le Code du travail seront-elles jugées suffisantes par un juge ? D'autres éléments, par exemple un bilan carbone ou un diagnostic de performance énergétique, seront-ils jugés nécessaires pour apprécier les « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* » ?

Sous l'angle du plan d'actions de sobriété présenté par les pouvoirs publics

À l'occasion du plan de sobriété énergétique présenté par les pouvoirs publics, outre des mesures communes à tous les secteurs, les partenaires sociaux se sont engagés à proposer aux entreprises un plan d'actions de sobriété. Ce plan, non contraignant juridiquement, contient quinze actions concrètes à mettre en œuvre ⁽¹⁸⁾.

Sans être ici exhaustif, on s'autorisera à lister certaines catégories de mesures préconisées.

La première d'entre elles vise à « *mieux lutter contre le gaspillage et encourager les économies d'énergie* ».

Une seconde série est destinée à « *mieux régler, adapter et déployer les dispositifs de management de l'énergie* ». À titre d'exemple, il est conseillé de contractualiser avec les fournisseurs, sous-traitants et autres parties prenantes en amont et en aval, y compris les clients, en intégrant des dispositions de sobriété énergétique.

Une troisième série de mesures a pour objectif de « *mieux faire connaître et mettre en œuvre les dispositifs existants de soutien à la mobilité durable* » en entreprise. Soulignons que les émissions de GES en France proviennent à 30 % des transports, dont notamment 53 % des voitures et 3 % des vols intérieurs en avion ⁽¹⁹⁾.

On rappellera de ce point de vue que la négociation obligatoire supplétive sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail ⁽²⁰⁾ porte, dans les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés sur leur trajet domicile-travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, et en incitant à l'usage des modes de transport vertueux. Par ailleurs, le Code des transports prévoit qu'à défaut d'accord l'entreprise établit un plan de mobilité employeur, contenant notamment des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel ⁽²¹⁾.

Une quatrième série de mesures vise à « *repenser l'organisation du travail, au regard des objectifs de sobriété dans une démarche d'animation concertée* ». Les partenaires sociaux recommandent notamment de présenter une trajectoire de réduction de la consommation d'énergie de l'entreprise et le plan d'actions mené en faveur de la sobriété énergétique au CSE ou aux délégués syndicaux. Selon nous, ces informations peuvent venir compléter utilement la BDESE en matière d'utilisation durable des ressources d'énergie.

(16) C. trav., art. L. 2312-15.

(17) C. trav., art. L. 2317-1.

(18) « *Plan de sobriété énergétique, une mobilisation générale* », précité.

(19) Haut conseil pour le climat, « *Dépasser le constat, mettre en œuvre les solutions* », Rapport grand public, 28 sept. 2022, https://www.hautconseilclimat.fr/wp-content/uploads/2022/09/HCC_Rapport_GP_VF.pdf (consulté le 2 décembre 2022).

(20) C. trav., art. L. 2242-17, 8°.

(21) C. Transp., art. L. 1214-8-2, II bis.



Enfin, *last but not least*, une cinquième et dernière série vise à « prévoir une organisation en télétravail pour les situations d'urgence ». Le plan d'actions incite à coconstruire avec les partenaires sociaux une organisation en télétravail adaptée en cas de signal *EcoWatt* rouge.

PRINCIPAUX AXES D'UNE POLITIQUE SOCIALE DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Les analyses macro-économiques laissent penser que les politiques climatiques auront des impacts négatifs à court et moyen terme sur notre économie, mais permettront de la rendre plus durable à long terme. Il est donc indispensable de faire, dès aujourd'hui, de la sobriété énergétique un sujet de dialogue social. Une politique sociale de sobriété énergétique en entreprise pourrait se construire autour du canevas d'axes développés ci-dessous.

Formation des représentants du personnel et des directions des ressources humaines

Les entreprises ont intérêt à sensibiliser les représentants du personnel et les directions des ressources humaines au changement climatique, et de les former aux aspects économiques et juridiques du dialogue social environnemental. En effet, les transitions énergétiques et climatiques ont un impact sur la rémunération, le pouvoir d'achat, les conditions de travail et l'emploi des salariés. Une montée en compétences des partenaires sociaux, pourquoi pas dans le cadre de formations communes, semble un prérequis indispensable pour accompagner socialement la transition écologique des entreprises.

Négociation collective sur le contenu de la BDESE

Pour se prémunir de contentieux à l'issue incertaine, il peut être opportun de négocier dans l'entreprise sur la nature des informations pertinentes au titre de l'utilisation durable des ressources en énergie. Une telle négociation peut contribuer à installer un climat de confiance et un diagnostic partagé sur un sujet susceptible de devenir de plus en plus délicat.

Identification des thèmes prioritaires de dialogue social

La transition écologique des entreprises ne réussira pas sans dialogue social. Il convient donc, pour chaque entreprise, selon son secteur d'activité, d'identifier avec les élus du CSE et les délégués syndicaux les thèmes de consultation et de négociation collective prioritaires. Les enjeux de la sobriété énergétique ne sont en effet pas les mêmes pour une entreprise du secteur de l'automobile, de l'énergie ou des services. Les thèmes prioritaires pourraient être identifiés à l'aide des objectifs de réduction des émissions de GES de l'entreprise validés le cas échéant par la *Science Based Target Initiative* (SBTi) ⁽²²⁾.

Sensibilisation des salariés

Il ne peut qu'être recommandé de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au mécanisme du changement climatique (Fresque du climat). Cette sensibilisation peut contribuer à leur faire accepter les effets de la sobriété énergétique sur leurs conditions de travail.

Rémunération des salariés

Pour aligner performances économiques, sociales et environnementales, il peut également être envisagé d'intégrer des critères environnementaux en lien avec les économies d'énergie dans les rémunérations variables ou l'intéressement.

Fidélisation du personnel

Au regard du contexte actuel de baisse inéluctable du pouvoir d'achat moyen ⁽²³⁾ et des risques inflationnistes des politiques climatiques, une organisation du travail ouvrant des gains de pouvoir d'achat aux salariés peut constituer un outil de fidélisation. Par exemple, outre une politique de mobilités durables sur les trajets domicile-travail, une mise en œuvre du télétravail bien organisée peut permettre une économie de frais de transport en limitant l'usage de

(22) La Science Based Target Initiative (SBTi) demande aux entreprises, sur la base du volontariat, de valider la cohérence de leur objectif de réduction des émissions de GES par rapport à l'accord de Paris. Il existe plusieurs initiatives de standardisation et normalisation.

(23) G. Cette, « Pouvoir d'achat : l'addition sera étalée dans le temps mais sera payée », *Telos* 12 sept. 2022, <https://www.telos-eu.com/fr/economie/pouvoir-dachat-laddition-sera-etalee-dans-le-temps.html> (consulté le 10 octobre 2022).



Nouveaux enjeux

la voiture. Dans le cas d'une réduction de la surface des locaux de l'entreprise (flex office), l'employeur peut y trouver en outre des économies de bureau et d'énergie. De plus, une sensibilisation des salariés aux effets rebond négatifs du télétravail ⁽²⁴⁾ (augmentation des visioconférences, sobriété numérique...) peut participer à un bilan environnemental positif de cette forme d'organisation ⁽²⁵⁾. La question délicate de l'indemnisation de l'occupation du domicile du télétravailleur doit alors être un sujet de dialogue social compte tenu de la jurisprudence en construction en ce domaine ⁽²⁶⁾.

Prix interne du carbone

Dans certaines entreprises, la mise en place d'un prix interne du carbone et un budget *ad hoc* peut permettre de réduire les demandes d'énergie des salariés dans le cadre de l'activité de l'entreprise (par exemple, concernant la chaîne logistique...). Notons que, depuis le 1^{er} juillet 2022, les informations dans la DPEF, relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, comprennent les postes d'émissions directes et indirectes de GES liées aux activités de transport en amont et aval de l'activité et sont accompagnées d'un plan d'action visant à réduire ces émissions ⁽²⁷⁾.

Pénuries d'énergie

La sobriété énergétique n'exclut pas des pénuries d'énergie (délestages, difficultés d'approvisionnement liés à des grèves dans le secteur de l'énergie...). Il est donc prudent d'anticiper leurs impacts sur l'organisation du travail dans le cadre du dialogue social.

□

La présente étude esquisse les premiers axes d'une politique sociale de sobriété énergétique en entreprise. Il existe toutefois de nombreux autres enjeux environnementaux non étudiés ici à intégrer aux relations sociales (utilisation durable des ressources en eau ou matières premières...). Soulignons au surplus qu'une négociation sur la transition écologique est en cours dans le cadre de l'agenda autonome des partenaires sociaux. Concomitamment, une directive européenne relative au reporting de durabilité des entreprises (dite CSRD) vise à faire bénéficier notamment les syndicats et les représentants des travailleurs d'une meilleure publication d'informations en matière de durabilité. Ces informations devraient concerner l'impact environnemental, social et sur les droits humains des entreprises et s'appuieront sur des critères communs alignés sur les objectifs climatiques de l'UE. L'application de la directive sera échelonnée entre 2024 et 2028 pour les entreprises atteignant certains seuils (notamment 500 salariés et plus, puis 250 salariés et plus).

La sobriété énergétique n'est donc qu'une première étape de la transition écologique des entreprises. Celles-ci ont tout intérêt à s'appropriier dès maintenant la loi Climat et Résilience, ainsi que le dialogue économique, social et environnemental. Les entreprises qui y parviendront auront un avantage sur les autres dans une économie qui vise à devenir durable. En définitive, le droit social jusqu'ici cantonné à un rapport entre capital et travail se recompose pour tenir désormais compte de l'environnement. Il appartient ainsi aux directions des ressources humaines de construire la dimension sociale du développement durable des entreprises. ♦

(24) Ademe, « Le télétravail, vraiment bon pour l'environnement ? », https://presse.ademe.fr/wp-content/uploads/2020/09/ADEME_InfographieTT.pdf, consulté le 2 décembre 2022.

(25) G. Koudadje, « Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques », Les Cahiers du DRH, n° 283-284, p. 24.

(26) G. Cette et G. Koudadje, « Indemnisation de l'occupation du domicile et partage des gains du télétravail », revue Droit social mai 2022, 518.

(27) C. com., art. L. 225-102-1.

**c. « Premiers pas vers un dialogue économique, social et environnemental »,
Semaine Sociale Lamy, 23 mai 2022**

ACTUALITÉS

BDESE. Le décret relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales vient de paraître. Il ajoute également un volet environnemental au congé de formation économique, sociale et syndicale. Décryptage.

Premiers pas vers un dialogue économique, social et environnemental

Gilbert Cette, Économiste et Professeur à Neoma Business School et **Gépy Koudadje**, Avocate au barreau de Paris et chargée d'enseignement à l'Université Paris I-Panthéon-Sorbonne, Cabinet Exso

Le dernier rapport du GIEC du 4 avril 2022 vient de nous rappeler qu'il est encore temps pour agir collectivement pour le climat¹. La question environnementale devient maintenant une priorité, pour tous. Ceci est tellement vrai que la nouvelle Première ministre est en charge de la planification écologique. Sur les plans économiques et sociaux, à côté des débats d'actualité autour du pouvoir d'achat et des conditions de travail se trouve maintenant la question sensible des conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Les enjeux économiques, sociaux et environnementaux que tout semble opposer sont en réalité très liés. En effet, des secteurs entiers de l'économie² devront se transformer pour atteindre en France dès 2050 la neutralité carbone, c'est-à-dire un équilibre entre les flux annuels d'émission et les flux d'absorption. Le défi est immense pour les entreprises et l'emploi. Le dialogue social doit donc impérativement tenir compte désormais des enjeux environnementaux de l'activité des entreprises.

À cet effet, la loi Climat et Résilience du 22 août 2021³ a notamment ajouté une dimension environnementale à la mission générale du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés et a rebaptisé la « base de données économiques et sociales » (BDES) en « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). Celle-ci rassemble

des informations que l'employeur met à disposition du CSE et des délégués syndicaux (*C. trav.*, art. L. 2312-36) nécessaires aux consultations et informations récurrentes, à savoir celles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière ainsi que sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav.*, art. L. 2312-17). Un décret du 26 avril 2022⁴ précise par les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail les éléments en matière d'environnement à faire figurer dans la BDESE à défaut d'accord d'entreprise.

Il sera donc traité, d'abord, de l'enrichissement du contenu supplétif de la BDESE, puis, de l'opportunité d'une BDESE conventionnelle adaptée aux enjeux environnementaux de l'entreprise.

ENRICHISSEMENT DU CONTENU SUPPLÉTIF DE LA BDESE

Les informations en matière d'environnement à faire figurer dans la BDESE s'articulent autour de trois thématiques : la politique générale en matière environnementale, l'économie circulaire et le changement climatique. En pratique, le contenu supplétif de la BDESE varie selon que l'entreprise est soumise à une déclaration de performance extra-financière (DPEF) ou n'y est pas soumise.

► BDESE des entreprises soumises à une DPEF

Les entreprises cotées et non cotées atteignant certains seuils de total du bilan ou de chiffre d'affaires et comptant plus de 500 salariés (*C. com.*, art. L. 22-10-36, L. 225-102-1, R. 22-10-29 et R. 225-104), soit environ 3 800 entreprises en France, sont soumises à une DPEF à destination de leurs actionnaires et du public. Le décret du 26 avril 2022 crée un lien fort entre le contenu de cette DPEF réalisée par certaines sociétés commerciales et leur BDESE, avec parfois quelques redondances dans les intitulés de rubriques et sous-rubriques.

En effet, la nouvelle rubrique « politique générale en matière environnementale » de la BDESE de ces entreprises doit contenir les mêmes données que celles figurant dans la DPEF en matière d'informations environnementales. Il s'agit notamment d'éléments en rapport avec :

- l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
- les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;
- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;

1. <https://www.ipcc.ch/fr/langues-2/francais/>; V. aussi <https://www.vie-publique.fr/en-bref/284713-nouveau-rapport-du-giec-des-solutions-face-au-rechauffement-climatique>.

2. Pour plus de précisions voir par exemple : <https://transitions2050.ademe.fr/>; The Shift Project, *Le plan de transformation de l'économie française*, Odile Jacob, 2022.

3. Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, art. 40 et 41.

4. Décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales.

– l'économie circulaire (prévention et gestion des déchets, utilisation durable des ressources en eau, matières premières, énergie...);

– le changement climatique (postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (GES) générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit⁵; les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique; les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de GES et les moyens mis en œuvre à cet effet);

– la protection de la biodiversité.

La nouvelle rubrique « économie circulaire » comprend des indications spécifiques à la prévention et gestion de la production des déchets dangereux faisant l'objet de l'émission d'un bordereau prévu par l'article R. 541-45 du Code de l'environnement.

Enfin, la nouvelle rubrique « changement climatique » contient, soit le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) réalisé tous les quatre ans pour les personnes morales de droit privé employant plus de 500 salariés en vertu de l'article L. 229-25 du Code de l'environnement⁶, soit le bilan simplifié pour certaines entreprises ayant bénéficié de crédits au titre du plan de relance pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.

► BDESE des entreprises non soumises à une DPEF

Les données en matière d'environnement à insérer dans la BDESE des entreprises non soumises à une DPEF sont plus restreintes (*C. trav.*, art. R. 2312-8, 10° et R. 2312-9, 10°, II).

S'agissant de « la politique générale en matière environnementale », la BDESE contient des informations relatives à l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement. Selon nous, il s'agit de nouvelles données visant sans doute à encourager

les entreprises non soumises à DPEF à s'organiser pour prendre en compte les questions environnementales. Rappelons que l'article 1833 du Code civil dispose depuis 2019 (cet article a été modifié par la loi Pacte) que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

S'agissant de « l'économie circulaire », la BDESE doit désormais rassembler des informations relatives à la prévention et gestion de la production des déchets dangereux faisant l'objet de l'émission d'un bordereau prévu par l'article R. 541-45 du Code de l'environnement. Elle contient également des informations en rapport avec l'utilisation durable des ressources en matière de consommation d'eau et d'énergie. Concrètement, les informations relatives à l'utilisation durable des ressources d'énergie auront une importance particulière compte tenu du renchérissement du prix de l'énergie pour plusieurs années eu égard à la guerre en Ukraine et un éventuel prochain embargo sur le gaz russe. Les coûts énergétiques représentent une charge en hausse sensible pour les entreprises et les ménages. Or, la transition énergétique requiert une réduction de la demande d'énergie, en particulier d'énergies fossiles (pétrole, gaz et charbon). Ces informations sur l'utilisation durable des ressources d'énergie seront donc utiles par exemple dans le cadre des négociations sur les salaires, mobilités (transport domicile/travail, télétravail (réduction des locaux de l'entreprise et économie de transport pour les salariés) ou le partage de la valeur (intérêt et participation).

S'agissant enfin « du changement climatique », les informations correspondent à l'identification des postes d'émissions directes de GES produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (soit les « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, l'évaluation du volume de ces émissions de GES. Elle contient

également, soit le bilan des émissions de GES réalisé tous les quatre ans pour les personnes morales de droit privé employant plus de 500 salariés (*C. env.*, art. L. 229-25), soit le bilan simplifié pour certaines entreprises ayant bénéficié de crédits au titre du plan de relance pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.

OPPORTUNITÉ D'UNE BDESE CONVENTIONNELLE ADAPTÉE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DE L'ENTREPRISE

Il peut être opportun de conclure un accord collectif prévoyant une BDESE adaptée aux enjeux environnementaux de l'entreprise compte tenu des limites du contenu supplétif de la BDESE prévu par le Code du travail et de la montée inéluctable des enjeux environnementaux.

► Limites du contenu supplétif de la BDESE prévu par le Code du travail

Dans le cadre des consultations récurrentes, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-17, précité). Si pour certaines entreprises le contenu supplétif de la BDESE en matière d'environnement prévu aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail est révélateur des conséquences environnementales de son activité, ce n'est pas le cas de toutes les entreprises selon leur secteur d'activité. Les indicateurs figurant dans la BDESE des entreprises n'établissant pas de DPEF pourraient s'avérer insuffisants pour apprécier l'intégralité des conséquences environnementales de l'activité de ces entreprises.

Par exemple, les émissions de GES du scope 1 sont importantes dans les industries extractives, mais le sont beaucoup moins dans le secteur des industries automobiles pour lesquelles les émissions du scope 3 sont plus importantes. Il est donc essentiel pour ces entreprises de disposer dans la BDESE d'éléments d'informations sur les ●●●

5. Ce qui inclut le scope 3 actual. Précisons que la comptabilité carbone classe les émissions des entreprises en trois catégories : les facteurs d'émissions pour calculer les émissions directes de GES générées par l'activité d'une organisation (= scope 1 =); les facteurs d'émissions pour calculer les émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur (= scope 2 =); et enfin facteurs d'émissions pour calculer les émissions indirectes de GES d'une organisation (= scope 3 =), se composant d'un « scope 3 amont » (déplacements professionnels, déplacements domicile-travail, etc.) et d'un « scope 3 aval » (transports de marchandises actual, utilisation des produits vendus, etc.). Pour aller plus loin : <https://bilan-ges.ademe.fr/fr/accueil/contenu/index/page/categorie/si/Ges/0>.

6. Un seul spécifique s'applique dans les départements et régions d'outre-mer, voir *C. env.*, art. 229-25, 2°.

ACTUALITÉS

●●● postes d'émission du scope 3, ce qui n'est pas nécessairement le cas si elles ne sont pas soumises à une DPEF ou à un bilan des émissions de GES.

Il peut donc être opportun pour les partenaires sociaux de négocier sur les indicateurs en matière d'environnement pertinents par rapport à l'activité de l'entreprise. Cela peut contribuer à améliorer la qualité du dialogue social sur les orientations stratégiques et la politique sociale, en particulier dans les entreprises relevant d'un secteur concerné par la stratégie nationale bas carbone (SNBC). Une BDESE conventionnelle négociée au niveau de l'entreprise peut en outre permettre de se prémunir de contentieux à l'issue incertaine à l'occasion des prochaines consultations du CSE, y compris ponctuelles. En effet, les consultations ponctuelles doivent désormais aussi tenir compte des enjeux environnementaux (*C. trav., art. L. 2312-8*).

Soulignons que la BDESE peut contenir, si un accord collectif d'entreprise le prévoit, d'autres informations nécessaires à des consultations ponctuelles ou des négociations obligatoires (*C. trav., art. L. 2312-21*). De plus, à défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir le contenu de la BDESE des entreprises de moins de 300 salariés (*C. trav., art. L. 2312-21*). Les branches professionnelles ont là un rôle capital à jouer pour orienter les entreprises, en particulier dans les secteurs les plus concernés par la transition écologique⁸, dans un contexte où de nouvelles réglementations devraient venir encadrer davantage l'activité des entreprises selon leur secteur.

► Montée inéluctable des enjeux environnementaux

Le décret du 26 avril 2022 pose les premiers jalons d'un nouveau « dialogue économique, social et environnemental » pour les entreprises qui sauront s'en saisir. Cela impose notamment aux acteurs du dialogue social de se former aux enjeux environnementaux.

La loi Climat et Résilience ne prévoit cependant rien à ce sujet et s'en tient à ajouter un volet environnemental à la « formation économique, sociale et syndicale » qui devient la « formation économique, sociale, environnementale et syndicale ». Le « congé de formation économique, sociale et syndicale » devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale »⁹. Les entreprises et organisations syndicales les plus à la pointe sur les questions environnementales devront donc prendre l'initiative de former les acteurs du dialogue social sur ce thème, pourquoi pas dans le cadre de formations communes élargies aux salariés. Des collectifs de salariés engagés sur les questions environnementales émergent d'ailleurs dans certaines entreprises.

Par ailleurs, les données en matière d'environnement à partager avec les élus du CSE et les délégués syndicaux dans la BDESE correspondent essentiellement à des éléments déjà établis par les entreprises en principe en application de textes du Code de commerce ou le Code de l'environnement. Pour autant, il va de soi que cet enrichissement des informations en matière d'environnement apportées dans la BDESE est un tout premier pas eu égard aux conséquences dramatiques pour la planète du réchauffement climatique.

Certes, l'objectif d'une neutralité carbone ne pourra être atteint que si tous les acteurs du dialogue social se mobilisent. Pour autant, d'autres dispositions ne manqueront pas de s'imposer dans le futur, afin d'amplifier davantage cette mobilisation *via* des normes (éventuels élargissements de la DPEF à de nouvelles entreprises¹⁰, renforcement des obligations de *reporting* extra-financier des investisseurs...) ou des incitations financières (taxe carbone, *bonus-malus*, marchés de droits à émettre ou autres). Le CSE et les partenaires sociaux doivent anticiper cette amplification des réglementations en matière d'environnement.

Une question qui se posera de façon forte dans un futur proche est celle de l'articulation entre, d'une part, des normes conventionnelles et donc négociées, d'autre part, des normes qui seront progressivement adoptées et durcies par les pouvoirs publics pour atteindre l'objectif de neutralité carbone. Dans la logique des ordonnances travail de septembre 2017 et de la loi Pénicaud de mars 2018, les secondes seront-elles supplétives des premières? Et si oui jusqu'à quel point? Les nouvelles normes environnementales conventionnelles devront-elles pour cela faire la preuve qu'elles permettent d'aboutir aux mêmes objectifs? Existera-t-il un triptyque de règles légales composé de dispositions d'ordre public, de dispositions dans le champ de la négociation et de dispositions supplétives? À la faveur d'une approche sectorielle des enjeux environnementaux, est-ce que l'accord de branche dans certains domaines en lien avec l'environnement primera sur l'accord d'entreprise sauf garanties au moins équivalentes (par exemple, contenu d'ordre public de la BDESE en matière d'environnement dans certains secteurs)? Ces interrogations appelleront rapidement une réponse claire.

Atteindre la neutralité carbone en 2050 impose aux entreprises d'engager des actions fortes dès aujourd'hui en termes d'investissement, de transformations des chaînes de valeur et de manière de produire... Cela aura nécessairement un impact sur les conditions de travail, les salaires, la formation, l'emploi... Les entreprises et les acteurs du dialogue social n'ont pas d'autre choix que de se mobiliser très fortement sur la question d'intérêt général de la lutte contre le réchauffement climatique. À défaut, ils risquent d'être très fragilisés dans un avenir proche. Le XXI^e siècle sera celui d'un « dialogue économique, social et environnemental » dans les entreprises et branches professionnelles. ■

► D. n° 2022-678, 26 avr. 2022

7. Voir aussi, A. Klabr et B. Masnou, CSE et environnement : l'opportunité de la négociation collective, *Bull. Joly Travail*, févr. 2022, p. 34.

8. J. Barbélemy, G. Cotte, G. Koudadje, La restructuration des branches professionnelles : pertinence économique, rigueur juridique et difficultés de conception, *Rev. dr. soc.*, mai 2020, p. 455.

9. D. n° 2022-678, 26 avr. 2022, art. 1.

10. (2022), A. Klabr et B. Masnou, *prévisé*, sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2021 modifiant les directives 2013/34/UE, 2004/109/CE et 2006/43/CE ainsi que le règlement (UE) n° 537/2014 en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises; voir aussi la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil du 23 février 2022 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937.

d. « Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques », Les Cahiers du DRH, févr-mars 2021



Télétravail : enjeux économiques, environnementaux et juridiques



Gépy KOUDADJE

Avocate, Flichy Grangé Avocats
Chargée d'enseignement à l'université
Paris I-Panthéon Sorbonne
Intervenante à Sciences Po Exed

CONTEXTE

Cadre juridique

C'est après un accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, transposé en France par un Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, étendu en 2006, que des dispositions sur le télétravail ont été introduites pour la première fois dans le Code du travail par la loi Warsmann du 22 mars 2012⁽¹⁾. Ses règles ont par la suite été simplifiées par l'ordonnance du 22 septembre 2017⁽²⁾, puis par la loi du 29 mars 2018⁽³⁾.

- (1) L. n° 2012-387, 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administrative, art. 46 ; Pour un rappel historique de l'évolution du télétravail en France, voir Y. Lafargue, « *Loi sur le télétravail : une avancée ?* », Rev. Droit du travail 2013, p. 9.
- (2) Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
- (3) L. n° 2018-217, 29 mars 2018, ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordon-

Le télétravail est-il source de productivité pour l'entreprise ? *Quid* de son impact écologique ? Quelles sont les problématiques juridiques à appréhender pour y recourir et le mettre en place ?

L'article L. 1222-9 du Code du travail définit ainsi aujourd'hui le télétravail comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par*

un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Ce cadre juridique plutôt récent vient d'être complété par un Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « *pour une mise en œuvre réussie du télétravail* » pour tenir compte du développement rapide de cette organisation du travail en 2020.

En effet, peu répandu jusqu'alors, le télétravail a connu à partir de mars 2020 une accélération sou-

nances les mesures pour le renforcement du dialogue social, art. 11.

daine et considérable en raison du confinement généralisé de la population.

Recours pré-crise sanitaire

La Dares notait qu'en 2017 seulement 3 % des salariés exerçaient partiellement (au moins une fois par semaine) leur activité en télétravail.

La pratique, très minoritaire, concernait davantage les cadres (61 %), plus nombreux dans les secteurs de l'informatique et de la télécommunication. Aucune disparité n'était observée entre les femmes et les hommes, étant souligné que les salariés parents d'enfant de moins de trois ans y avaient davantage recours. Le télétravail était davantage « usité » en Île-de-France qu'en province, et plus généralement dans les aires urbaines denses avec des temps de trajet domicile-travail élevés.

Un quart des télétravailleurs était couvert par un accord collectif (de branche ou d'entreprise) ⁽⁴⁾.

Premier confinement

Le télétravail a ensuite bondi avec le premier confinement pour permettre autant que possible la continuité de l'activité. Dès fin mars 2020, la Dares a ainsi observé qu'un quart des salariés étaient désormais en télétravail ⁽⁵⁾. Celui-ci a été davantage pratiqué dans les grandes (29 %) que dans les petites entreprises (18 %), et s'est toujours révélé particulièrement fréquent, comme en 2017, dans les secteurs de l'information et de la communication (63 % des salariés), mais aussi dans ceux des activités financières et de l'assurance (55 %).

Remarque

Sans surprise, il s'est naturellement moins répandu dans les secteurs de l'hébergement-restauration (6 % des salariés), la construction (12 %), l'industrie agro-alimentaire (12 %) et les transports (13 %) ⁽⁶⁾.

Vers une pérennisation ?

Le télétravail exclusif, imposé par le premier confinement, a ensuite évolué vers une organisation du travail

hybride mêlant télétravail et activité dans les locaux de l'entreprise, avant de redevenir soudainement la règle en octobre dernier à l'occasion du reconfinement.

Plusieurs indices laissent à penser que cette organisation devrait continuer de se développer.

Tout d'abord, parce qu'elle demeure une pratique recommandée par les pouvoirs publics, dès lors que le télétravail participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail ⁽⁷⁾. Ensuite, parce que la Dares considère qu'en France 4 emplois sur 10 dans le secteur privé (soit 8 millions au total) seraient compatibles avec le télétravail ⁽⁸⁾. Enfin, et surtout, parce qu'une grande partie des employeurs ⁽⁹⁾ (par exemple *Google*, *Facebook*, *Peugeot*, *Microsoft*...), comme des salariés (même si les positions peuvent être contrastées ⁽¹⁰⁾), semblent y trouver de nombreux avantages.

Remarque

Plus précisément, s'agissant des employeurs, une étude de juin 2020 de l'ANDRH et BCG réalisée auprès de 458 DRH a fait ressortir que le télétravail est dorénavant largement plébiscité, puisque 85 % d'entre eux considèrent comme souhaitable son développement pérenne dans leur entreprise. Ils envisagent majoritairement un modèle hybride mixant télétravail et travail en présentiel. 60 % des entreprises prévoient ainsi d'avoir plus d'un quart de leurs salariés en télétravail sur une moyenne de deux jours par semaine ⁽¹¹⁾.

(4) DARES, analyses, nov. 2019 n° 051, « *Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?* ».

(5) DARES, « *Activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19* », synthèse des résultats de l'enquête flash, avril 2020.

(6) DARES, avr. 2020, préc.

(7) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, actualisé au 29 janvier 2021.

(8) Ministère du Travail, « *Coronavirus et monde du travail* », communiqué de presse du 15 mars 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>.

(9) Étude ANDRH et BCG, « *Covid : Le futur du travail vu par les DRH* », 19 juin 2020.

(10) Thierry Pech et Martin Richer, « *La révolution du travail à distance. Enquête « Montravaillàdistance, Jenparle ! »* », Paris : Terra Nova, série « *Coronavirus : regards sur une crise* », 30 avr. 2020 : https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/005/original/Terra-Nova_La-révolution-du-travail-a-distance_300420.pdf?1588269514 ; Étude Eurofound, « *Working during Covid-19* », 13 oct. 2020 ; « *Le télétravail des cadres en temps de crise, un mode travail expérimenté dans un contexte atypique et que les cadres aspirent à pérenniser* », APEC, déc. 2020.

(11) Étude ANDRH et BCG, Covid, préc.



Cela étant précisé, et bien que la tendance forte semble militer pour son développement, il ne peut être exclu que le contexte de forte incertitude liée à la crise économique réfrène au contraire certaines entreprises à y recourir, par crainte par exemple d'une baisse de la productivité de leur personnel.

Balance avantages / inconvénients

C'est dans ce contexte de forte évolution, voire de *révolution* du travail, que les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ont finalisé le 22 septembre 2020 un diagnostic paritaire sur le télétravail.

À cette occasion, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a listé les avantages et risques du télétravail ⁽¹²⁾.

Dans la colonne **avantages**, ont été soulignés les points saillants suivants :

- augmentation de la productivité ;
- plus grande flexibilité et autonomie dans l'organisation ;
- possibilité de concentration sans interruption pour un travail de qualité ;
- réduction du temps de trajet et gain de temps ;
- meilleure articulation vie personnelle-vie professionnelle ;
- réduction de la fatigue ;
- augmentation du pouvoir d'achat.

La liste des **inconvénients** a fait ressortir certains éléments, tels que :

- grande porosité entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- surconnexion ;
- surcharge ou sous-charge de travail ;
- isolement, perte du lien social ;

(12) Diagnostic paritaire sur le télétravail du 22 septembre 2020 ; voir également B. Mettling, « Rapport sur la transformation numérique et la vie au travail », sept. 2015 ; Conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance » : rapport conjoint des partenaires sociaux, p. 18 et s., 23 mai 2017 ; Étude Malakoff Humanis, « Le télétravail : les conditions de son développement », 2020.

- difficulté d'accès au sens et la reconnaissance ;
- faible capacité à maintenir une dynamique créative ;
- renforcement des inégalités ;
- risque élevé d'addictions et de troubles du comportement.

Le télétravail, qui pourrait se pérenniser hors crise sanitaire, devra nécessairement être régulé dans le cadre des politiques sociales mises en œuvre dans les entreprises. À cet effet, avant de traiter les aspects juridiques du télétravail, nous procéderons à une approche économique et écologique de cette organisation du travail, et aborderons enfin les principaux enjeux de la négociation collective sur cette thématique.

DIMENSIONS ÉCONOMIQUE ET ÉCOLOGIQUE

Si d'autres approches du télétravail sont naturellement possibles, notamment philosophique ou sociologique ⁽¹³⁾, nous évaluerons ici l'impact de cette organisation au regard des enjeux économique et écologique.

Télétravail, facteur d'augmentation de la productivité ?

Les accords d'entreprise sur le télétravail peuvent, dans leur préambule, justifier le recours au télétravail notamment par une meilleure productivité, une réduction des coûts immobiliers, la réduction des temps de transport, ou encore une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ⁽¹⁴⁾. Ces justifications font largement écho aux bénéfices du télétravail analysés dans la littérature économique.

À cet égard, Gilbert Cette a montré dans une étude ⁽¹⁵⁾ qu'une large extension du télétravail pour-

(13) Par exemple, en sociologie, le télétravail est un champ de nouvelles recherches. Voir par exemple M. Lallemand (Cnam, Lise-CNRS), « Coronavirus et télétravail : la crise comme amorce d'un nouveau rapport au monde professionnel ? », 1^{er} mai 2020.

(14) Sur ce point, voir dans le présent numéro, J.-B. Cottin, « Télétravail : à propos de quelques accords d'entreprise récents (2020) ».

(15) G. Cette, « Télétravail et croissance économique : une opportunité à saisir », Futuribles, n° 437, juill.-août 2020, p. 77.



rait permettre à terme de relancer la productivité économique en phase d'épuisement depuis les années 2000. Il souligne que le développement du télétravail nous ferait « *entrer de plain-pied dans la révolution technologique numérique* » et aiderait à trouver la réponse aux grands défis économiques de notre époque (vieillesse de la population, baisse de l'endettement public et transition climatique, demande de gains de pouvoir d'achat).

Il ajoute que les gains de productivité sont susceptibles d'être substantiels pour les raisons suivantes :

- du point de vue du salarié, le télétravail renforce son autonomie et lui permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, lui assure une économie du temps de transport entre le domicile et le lieu de travail (facteur d'amélioration de son bien-être), ce qui peut conduire à une augmentation de sa productivité ;
- du côté de l'entreprise, l'économie possible de surface de travail résultant du télétravail peut conduire à une hausse de la productivité globale des facteurs, avec potentiellement des effets positifs sur la croissance économique à long terme.

Il estime donc que le télétravail peut être source de productivité des travailleurs sous certaines conditions (matériel adapté, préparation et formation du personnel et du management, limitation du nombre de jour en télétravail...), et que ce sont les entreprises qui parviendront à concrétiser le mieux ses potentialités qui auront un avantage compétitif sur leurs concurrents ⁽¹⁶⁾.

Dans une autre analyse récente sur le télétravail et la productivité ⁽¹⁷⁾, Antonin Bergeaud et Gilbert Cette ont explicité les effets contrastés du télétravail sur la productivité ressortant de plusieurs analyses économiques. Exemple y est donné de deux études ayant conclu, pour l'une réalisée en 2020, à une baisse de la productivité de 40 % des travailleurs dans un institut de recherche japonais en période de confinement et, pour l'autre (réalisée en 2015), à une augmentation de la productivité de 20 % ⁽¹⁸⁾ dans

un centre d'appel chinois dans lequel le passage au télétravail était volontaire et très préparé.

Dans le cas de l'entreprise japonaise, la baisse de la productivité des travailleurs est expliquée par le manque de préparation, l'inadéquation des moyens techniques, l'absence d'échanges avec les collègues et l'environnement inadapté avec la présence de jeunes enfants. Dans le cas de l'entreprise chinoise, constatant une augmentation de la productivité des travailleurs, ces derniers se disaient plus heureux, moins susceptibles de quitter l'entreprise, alors qu'ils avaient moins de chance d'être promu à performances égales.

Ils se réfèrent aussi à des analyses ayant confirmé que la perte d'interaction avec des collègues de travail et incidemment la diminution de la circulation des informations, ou encore le télétravail à 100 % de tous les postes éligibles à cette forme de travail, sont défavorables à la productivité. Ils précisent également que l'impact du télétravail serait plus favorable pour les tâches créatives que pour les tâches répétitives.

Les deux économistes estiment enfin que l'un des canaux de premier ordre pour caractériser un effet favorable du télétravail est que « *les travailleurs volontaires pour passer en télétravail sont souvent les plus performants* ». Ils mettent en évidence également qu'une partie de l'économie du temps de transport est « *parfois mobilisée dans le travail, ce qui augmente la productivité du télétravailleur* » ⁽¹⁹⁾, mais n'est pas sans risque juridique en particulier pour les salariés dont le temps de travail est décompté.

De leur côté, Antonin Bergeaud et Simon Ray alertent toutefois les entreprises sur le fait que le télétravail peut intuitivement provoquer une réduction des dépenses à court terme, tout en détériorant la productivité à moyen terme. Ils en déduisent que l'impact structurel du télétravail sur la productivité à long terme reste en réalité une question ouverte ⁽²⁰⁾, ce qui peut dénoter avec l'affirmation

(16) G. Cette, juill.-août 2020, préc.

(17) A. Bergeaud et G. Cette, « *Télétravail, quel effets sur la productivité ?* » : <https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/billet-de-blog/teletravail-quel-effets-sur-la-productivite>.

(18) A. Bergeaud et G. Cette font référence aux travaux de l'économiste Masayuki Morikawa (Morikawa Masayuki, « *Covid-19, Teleworking, and Productivity* », Centre for Economic Policy Research), Vox-EU, 10 avr. 2020 : <https://>

voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity) et de Nicholas Bloom et alii (« *Does Working from Home Work, Evidence from a Chinese Experiment* », The Quarterly Journal of Economics, vol. 130, n° 1, févr. 2015, p. 165-218).

(19) Voir Guide pratique de OIT, « *Le télétravail pendant la crise de Covid-19, et après* », janv. 2021.

(20) A. Bergeaud, S. Ray, « *Macroeconomie du télétravail* », bulletin de la Banque de France n° 231, art. 2, sept. 2020.



parfois péremptoire que le télétravail aboutit à des gains de productivité.

Les deux auteurs soulignent par ailleurs que l'effet direct sur les marges bénéficiaires du télétravail (en excluant son impact sur la productivité) sera déterminé par le pouvoir de négociation des salariés et la part d'économies réalisées par l'entreprise. Ils précisent ⁽²¹⁾ que les employeurs pourront avancer les gains pour les travailleurs : temps de transport, meilleure gestion du temps de travail, plus grande flexibilité et autonomie dans la gestion des tâches. À l'inverse, les employés pourront faire valoir les gains de productivité potentiels et surtout le transfert de coûts de fonctionnement des locaux (loyers, électricité, chauffage...).

Ils font en outre état d'une étude ⁽²²⁾ menée dans une entreprise montrant qu'un nombre important de salariés accordent de la valeur au télétravail au moment de l'embauche et sont prêts, en moyenne, à renoncer à 8 % de leur salaire pour pouvoir travailler à domicile. Les deux économistes en déduisent que, dans la mesure où le télétravail devrait accroître le taux d'utilisation des actifs immobiliers résidentiels et entraîner une baisse des coûts de mobilité, sous réserve qu'il n'ait pas d'effet sur la productivité, il pourrait potentiellement à la fois renforcer le taux de marge des entreprises et améliorer le bien-être des salariés.

Enfin, notons que de nombreuses entreprises repensent l'aménagement de leurs locaux pour en réduire la superficie avec des espaces plus collaboratifs d'échanges entre les salariés. Dès lors, le télétravail pourrait avoir un impact macroéconomique, qui n'est pas traité dans le cadre de la présente étude, sur le marché immobilier et le bilan des entreprises.

Les politiques sociales de mise en œuvre du télétravail, menées sous l'impulsion des DRH, seront déterminantes pour tirer les plus grandes potentialités du télétravail en termes de productivité, de taux de marge des entreprises et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

(21) A. Bergeaud, S. Ray, « Les transformations économiques liées au télétravail », billet n° 199, 12 janv. 2021 : <https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/billet-de-blog/les-transformation-economiques-liees-au-teletravail>.

(22) A. Bergeaud et S. Ray font référence à une étude de A. Mas et A. Pallais (2017) « Valuing alternative work arrangements », *American Economic Review*, vol. 107, n° 12, déc. 2017, p. 3722-3759.

Évaluer l'impact écologique du travail à distance

La transition écologique et énergétique, particulièrement en vogue dans la communication des entreprises notamment auprès des collaborateurs, est un défi majeur auquel il est attendu des solutions dans le cadre de leur politique sociale ou RSE. L'écologie est aussi régulièrement convoquée pour justifier la mise en place du télétravail.

Dès lors, la question de l'impact écologique du télétravail ne peut pas être négligée.

Remarque

En témoigne la naissance, au printemps dernier, de la Fédération du printemps écologique qui s'est fixée pour objectif de refonder le droit du travail pour y inscrire l'impératif écologique.

À cet égard, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) a documenté l'impact du télétravail dans un rapport publié le 2 juillet 2020. Il en résulte que le télétravail pourrait aider à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES). En partant du postulat d'un potentiel de 35 % des actifs en télétravail ponctuel, les déplacements en France pourraient être réduits de 2,4 % (soit 3,3 millions de déplacements évités par semaine), ce qui réduirait de 1,3 % les émissions de GES générées par les voitures. L'Ademe évoque néanmoins des « effets rebond » auxquels il convient d'être attentif, 45 % des Français se disant « prêts à choisir un lieu de résidence plus loin de leur emploi » ⁽²³⁾. Dans une autre étude de septembre 2020, l'Ademe évalue, hors conséquences sur l'immobilier d'entreprise, que les effets rebond (tels que les déplacements supplémentaires, les relocalisations du domicile, l'usage de la visioconférence, la consommation énergétique de l'habitat) peuvent diminuer en moyenne de 31 % les impacts environnementaux du télétravail ⁽²⁴⁾.

(23) Liasons sociales quotidien, 6 juill. 2020, n° 18095, p. 9 ; ADEME, « Télétravail (im)mobilité et modes de vie : études du télétravail et des modes de vie à l'occasion de la crise sanitaire de 2020 », juill. 2020.

(24) ADEME, étude sur la caractérisation des effets rebond induits par le télétravail, rapport final, sept. 2020 ; <https://www.ademe.fr/caracterisation-effets-rebond-induits-teletravail> ; voir également Conférence sur les nouvelles pratiques de télétravail, l'ORSE 14 janv. 2021 : <https://www.orse.org/nos-travaux/2021-executive-summary-du-guide-les-nouvelles-pratiques-du-teletravail>.

Le diagnostic paritaire relatif au télétravail indique de son côté que la réduction des trajets professionnels diminue, certes, les émissions de GES, mais que cet effet positif pourrait être neutralisé par les consommations accrues des infrastructures informatiques ⁽²⁵⁾. L'ANI de 2020 confirme cet impact nuancé du télétravail sur l'environnement et affirme, sans plus de précisions, qu'en « *mettant en regard les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique, un développement accru du télétravail peut être envisagé, susceptible de permettre aux employeurs et aux salariés de participer à ces transitions* ».

L'impact écologique du télétravail devrait par conséquent faire l'objet d'analyses plus poussées pour orienter les DRH dans sa mise en œuvre dans les entreprises et sa communication autour de cette forme de travail.

ASPECTS JURIDIQUES

Les sources du droit du télétravail sont multiples, une large place étant faite à la négociation collective au niveau de l'entreprise, voire des branches. L'ANI de 2020 se fixe ainsi pour objectif d'explicitier l'environnement juridique applicable au télétravail. Il se différencie nettement de précédents ANI qui se révélaient être souvent, depuis la loi *Larcher* de 2007, des accords « *d'anticipation de la loi* ». Bien au contraire, l'ANI de 2020 est décrit par plusieurs partenaires sociaux comme « *ni prescriptif, ni normatif* », ce qui ne peut que surprendre tout juriste, dès lors qu'un accord collectif valablement conclu est nécessairement normatif... Néanmoins, il a la particularité de se présenter comme un « *outil d'aide au dialogue social* » et un « *appui à la négociation* » notamment dans les entreprises. Or, cela apparaît en parfaite cohérence avec la nouvelle articulation des accords collectifs ⁽²⁶⁾ qui fait primer, en cas de concours de dispositions conventionnelles relatives au télétravail, l'accord d'entreprise sur l'accord interprofessionnel. C'est donc peut-être au regard de cette dernière donnée qu'il faut comprendre la for-

mule selon laquelle l'accord national interprofessionnel ne serait « *ni prescriptif, ni normatif* ».

À l'analyse de ses 19 pages, l'ANI édicte en réalité à tout le moins deux nouvelles règles (sur le passage en télétravail), les autres constituant davantage une déclinaison plus concrète du télétravail que celles, plus générales, prévues par le Code du travail et la jurisprudence. Signe de la pandémie en cours, il contient également des développements sur sa mise en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Seuls seront soulignés ici les aménagements aux règles existantes prévus par l'ANI ⁽²⁷⁾, avant d'aborder les principales problématiques qu'elles soulèvent, auxquelles il revient au dialogue professionnel et social au niveau de l'entreprise de répondre.

ANI : des aménagements mineurs

Assouplissement des formalités de passage en télétravail

Le texte prévoit de nouvelles dispositions relatives à la définition des conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure ⁽²⁸⁾, en substitution des articles 2 et 3 de l'ANI de 2005.

Il fait disparaître l'exigence d'un avenant au contrat de travail qu'avait prévu l'accord national interprofessionnel de 2005, tout en soulignant l'utilité de recourir à un écrit, quel qu'il soit, pour formaliser l'accord de l'employeur et du salarié.

Remarque

Pour les entreprises auxquelles l'ANI de 2005 est applicable, un avenant au contrat lors du passage au télétravail n'est donc plus requis, sauf à ce qu'elles soient soumises à un accord d'entreprise ou de branche en disposant autrement.

En parallèle, l'ANI de 2020 crée une nouvelle obligation d'information écrite à la charge de l'employeur : « *Tout salarié qui accède d'un commun accord avec l'employeur au télétravail régulier doit être informé*

(25) Diagnostic paritaire préc. ; sur la question de l'écologie du télétravail, voir également J.-E. Ray, « *Légaliser le télétravail : une bonne idée ?* », *Dr. soc.* 2012, p. 443.

(26) C. trav., art. L. 2253-1 et s. L'article L. 2253-3 du Code du travail pose le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur tout accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

(27) Voir S. Niel, « *Mettre en place et gérer le télétravail* », *Les Cahiers du DRH* n° 269, nov. 2019 ; S. Niel, « *Les DRH à l'heure du télémanagement* », *Les Cahiers du DRH* n° 276, juin 2020 ; J. El Berry et A. Peschard, « *Prévenir et gérer les RPS et les conduites addictives en période d'urgence sanitaire* », *Les Cahiers du DRH* n° 276, juin 2020 ; J. Gori, « *Télétravail : points clefs* », *Les Cahiers du DRH* n° 279, oct. 2020.

(28) ANI, art. 2.3.



par écrit des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme de travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail. » Ces informations peuvent notamment porter ⁽²⁹⁾ sur :

- le cadre collectif existant (accord ou, le cas échéant, charte) ;
- le rattachement hiérarchique ;
- les modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- les moyens prévus pour rester en liaison avec l'entreprise et rendre compte ;
- les modalités d'articulation entre le télétravail et l'activité en présentiel ;
- les équipements mis à disposition ;
- les règles de prises en charge des frais professionnels...

Si l'ANI ne se veut pas prescriptif sur le contenu de cette information écrite, celle-ci ne pourra que rappeler fidèlement les dispositions de l'accord collectif ou, le cas échéant, la charte pour éviter toute ambiguïté dans les règles applicables.

Même s'il est possible d'y déroger par accord d'entreprise, elle constitue assurément une bonne pratique surtout en l'absence d'avenant au contrat de travail, en ce qu'elle permet à l'employeur d'informer le salarié des règles applicables dans l'entreprise, afin notamment d'éviter les litiges. En pratique, elle peut prendre la forme d'une notice transmise par courriel au salarié au moment du passage en télétravail.

Notons enfin que cette nouvelle obligation d'information écrite n'est assortie d'aucune sanction. Toutefois, un juge pourrait allouer des dommages-intérêts au salarié qui justifierait d'un préjudice en réparation du manquement.

Instauration d'une période d'adaptation

L'ANI de 2020 instaure, en cas de télétravail régulier, une période d'adaptation au cours de laquelle chacune des parties peut y mettre un terme en respectant un délai de prévenance préalablement défini, soit par l'accord collectif relatif au télétravail, soit par une charte, soit de gré à gré, en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le salarié retrouve alors son poste dans les locaux de l'entreprise ⁽³⁰⁾.

(29) ANI, art. 2.3.2.

(30) ANI, art. 2.3.4.

Cette période, courant à compter du passage en télétravail régulier, peut par exemple être fixée en tenant compte de l'ancienneté du salarié, et avoir une durée de un à quatre mois pour permettre à l'intéressé et à son manager de mesurer les avantages et les inconvénients du télétravail ⁽³¹⁾. Il est recommandé à l'employeur qui mettrait fin à cette période de l'indiquer par écrit au salarié en motivant sa décision par des raisons objectives dont il peut justifier afin de se prémunir de tout litige.

La période d'adaptation ne doit pas être confondue avec les règles relatives à la réversibilité ⁽³²⁾ qui n'ont en substance pas changé, et laissent en pratique davantage de marges de manœuvre à l'employeur, lequel est par ailleurs contraint au demeurant par la surface des locaux disponibles dans l'entreprise en cas de souhait du salarié de cesser le télétravail.

Enfin, même s'il est possible de déroger à la période d'adaptation par accord d'entreprise, nombreuses sont les entreprises couvertes par des accords (ou chartes) qui en prévoient l'existence. À défaut, celles soumises à l'ANI de 2020 qui souhaiteraient mettre en œuvre le télétravail de gré à gré doivent désormais en faire bénéficier les salariés.

Principales problématiques

Sans pouvoir être exhaustif dans le cadre de cette étude, examinons les principales problématiques soulevées par l'essor du télétravail. Elles sont toutes liées au fait que, par définition, le travail n'est plus exécuté dans les locaux de l'entreprise, mais à distance.

Lien de subordination

La culture managériale française repose encore souvent sur le contrôle et le présentisme, en contradiction avec le management à distance qui requiert confiance et management de l'autonomie ⁽³³⁾. Partant, si le télétravail devait continuer de se développer, cela devrait conduire beaucoup d'entreprises à une profonde transformation de leurs pratiques managériales, ce que les DRH semblent s'accorder à recon-

(31) Pour des illustrations, voir dans le présent numéro l'article de J.-B. Cottin, « *Télétravail : à propos de quelques accords d'entreprise récents (2020)* ».

(32) ANI, art. 2.3.5.

(33) Étude greenworking, mai 2012, « *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises : comment la distance transforme nos modes de travail* ».

naître ⁽³⁴⁾, ainsi que l'ANI de 2020 qui contient des développements sur l'adaptation desdites pratiques ⁽³⁵⁾.

Ces évolutions exigeant plus de confiance, de souplesse, de responsabilité et d'autonomie dans la relation de travail devront se faire dans le cadre du lien de subordination inhérent à l'existence d'un contrat de travail (et se caractérisant par le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels).

Or, le télétravail pourrait, à l'instar des activités effectuées par l'intermédiation de plateformes, réinterroger cette notion de lien de subordination. En effet, la jurisprudence caractérise généralement ce dernier par la réunion d'indices, tels que des horaires effectués dans un même lieu de travail, des ordres, une hiérarchie, du matériel fourni par l'employeur. Ces indices ne font à l'évidence plus toujours vraiment sens dans le cadre du télétravail. On peut dès lors penser que le télétravail pourrait conduire à faciliter la requalification par la jurisprudence de contrats de prestations de services en contrat de travail. L'émergence d'un « droit de l'activité professionnelle » ⁽³⁶⁾ applicable à l'ensemble des travailleurs (salarié et non salarié) pourrait permettre de dépasser ce type de contentieux.

Inégalités

Le développement du télétravail pendant la crise de la Covid-19 a montré que de nombreux postes qui n'étaient pas perçus comme y étant éligibles ont pu l'être en pratique dans le contexte des confinements. Compte tenu de l'engouement qu'il suscite auprès des salariés, il est devenu une question sociale sensible. Les critères d'éligibilité au télétravail dans les accords collectifs ou chartes devront être redéfinis dans certaines entreprises pour éviter la propagation d'un sentiment d'inégalité entre les salariés pouvant y accéder et les autres.

Remarque

En cas de refus du télétravail, les motifs invoqués par l'employeur doivent en toute hypothèse être objectifs afin de se prémunir de toute atteinte au principe d'égalité de traitement ou à celui de la non-discrimination.

(34) Étude ANDRH et BCG (2020), préc. : 93 % des DRH estiment qu'une refonte des pratiques managériales sera nécessaire.

(35) ANI, art. 4.1.

(36) Voir J. Barthélémy et G. Cette, « Travailler au XXI^e siècle », Odile Jacob, 2017.

Pour autant, les inégalités ressenties d'accès au télétravail ne recourent pas nécessairement le principe d'égalité de traitement dans son acception purement juridique : un salarié dont les tâches ne sont objectivement pas télétravaillables peut tout de même se sentir lésé en comparant sa situation à celle d'un télétravailleur, plus libre de concilier vie professionnelle et personnelle. À ce titre, le dialogue social peut, sur les critères d'éligibilité au télétravail, jouer un rôle important afin d'éviter une polarisation des rapports sociaux dans l'entreprise (cadre télétravaillant / non-cadre non éligible au télétravail), mais aussi pour se prémunir des crises sociales traversant la société. Il conviendra à cet égard de veiller à ce que l'entreprise reste un lieu de brassage entre collaborateurs relevant de différentes catégories professionnelles. L'ANI de 2020 souligne d'ailleurs qu'il « convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ». Il précise aussi qu'une « vigilance particulière doit être portée à la cohésion sociale interne » ⁽³⁷⁾.

Indemnité compensatrice de télétravail

L'indemnité compensatrice de télétravail peut recouvrir, d'une part, les frais professionnels liés au télétravail et, d'autre part, l'indemnité d'occupation du domicile.

S'agissant du remboursement des frais professionnels, l'ANI de 2020 met fin aux controverses. En application des règles issues de la jurisprudence ⁽³⁸⁾, il rappelle qu'il appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur ⁽³⁹⁾.

Remarque

Cette règle s'applique également au télétravail en cas de situation exceptionnelle ou de force majeure ⁽⁴⁰⁾.

Sans se montrer prescriptif, l'ANI souligne utilement que le choix des modalités de prise en charge éven-

(37) ANI, art. 1.2.

(38) Cass. soc., 9 janv. 2001, n° 98.44.833 ; Cass. soc., 9 sept. 2013, n°12-15.137 ; Cass. soc., 12 déc. 2012, n°11-26.585 ; Cass. soc., 25 mars 2010, n°08-43.156 ; voir pour plus de précisions C. Michaud : « Télétravail, frais, quelles obligations pour l'employeur ? », Bull. Joly n° 09, p. 50.

(39) ANI, art. 3.1.5.

(40) ANI, art. 7.4.1.



tuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise ⁽⁴¹⁾.

Par ailleurs, l'indemnité d'occupation du domicile compense le désagrément résultant de l'utilisation du logement pour l'activité professionnelle. Elle n'est pas une contrepartie à des dépenses à caractère professionnel. Aussi, en vertu de la jurisprudence, si aucun local professionnel n'est mis à la disposition du salarié, l'intéressé qui travaille à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion particulière, outre le remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ⁽⁴²⁾. Cette jurisprudence ne devrait toutefois pas s'appliquer dans le cas du télétravail limité à quelques jours par semaine, puisque le salarié continue de travailler les autres jours dans les locaux de l'entreprise.

Compte tenu des règles ci-dessus, il ne peut qu'être recommandé aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise de négocier sur les modalités de remboursement des frais professionnels et, le cas échéant, plus globalement sur l'indemnité compensatrice de télétravail, laquelle est en rapport avec le partage des éventuelles marges bénéficiaires liées ⁽⁴³⁾.

Temps de travail et droit à la déconnexion

L'ANI rappelle que les règles sur la durée du travail, les temps de repos, le contrôle du temps de travail, le respect de la vie privée et du droit à la déconnexion s'appliquent au télétravail ⁽⁴⁴⁾.

Pour autant, il semble compliqué pour l'employeur d'évaluer dans ce contexte la charge de travail, les délais d'exécution, et de vérifier le respect des durées maximales du travail et des temps de repos obligatoires. Le télétravail est donc susceptible de générer des risques contentieux liés à des demandes de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires, ainsi que des sanctions civiles et pénales au titre du travail dissimulé. Le constat peut être tiré d'une tension existante entre, d'un côté, le suivi du temps de travail ou de la charge du travail et des repos des salariés et, de l'autre, le gain d'autonomie que peuvent en retirer les intéressés.

(41) ANI, art. 3.1.5.

(42) Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865, n° 08-44.866, n° 08-44.867, n° 08-44.868 et n° 08-44.869 ; Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667 ; Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-11.144 ; Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.014 ; Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 10-20.487.

(43) A. Bergeaud, S. Ray (2020) préc.

(44) ANI, art. 3.1.2 et 3.1.5.

L'employeur doit donc mettre en œuvre des moyens de contrôle de la durée du travail adaptés au travail à distance et au statut du salarié.

Cela peut être réalisé en distinguant, par exemple :

- d'une part, les salariés soumis à l'horaire collectif de travail ;
- d'autre part, les salariés en forfait en jours.

Les moyens de surveillance doivent en outre être justifiés par la nature de la tâche à accomplir et ne pas être disproportionnés, mais également rester raisonnables et cohérents avec le principe de confiance sur lequel repose le télétravail.

Les partenaires sociaux doivent alors s'attacher à définir avec l'employeur des méthodes d'évaluation du temps et de la charge de travail ⁽⁴⁵⁾, dans la mesure où un décompte horaire peut s'avérer difficile et où les salariés disposent de davantage de liberté pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'approche devrait différer selon la catégorie professionnelle du salarié et l'autonomie dont il dispose.

Remarque

La transformation des métiers touchant des emplois comportant des tâches répétitives ⁽⁴⁶⁾ exécutées dans le cadre d'un horaire collectif pourrait de ce point de vue permettre, sous certaines conditions ⁽⁴⁷⁾, de soumettre de nouvelles catégories de salariés dont les compétences ont évolué (notamment grâce à la formation professionnelle) au forfait en jours.

(45) Sur cette question, voir J. Barthélémy et G. Cette, « La notion actuelle de durée du travail peut-elle résister au coronavirus ? », revue Regards, sept. 2020, n° 57, p. 15.

(46) Rapport du Conseil pour l'orientation et l'emploi, t. 1, « Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi », janv. 2017 ; G. Loiseau, « L'intelligence artificielle et l'emploi : il faut se préparer aux évolutions prévisibles », dépêche AEF n° 554605, 2017 ; G. Koudadje et N. Fauché El Aougrî, « LA : les grandes transformations à venir pour le monde du travail », Semaine Sociale Lamy, 16 avr. 2018.

(47) L'article L. 3121-58 du Code du travail dispose que peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année : les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.



La question de la mesure du temps de travail devra par ailleurs de toute évidence être appréhendée à la lumière du droit à la déconnexion issu de la loi du 8 août 2016⁽⁴⁸⁾. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit en effet porter également sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Remarque

Rappelons qu'à défaut d'accord sur ce point l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, celle-ci devant en outre prévoir la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques⁽⁴⁹⁾.

Concernant les salariés en forfait en jours, il faut rappeler qu'à défaut de stipulations conventionnelles particulières sur les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion, celles-ci sont définies par décision unilatérale de l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte sur la déconnexion⁽⁵⁰⁾. Le droit à la déconnexion doit donc en principe être déjà organisé pour de nombreux salariés en forfait en jours.

Ces accords ou chartes méritent de toute évidence d'être revisités et étoffés pour prendre en compte les spécificités du télétravail, en particulier lorsqu'il concerne des salariés non soumis au forfait en jours : par exemple, en prévoyant une extinction des serveurs informatiques en dehors des heures de travail pour éviter l'envoi de courriel pendant les temps de repos et les vacances⁽⁵¹⁾, en empêchant toute connexion pour les salariés soumis à un horaire collectif pendant certaines plages horaires, etc.

(48) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(49) C. trav., art. L. 2242-17, 7°.

(50) C. trav., art. L. 3121-65.

(51) Eurofound, « Travailler partout et à toute heure : un nouveau rapport met en évidence les avantages et les difficultés liées à l'extension du télétravail », 15 févr. 2017.

Les partenaires sociaux doivent ainsi s'efforcer de trouver un juste équilibre entre le nécessaire bon fonctionnement de l'entreprise, l'autonomie laissée aux télétravailleurs, et l'évitement d'horaires atypiques préjudiciables à leur santé. Ils ont en réalité, en collaboration technique avec le service informatique de l'entreprise, un rôle fondamental à jouer sur ces thématiques.

Santé et sécurité du télétravailleur

L'accident survenu au salarié pendant l'activité professionnelle sur le lieu où il télétravaille est présumé être un accident de travail⁽⁵²⁾.

Il existe toutefois en pratique une incertitude lorsque le lieu (domicile, tiers-lieu, etc.) et les horaires de travail ne sont pas clairement identifiés. L'ANI de 2020 précise désormais qu'il « doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée »⁽⁵³⁾.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a par ailleurs souligné les risques que font peser sur leur santé l'environnement de travail des télétravailleurs : pas d'espace dédié à domicile, non-conformité éventuelle du matériel informatique, difficultés de gestion de l'organisation du temps et de la charge de travail, non-maîtrise des différents outils de communication, limitation des interactions sociales à l'origine de stress ou de pratiques inadaptees comme les addictions...⁽⁵⁴⁾. Aussi revient-il à l'entreprise de prévenir ces risques professionnels spécifiques au télétravail et de mettre en œuvre des actions d'information et de formation au titre de son obligation de sécurité⁽⁵⁵⁾, ce qui implique à tout le moins la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUE).

Tout en veillant au respect de la vie privée du salarié, il ne faut pas négliger non plus les risques liés aux violences conjugales qui peuvent s'accroître lorsqu'un collaborateur télétravaille en présence d'un conjoint agressif. La mise en place de formations auprès des managers pour mieux identifier ce risque, et une information donnée aux salariés sur

(52) C. trav., art. L. 1222-9.

(53) ANI, art. 3.4.

(54) <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html>, consulté le 10 juillet 2020.

(55) C. trav., art. L. 4121-1.



les associations de lutte contre les violences domestiques peuvent être envisagées.

Avec le télétravail, la vie personnelle du salarié fait irruption dans l'entreprise, et pourrait interroger d'une nouvelle façon l'obligation de prévention des risques professionnels qui pèse sur l'employeur.

Protection des données

Le télétravail pose des questions en termes de protection des données ⁽⁵⁶⁾ (données sensibles de l'entreprise et données personnelles relatives aux salariés), laquelle doit être appréciée au regard du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et des recommandations de la Cnil ⁽⁵⁷⁾, comme le rappelle l'ANI de 2020 ⁽⁵⁸⁾.

Une collaboration étroite entre les services RH et informatiques pour préparer la négociation sur le télétravail ne doit, de ce fait, pas être négligée ⁽⁵⁹⁾, et il est judicieux d'intégrer ces derniers dans les réflexions relatives aux critères d'éligibilité au télétravail en fonction de la sensibilité des données traitées par les salariés et de la fiabilité des outils de connexion à distance.

Communications syndicales

Le télétravail impose aux organisations syndicales de renouveler leurs méthodes de communication numérique avec les salariés dans une « entreprise dispersée ». L'ANI contient des développements sur l'organisation matérielle du dialogue social ⁽⁶⁰⁾. L'essor du télétravail est l'occasion de moderniser les règles sur les moyens de communication élec-

troniques alloués aux organisations syndicales ⁽⁶¹⁾, afin de les adapter à la situation d'éloignement des salariés des locaux de l'entreprise (intranet, courriel, etc.). Pour favoriser la construction d'un lien réel au-delà des contacts dans l'entreprise, il revient également aux partenaires sociaux d'élaborer des procédés favorisant les communications syndicales par internet dans le respect du principe de la liberté syndicale (fréquence des courriels sur les boîtes professionnelles, etc.).

Principaux enjeux de la négociation collective

Au regard de l'impact économique et écologique du télétravail, du droit en vigueur et des diverses questions soulevées par cette forme de travail, les principaux enjeux de la négociation collective sur le télétravail au niveau de l'entreprise apparaissent nombreux, et doivent être évalués en regard des principales problématiques qui viennent d'être soulevées ⁽⁶²⁾.

Nombre limité de jours télétravaillés dans l'entreprise

Afin de prévenir les risques liés à l'isolement des salariés et à la dislocation du collectif de travail, les partenaires sociaux auront à définir un nombre limité de jours télétravaillés dans la semaine (un à trois, par exemple), voire le mois ou l'année, en tenant compte de l'activité de l'entreprise et de ses contraintes informatiques. Les négociations pourraient aussi porter sur un nombre maximum de salariés d'un service en télétravail un jour donné, ou des jours de présence commune dans l'entreprise.

Mise à disposition de matériel par l'entreprise

La négociation devrait porter sur les moyens informatiques mis à disposition par l'entreprise, thématique en lien à la fois avec la protection des données échangées dans le cadre du télétravail et l'égalité d'accès des salariés à cette forme d'activité. Au regard du nombre de jours télétravaillés, les partenaires sociaux pourront négocier également sur la mise à disposition de matériels adaptés au télétravail (bureau et chaise ergonomique, etc.), afin de

(56) J.-E. Ray, « De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail », *Droit social* 2018, p. 52.

(57) <https://www.cnil.fr/fr/les-conseils-de-la-cnil-pour-mettre-en-place-du-teletravail>. La Cnil recommande aux entreprises recourant au télétravail de sécuriser leur système d'information pour protéger les données échangées. Elle conseille notamment d'éditer une charte de sécurité dans le cadre du télétravail. Elle recommande également d'équiper les postes de travail des salariés au minimum d'un pare-feu, d'un anti-virus et d'un outil de blocage de l'accès au site malveillants, la mise en place d'un VPN pour éviter l'exposition directe des services sur internet et mettre en place une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail distant (les pouvoirs publics déconseillent par exemple l'usage du logiciel Zoom pour échanger des informations non publiques et recommande plutôt des solutions telles que JITS).

(58) ANI, art. 3.1.4.

(59) Voir J.-E. Ray (2018), préc.

(60) ANI, art. 6.2.

(61) C. trav., art. L. 2142-6, relatif aux modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

(62) Pour avoir un large aperçu de ce qu'ont négocié les partenaires sociaux en 2020 sur la question, voir dans le présent numéro, l'article de J.-B. Cottin, préc.



se prémunir des risques liés à la santé des salariés (mauvaise posture, etc.).

Effets sur la productivité

Nous avons vu que le télétravail peut être source de gains de productivité, notamment si les salariés sont formés à cette organisation du travail. L'ANI suggère d'ailleurs aux entreprises des thématiques de formation à suivre pour que sa mise en œuvre se révèle optimale ⁽⁶³⁾. Les partenaires sociaux, en lien notamment avec les managers, auront en outre à réfléchir à la mise en place d'outils de suivi de la productivité axés sur les résultats des salariés ⁽⁶⁴⁾ à court, moyen et long terme pour mesurer les bénéfices réels de cette organisation du travail. Ce suivi renouvelé permettrait, par exemple, de renégocier certaines règles d'un accord collectif si une baisse de productivité devait être mesurée après le passage en télétravail, pour tenter de se prémunir le cas échéant de difficultés économiques.

Évaluation de l'impact écologique

Comme vu précédemment, la réalité du bénéfice écologique du télétravail mérite d'être encore évaluée ⁽⁶⁵⁾. Dès lors que cet impact est invoqué par une entreprise pour justifier d'y recourir, celui-ci doit être mesuré.

Dans un contexte de télétravail dans lequel les collaborateurs sont moins présents dans les locaux et en contact avec leurs collègues, les valeurs et engagements sociétaux de l'entreprise donnant du sens, sont assurément un moyen incontournable d'attraction et de rétention des talents. Il y a lieu dès lors d'éviter toute distorsion entre un engagement de l'entreprise et la réalité de son impact positif.

Par ailleurs, le Code du travail impose aux entreprises, dans l'accord ou la charte sur le télétravail, de prévoir des dispositions sur le passage en télétravail en cas d'épisode de pollution.

Remarque

C'est aux pouvoirs publics qu'il reviendra de s'assurer que télétravail est véritablement pertinent pour lutter contre la pollution et rechercher des solutions pour remédier à ses impacts négatifs sur l'environnement afin de guider les entreprises ainsi que les branches sur ces questions complexes.

(63) ANI, art. 4.2.

(64) Guide pratique de l'OIT, préc.

(65) Diagnostic paritaire préc.

Principe de double volontariat et protection du consentement du salarié

Hors circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure, les partenaires sociaux, en cas d'accord collectif sur le télétravail (ou l'employeur en cas de charte), devront être vigilants à édicter des règles respectueuses, d'une part, du principe de double volontariat au télétravail de l'employeur et du salarié et, d'autre part, de son pendant qu'est le principe de réversibilité. Ils devront en particulier négocier des règles assurant la réalité du consentement du salarié, notamment en cas de versement de prime incitative au télétravail ou de mise en place du télétravail dès l'embauche. Ces règles devront en outre s'efforcer de protéger les plus fragiles d'entre eux, notamment ceux ne disposant pas d'un logement approprié (par exemple, vivant dans un logement exigu, avec une famille nombreuse, en colocation etc.) – et c'est là la difficulté – en n'empiétant pas sur leur vie privée.

Les partenaires sociaux devraient pouvoir néanmoins apporter des tempéraments au principe de double volontariat et de réversibilité, comme en cas de menace d'épidémie ou de force majeure. Il pourrait être envisagé de leur laisser la faculté de mettre en place un droit au télétravail pour certaines catégories de salariés (par exemple, femmes enceintes, parents de jeunes enfants...), mais aussi de permettre d'imposer le télétravail dans le cadre d'un accord de performance collective ⁽⁶⁶⁾, afin d'éviter une mobilité géographique impactant la vie personnelle et familiale des salariés. Des modifications législatives seraient alors nécessaires pour sécuriser ces dispositifs conventionnels.

En toute hypothèse, les managers devront être sensibilisés à la détection de nouveaux risques en lien avec la vie personnelle des salariés (par exemple, addictions), en particulier dans les entreprises incitant au télétravail.

Partage des économies

La question du partage des économies liées au télétravail devrait être appréhendée non seulement sous le prisme de l'indemnité compensatrice de télétravail réservée aux télétravailleurs, mais également sous celui des inégalités d'accès au télétravail. À cet

(66) En vue de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, voir C. trav., art. L. 2254-2.



égard, Jacques Barthélémy et Gilbert Cette proposent que le fait de ne pas pouvoir télétravailler soit compensé par exemple par des primes, des durées de travail raccourcies ou encore des formations ⁽⁶⁷⁾. Ces formations peuvent s'avérer d'autant plus utiles que le salarié occupe un emploi identifié comme sensible, car menacé par l'automatisation des tâches. Cela invite ainsi à penser la mise en œuvre du télétravail en lien notamment avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ⁽⁶⁸⁾, ainsi que de la formation professionnelle.

Protection de l'emploi

Dans un contexte de crise économique, le télétravail sur la base du volontariat pourrait être envisagé comme une alternative aux mobilités géographiques, voire professionnelles. Il peut concourir ainsi à la préservation de l'emploi lorsque l'entreprise dispose de plusieurs établissements, en évitant d'imposer aux salariés des déménagements impac-

tant leur vie familiale et personnelle dans le cadre d'un accord de performance collective. Le télétravail peut aussi permettre le reclassement des salariés sur un autre poste dans le cas de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.



Les thématiques évoquées ci-dessus peuvent, parmi d'autres, guider les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, voire des branches, pour négocier des accords collectifs sur le télétravail en recherchant des compromis adaptés aux besoins spécifiques de leur activité, ainsi qu'aux attentes des salariés. Au-delà des clauses usuelles des accords et des chartes sur le télétravail (critères d'éligibilité, nombre de jours télétravaillés...), l'essor du télétravail pourrait permettre des innovations sociales afin de combiner performance économique et protection des salariés dans l'économie de la connaissance du XXI^e siècle en pleine construction. ◆

(67) J. Barthélémy et G. Cette, sept. 2020, préc.

(68) J.-E. Ray (2018), préc. qui recommande en cas d'accord collectif sur le télétravail de veiller à sa compatibilité avec l'accord sur le temps de travail, les forfaits en jours, le droit à la déconnexion ou la gestion prévisionnelle emplois et des compétences.

A black and white photograph of a hand holding a white mug on a desk. In the background, there is a newspaper and a plant with small leaves. The scene is softly lit, creating a calm atmosphere.

05

Presse

a. « Reporting extra-financier : l'émergence d'un droit durable des affaires », Les Echos, 28 mars 2023



Opinion | Reporting extra-financier : l'émergence d'un droit durable des affaires 🇪🇺

L'ambition affirmée par la directive CSRD est de ne pas se limiter aux sujets environnementaux. Les exigences de publication mettent donc en lumière deux sujets majeurs sur lesquels les entreprises devront monter en puissance, soulignent Juliane Dessard Jacques, Gépy Koudadje et Eole Rapone, les aspects sociaux et de gouvernance.

[Lire plus tard](#)[Commenter](#)[Partager](#)[Emploi et travail](#)[Environnement](#)

« Les différentes pièces du puzzle du « Pacte vert pour l'Europe » annoncé par la Commission en 2019 poursuivent leur imbrication afin de réorienter les flux de capitaux vers des activités durables. » (iStock)

Par **Juliane Dessard Jacques** (Avocat associé au cabinet Emeriane), **Gépy Koudadje** (Avocate (cabinet Exso)), **Eole Rapone** (Avocat associé au cabinet Emeriane)

Publié le 28 mars 2023 à 17:16 | Mis à jour le 28 mars 2023 à 17:58

Le gouvernement vient d'être autorisé à transposer par ordonnance, dans un délai de neuf mois, la directive du 14 décembre 2022 sur la **publication d'informations en matière de durabilité** (dite « CSRD ») applicable dès 2024 à certaines grandes entreprises.

Les différentes pièces du puzzle du « Pacte vert pour l'Europe » annoncé par la Commission en 2019 poursuivent ainsi leur imbrication afin de réorienter les flux de capitaux vers des activités durables.

Après le règlement Taxonomie identifiant les activités économiques durables et le règlement Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) favorisant la transparence des produits financiers, la CSRD vise à **améliorer la pertinence, comparabilité et fiabilité** des informations de durabilité. 50.000 entreprises de l'UE seront tenues de respecter la CSRD contre 11.000 n'ayant actuellement des informations non-financières. Aujourd'hui

extra-financier, le reporting deviendra « de durabilité » dans une approche plus transverse.

SOMMAIRE

Aspects sociaux et de gouvernance

Que couvrira ce reporting ? Un vaste panorama : des droits environnementaux, droits sociaux, droits de l'homme, enjeux de gouvernance et lutte contre la corruption et les actes de corruption. Ces exigences accrues répondent aux attentes des parties prenantes, notamment des investisseurs.

L'ambition affirmée par la CSRD est de ne pas se limiter aux sujets environnementaux. Les exigences de publication mettent donc en lumière deux sujets majeurs et complémentaires sur lesquels les entreprises devront monter en puissance : les aspects de gouvernance et sociaux.

LIRE AUSSI :

- **Le patronat révisé son code de gouvernance pour intégrer les enjeux environnementaux**

La France est déjà pionnière en la matière. Les aspects de gouvernance sont abordés en France via le rapport sur le gouvernement d'entreprise et le rôle accru que les instances dirigeantes sont appelées à jouer en matière de durabilité depuis la loi Pacte de 2019 et que la soft law a récemment renforcé (révision du Code AFEP-MEDEF de décembre 2022), se traduisant notamment par l'intégration d'objectifs RSE précis et quantifiables dans les rémunérations variables. Les aspects sociaux font également l'objet d'obligations de reporting vis-à-vis des investisseurs et des représentants du personnel.

Ethique dans les affaires

Avec la CSRD, la gouvernance, appréhendée sous un angle vaste incluant les parties prenantes, devient centrale dans le futur reporting de durabilité. En cohérence avec la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises, l'accent sera mis sur le devoir de diligence et l'éthique dans les affaires.

Les entreprises devront déployer une politique de diversité, excédant les enjeux de parité, et requérant des précautions afin de concilier exigences européennes et cadre constitutionnel en France. Sur le plan social, la CSRD devrait exiger, d'une part, la mise en oeuvre d'un dialogue social avec le CSE sur les informations de durabilité pertinentes, d'autre part, des obligations de reporting sur des questions nouvelles intéressant la main-d'oeuvre interne.

Ce reporting devrait par exemple demander aux entreprises de rendre compte des aspects sociaux de leurs plans de transition visant à adapter leurs modèles d'affaires à l'objectif de neutralité climatique.

Anticiper et s'adapter

L'atteinte des objectifs climatiques de l'UE demande aux entreprises d'adapter leur gouvernance et leur stratégie sociale pour que le changement soit multidimensionnel et acceptable par les citoyens.

Dans cette logique, la CSRD rééquilibre les trois piliers de la RSE (environnement, social et gouvernance) et présente un défi majeur pour les entreprises qui devront se conformer à ce reporting de durabilité exigeant entre 2024 et 2028, qu'elles soient cotées, non cotées, ETI ou PME.

Face à l'urgence climatique, un nouveau droit durable des affaires émerge. Les entreprises devront l'anticiper et s'y adapter en dépassant la stricte mise en conformité pour limiter les risques contentieux et construire des modèles d'affaires créateurs de valeur durable.

b. « Un nouveau droit durable des affaires émerge, auquel les DRH devront s'adapter », AEF, 10 mars 2023



Dépêche n° 688364

Social / RH - Ressources humaines

Par: Marie-Françoise Clavel - Publiée le 10/03/2023 à

14h45

[Lien dépêche](#)

🕒 10 min de lecture

"Un nouveau droit durable des affaires émerge, auquel les DRH devront s'adapter" (Gépy Koudadje, avocate)

Un nouveau reporting de durabilité va entrer en vigueur à partir de 2024. La CSRD est susceptible de créer des nouvelles obligations en matière de dialogue social et de main-d'œuvre interne, souligne Gépy Koudadje, avocate au cabinet Exso, dans une tribune pour AEF info. Dans cette perspective, elle suggère aux entreprises de former les directions des ressources humaines et les représentants du personnel au changement climatique et aux aspects juridiques et économiques du dialogue social environnemental. Elle propose l'élaboration d'une stratégie sociale visant à assurer la compatibilité du modèle commercial de l'entreprise avec les objectifs climatiques de l'UE. "Face à l'urgence climatique, un nouveau droit durable des affaires émerge auquel les DRH devront s'adapter en dépassant la stricte mise en conformité pour construire une stratégie sociale durable", prévient l'avocate.

La directive sur le reporting de durabilité est-elle susceptible de créer de nouvelles obligations pour les DRH ?

Le droit français soumet d'ores et déjà les entreprises à de nombreuses obligations strictes de reporting en matière sociale qui sont principalement les suivantes.

Tout d'abord, **la déclaration de performance extra-financière** (DPEF) applicable aux sociétés cotées dépassant certains seuils dont celui d'au moins 500 salariés : cette déclaration, accessible au public, présente, suivant une approche de double matérialité selon des lignes directrices données par la Commission en 2019, des informations portant notamment sur la manière dont l'entreprise prend en compte les conséquences sociales de son activité (C. com., art. L. 225-102-1). Concrètement, à titre d'exemple, un grand groupe international français y présente pour l'exercice 2021 une synthèse des attentes des employés et de leurs représentants, la proposition de l'employeur et des exemples non exhaustifs de modalités de dialogue et actions mises en œuvre.

Ensuite, **le bilan social**, applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés : celui-ci donne des informations plus détaillées que la DPEF. Il récapitule les données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes (C. trav., art. L. 2312-30). Le CSE est consulté sur ce bilan social dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale (C. trav., art. L. 2312-28), lequel est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande (C. trav., art. L. 2312-31). Dans les sociétés par actions, le bilan social est également adressé aux actionnaires (C.

trav., art. L. 2312-32), ce qui leur permet d'avoir une vision plus précise de la situation sociale.

Enfin, la **base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE), accessible aux élus du CSE et délégués syndicaux, contient dans les entreprises d'au moins 300 salariés en substance le bilan social (C. Trav., art. L. 2312-35, R. 2312-9 et R. 2312-20) ainsi que la DPEF, dont les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (C. trav., art. L. 2312-25, L. 2312-36 et R. 2312-9). Son contenu peut être négocié au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-21).

Les investisseurs et autres parties prenantes de l'entreprise, tels que les représentants du personnel et les salariés, disposent donc déjà d'un certain nombre d'informations en matière sociale. Pour autant, la directive du 14 décembre 2021 sur la publication d'informations en matière de durabilité (dite CSRD) est susceptible de créer des obligations nouvelles pour les DRH.

En quoi consistent ces nouvelles obligations ?

La CSRD s'inscrit dans la continuité du Pacte vert européen dans le cadre duquel l'UE construit une réglementation visant à aligner les flux de capitaux sur ses objectifs climatiques. Ainsi, après l'entrée en vigueur progressive du règlement Taxonomie identifiant les activités économiques durables d'un point de vue environnemental, puis l'application depuis le 10 mars 2021 du règlement SFDR ayant pour objet de favoriser la transparence des produits financiers distribués en Europe, la CSRD vise désormais à accroître la responsabilité des entreprises, éviter les divergences entre les normes applicables à la durabilité et faciliter la transition vers une économie durable. En remplacement de l'actuel reporting extra-financier, un nouveau reporting de durabilité, accessible au public, entrera ainsi en vigueur entre 2024 et 2028. Il concernera d'abord les grandes entreprises cotées, puis les autres grandes entreprises, les PME cotées et enfin les entreprises de pays tiers dépassant certains seuils. Les sociétés concernées par le reporting de durabilité comprendront également les SAS qui ne sont pas soumises aujourd'hui à la DPEF.

Suivant une approche de double matérialité, les entreprises concernées par la CSRD devront **inclure dans leur rapport de gestion** "les informations qui permettent de comprendre les incidences de l'entreprise sur les questions de durabilité, ainsi que les informations qui permettent de comprendre la manière dont les questions de durabilité influent sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de l'entreprise". Les investisseurs seront en mesure de prendre des décisions en tenant compte des questions de durabilité, lesquelles recouvrent les droits environnementaux, les droits sociaux et les droits de l'homme, les facteurs de gouvernance, la lutte contre la corruption et les actes de corruption. À cet égard, les informations relatives aux droits sociaux et aux droits de l'homme intéressent directement les DRH.

Mais ce n'est pas tout. La CSRD vise à **faire bénéficier les syndicats et les représentants des travailleurs** d'une meilleure publication d'informations en matière de durabilité afin "qu'ils soient informés de manière appropriée et en mesure de participer au dialogue social dans de meilleures conditions". Elle prévoit que "la direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs au niveau approprié et discute avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. L'avis des représentants des travailleurs est communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de gestion ou de surveillance compétents" (art. 1er CSRD).

S'agissant ensuite de **la teneur des obligations de reporting**, force est de souligner les projets de normes de durabilité en matière sociale de l'Efrag (European Financial Reporting Advisory Group) dans l'attente des actes délégués de la Commission à venir d'ici le 30 juin prochain. Ces projets de normes rédigés en anglais sont relatifs à la main-d'œuvre interne. Ils concernent également les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés affectées et les consommateurs et utilisateurs finaux qui ne seront pas traités ici.

La CSRD est ainsi susceptible de créer des nouvelles obligations pour les DRH au moins à deux titres. Elle devrait exiger, d'une part, la mise en œuvre d'un dialogue social avec le CSE sur les informations en matière de durabilité, d'autre part, des obligations de reporting sur de nouvelles questions intéressant la main-d'œuvre interne.

Qu'en est-il en matière de dialogue social ?

En premier lieu, s'agissant du dialogue social, on peut raisonnablement penser que les informations de durabilité pertinentes pourraient faire l'objet d'une consultation du CSE. Se pose la question de savoir si le législateur ira jusqu'à

ouvrir une faculté de négociation collective en ce domaine. Cela n'est pas le cas aujourd'hui des informations figurant dans la DPEF contrairement à celles figurant dans la BDESE.

En toute hypothèse, les élus du CSE auront accès à de nouvelles informations, par exemple en matière de gouvernance. Ces informations devraient susciter l'attention des représentants du personnel et salariés sensibles en pratique à l'exemplarité de la gouvernance dans un contexte de transformation des entreprises liée à des enjeux environnementaux.

Quid des obligations de reporting sur la main-d'œuvre interne ?

S'agissant du projet de normes de durabilité relatives à la main-d'œuvre interne, il serait exigé des entreprises qu'elles décrivent les caractéristiques des salariés, mais aussi des travailleurs non-salariés (projet ESRS S1, 6), ce qui constituerait une nouveauté par rapport à la DPEF et au champ d'application traditionnel du droit social français. Les exigences de publication iraient plus loin que celle de la DPEF.

Elles concerneraient, d'une part, le résultat de l'évaluation des impacts, risques et opportunités significatifs en matière de durabilité et son interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires de l'entreprise. Elles concerneraient, d'autre part, les opinions et les attentes de la "main-d'œuvre interne" et la manière dont elle a influencé la stratégie de durabilité et le modèle d'affaires de l'entreprise (projet ESRS S1, 14).

De plus, le projet de normes prévoit des exigences de publication, obligatoires ou à mentionner si elles présentent une importance particulière pour l'entreprise concernée (projet ESRS S1, 9), relatives d'abord à la stratégie, ensuite à la gestion des impacts, risques et opportunités, et enfin aux indicateurs et objectifs.

Par exemple, sur le plan environnemental, s'agissant de la gestion des impacts, risques et opportunités, le reporting concernerait notamment les politiques et les engagements pour prévenir ou atténuer les risques et effets négatifs pour les travailleurs de la réduction des émissions de carbone et de la transition vers des opérations plus vertes et neutres sur le plan climatique, ainsi que pour offrir des opportunités aux travailleurs (création d'emplois, amélioration des compétences, y compris des engagements explicites en faveur d'une "transition juste") (projet ESRS S1, ann. B, AR 10). En toute hypothèse, les entreprises devront se montrer vigilantes au risque de mise en cause de leur responsabilité en cas d'engagement unilatéral dans le rapport de durabilité (voir pour des exemples de litiges relatifs à des engagements unilatéraux, Cass. soc., 14 janvier 2003, n° 00-43.879 ; Cass. soc., 25 novembre 2003, n° 01-17.501).

Concernant les indicateurs et objectifs, eu égard à l'avancement du modèle social en comparaison d'autres pays de l'UE, les exigences de publication correspondraient essentiellement à des indicateurs sociaux figurant déjà dans la BDESE (organisation du dialogue social, rémunération, absentéisme, santé et sécurité, formation...) mais seraient parfois plus précises sur des sujets sensibles, comme les écarts de rémunération (projet ESRS S1-16, 97) ou les travailleurs des pays étrangers dans les groupes internationaux. Notons toutefois une exigence de publication qui apparaîtrait nouvelle. Elle serait relative aux incidents et plaintes liés au travail, y compris le harcèlement et les discriminations (projet ESRS S1-17, 102 et 103).

Quelle stratégie de transposition le gouvernement prévoit-il ?

Le gouvernement a été autorisé à transposer la directive par ordonnance ([lire sur AEF info](#)). Celle-ci visera également à harmoniser, simplifier et clarifier les obligations de publication d'informations. À ma connaissance, le gouvernement vise une transposition fidèle à la directive et simple d'application pour les entreprises. La transposition est un travail très lourd qui lui demandera de balayer les textes existants pour éviter les contradictions et effets de seuils. L'ordonnance ne devrait donc pas ajouter des obligations déjà existantes ayant la même fonctionnalité. La volonté est de rester ambitieux tout en étant opérationnel pour les entreprises.

Comment les DRH peuvent-ils se préparer à la transposition de cette directive ?

À mon sens, le futur reporting de durabilité concernant la main-d'œuvre interne doit être vu comme un outil de pilotage d'une stratégie sociale durable, c'est-à-dire en ligne avec les objectifs économiques, sociaux et climatiques de l'UE. Les relations sociales jusqu'ici cantonnées à un rapport entre capital et travail se recomposent pour tenir compte désormais de

l'environnement. Il est à noter toutefois que la CSRD ne se limite pas à des sujets environnementaux.

La transition vers des modèles d'affaires durables et porteurs de croissance est une transformation complexe avec de forts enjeux sociaux. Pour ne pas subir les évolutions du droit, cette transformation appelle selon moi dès maintenant à engager les actions suivantes notamment :

- **former les directions des ressources humaines et les représentants du personnel** au changement climatique ainsi qu'aux aspects juridiques et économiques du dialogue social environnemental puisque le reporting de durabilité devrait traiter la prise en compte du point de vue de la main-d'œuvre interne et son influence sur la stratégie de l'entreprise. En effet, la transition écologique des entreprises ne réussira pas sans dialogue social. Je l'avais d'ailleurs souligné il y a plus d'un an avec l'économiste Gilbert Cette ([lire sur AEF info](#)).
- **élaborer en collaboration avec la direction générale une stratégie sociale** visant à assurer la compatibilité du modèle commercial de l'entreprise avec les objectifs climatiques de l'UE. À titre illustratif, dans le cadre d'une transformation de l'économie qu'il est pour la première fois possible de tenter d'anticiper et dans un contexte de difficultés de recrutement, il peut s'agir de politiques innovantes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre. Soulignons à ce titre l'existence du fonds de transition juste (FTJ) qui permet de faire face aux conséquences économiques et sociales de la transition écologique sur les territoires industriels les plus émetteurs.
- **déterminer dans le cadre du dialogue social les indicateurs en matière d'environnement pertinents** dans la BDESE par rapport aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, en particulier dans les entreprises les plus émettrices de gaz à effet de serre. Cela peut permettre de prémunir l'entreprise des risques réputationnels liés aux critiques d'écoblanchiment de la part des représentants du personnel ou salariés et contentieux associés.
- **revisiter les politiques sociales de lutte contre le harcèlement et les discriminations**, par exemple en mettant en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion visant à renforcer le collectif de travail.
- recenser, enfin, **les travailleurs non-salariés** et identifier les **nouveaux droits sociaux** du XXI^e siècle dont ils pourraient bénéficier sans risque de requalification de la relation de travail en contrat de travail.

Au-delà de la CSRD, quels enjeux pour les DRH de la transition vers une économie durable ?

La transition vers une économie durable va nécessiter des investissements importants, et donc un reporting de durabilité de qualité en matière sociale visant à attirer les investisseurs. La principale nouveauté de ce futur reporting est qu'il devrait demander aux entreprises de rendre compte des aspects sociaux de leurs plans de transition ayant pour objet d'adapter leur modèle d'affaires aux objectifs climatiques de l'UE. À ce titre, l'un des enjeux pour les DRH sera de réduire les risques contentieux en trouvant les bons points d'équilibre entre les investisseurs, les représentants du personnel et les salariés. Cela suppose notamment de tenir compte des incidences macroéconomiques des politiques climatiques et de négocier des accords collectifs favorables à la performance économique et environnementale de l'entreprise. La marche à franchir est haute et s'inscrit dans la continuité de la loi Pacte de 2019 et de la loi Climat et résilience de 2021. Face à l'urgence climatique, un nouveau droit durable des affaires émerge, auquel les DRH devront s'adapter en dépassant la stricte mise en conformité pour construire une stratégie sociale durable pour leur entreprise.

AEF info est un **groupe de presse professionnelle numérique et organisateur d'événements**. AEF info produit tous les jours une information de haute qualité qui mobilise une équipe de **80 journalistes** spécialisés permanents à Paris et en régions.

C'est un outil de travail, d'aide à la décision, d'information et de documentation utilisé tous les jours par plus de **20 000 professionnels et 2 000 organisations abonnées** (médias, institutions, collectivités territoriales, entreprises, fédérations, syndicats, associations).

5 SERVICES D'INFORMATION, 18 DOMAINES ET 2 HEBDOS

Les cinq services d'information spécialisés d'AEF info diffusent (Social RH, Enseignement Recherche, Développement durable, Habitat & urbanisme, Sécurité Globale) à leurs abonnés un service d'information continue par courrier électronique et via

l'application mobile. Être abonné à ces services, c'est avoir l'assurance d'être informé rapidement, précisément et objectivement des faits essentiels.

[Cliquez ici pour tester gratuitement les services d'information AEF info](#)

**c. « Il faut faire de l'environnement un vrai sujet de dialogue social », ActuEL
RH, 17 octobre 2022**

"Il faut faire de l'environnement un vrai sujet du dialogue social"

17/10/2022



Dans le contexte du conflit en Ukraine et de la nécessaire sobriété énergétique, le dialogue social a une carte importante à jouer. C'est sur ce point qu'insiste Gépy Koudadje, avocate au sein du cabinet Exso. La BDESE en est le "carburant".

L'environnement est-il plus que jamais au coeur du dialogue social ?

Le conflit en Ukraine et l'objectif d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 en application de l'accord de Paris de 2015 placent la transition énergétique et la transition climatique cœur de l'actualité et donc du dialogue social. Le contexte conjoncturel et structurel nous oblige tous à réduire notre consommation d'énergie et à diversifier les sources d'énergie (moins d'énergie fossile et plus d'énergie durable). Les RH doivent de leur côté faire face à ces questions notamment dans le cadre du plan de sobriété que l'entreprise doit élaborer mais également via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) utilisée dans le cadre des consultations récurrentes du CSE.

Quelles sont justement les nouvelles informations que doit contenir la BDESE depuis le décret du 26 avril 2022 ?

Le contenu de la BDESE varie selon que l'entreprise est soumise ou non à une déclaration de performance extra-financière (DPEF). Il y a environ 3 800 entreprises en France qui y sont soumises. Certaines informations qui figurent déjà dans la DPEF doivent désormais être versées dans la BDESE. Ainsi, dans la nouvelle rubrique sur la "politique générale en matière d'environnement", l'entreprise doit délivrer des informations notamment sur l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, les démarches de certification et d'évaluation en matière d'environnement (normes ISO par exemple), ainsi que des indicateurs relatifs à la pollution, l'économie circulaire (dont l'utilisation durable des ressources avec des items sur l'eau, les matières premières, l'énergie avec, notamment, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recourir aux énergies renouvelables). Dans la nouvelle rubrique portant sur "l'économie circulaire", la BDESE doit contenir des informations sur la prévention et la gestion de la production des déchets dangereux. Enfin, dans la nouvelle rubrique "changement climatique", les entreprises doivent y insérer le bilan des émissions de gaz à effet de serre réalisé tous les quatre ans pour les entreprises de plus de 500 salariés ou un bilan simplifié s'agissant des entreprises qui ont bénéficié du plan de relance.

Qu'en est-il pour les entreprises qui ne sont pas soumises à la DPEF ?

Pour les entreprises non soumises à la DPEF, les informations à verser dans la BDESE sont moins nombreuses. En matière de "politique générale environnementale", la BDESE doit contenir des informations sur l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte la question environnementale et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification. S'agissant de "l'économie circulaire", la BDESE doit intégrer des informations relatives à la prévention et la gestion des déchets dangereux et des informations sur l'utilisation durable des ressources en matière de consommation d'eau et d'énergie. Enfin, concernant le "changement climatique", l'entreprise doit, par exemple, donner des informations permettant d'identifier les postes d'émissions directes de gaz à effet de serre.

Quel rôle peut jouer la BDESE dans ce contexte ?

Le contenu supplétif de la BDESE est le carburant du dialogue social. Reste à savoir si ces éléments supplétifs vont être suffisants pour répondre aux enjeux récurrents. Il peut être opportun de négocier le contenu de la BDESE et ne pas se contenter du minimum légal. L'employeur comme les représentants du personnel ont tout à y gagner. L'enrichissement de la BDESE peut contribuer à éviter le risque de contentieux pour demander la prolongation des délais de consultation ou pour délit d'entrave.

Comment le dialogue social peut-il évoluer avec la prise en compte de ce nouvel enjeu environnemental ? Comment vont s'opérer les arbitrages entre les enjeux sociaux et environnementaux ?

Jusqu'à présent, deux variables - le capital et le travail - devaient être prises en compte dans le cadre du dialogue social. Désormais il y en a trois avec l'environnement. Il est nécessaire de le prendre en compte car si les acteurs du dialogue social ne se saisissent pas de cette question, c'est le dialogue social qui va être fragilisé. Il faut faire de l'environnement un vrai sujet du dialogue social. Il faut s'interroger sur la manière dont la question de la sobriété va affecter la négociation salaires, le partage de la valeur, la mobilité des salariés et comment il est possible de compenser cette sobriété par une amélioration des conditions de travail ou des gains de pouvoir d'achat.

Florence Mehrez

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/il-faut-faire-de-lenvironnement-un-vrai-sujet-d-dialogue-social>

d. « *Pour un dialogue social et environnemental* », Les Echos, 18 mai 2022

opinions

Publiez vos contributions
sur le Cercle des Echos :
lesechos.fr/idees-debats/cercle



LE POINT DE VUE

de Gépy Koudadje

Pour un dialogue social pro-environnemental

La France vise la neutralité carbone dès 2050. Des pans entiers de l'économie devraient se transformer pour atteindre cet objectif. Signe des temps, le Code civil prévoit d'ailleurs, depuis la loi Pacte de 2019, que la société est gérée dans son intérêt social, mais également « en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

Le défi est immense pour les entreprises et l'emploi. Le dialogue social doit donc lui aussi se transformer. La loi Climat et Résilience du 22 août 2021 a ajouté une dimension environnementale à la mission générale du comité social et économique (CSE). Cette institution représentative du personnel consulte sur les décisions de l'employeur et doit désormais tenir compte des conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement.

Concrètement, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit partager avec les partenaires sociaux des informations en la matière. Celles-ci concernent notamment l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales, l'économie circulaire et le changement climatique. Ainsi, par exemple, l'utilisation durable des ressources en eau et énergie, et portant la sobriété, sera-t-elle au cœur du dialogue à mener avec les partenaires sociaux.

Dans un contexte de renchérissement du prix de l'énergie dû à la crise en Ukraine, cette thématique restera sans doute un intérêt certain dans le

cadre des négociations relatives aux salaires, mobilités ou au partage de la valeur. En toutes circonstances, les partenaires sociaux dans les entreprises devront dorénavant trouver le juste équilibre entre enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Pour y parvenir, les entreprises et branches professionnelles les plus touchées par la transition écologique devraient négocier « à froid » sur les indicateurs pertinents afin d'apprécier au mieux l'intégrité des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cela leur permettrait de se prémunir de contestations à l'issue incertaine à l'occasion des prochaines consultations des CSE.

Il est indispensable d'appeler à un renforcement effectif de l'intervention des branches professionnelles.

La loi Climat et Résilience vient également de renforcer la prise en compte par les entreprises et les branches professionnelles des enjeux de la transition écologique en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. A l'heure où la planification écologique semble faire consensus, il est indispensable d'appeler à un renforcement effectif de l'intervention des branches profes-

sionnelles en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les secteurs les plus impactés par la stratégie nationale bas carbone.

Il conviendrait aussi de poursuivre le chantier d'intérêt général de restructuration des branches professionnelles en envisageant des rapprochements permettant de trouver des synergies utiles pour faire face aux conséquences sur l'emploi d'une transition vers une économie bas carbone.

Les branches ont un rôle capital à jouer en matière de transition écologique pour orienter les entreprises françaises dans la concurrence mondiale et dans un contexte où de nouvelles réglementations devraient venir encadrer davantage l'activité des entreprises selon leur secteur.

Rappelons enfin que certains investisseurs sont soumis à des obligations de reporting extra-financier et certaines entreprises à des déclarations de performance extra-financières tenant compte notamment de critères environnementaux. Les partenaires sociaux ne doivent pas être en retard à considérer ces questions pour développer la croissance et l'emploi dans notre pays.

Le dialogue social dans les entreprises et branches professionnelles doit prendre sa part à la transition écologique pour que le changement de société que nous allons connaître soit acceptable pour tous.

Gépy Koudadje est avocate au cabinet ESO.

LE POINT DE VUE

de Alexis Bienvenu

N'enterrons pas trop vite les obligations

Les obligations subissent cette année l'une de leurs pires performances des dernières décennies. Les marchés européens ou américains dégringolent de près de 10 % en quelques mois, à peu près autant que les actions mondiales. Et le mouvement pourrait s'amplifier : la plupart des grands marchés européens permettent des hausses de taux directeurs et des réductions de taille de bilan.

La lutte contre l'inflation l'emporte en ce moment sur toute autre considération. Les obligations ont-elles en conséquence le moindre intérêt en termes de construction de portefeuille ?

Tant que le contexte est à la hausse de l'inflation, la réponse est négative. Même si les rendements suivent en partie l'inflation, ils sont rarement à sa hauteur. Par exemple, les taux à 10 ans allemands et américains sont respectivement proches de 1 et 3 % en ce moment, contre quasiment 8 % d'inflation dans les deux régions. En outre, la décorrélation avec les actions et son caractère protecteur se perd, comme on le voit cette année.

Enfin, les actions peuvent tirer parti des augmentations de prix que les entreprises passent à leurs clients.

A l'inverse, dès les premiers signes de stabilisation de l'inflation, les obligations redonnent immédiatement car les actions perdent plus vite d'un tassement de la croissance des revenus, donc des profits, alors que les obligations à taux fixes conservent par nature « l'obligation » de servir le rendement promis

à leur émission, par construction élevé si le niveau d'inflation fléchit.

Elles possèdent en outre un potentiel de décorrélation en cas de crise économique, en vertu du réflexe de protection vers les actifs refuge et de l'action des banques centrales qui baissent en général leurs taux en pareil cas.

En fait, c'est l'ensemble des réflexes de diversification associés à des années de taux bas qui devraient être au cœur de la dernière décennie. Les politiques monétaires ultra-accommodantes avaient poussé les investisseurs à privilégier le crédit risqué voire les actions aux obligations souveraines. Créant les années Fintech - Thera la Su Aberration - pas d'alternative aux actions.

La séquence inflationniste actuelle laisse au contraire entrevoir à terme une autre option, où il redonnerait l'intérêt de détener des obligations à long terme pour leur rôle protecteur.

À la limite, si les taux restent très hauts et que l'inflation refluit, c'est la situation inverse qui se produirait : les taux « sans risque » avec une volatilité structurellement inférieure aux actions retrouveraient leur lustre d'antan.

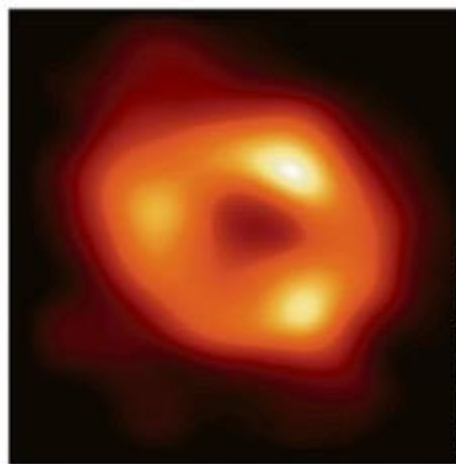
Ce genre de situation s'est présenté dans les années 1980, lorsque la plupart des taux dépassaient les 10 % et que l'inflation commençait à refluer. Si la configuration inflationniste actuelle rappelle par certains côtés les années 1970, nous pourrions cependant assister dans un retour aux années 1980 ? Les marchés, ou l'éternel retour... À dire vrai, nous n'arriverons probablement

pas à cet extrême : les banques centrales auraient effectivement du mal à monter leurs taux nettement au-dessus du niveau d'inflation. Étant donné le niveau d'endettement des États, la charge d'intérêts deviendrait en effet insupportable.

Si les taux montaient très haut et que l'inflation refluit, les obligations retrouveraient vite leur lustre d'antan.

La perspective qui se dégage est donc une graduelle remontée du niveau d'attractivité des actifs obligataires. Aujourd'hui, la prime de risque prospective des actions (le surcoût de rendement attendu par rapport aux obligations souveraines) est toujours satisfaisante par rapport au rendement sans risque. Elle est de 4 % aux États-Unis, un niveau proche de sa moyenne sur 30 ans, et de 5,7 % en Europe, un niveau encore assez élevé par rapport à sa moyenne (4,7%). Mais elle est nettement réduite avec la récente hausse des taux. Pour peu que les taux montent encore, comme c'est à craindre, elle diminuerait encore. Après avoir été débauché pendant des années, les actifs obligataires retrouvent donc leur intérêt, pour une diversification retrouvée.

Alexis Bienvenu est gérant de fonds à La Financière de l'Échiquier.



Trou noir

LIBRE PROPOS
par Gaspard Koenig



Toute l'humanité a pu contempler cette semaine l'image d'une poche à frotter laissée trop longtemps sur le feu : la première photo du trou noir supermassif au centre de notre propre galaxie, baptisée Sagittarius A*. Un maximum de chaleur à plusieurs milliards de degrés, pesant plus de quatre millions de fois la masse du soleil, qui la matière circule à une vitesse proche de la lumière. Reconstitué par le consortium scientifique Event Horizon Telescope, cette image ressemble fortement à celle du trou noir de la galaxie M87* obtenue par les mêmes méthodes il y a quelques années. Voici donc confirmée empiriquement, dans deux situations différentes, la théorie de la relativité générale d'Albert Einstein, bien que ça...

Un tel événement scientifique ne peut qu'exciter les métaphysiciens du monde entier. Il n'y a aucune raison que la complexité de l'astrophysique contemporaine empêche la pensée conceptuelle de se saisir de ses découvertes. Science et philosophie doivent continuer leur compagnonnage de toujours. Comment ne pas être saisi de vertige à cette idée : au cœur de notre si familière Voie lactée se trouve une masse telle qu'elle s'effondre sous son propre poids, puis sans fond qui attire à lui la matière et d'où aucune lumière ne s'échappe ? L'espace-temps s'y distord. Ce qui signifie que, au fond sans fond de ce trou, le temps ralentit à l'infini, exposant en miroir tout le futur de l'univers. Mais aucun observateur ne pourrait le raconter, car on ne ressort pas d'un trou noir. Comme Pascal, le silence éternel de ces espaces infinis m'effraie.

« Voilà si nous restons les communications naturelles, se désole d'ailleurs Pascal. Si orléans-à ne sont vécables il n'y a point de vérité dans l'homme, et si elles le sont il y trouve un grand sujet d'humiliation, j'avé à rabaisser d'une ou d'autre manière. »

Il est vrai qu'aujourd'hui, depuis quatre siècles, l'homme ne cesse de rapetisser. Galilée l'a retiré du centre de l'univers, Auguste Comte l'a privé de la vie éternelle. Darwin l'a renvoyé dans la queue de l'évolution des espèces. Freud lui a ôté la pleine conscience de lui-même. Daniel Kahneman a ridiculisé son jugement. Et voilà qu'Einstein, valide que certaines légendes, établissant son lien d'une sorte de néant superdense. Du monde clos à l'univers infini, comme deux Alexandre Koyré, nous sommes devenus possesseurs, prêts à disparaître dans le trou noir de notre propre insignifiance.

Faire à Sagittarius A*, je vois quatre réactions possibles. D'abord, le divertissement, pascale lui aussi. Ne pas trop y penser. Danser jusqu'au bout de notre nuit. Se replonger dans le mystère de la composition du gouvernement pour éviter d'affronter celui de notre existence. La politique, pratiquée à l'usage discret et sans limite de temps, n'est parfois que cela : un moyen de tromper le néant.

Plus éclaircissant mais moins tentant, le désespoir. Celui d'une génération intimement pétréc par la perspective de la fin de l'humanité, de la fin de la planète, de la fin du monde. Une génération qui partage les incertitudes de Buscetta :

« Pascal avait songé, avec lui se souvenant. « Hélas ! tout est adieu - action, désir, rêve. [...] Et mon esprit, toujours du vertige haïnt. Adieu du néant l'incertitude. Ah ! ne jamais sortir des Nombres. [Et des Êtres ! »

Au fond sans fond de ce trou, le temps ralentit à l'infini, exposant en miroir le futur de l'univers, mais aucun observateur ne pourrait le raconter : on ne ressort pas d'un trou noir.

Autre énigme, la foi. Celle du charbonnier, avec ses récits mythologiques et ses réponses enfantines, qui continue contre toute attente à imprégner nos sociétés. Ou celle plus métaphysique, plus spirituelle d'Einstein, qui attendait Dieu à « la nécessité issue de la simplicité logique ». Dieu égarait alors aux lois de la nature, ou de l'univers, avec comme perspective l'unification des lois de la physique (Grand Unified Theory), qu'Einstein a vainement recherchée et qui reste toujours en débat aujourd'hui dans la communauté scientifique.

Il reste une dernière possibilité, qui a ma préférence. C'est de trouver dans notre petitesse raisonnante un motif de fierté et une source de liberté. Je me rappelle mon professeur de philosophie de collège, un mathématicien historique à la sauce marxiste comme on s'en fait plus, s'alignant contre Pascal : « Comment peut-il s'élever de ces espaces infinis alors qu'il les cultive ? Car si la peur est morte par l'ignorance, à l'inverse le savoir devrait nous affranchir de nos émosions primitives. Et nous connaître, dans la pleine conscience de notre vanité, que certaine légende, établissant son lien d'une signification relative, éphémère, mais non moins précieuse.

Gaspard Koenig est philosophe, fondateur du think tank GenerationLibre.