



LE VOLET TRAVAIL DE LA LOI CLIMAT ET RESILIENCE APRES SON ADOPTION DEFINITIVE

Le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets a été définitivement adopté le 20 juillet 2021. Il comporte notamment des dispositions qui introduisent les questions environnementales dans la négociation périodique sur la GPEC et dans les missions du comité social et économique.

Source : Loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, définitivement adoptée le 20 juillet 2021 (art. 40 à 43) ; https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

PAR LA RÉDACTION REVUE FIDUCIAIRE

Le 20 juillet 2021, l'Assemblée nationale et le Sénat ont définitivement adopté, après un passage en commission mixte paritaire, la loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » (dite « loi climat et résilience »).

Ce texte n'attend plus que sa promulgation et sa publication au JO pour entrer en vigueur, sous réserve d'une éventuelle saisine du Conseil constitutionnel.

Avec plus de 300 articles, la loi aborde des domaines très divers, allant de la régulation de la publicité en faveur des énergies fossiles à la rénovation des bâtiments en passant par l'agroécologie ou encore le développement du vrac. Le droit du travail n'est pas en reste, avec une série de dispositions qui visent globalement à introduire les enjeux environnementaux dans les relations collectives de travail.

En l'absence de précision quant à leur entrée en vigueur, les dispositions qui suivent s'appliqueront à compter du lendemain de la publication de la loi.

Négociation périodique sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : prise en compte des enjeux de la transition écologique

La négociation périodique sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui concerne, schématiquement, les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés, devra toujours envisager les questions de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), mais désormais avec le souci de « répondre aux enjeux de la transition écologique » (c. trav. [art. L. 2242-20](#) modifié).

La négociation triennale de branche sur la GPEC fait l'objet d'une mesure comparable (c. trav. [art. L. 2241-12](#) modifié).

Extension des missions et prérogatives du CSE aux conséquences environnementales des décisions de l'employeur

CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. - La loi renforce le rôle du CSE en matière environnementale par une série de mesures ci-après exposées.

Ces dispositions concernent uniquement les CSE des entreprises de 50 salariés et plus, que l'on appelle parfois CSE « de pleine attribution ».

Attributions du CSE. - La loi complète les attributions générales du comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins 50 salariés : celui-ci 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 ses décisions » (c. trav. [art. L. 2312-8](#) modifié).

Consultation du CSE. - En toute logique, le CSE doit désormais être informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise, de façon générale et, plus précisément, dans le cadre des consultations et informations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière ; politique sociale de l'entreprise ; c. trav. [art. L. 2312-17](#) et [L. 2312-22](#) modifiés).

Cette règle est d'ordre public : elle concerne aussi bien le régime de consultation négocié que le régime supplétif, applicable en l'absence d'accord.

Expert-comptable du CSE. – La mission de l'expert-comptable auquel le CSE peut recourir dans le cadre des trois grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise ; situation économique et financière ; politique sociale, conditions de travail et emploi) peut porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou désormais « environnemental » nécessaires à leur compréhension (c. trav. art. L. 2315-87-1 nouveau, [L. 2315-89](#) modifié et L. 2315-91-1 nouveau).

Information du CSE via la BDES. - La base de données économiques et sociales (BDES) qui constitue le principal vecteur d'information du CSE, devient la « la base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). Il s'agit là encore d'une règle d'ordre public (c. trav. [art. L. 2312-18](#), [L. 2312-21](#) et [L. 2312-23](#)).

À défaut d'accord sur la BDESE (régime supplétif), celle-ci doit en tout en tout état de cause comporter des informations portant sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » (c. trav. [art. L. 2312-36](#)).

Formation des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et des nouveaux élus du CSE : prise en compte des aspects environnementaux

Congé de formation économique, sociale et syndicale - Le congé de formation économique, sociale et syndicale, qui permet aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales de participer à des stages ou des sessions de formation organisés par des centres rattachés à des syndicats représentatifs au niveau national ou par des instituts spécialisés, devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (c. trav. [art. L. 2145-1](#), [L. 2145-5](#) à [L. 2145-7](#), [L. 2145-9](#) à L. 2145-11 et [L. 2145-13](#) modifiés).

Formation économique des nouveaux membres du CSE. - Les salariés nouvellement élus au CSE ont droit à un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Avec la « loi climat », cette formation peut notamment porter sur « les conséquences environnementales de l'activité des entreprises » (c. trav. [art. L. 2315-63](#) modifié).

Nouvelle mission des OPCO : information et accompagnement des entreprises sur le développement durable

Les opérateurs de compétences (OCPO), qui ont pour vocation à accompagner la formation professionnelle en finançant l'apprentissage, en aidant les branches à construire les certifications professionnelles et en accompagnant les PME pour définir leurs besoins en formation, se voient confier une nouvelle mission : ils doivent désormais « informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et [...] les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences. » (c. trav. [art. L. 6332-1](#) modifié).

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/le-volet-travail-de-la-loi-climat-et-resilience-apres-son-adoption-definitive>