MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

UNIVERSITE D'ORLEANS

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°29 : Négocier en faveur de la préservation de l'environnement

Avril 2023

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et son école des relations du travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.
Ce mois-ci, nous nous intéressons **à la négociation en faveur de la préservation de l'environnement.**
Retrouvez les précédents numéros sur le **site de la DREETS Centre-Val de Loire** et abonnez-vous pour recevoir chaque mois la Newsletter.

PRÉSENTATION

Le dérèglement climatique est une crise majeure de nos sociétés qui invite à repenser les comportements ainsi que les modes de production et de consommation. L'activité des entreprises contribue pour une part importante au rejet des gaz à effet de serre ainsi qu'à l'épuisement des ressources naturelles. Dès lors, la question environnementale est amenée à devenir centrale parmi les préoccupations des entreprises et des salariés. Ainsi 78% des salariés choisiraient à offre équivalente de rejoindre une entreprise engagée dans la transition écologique, et 68% des salariés veulent être formés aux enjeux de la transition écologique (Etude de l'Institut CSA pour LinkedIn et l'ADEME). Dans ce contexte le dialogue social dans les entreprises doit permettre de se saisir de ces questions afin de limiter certains effets néfastes sur l'environnement.



Depuis la loi climat et résilience du 22 aout 2021 la mission générale du comité social et économique (CSE) qui consiste à "assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise" inclut les conséquences environnementales de ces décisions (Code du travail art. L2312-8 I). Lors des consultations le CSE peut désormais signaler les impacts environnementaux de l'activité, des projets ou des décisions de l'employeur qui pourraient être négligés par l'entreprise.

- Récemment une illustration jurisprudentielle de ces nouvelles attributions a été donnée par le tribunal judiciaire de Nantes. Le tribunal a jugé que l'information tardive des élus sur les conséquences environnementales d'un projet de déménagement de l'entreprise permet au CSE d'obtenir du juge une prolongation du délai de consultation (TJ Nantes, 22 déc. 2022, n° 22/01144).

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des membres du CSE ou des délégués syndicaux sont versées par l'employeur dans la base de données économique sociale et environnementale (BDESE). Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et son contenu peut être aménagé par un accord collectif d'entreprise (soit avec le délégué syndical, soit en son absence avec le CSE). Désormais la BDESE doit comporter des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ainsi que les indicateurs environnementaux. (source : fiche ministère)

Par ailleurs depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 le CSE dispose d'un droit d'alerte environnementale (Code du travail art. L2312-60).

L'environnement ne constitue pas un thème de négociation collective en tant que tel. Toutefois plusieurs thèmes de négociation, y compris relevant de la négociation collective obligatoire, incluent les aspects environnementaux :

QVCT

Un accord sur la qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) peut traiter des « mobilités vertueuses ». Elles encouragent les déplacements des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail par des modes de transport moins nocifs pour l'environnement, grâce à la prise en charge partielle de leurs frais de déplacement.
Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la QVCT et l'égalité entre les hommes et les femmes, à défaut d'avoir conclu un accord de méthode, le code du travail impose une négociation annuelle. Celle-ci porte entre autre sur les mobilités vertueuses (Code du travail art. L2242-17 al 8). A défaut d'accord conclu sur le sujet, l'employeur est tenu d'élaborer un plan de mobilité dans les entreprises regroupant au moins 50 travailleurs sur un même site (Code des transports, art. L1214-8-2).

GEPP

La gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) doit répondre "aux enjeux de la transition écologique" ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés et des compétences".
Les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France ont une obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les 3 ans (Code du travail art. L2242-20).

Contact : dreets-cvl.dialogue-social@dreets.gouv.fr
DREETS Centre-Val de Loire : https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/

FOCUS SUR LES ACCORDS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

La négociation en matière environnementale est un sujet transversal, que l'on retrouve dans différents types d'accords (BDESE, rémunération, mobilités, télétravail)...Parmi l'échantillon analysé, nombre d'accords en la matière sont de simples déclarations d'intentions sans réelle valeur contraignante et faisant de l'environnement un sujet de second rang. Néanmoins on trouve quelques accords innovants qui visent à repenser les déplacements des salariés, à adopter des comportements responsables dans l'entreprise, et à appuyer le CSE dans sa mission de représentation des salariés.



Repenser les déplacements des salariés



-Un forfait mobilité durable est mis en place pour prendre en charge des modes de transports respectueux de l'environnement : vélos, trottinettes, gyropodes monoroues, covoiturage... Tous les salariés utilisant ces transports entre leur domicile et leur travail peuvent bénéficier d'une indemnité maximum de 500 euros par an (**Accord forfait mobilités durables conclu le 22/09/2021** avec une déléguée syndicale CFDT, dans une entreprise d'**Indre-et-Loire** spécialisée dans la location immobilière).

-Des stations de recharges électriques sont fournies par l'entreprise pour inciter les salariés à utiliser des véhicules propres (**Accord QVT, égalité professionnelle et mobilité durable conclu le 18/11/2021** avec des délégués syndicaux CFDT et CGT dans une entreprise du **Loiret** de 796 salariés, spécialisée dans la construction de routes).

-Le télétravail peut être imposé par la direction en cas de circonstances exceptionnelles telles des pics de pollution (**Accord télétravail conclu le 17/02/2022** avec des déléguées syndicales CFDT et FO, dans une entreprise de l'**Indre** spécialisée dans la relation client).
L'accord est perfectible puisqu'il pourrait envisager également le télétravail occasionnel dans des espaces de coworking, plus proche du domicile du salarié que le lieu de travail habituel, de sorte à réduire ses déplacements quotidien.

Favoriser les comportements responsables



-Des mécénats de compétences sont organisés dans un but social et environnemental : ils consistent en la mise à disposition de salariés à leur demande auprès d'une autre structure pour réaliser des missions d'intérêt général. (**Accord GEPP conclu le 13/12/2022** avec un délégué syndical FO dans une structure d'**Indre-et-Loire** de 105 salariés spécialisée dans l'enseignement).

-Des actions de sensibilisation sur l'environnement sont organisées (telles que le tri des déchets), ainsi qu'un concours sur le thème de l'environnement visant à récompenser les projets écologiques dans l'entreprise. Ce concours a permis la création d'un traceur de peinture rechargeable et réutilisable (**Accord QVT, égalité professionnelle et mobilité durable conclu le 18/11/2021** avec des délégués syndicaux CFDT et CGT, dans une entreprise du **Loiret** de 796 salariés, spécialisée dans la construction de routes).

-Une prime qualité santé et environnement d'un montant maximum de 400 euros est versée aux salariés ayant un comportement responsable dans l'entreprise tel que l'entretien intérieur et extérieur du véhicule (**Accord prime qualité, sécurité et environnement, conclu le 13/02/2022** avec des déléguées syndicales CFDT et CGT, avec dans une entreprise d'**Indre-et Loire** spécialisée dans les transports en commun).
Cet accord présente des limites : les critères d'attribution de la prime dépendent en réalité d'avantage du respect des consignes de sécurité, que d'un comportement écologique.

Renforcer la vocation environnementale du CSE



-La Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) comporte une rubrique sur l'environnement. Ainsi elle présente des données sur la politique générale environnementale (organisation et mesures d'évaluation), l'économie circulaire (gestion des déchets et utilisation durable des ressources) ainsi que le changement climatique (Identification des postes à émission de gaz à effet de serre) (**Avenant à l'accord BDESE signé le 1/09/2022** avec le CSE, dans une entreprise du **Cher** spécialisée dans l'édition de logiciels).

-Dans les accords analysés en région Centre-Val de Loire, on ne trouve pas de dispositions qui renforcent de façon importante les attributions du CSE en matière environnementale, notamment par le biais de la création d'une commission environnementale. **En dehors de la région** un accord prévoit la création d'une commission RSE ayant pour vocation les préoccupations sociales, environnementales et économiques des activités de l'entreprise et d'informer les élus sur les pratiques, de sorte à contribuer au développement durable (**Accord conclu le 02/07/2022** en **Normandie** dans des laboratoires d'analyse et de recherche).

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°29 : Négocier en faveur de la préservation de l'environnement

Avril 2023

QUESTIONS RH



Quels sont les avantages du forfait-mobilité durable ?

Le forfait-mobilité permet aux employeurs d'attribuer une indemnité aux salariés privilégiant les modes de transport écologiques pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette indemnité d'un montant maximum de 700 euros en 2023, présente l'avantage d'être exonérée de toute cotisation sociale et de contribution sociale (impôt). Le montant peut être porté à 800 € en cas de cumul du forfait et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun (fiche ministère). A défaut d'accord collectif sur les mesures visant à améliorer la mobilité entre le domicile et le lieu travail des salariés, les entreprises de 50 salariés au moins sur un même site ont obligation d'élaborer un plan de mobilité employeur (N'hésitez pas à consulter le guide de l'ADEME pour l'élaboration de votre plan de mobilité).



Le télétravail est-il réellement respectueux de l'environnement ?

Le télétravail permet d'éviter des déplacements polluants entre le domicile et le lieu de travail. Néanmoins ce mode de travail a un impact écologique qu'il ne faut pas négliger : consommation en énergie, multiplication des données utilisées en raison des visioconférences et des mails...Le numérique sera d'ici 2025 responsable de 8% des émissions mondiales de gaz à effets de serre. Dans ce contexte il est recommandé de ne pas avoir un recours systématique au télétravail et d'adopter des bonnes pratiques : fermer les pages non utilisées, utiliser la connexion wifi plutôt que la 4G, faire le ménage dans sa boite mail...(source : infographie ADEME)

Comment s'exerce le Droit d'alerte environnemental au sein de l'entreprise ?

Dans les entreprises ayant un CSE (au moins 11 salariés), cette instance dispose d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et environnementale. Il est exercé par un membre de la délégation du personnel au CSE. S'il estime qu'il y a un risque grave pour la santé publique ou l'environnement il doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial, ouvert par l'employeur. L'alerte doit comporter diverses informations : produits ou procédés dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement...(Consulter le code numérique)

Le fait de ne pas transmettre des informations environnementales au CSE peut-il justifier l'annulation de licenciements économiques ?

Le CSE est saisi «en temps utile» lorsqu'un projet de restructuration et de compression des effectifs implique l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (Code du travail, art. L2312-39). Le CSE pourra ensuite émettre un avis sur l'opération projetée. Lors d'un licenciement pour motif économique le PSE est obligatoire lorsque, dans les entreprises de 50 salariés minimum, le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs (Code du travail, art. L1233-61). Un PSE irrégulier pour défaut d'information peut conduire à la nullité de l'ensemble des licenciements et des mesures des départs volontaires qu'il comporte. Dans le cas d'un licenciement économique d'au moins dix salariés, deux consultations du CSE doivent être menées avant la mise en œuvre du PSE : la première sur les mesures qui impactent la marche générale de l'entreprise et le volume des effectifs, la seconde concerne les licenciements et les mesures destinées à les éviter. La loi Climat et résilience impose à l'entreprise d'informer le CSE des conséquences environnementales des projets lors des consultations récurrentes. C'est le cas le cas lors de la première consultation du CSE. En revanche la loi climat et résilience n'a pas modifié en faveur de l'environnement les dispositions propres aux licenciements économiques (consultations ponctuelles) ainsi que les mesures relatives aux PSE. Il n'est donc pas certain que ce défaut d'information permette à ce jour de justifier l'annulation des licenciements pour motif économique. En effet les seules jurisprudences rendues en la matière ont estimé que « l'absence d'information environnementale du CSE ne fait pas obstacle à l'homologation par la Dreets du document unilatéral fixant le contenu du PSE ». Pour autant le contentieux en la matière risque de prendre de l'ampleur, puisque l'environnement prend de plus en plus de place dans les décisions de justice. Dans un jugement du 22 décembre 2022 (n°2022/01144), le tribunal judiciaire de Nantes s'est prononcé sur la transmission par l'employeur d'informations environnementales au CSE lors d'un projet de déménagement. Le tribunal a jugé que les informations ont bien été fournies mais tardivement ce qui reporte le délai d'information-consultation du CSE.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

UNIVERSITE D'ORLEANS

LE DIALOGUE SOCIAL

Newsletter n°29 : Négocier en faveur de la préservation de l'environnement

Avril 2023

LE POINT DE VUE DE ...

Fatima BENSENOUCI, **secrétaire du CSE** de l'Association Atout et Perspectives qui emploie en **Indre et Loire** 130 salariés dans un Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique et un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

Dans votre entreprise, les questions environnementales font elles partie des questions discutées entre représentants du personnel et direction ?

Mon syndicat, FO, s'apprête à signer un accord sur un forfait mobilités douces. Nous souhaitions encourager les salariés qui utilisent des modes des déplacements écologiques.
Cela fait deux ans que nous avons commencé à discuter avec notre direction sur cette question des déplacements domicile travail !
Sans être opposé, notre employeur craignait que le coût soit trop important pour l'établissement.
Il a réalisé un sondage auprès des salariés pour recenser ceux qui se déplaçaient à vélo pour se rendre à leur travail, ceux qui co-voituraient, ceux qui avaient un véhicule électrique, etc.

Suite à ce sondage, les salariés sont venus nous voir et nous questionner sur ce qui se discutait. Nous nous sommes rendus compte que cela a eu un impact sur les salariés. Certains se sont mis à utiliser davantage ce type de déplacement.

Qu'avez-vous négocié au final ?

Nous traitons de façon identique les différents déplacements vertueux, qu'il s'agisse de vélo, trottinette, véhicules électrique, co-voiturage ou même de marche à pied.
Il y a eu un 1er projet d'accord que mon syndicat a refusé de signer car ce que proposait l'employeur était dérisoire.
Nous sommes tombés d'accord sur un 2ème texte. Les différents modes de déplacement ouvrent droit à un forfait annuel de 350 euros maximum. Des critères de fréquence des déplacements à la semaine jouent sur le montant total, qui peut donc être proratisé.

Ce dispositif se cumule avec la prise en charge à 50% des frais de déplacement par mode de transport collectif.

D'autres sujets sont-ils négociés ou discutés en CSE ?

Nous avons d'autres réflexions au sein du CSE. Sur les questions environnementales, on n'est pas bon sur certaines choses dans l'entreprise : sur le numérique, sur le mode de chauffage... Par exemple, on a un chauffage central qui ne se règle pas bien, qui tourne quand il n'y a pas personne, on utilise des chauffages d'appoint... Il y a des marges de progression.

Votre CSE est-il doté d'une base de données économiques, sociales et environnementales ? A-t-elle intégré le 10ème thème qui porte sur les questions environnementales ?

Oui nous avons demandé et obtenu la mise en place d'une BDESE. Mais c'est un outil très peu lisible. Personnellement je n'arrive pas à l'utiliser. Je souhaite demander à notre direction de nous former à l'utilisation de cette base de données.

Pour adopter des bonnes pratiques en entreprise

Sur le site de l'ADEME: "Etre éco-responsable au bureau" et "magazine d'avril 2023"

Pour en savoir + sur le forfait mobilités durables :

Site de l'URSSAF

INFORMATIONS

Etat des lieux des inégalités salariales en Centre-Val de Loire :

- Consulter l'étude Insee en collaboration avec la Dreets (analyses 93- mars 2023)
- Consulter les résultats de l'index de l'égalité 2023 en Centre Val de Loire au 9 mars 2023

La Newsletter du Dialogue social est éditée par la DREETS Centre-Val de Loire : https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/
Direction de la publication : Anouk Lavaure, directrice régionale.
Coordination éditoriale et rédaction : Hugo Gallardo, Fabienne Miramond Scardia, Laurence Jubin
Conception graphique et mise en page : Hugo Gallardo, Mathieu Richard, Juliette Confais, Tiffany Redon