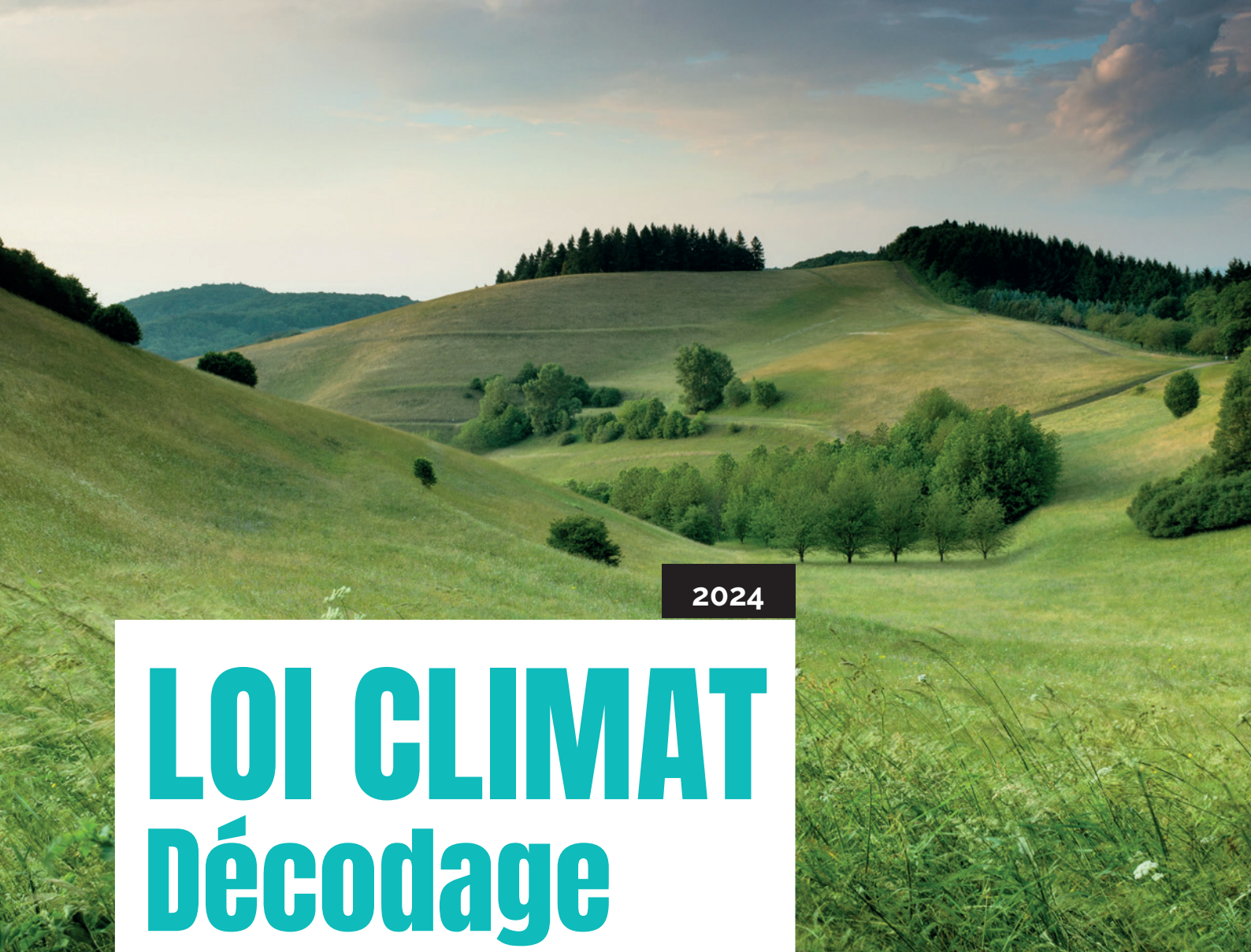




2024

LOI CLIMAT

Décodage

Syndex pour

les IRP

À JOUR DES
DÉCRETS DE
MAI 2022

Pour bien comprendre les
nouvelles prérogatives des CSE

Sommaire

1. UNE MISSION GÉNÉRALE ÉTENDUE À L'ENVIRONNEMENT	3
2. LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES	4
3. LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS PONCTUELLES	5
4. LA BDES DEVIENT ENVIRONNEMENTALE	6
5. L'EXPERTISE : EXTENSION DES INVESTIGATIONS	7
6. DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION : LA GEPP	8
7. FORMATION DES MEMBRES DU CSE AUX QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT	9
8. ET SYNDEX DANS TOUT ÇA	10

1.

UNE MISSION GÉNÉRALE ÉTENDUE À L'ENVIRONNEMENT



Ce que dit la loi

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte 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.

Désormais, cette mission devra être envisagée « **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** » (art. L. 2312-8).

 [article L.2312-8, I du Code du travail](#)



Décodage Syndex

La loi donne un rôle inédit aux CSE en étendant leur mission à l'environnement : ils sont désormais en droit de prendre position sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, et ce dans toutes les décisions de l'entreprise.

Les modifications apportées par la loi à la mission du CSE permettent à celui-ci d'interroger l'ensemble des conséquences « environnementales » de l'activité de l'entreprise : sur le climat mais aussi sur la résilience du vivant (biodiversité, bien-être animal...), sur les pollutions durables (rejets dans l'eau, l'air, le sol...) ou encore sur les ressources épuisables (recyclage, économie circulaire...).

Si le rôle du CSE porte sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, il peut aussi être intéressant de s'interroger sur les effets du changement climatique sur l'entreprise.

À noter : la loi ne prévoit ni moyens supplémentaires, ni commission spécifique pour traiter des questions environnementales au sein du CSE. Ces points peuvent néanmoins être négociés avec l'employeur au moment du renouvellement du CSE.



2.

LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES



Ce que dit la loi

Au cours des trois consultations récurrentes obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale, emploi et conditions de travail), le comité social et économique est informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Point de vigilance : cette nouvelle information sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » relève de l'ordre public. Elle ne peut donc pas être supprimée par accord d'entreprise ou de branche.

 Articles L. 2312-17 et L. 2312-22



Décodage Syndex

Lors des trois informations-consultations obligatoires, la direction doit désormais partager avec le CSE les éléments permettant de connaître et comprendre les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Chacune des consultations donne ainsi au CSE l'occasion de s'intéresser aux mesures mises en place par l'entreprise :

- d'une part pour limiter ses conséquences négatives sur l'environnement. Les mesures prises dans ce sens relèvent des **politiques d'atténuation** ;
- d'autre part pour s'adapter aux changements, ce qui revient à interroger sa **politique d'adaptation**.

Dans le cadre de la situation économique et financière, il sera intéressant de connaître le coût de ces mesures (investissements, évolution de mix-énergétique, etc.) ainsi que les

risques économiques associés aux atteintes à l'environnement (exemple : achats de crédits carbone, risque de condamnation de l'entreprise, etc.), mais aussi les économies éventuelles (exemple : récupération de chaleur, économies en eau, en papier, etc.).

Au niveau de la politique sociale et des orientations stratégiques, connaître les mesures prévues par l'entreprise permettra d'anticiper les conséquences sur les emplois, les métiers, la formation, les conditions de travail, mais aussi et une éventuelle évolution du modèle d'affaires.

Il importe aussi que l'avis du CSE rende compte des observations et propositions de l'instance sur le champ environnemental : c'est en effet l'outil par lequel le CSE matérialise sa position et exprime ses demandes.

3.

LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES DANS LES CONSULTATIONS PONCTUELLES



Ce que dit la loi

Dans le cadre de ses attributions générales, le CSE doit être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Cela englobe notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technolo-

gies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et les mesures prises en faveur des handicapés.

Le comité social et économique devra être informé et consulté sur les conséquences environnementales des différentes mesures prévues ci-dessus.

 **Article L.2312-8, II et III**



Décodage Syndex

Les conséquences environnementales font désormais partie de la grille de lecture du CSE pour toute mesure ou projet que l'employeur soumet à sa consultation. C'est donc aussi un angle que l'employeur doit adopter en incluant systématiquement les informations sur le volet environnemental des projets qu'il présente au CSE. Cela s'applique aux projets importants modifiant les conditions de travail, mais aussi aux projets de restructuration et PSE.

Les conséquences environnementales à envisager pourront être de différents ordres, selon la nature du projet. Par exemple :

- l'externalisation d'une activité ou sa délocalisation (avec ou sans fermeture de site) pourra avoir un impact en termes d'émission de gaz à effet de serre, y compris en modifiant les flux logistiques ;

- dans le cas d'un déménagement ou de l'extension d'un bâtiment, outre les effets sur le climat, les conséquences sur la biodiversité ou les mesures à prendre pour éviter des pollutions durables pourront être examinées ;
- des changements de process de production notamment (intensité énergétique, effluents, recyclage, impacts vétérinaires/animal...) exposés dans le cadre d'une réorganisation et/ou restructuration seront concernés par les analyses.

Il s'agit alors d'un volet spécifique sur les conséquences environnementales intégré dans la consultation ponctuelle.

4.

LA BDES DEVIENT ENVIRONNEMENTALE

À JOUR DES
DÉCRETS DE
MAI 2022

Ce que dit la loi

La base de données économiques et sociales (BDES), qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux informations et consultations récurrentes du CSE, devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). À l'avenir, la BDESE devra contenir des informations sur les conséquences environnementales de

l'activité de l'entreprise. Cette nouvelle rubrique concerne tant la BDESE mise en place par accord que la BDESE qui s'impose à l'employeur en l'absence d'accord.

 **Articles L. 2312-21 et L. 2312-36 ; décrets d'application R.2312-8 (< 300 salariés) et 2312-9 (> 300 salariés)**

Décodage Syndex

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent désormais mettre des données environnementales à la disposition du CSE : la nouvelle BDESE accueille une dixième rubrique, « Environnement », organisée en trois sous-thèmes :

- politique générale en matière environnementale ;
- économie circulaire ;
- changement climatique.

Le contenu diffère selon que l'entreprise est soumise ou non à des obligations de reporting public (déclaration de performance extra-financière / bilan des émissions de gaz à effet de serre). L'entreprise doit mettre en perspective les informations environnementales remises au CSE : « *Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau* ».

Ces décrets constituent une avancée, mais ils ont aussi des limites :

- faiblesse de certains indicateurs obligatoires : notamment sur l'économie circulaire et le périmètre des émissions de gaz à effet de serre ;
- aucune exigence d'informations sur les activités polluantes ;
- absence de certains thèmes : biodiversité, écoconception, recyclage des produits ;
- données sur le passé pour les émissions de gaz à effet de serre, pas sur l'avenir.

Les rubriques de la BDESE et leur contenu sont prévus à défaut d'accord : il est possible de négocier d'autres indicateurs adaptés à l'activité de l'entreprise. **Votre expert pourra vous aider à proposer des indicateurs qui auront du sens dans le cas de votre entreprise.**

5.

L'EXPERTISE : EXTENSION DES INVESTIGATIONS



Ce que dit la loi

La mission de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE dans le cadre des trois consultations récurrentes comporte désormais une dimension environnementale.

A cet effet, il est prévu que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou **environnemental** nécessaires à la compréhens-

sion, selon le cas, des orientations stratégiques de l'entreprise, de ses comptes ou de sa politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi.

 **Articles L. 2315-87-1, L. 2315-89, L. 2315-91-1**



Décodage Syndex

Pour accompagner l'extension des prérogatives du CSE, la mission de l'expert en vue des consultations obligatoires est étendue aux sujets environnementaux.

Dans le cadre de sa mission, l'expert a accès aux documents internes de l'entreprise utiles à sa mission, et pas uniquement à ce que contient la BDESE. Il dispose ainsi de capacités d'investigation sur les analyses et les outils produits par l'entreprise concernant ses pro-

blématiques environnementales. Il pourra en estimer les coûts et les risques. Il pourra aussi évaluer les mesures mises en œuvre par l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi, les conditions de travail.

Enfin, Syndex peut également, dans le cadre de missions contractuelles, vous accompagner sur l'analyse des conséquences environnementales d'un projet important - comme un déménagement - ou de restructurations.

Syndex, un cabinet expérimenté dans le champ du développement durable et de la RSE

Depuis près de 20 ans, Syndex développe ses compétences environnementales sur des sujets tels que les émissions de gaz à effet de serre, l'économie circulaire, la gestion des déchets, etc. Le cabinet, pionnier dans l'accompagnement des IRP, a contribué à différentes études sur les effets de la transition écologique sur l'emploi dans de nombreuses filières, au niveau national comme européen. Nos experts ont également développé des méthodologies pour l'analyse des reporting RSE et des plans de vigilance.



6.

DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION : LA GEPP



Ce que dit la loi

La négociation périodique de branche comme d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) doit désormais prendre en compte les enjeux de la transition écologique. Concrètement, les entreprises d'au moins 300 salariés devront toujours, dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de GEPP, aborder les

questions relatives à la formation professionnelle, l'abondement du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE), mais désormais en ayant à l'esprit de « *répondre aux enjeux de la transition écologique* ».

 **Article L. 2241-12 et L. 2242-20**



Décodage Syndex

Les thématiques environnementales sont devenues des éléments significatifs influençant l'orientation de l'activité de nombreuses entreprises. Celles-ci doivent adapter leur fonctionnement ou leurs produits à des contraintes d'atténuation des effets qu'elles produisent sur l'environnement ou, à l'inverse, s'adapter aux évolutions de l'environnement.

Ces changements, majeurs dans certains secteurs, conduisent à faire évoluer la quantité et le contenu des emplois : certains métiers ou compétences sont voués à se réduire, d'autres en revanche vont se développer. Votre entreprise a-t-elle anticipé ses futurs besoins ? Comment compte-t-elle faire évoluer ses emplois ? Un diagnostic préalable est utile pour savoir quoi négocier et quelles priorités établir.

A noter : Les organisations syndicales peuvent toujours se faire accompagner par un expert

pour préparer la négociation. Sa mission n'est toutefois pas à la charge de l'employeur – sauf accord.

Syndex produit depuis plus de 10 ans des analyses prospectives alliant emploi, compétences et environnement, tant à l'échelle de filières industrielles (automobile, chimie, sidérurgie, services, agro-alimentaire...) que d'entreprises. Il s'agit d'une pièce essentielle dans l'établissement d'une véritable politique de gestion de l'emploi et des compétences.

7.

FORMATION DES MEMBRES DU CSE AUX QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT



Ce que dit la loi

L'article du Code du travail qui permet aux élus titulaires du CSE élus pour la première fois de bénéficier d'une formation économique de 5 jours est modifié pour permettre l'intégration d'une dimension environnementale dans cette formation. Ainsi, il est désormais prévu que la formation pourra notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Bon à savoir ! La formation économique sociale et syndicale dont tout salarié peut bénéficier inclut dorénavant le thème de l'environnement. A cet effet, le congé est renommé « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

 Articles L. 2315-63 et L. 2145-1



Décodage Syndex

L'intégration des thématiques environnementales appliquées à l'entreprise est un sujet récent dans le contexte du dialogue social. C'est donc un sujet sur lequel les représentants des salariés doivent se former.

Le Code du travail prévoit désormais que la formation économique de 5 jours destinée aux

élus de CSE intègre la dimension environnementale parmi les thématiques qui sont abordées.

Syndex propose cette formation à l'ensemble des CSE qui le souhaitent. Interrogez votre expert pour définir avec lui une formation adaptée à vos besoins.



8.

ET SYNDEX DANS TOUT ÇA

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis plus de 50 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les comités sociaux du public, les comités d'entreprise européens ainsi que les organisations syndicales nationales et européennes.

Expert-comptable et expert habilité SSCT, Syndex est également agréé comme organisme de formation.

Notre métier : vous accompagner

Que vous souhaitiez comprendre comment se porte votre entreprise et où elle va, pour traverser les crises, vous former ou négocier, nous vous apportons la meilleure réponse possible à votre situation :

- une expertise sectorielle multiple (métallurgie, énergie, chimie, finance, santé, agro-alimentaire, services, etc.) ;
- un accompagnement personnalisé autour de plusieurs métiers : l'expertise économique, sociale et stratégique, l'expertise sur les conditions de travail, la formation des IRP, l'accompagnement à la négociation d'accords, l'expertise des mutations économiques (PSE, opérations de concentration, digitalisation, etc.) et la communication.

Une équipe sur mesure

Nos experts ont des profils variés : économistes, ergonomes, analystes financiers, spécialistes RH, ingénieurs, experts-comptables, contrôleurs de gestion, spécialistes de l'environnement, sociologues, psychologues du travail, etc.

Nous travaillons également avec des partenaires : avocats, experts RGPD, actuaires...

Nous pouvons ainsi constituer l'équipe qui répondra le mieux à vos besoins. Présents en France, dans les Outre-mer et en Europe, nos experts ont une connaissance fine des enjeux économiques, sociaux et des conditions de travail de votre territoire. Celle-ci se combine à une ou plusieurs spécialisations sectorielles.

QUELLE QUE SOIT VOTRE SITUATION, NOUS AVONS LA SOLUTION !

POUR SAVOIR COMMENT SE PORTE L'ENTREPRISE

- > Expertise politique sociale, expertise situation économique et financière
- > Contrôle de la participation
- > Droit d'alerte

POUR ÊTRE ACTIFS DANS LES PÉRIODES DE CRISE OU DE TRANSFORMATION

- > Expertise risques graves, enquête sur les conditions de travail
- > Expertise PSE, expertise sur projet important, expertise recherche de repreneur
- > Expertise OPA/concentration

POUR VOUS FORMER

- > Pour bien démarrer votre mandat
- > À tout moment, en fonction de votre actualité

POUR SAVOIR OÙ VA L'ENTREPRISE

- > Expertise orientations stratégiques
- > Expertise sur projet et nouvelles technologies

POUR VOUS FAIRE ENTENDRE ET NÉGOCIER

- Appui aux organisations syndicales*
- > Accord collectif PSE, accord de performance collective, accord de rupture conventionnelle collective
 - > Expertise égalité professionnelle
 - > Qualité de vie au travail



Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE VAL DE LOIRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

**Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-
POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : +33 6 30 04 63 47
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45
+33 6 63 07 05 97
contact@syndex.fr

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE ET SSCT,
HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU
TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
22, rue Pajol - CS 30011
75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.