

ISSN 1769 - 4000

N° 48 - SOCIAL n° 17

Sur www.fntp.fr le 2 septembre – [Abonnez-vous](#)

DISPOSITIONS « SOCIAL » DE LA LOI « CLIMAT »

L'essentiel

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique s'inscrit dans le prolongement de la Convention citoyenne pour le climat qui a remis, en juin 2020, 149 propositions au Gouvernement visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030.

Elle contient un volet « social » qui intègre les enjeux de la transition écologique dans :

- la négociation triennale relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ;
- les consultations ponctuelles et récurrentes du comité social et économique (CSE) ;
- la base de données économiques et sociales (BDES) qui devient la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) ;
- les missions de l'expert-comptable ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) qui devient le CFESSE (congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) ;
- et le stage de formation économique.

Les nouveautés qui en découlent ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés. **Les entreprises de moins de 50 salariés n'y sont pas assujetties, y compris si elles sont dotées d'un CSE.**

À défaut de précision dans la loi, ces dispositions s'appliquent depuis le lendemain du jour de la publication de cette dernière au Journal Officiel, soit le **25 août 2021**.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, JO du 24 août 2021.

Décision n° 2021-825 DC du 13 août 2021, JO du 24 août 2021.

Contact : social@fntp.fr

INTÉGRATION DU SUJET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AU SEIN DE LA NÉGOCIATION TRIENNALE RELATIVE À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Quelles sont les entreprises concernées par cette négociation triennale ?

Sont concernés les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'[article L. 2242-20 du Code du travail](#) c'est-à-dire :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés astreints à l'obligation de mettre en place un comité de groupe en application de l'[article L. 2331-1 du Code du travail](#) ;
- les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire soumis à l'obligation de constituer un comité d'entreprise européen en application des articles [L. 2341-1](#) et [L. 2341-2](#) du Code du travail, qui comportent au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France,

n'ayant pas aménagé, par un accord « d'adaptation »*, la périodicité selon laquelle la négociation sur la GEPP doit être engagée. Ces entreprises appliquent donc les dispositions supplétives du Code du travail.

* *Conclu en application de l'[article L. 2242-10 du Code du travail](#), ce type d'accord permet d'adapter le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, dans les limites fixées par les dispositions impératives d'ordre public ([C. trav., art. L. 2242-1 à L. 2242-9](#)). Ces dernières imposent aux entreprises listées ci-dessus d'engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur la GEPP.*

Nouveau contenu obligatoire de cette négociation

À défaut d'accord « d'adaptation », les entreprises listées ci-dessus doivent engager, tous les 3 ans, une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont le contenu est strictement encadré par les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2242-20 modifié](#)). Parmi les 6 sujets qui doivent y être traités, figure **la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre d'un accord de performance collective (APC) visé à l'[article L. 2254-2 du Code du travail](#).

La GPEC mise en place dans ce cadre doit désormais répondre aux enjeux de la transition écologique, notamment.

NOTA : Dans la mesure où cette nouvelle obligation ne concerne que la négociation supplétive sur la GPEC, cela signifie qu'il est possible d'y déroger par accord « d'adaptation », ce dernier pouvant exclure la prise en compte des enjeux liés à la transition écologique.

NOUVELLES COMPÉTENCES DU CSE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE ...

Dans le cadre de ses attributions générales ...

Au titre de ses attributions générales, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions ci-après, notamment au regard de leurs conséquences environnementales :

- 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 ([C. trav., art. L. 2312-8, I modifié](#)).

... et des consultations ponctuelles qui en découlent

Le CSE est informé et consulté sur les **questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE est désormais informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures** ([C. trav., art. L. 2312-8, III nouveau](#)).

Pour rappel, le Code du travail liste de manière non exhaustive les domaines faisant l'objet de cette consultation dite « ponctuelle ». Il s'agit notamment :

- des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- de la modification de son organisation économique ou juridique ;
- des conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle;
- de l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- des 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 ([C. trav., art. L. 2312-8, II](#)).

Ces dispositions sont d'ordre public, il n'est donc pas possible d'y déroger par accord collectif.

Dans le cadre de ses consultations récurrentes

Pour rappel, les consultations récurrentes du CSE sont au nombre de 3 et portent sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de chacune d'entre elles, l'employeur doit désormais informer le CSE des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ayant un CSE, y compris à celles qui ont négocié un accord collectif adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes en application de l'[article L. 2312-19 du Code du travail](#). En effet, elle est à la fois inscrite dans les dispositions d'ordre public qui sont insusceptibles de dérogation ([C. trav., art. L. 2312-17 modifié](#)) et dans les dispositions supplétives qui sont applicables à défaut d'accord collectif ([C. trav., art. L. 2312-22 modifié](#)).

... QUI S'ACCOMPAGNENT DE NOUVEAUX MOYENS

Refonte de la base de données économiques et sociales (BDES)

Rappel : qu'est-ce que la BDES ?

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires au CSE en vue des 3 consultations et informations récurrentes mentionnées ci-dessus ([C. trav., art. L. 2312-18 modifié](#)). Sa mise en place n'est donc obligatoire que dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE.

Son organisation, son architecture, son contenu ainsi que ses modalités de fonctionnement (droit d'accès, niveau de mise en place, etc.) sont adaptables :

- soit par accord d'entreprise majoritaire (accord « minoritaire » validé par référendum exclu), c'est-à-dire par accord collectif signé par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants ;
- soit, en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires.

À défaut, l'organisation et le contenu de cette base de données sont déterminées par les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2312-36 modifié](#) ; [R. 2312-8 à R. 2312-14](#)).

Nouvelle dénomination et nouveau contenu

Cette base de données est renommée **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**.

À ce titre, elle contient désormais une **rubrique supplémentaire portant sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Ce nouveau thème s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés astreintes à l'obligation de mettre en place cette base de données.** Sont donc concernées aussi bien les entreprises ayant conclu un accord « d'adaptation » ([C. trav., art. L. 2312-21 modifié](#)) que celles qui en sont dépourvues et qui appliquent donc les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2312-36 modifié](#)).

ATTENTION ! Bien que la loi ne le prévoit pas, un décret devrait préciser le contenu de cette nouvelle rubrique pour les entreprises n'ayant pas d'accord collectif et modifier, à ce titre, les articles [R. 2312-8](#) (contenu obligatoire de la BDESE pour les entreprises de moins de 300 salariés) et [R. 2312-9](#) (contenu obligatoire de la BDESE pour les entreprises d'au moins 300 salariés) du Code du travail.

Nouveaux cas de recours à un expert-comptable

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue des 3 consultations récurrentes rappelées ci-dessus (orientations stratégiques ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale, conditions de travail et emploi).

La loi précise le **champ de la mission de l'expert-comptable** auquel le CSE peut recourir dans ce cadre. Celle-ci **porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de chacune de ces thématiques** (orientations stratégiques : [C. trav., art. L. 2315-87-1 nouveau](#) ; situation économique et financière de l'entreprise : [C. trav., art. L. 2315-89 modifié](#) ; politique sociale, conditions de travail et emploi : [C. trav., art. L. 2315-91-1 nouveau](#)).

NOTA : les missions de l'expert-comptable dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale n'étaient pas définies dans le Code du travail. La loi « Climat » a créé deux nouveaux articles pour les préciser.

ATTENTION ! Faute de précision en ce sens dans la loi, le financement de ces expertises devrait être régi selon les dispositions de droit commun :

- l'expertise réalisée dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise devrait donc être co-financée à hauteur de 80% pour l'employeur et de 20% pour le CSE ([C. trav., art. L. 2315-80, 2°](#)) ;
- et les expertises réalisées dans le cadre des consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise d'une part, et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, d'autre part, devraient être intégralement financées par l'employeur ([C. trav., art. L. 2315-80, 1°](#)).

Changement de dénomination du congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Le CFESS devient le **congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)**.

Tous les articles de la partie législative du Code du travail ont donc été mis à jour en conséquence.

Élargissement du stage de formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique dont la durée (5 jours maximum) est imputée sur celle du CFES. Son financement est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Le contenu de ce stage n'était pas défini par la loi. Néanmoins, une ancienne [circulaire du 27 septembre 1983](#) indiquait qu'il devait permettre de préparer les membres du comité à mieux appréhender les données significatives de l'entreprise et intégrer, pour l'essentiel, les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise ;
- les restructurations : fusions, scissions, prises de participation ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte d'exploitation, etc. ;
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc. ;
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Il est désormais indiqué dans le Code du travail que ce stage peut porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises ([C. trav., art. L. 2315-63 modifié](#)).