

**Droit social 2020 p.725**

**De la crise sanitaire à l'urgence climatique. Les salariés : des acteurs opérationnels au service de la trajectoire « 1,5 °C » ?** (1)

**Isabelle Desbarats, Professeur, Centre de droit des affaires, université Toulouse-Capitole**

**L'essentiel**

Économiques, financiers, sociologiques, juridiques, psychologiques, familiaux : les effets micro et macroéconomiques de la crise déclenchée par le coronavirus-Covid-19 sont immenses et risquent d'être durables.

Catastrophique, cette crise d'abord sanitaire et humaine ne saurait cependant occulter une « autre crise, moins visible mais qui progresse très vite sans être suffisamment prise en compte, celle du climat et de l'environnement » (2). En effet, « selon de nouvelles données révélées par l'Organisation météorologique mondiale (OMM), « tous les indicateurs sont au rouge », battant « des records, que ce soit pour l'acidification des océans, le niveau de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère ou la fonte des glaces » (3). De surcroît, certains craignent que, - loin d'être de régresser ou au moins de se stabiliser - , cette crise écologique s'aggrave en contexte de pandémie, en raison des orientations susceptibles d'être choisies par les pouvoirs publics pour soutenir l'économie mise à mal par plusieurs semaines de confinement, non seulement au niveau national mais international.

Il est vrai que certains espèrent que cette crise jouera, au contraire, le rôle de « déclic », « d'électrochoc » ou de « catalyseur pour la transition écologique » (4) pour cette raison déjà que, la crise étant mondiale et les réponses économiques l'étant également, les situations de mise en compétition entre États vont s'atténuer alors que « l'un des grands freins de la transition écologique » était, jusque-là, une telle « compétition entre les régions, entre les pays » (5). Cependant, nombreux sont qui craignent qu'au-delà des effets positifs à court terme liés à la chute de l'activité économique et des déplacements, les réponses données à cette crise constituent une « bombe à retardement pour le climat » (6), du fait d'une priorité (qui serait) donnée au soutien de l'ensemble des activités, « y compris les plus polluantes, avec même des risques de « rebond » des émissions de gaz à effet de serre, une fois la crise sanitaire et économique passée (7). Au soutien de cette crainte d'une relance économique faite au détriment des exigences climatiques, est évoquée l'immédiate résolution de l'administration américaine en charge de l'environnement de suspendre les obligations environnementales des entreprises pour leur permettre d'affronter la crise du Covid-19, au grand dam des associations environnementales dénonçant « une licence ouverte pour polluer » (8). En France, des craintes similaires sont suscitées par l'appel lancé par certaines organisations patronales en faveur d'un « moratoire sur la préparation de nouvelles dispositions énergétiques et environnementales, notamment celles liées à l'application de la loi [...] relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire ».

Voilà pourquoi - et si l'on concède que « le message est difficile à faire passer » - certains estiment que « le monde doit faire preuve de la même unité et de la même détermination à agir sur le climat et à réduire les émissions de gaz à effet de serre que pour contenir la pandémie de coronavirus. En d'autres termes, et « alors que le coronavirus a entraîné la mise en place de mesures immédiates, drastiques et coûteuses, [certains] se demandent pourquoi le même élan ne se

produit pas pour lutter contre un dérèglement climatique dont les effets ont été particulièrement visibles en 2019 (incendies en Australie, canicules en Europe...) » (9). En effet, le constat est là : « La baisse radicale des émissions de gaz à effet de serre constatée en France pendant la crise sanitaire reste marginale face aux enjeux climatiques et ne répond pas aux attentes de la transition juste. Elle n'est ni durable, ni souhaitable, car elle n'est pas le résultat d'un changement structurel organisé » (10).

Dans ce contexte - et alors que la place à concéder aux exigences environnementales et climatiques dans les plans de relance économique commence à susciter d'intenses débats - que faut-il attendre, non pas des pouvoirs publics, mais de ces autres acteurs essentiels de la lutte contre le réchauffement climatique que sont les organisations privées ?

Certes, on sait que les attentes à leur égard sont d'autant plus fortes qu'elles sont productrices d'énergies fossiles, jugées pour une bonne part responsables de ce réchauffement. On estime, plus généralement, qu'au-delà de la centaine d'entreprises ou d'États exploitant ce type d'énergies, « [toutes] les entreprises ont un rôle particulier à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique, la pollution, l'épuisement des ressources et la perte de notre biodiversité. Étant la première cause de ces externalités négatives, ce sont elles qui détiennent les clés du changement. Il ne s'agit pas seulement d'un arbitrage moral : les entreprises peuvent tirer un réel intérêt économique à devenir moteur de la transition écologique. En effet, celles qui intègrent le long terme dans leur stratégie de croissance et qui y associent l'ensemble des parties prenantes, affichent souvent de meilleurs résultats financiers » (11).

C'est dans ce contexte - et alors que la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) invite, voire contraint, les entreprises françaises à adopter une vision plus responsable de leurs activités et de leurs performances -, qu'outre-Atlantique, une récente déclaration en faveur d'un « capitalisme des parties prenantes » signée par 181 présidents-directeurs généraux des plus grandes entreprises américaines (Apple, Boeing, Johnson & Johnson, Amazon, JPMorgan Chase...), s'inscrit dans la même veine (12), sa portée étant cependant controversée : rupture majeure au regard de la doctrine Friedman (« la responsabilité d'une entreprise, c'est d'augmenter ses profits »), ou simple stratégie politique suscitée par la crainte d'un retour au pouvoir des démocrates américains en 2020. En outre, c'est une « épée de Damoclès » judiciaire qui pèse sur les entreprises, comme en témoigne, en France, l'assignation en justice de Total pour manquement à son devoir de vigilance face aux risques climatiques, au motif que les engagements de cette multinationale du pétrole seraient inadaptés à la trajectoire de 1,5 °C (13).

Mais si les entreprises sont clairement impliquées dans la lutte contre le réchauffement climatique, qu'en est-il de leurs parties prenantes internes par excellence que sont les salariés ?

Certes, on sait que les salariés/travailleurs risquent avant tout d'être les victimes de ce réchauffement en raison de l'impact du stress thermique (14), non seulement sur les conditions de travail (15) et la productivité au travail, mais aussi sur les emplois dans une perspective macroéconomique (16). C'est ainsi que, selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), le réchauffement climatique pourrait se traduire par des pertes économiques équivalant à 80 millions d'emplois temps plein en 2030 (17). Au-delà, il est à craindre que « les inégalités (augmentent) entre les pays à revenu élevé et les pays à faible revenu » et que « les conditions de travail se [dégradent] pour les plus vulnérables » (18). La question est cependant ambivalente puisque, d'un autre côté, la lutte contre le réchauffement climatique pourrait créer environ 18 millions de nouveaux emplois d'ici 2030 (19).

En tout état de cause, victimes potentielles de la dégradation climatique spécialement dans les zones territoriales les plus exposées et les secteurs économiques les plus sensibles (construction, agriculture), les salariés et leurs représentants peuvent-ils contribuer à limiter le réchauffement climatique à une augmentation de 1,5 °C, sur la base du scénario proposé par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) en 2018 ?

Alors que les entreprises sont considérées comme des protagonistes majeurs de cette « trajectoire 1,5 °C », comme le

confirme l'expansion des responsabilités leur étant imposées, la situation est, non seulement plus nuancée, mais perfectible concernant les salariés.

En effet, il est vrai que, d'un côté, ceux-ci, ainsi que leurs représentants, sont aujourd'hui incités à agir en faveur de la lutte contre le réchauffement (I). Toutefois, il n'est pas certain qu'ils disposent de tous les moyens pour le faire (II). D'où des interrogations sur des pistes possibles d'amélioration, d'autant qu'en dépit de la crise sanitaire et économique et du report de la COP 26 consécutifs à la pandémie de coronavirus, l'Union européenne maintient ses objectifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> : « Bruxelles se retrouve [ainsi] avec deux menaces existentielles à combattre en même temps »<sup>(20)</sup>... la pandémie étant, sans doute, comble de la complexité, « liée à l'environnement »<sup>(21)</sup>.

## **I. - Urgence climatique : des salariés incités à l'action**

Aujourd'hui, c'est de deux façons complémentaires que les salariés sont incités/invités à agir en milieu de travail au nom de l'urgence climatique. Leur implication écologique est d'abord stimulée par le législateur souhaitant les responsabiliser (A). Par ailleurs, elle peut trouver un ressort dans la politique RSE menée par leurs employeurs étant observé que, dans ce cas, il n'y a parfois qu'un pas entre incitation et contrainte (B).

### **A - Une implication écologique stimulée par la loi**

À la question de savoir de quelle façon le législateur incite aujourd'hui les salariés à devenir des acteurs de la lutte contre le réchauffement climatique, deux réponses émergent. D'abord - et alors qu'ils ne sauraient s'immiscer dans la vie privée des salariés - c'est à l'interface entre vies extra-professionnelle et professionnelle que les pouvoirs publics interviennent, comme l'illustrent les incitations financières à recourir à des modes de mobilité « vertueux » lors des trajets domicile-travail (1). Ensuite, les salariés bénéficient d'une certaine sécurité juridique, lorsque leur implication écologique se manifeste en milieu de travail via le déclenchement d'une alerte (2).

#### **1. À l'interface vie privée/vie professionnelle : des incitations financières en faveur d'une mobilité « vertueuse »**

Comme on l'a rappelé, « 70 % des salariés français utilisent [...] leur voiture pour aller travailler [...], des chiffres (contrastant) avec l'urgence climatique et environnementale de notre époque. Réformer en profondeur le cadre légal de la mobilité en France dans le sens d'une transition écologique par le développement de moyens de transports moins polluants, supposait donc nécessairement de s'intéresser à celle des salariés. C'est dans ce cadre que la loi d'orientation des mobilités dite loi "LOM"<sup>(22)</sup> est intervenue »<sup>(23)</sup>. Plus précisément, et alors que « la question des trajets domicile-travail a suscité de vives contestations sociales notamment à l'occasion de l'augmentation de la taxe carbone finalement annulée par l'État »<sup>(24)</sup>, plusieurs dispositifs sont adoptés dans le but d'alléger les frais de transport des salariés optant pour un mode de mobilité écologiquement responsable.

Première mesure censée les inciter à s'inscrire dans cette logique : une extension du champ d'application de la « prime transport », ce dont il ressort qu'à l'avenir les employeurs pourront procéder au remboursement des dépenses exposées par leurs salariés pour l'alimentation de véhicules hydrogènes alors que, jusque-là, cette prime ne visait que l'alimentation des véhicules électriques et hybrides rechargeables et les frais de carburant. Le dispositif s'accompagne d'un régime fiscal et social de faveur dans la limite de 200 € (C. trav., art. L. 3261-3<sup>(25)</sup>). À noter que, si « cette "prime transport" ne peut se cumuler avec la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos (C. trav., art. L. 3261-3<sup>(26)</sup>), ni avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels », en revanche, « elle peut se cumuler avec l'exonération applicable à la prise en charge des indemnités kilométriques [...] lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun, dans la limite du montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets domicile-lieu de travail »<sup>(26)</sup>.

Deuxième mesure incitative : l'instauration, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'un « forfait mobilité durable » se substituant aux précédentes « indemnités kilométriques vélo » et à « l'indemnité forfaitaire covoiturage ». Dans les conditions posées par un décret du 9 mai 2020, les entreprises peuvent désormais prendre en charge les frais de transports des salariés qui se rendent au travail notamment à vélo, en covoiturage ou en services de mobilité partagée, en exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an. (Décr. n° 2020-541 du 9 mai 2020, JO du 10).

Troisième mesure : la création du « titre mobilité »<sup>(27)</sup> qui est un dispositif de paiement dématérialisé et prépayé, inspiré des titres restaurant et par le biais duquel la participation financière de l'employeur aux dépenses de transports personnels pourra être réalisée. Ces titres seront émis par une société spécialisée qui les cèdera à l'employeur contre le paiement de leur valeur, voire le versement d'une commission, dans des conditions fixées par décret<sup>(28)</sup>.

Si des leviers financiers sont ainsi actionnés pour inciter les salariés à s'impliquer dans la lutte contre le réchauffement climatique<sup>(29)</sup>, d'autres dispositifs ont pour but de les sécuriser lorsque leur implication se déroule dans le cadre professionnel et qu'elle prend plus précisément la forme d'une alerte.

## **2. En milieu de travail : la protection du salarié lanceur d'alerte**

Aujourd'hui, c'est d'une protection juridique renforcée dont bénéficient les salariés qui, en milieu de travail, déclenchent une alerte en matière sanitaire et environnementale : un soutien instauré pour les inciter à prendre position en vue de la préservation d'intérêts supérieurs, alors que plusieurs affaires retentissantes ont montré à quel point l'exercice d'un signalement pouvait être périlleux pour son auteur.

Certes, le bénéfice d'une telle protection suppose le respect des conditions posées par l'article L. 4133-1 du code du travail, lequel, depuis 2013, définit le droit d'alerte comme celui déclenché par tout salarié qui, de bonne foi, estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par son employeur font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, l'alerte pouvant être également lancée par un représentant du personnel qui constate lui-même, ou est informé par un travailleur, qu'il existe un tel risque<sup>(30)</sup> : tel peut être le cas lorsque l'entreprise utilise un produit polluant.

Dans ce cas, l'alerte doit être consignée par écrit dans un registre spécial<sup>(31)</sup> devant être tenu à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique (CSE)<sup>(32)</sup>. Il ressort encore de l'article L. 4133-1 du code du travail que, lorsque l'alerte a été faite par un salarié, l'employeur doit le tenir informé de la suite qu'il lui réserve et de l'article L. 4133-3, qu'en cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte et en l'absence de réponse patronale dans le délai d'un mois, le salarié peut saisir le préfet du département.

Dès lors, à supposer remplies les conditions exigées et respectée la procédure requise, c'est d'une sécurisation juridique dont le salarié lanceur d'alerte va bénéficier, singulièrement en cas de dénonciation d'agissements susceptibles de porter atteinte au climat : une éventualité d'autant plus concevable que l'activité de toute entreprise, même si elle n'est pas une installation classée pour la protection de l'environnement, est susceptible de porter atteinte aux milieux extérieurs. D'ailleurs, c'est sur un autre fondement qu'un salarié peut certainement déclencher une alerte à dimension environnementale. Il s'agit de l'article 6 de la loi Sapin<sup>(33)</sup> qui définit le « lanceur d'alerte » comme toute personne physique révélant ou signalant, de manière désintéressée et de bonne foi, notamment « un préjudice grave pour l'intérêt général » : une formule susceptible de couvrir une éventuelle atteinte écologique causée par l'entreprise.

En tout état de cause, c'est de cette loi Sapin que résulte le statut désormais applicable à tous les lanceurs d'alerte, quel que soit le champ de celle-ci. Rappelons en effet que, si cette loi a retenu une définition jugée « la plus large au monde

[puisque] la qualification de lanceur d'alerte peut être attribuée à d'autres qu'à des salariés »<sup>(34)</sup> et octroyé à cette alerte un champ très large puisque englobant « toute menace ou préjudice pour l'intérêt général »<sup>(35)</sup>, son apport majeur est d'avoir instauré un socle de règles protectrices, commun à l'ensemble des lanceurs d'alerte. Ainsi ce texte a-t-il eu pour effet d'abroger certaines dispositions particulières, telles que l'article L. 4133-5 du code du travail, ce dont il ressort que tout salarié exerçant le droit d'alerte environnementale dans les conditions posées par les articles L. 4133-1 et L. 4133-2 du code du travail bénéficie de la protection prévue par la loi Sapin, soit son irresponsabilité pénale et l'interdiction des représailles professionnelles. Par contre, en cas de mauvaise foi, il s'expose à une sanction pénale pour dénonciation calomnieuse allant jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Conséquence ? C'est bien d'un statut protecteur dont peut bénéficier tout salarié lançant une alerte pour dénoncer des agissements d'entreprise susceptibles de constituer une menace pour l'environnement et donc pour « l'intérêt général ». Voilà pourquoi ce statut peut être perçu comme un levier d'action pour inciter les salariés à s'impliquer dans la lutte contre l'urgence climatique : un levier dont le recours peut cependant se révéler d'un maniement difficile du point de vue de l'entreprise. La raison en est qu'en édifiant un nouveau dispositif, la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères ou donneuses d'ordre a mis à mal l'objectif d'unification du droit des alertes professionnelles poursuivi par la loi Sapin 2, alors même que « la simplification de la législation et [sa] sécurisation sont indispensables pour créer les conditions d'un dispositif efficace de traitement des signalements et de protection de leurs auteurs »<sup>(36)</sup>. Ce faisant, et « s'il est vrai que l'alerte est rebelle à une définition unique, l'on ne peut que condamner cette confection "au fil de l'eau" de textes indépendants les uns des autres qui engendre des règles divergentes, voire contradictoires et, en fin de compte, une forte insécurité juridique sur le choix des règles que l'entreprise doit observer lorsqu'elle est confrontée à une alerte »<sup>(37)</sup> : une insécurité susceptible d'affecter également les salariés eux-mêmes.

D'un côté, ce sont donc les pouvoirs publics qui - soit en les soutenant financièrement, soit en les sécurisant juridiquement - peuvent inciter les salariés à adopter des comportements écocitoyens. Mais d'un autre, ceux-ci peuvent y être également incités par leurs propres employeurs souhaitant donner corps à leurs démarches socialement responsables : dans ce cas, c'est en présence d'une responsabilité environnementale des salariés trouvant sa source dans celle de leur entreprise que l'on se trouve.

## **B - Une responsabilisation environnementale aiguillonnée par la responsabilité sociétale de l'entreprise**

L'évolution est connue : si, pendant longtemps, la question de la responsabilisation environnementale des salariés n'a pas constitué un enjeu pour leurs employeurs, il en va autrement aujourd'hui, en raison de la montée en puissance de leur responsabilité dite sociétale : une étape majeure la concernant ayant été franchie avec la loi Pacte.

Rappelons en effet que c'est sous la pression conjuguée de leurs parties prenantes internes et externes que de nombreuses entreprises se sont ouvertes depuis les années 90 à l'intérêt général, via la prise en compte de l'impact social et environnemental de leurs activités économiques. Leur responsabilité dite sociale et environnementale a pour objet, dans sa dimension interne, de favoriser une amélioration des rapports entre l'entreprise et les salariés, ce qui doit passer par une valorisation des politiques de gestion des ressources humaines, une plus grande attention accordée à la santé et à la sécurité au travail, et une meilleure implication des salariés dans leur développement professionnel. Dans sa dimension externe, la RSE concerne l'engagement de l'entreprise en termes de protection de l'environnement dans ses relations avec ses fournisseurs, ses sous-traitants, les riverains ou encore les autorités publiques : l'objectif est le respect des législations existantes mais aussi une amélioration des prestations environnementales de l'entreprise<sup>(38)</sup>. Or c'est une nouvelle étape que la loi Pacte<sup>(39)</sup> a fait franchir à cette responsabilité sociétale en la faisant entrer dans le code civil. En effet, pour minimiser l'impact d'une financiarisation jugée excessive du capitalisme empêchant les entreprises d'avoir « un effet positif sur [le] bouleversement climatique, l'épuisement de la biodiversité et de certaines

ressources naturelles [...] » (40), l'article 1833 du code civil prévoit désormais que la société doit être « gérée dans l'intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Plus précisément, et pour remédier au fait que les objectifs court-termistes de certains investisseurs peuvent contrarier un développement de l'entreprise respectueux des droits humains, sociaux et de l'environnement, c'est une « voie unique », cependant susceptible d'être suivie à des « rythmes différents » que le gouvernement a décidé de tracer (41) : une « voie unique », qui est celle de la consécration, dans le code civil, de la dynamique de la RSE, mais pouvant être suivie selon un tempo variable, pour partie imposé, pour partie choisi par les entreprises. Ce faisant, c'est une « fusée à trois étages » (42) que les pouvoirs publics ont mise en place afin que la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie et l'activité des sociétés commerciales soit renforcée : il s'agit là d'une « évolution normative » opposable à toutes les sociétés concernées, mais qui est accompagnée « d'options » ouvertes à celles désireuses de se montrer particulièrement exemplaires (43).

C'est ainsi que le premier « étage » concerne les seules sociétés visées (44) qui, désormais, sont tenues de s'interroger sur l'impact de leur activité économique au regard des prescriptions de l'article 1833 du code civil.

Le deuxième étage s'adresse « aux entreprises souhaitant aller plus loin », en leur permettant d'inclure dans leurs statuts « une raison d'être », qui a vocation à s'ajouter à l'objet social comme une ambition à long terme et pouvant ainsi constituer un guide pour la prise de décisions.

Quant au troisième étage, il concerne les organisations « souhaitant aller encore plus loin », au point de « cristalliser » (45) dans leurs statuts la notion de « société à mission » dans les conditions posées par les articles L. 210-10 à L. 210-12 du code de commerce.

C'est dans ce contexte - et alors que le droit français de la RSE se caractérise par un glissement continu de l'incitation vers la contrainte - que les organisations privées sont amenées à pousser leurs salariés à devenir des acteurs de la lutte contre le réchauffement climatique, cette responsabilisation salariale se traduisant de deux façons complémentaires. La première s'appuie sur l'attribution, aux salariés, de moyens susceptibles de leur permettre de s'impliquer sur le plan environnemental, telles qu'un accompagnement à l'éducation au développement durable ou bien une formation environnementale (1). Quant au second outil, il repose sur l'édition de règles prescriptives édictées dans des codes ou chartes éthiques, ce qui soulève la question de leur intégration dans les sources traditionnelles du Droit (2).

**1.** Si la formation professionnelle des salariés occupe une place centrale dans le paysage juridique et économique, il en va différemment d'une formation dite « écologique » : cette formation s'entend « d'une part, comme [celle] visant, au-delà d'une simple sensibilisation, l'acquisition de connaissances écologiques générales et appliquées à l'entreprise pour une modification des comportements quotidiens ou l'adhésion à un projet d'entreprise » et, d'autre part, comme « la formation à caractère professionnel [...] dont l'objectif est écologique car il vise directement la protection de l'environnement et la sécurité des personnes » (46).

Certes, l'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations qui, si elles ne l'imposent pas, peuvent supposer une formation écologique du personnel. Rappelons qu'en vertu des principes généraux de prévention (47), l'employeur doit prendre les « mesures nécessaires » (ce qui s'entend d'une formation) et que cette formation obligatoire doit être, en matière de sécurité, « pratique et appropriée » (48). S'agissant par ailleurs des établissements « dangereux », on observe que la thématique écologique doit occuper une place centrale dans les formations à la sécurité, de telle sorte que la protection de l'environnement se trouve « intégrée à l'activité professionnelle et à la définition du poste », ce qui doit permettre d'agir le plus en amont possible sur les causes de dysfonctionnement (49).

En dépit de ces interprétations volontaristes, il n'en demeure pas moins que le code du travail « ne prévoit aucune obligation expresse de contenu écologique » (50), bien qu'il paraisse essentiel que les salariés aient la connaissance

des règles environnementales applicables à l'entreprise, en particulier quand celle-ci est une installation classée<sup>(51)</sup>. Voilà pourquoi c'est au nom de la responsabilité sociétale de l'entreprise qu'une implication environnementale des salariés peut être favorisée, via une intégration de l'écologie dans leur formation : une telle formation pouvant avoir pour effet, non seulement de faciliter le respect des règles de sécurité et environnementales, mais également de permettre à l'entreprise de s'inscrire dans une démarche de *management* environnemental susceptible d'aboutir à une certification internationale ISO 14001 ou communautaire type EMAS<sup>(52)</sup>. Concrètement, des salariés peuvent ainsi se voir proposer une formation RSE ou de sensibilisation sur les bonnes pratiques écologiques (limiter l'utilisation de la climatisation ou du chauffage, limiter les déplacements, favoriser le tri des déchets...).

2. Si, d'un côté, la responsabilisation environnementale des salariés a partie liée avec leur formation écologique encore que celle-ci soit perfectible, elle peut également être fondée sur des règles prescriptives, édictées pour favoriser leur implication dans des actions de lutte contre la pollution ou bien en faveur de l'environnement et du développement durable : des obligations dont la légalité est cependant controversée lorsqu'elles empiètent sur la vie personnelle et/ou portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux du personnel. À cet égard, on rappellera que s'il peut s'agir, selon les cas, d'un outil de communication interne ou externe et que, « dans la pratique, ces documents [...] peuvent varier entre un contenu moralisateur et peu contraignant et une réglementation insidieuse aussi bien des comportements, [...] que des opinions des salariés »<sup>(53)</sup>, l'analyse juridique est désormais bien assise. En effet, le régime juridique des chartes et codes de conduite varie selon la nature et la force contraignante des règles qu'ils prévoient ; en pratique, tout dépend selon que les dispositions du document relèvent, par nature, du champ du règlement intérieur, n'en relèvent que partiellement ou pas du tout. Conséquence ? Dans le champ du règlement intérieur tel que visé par l'article L. 1321-1 du code du travail, le pouvoir patronal de direction, quelle que soit la façon dont il s'exprime (règlement intérieur, notes de service, codes de conduite), reste soumis au contrôle judiciaire, celui-ci ayant pour objet de vérifier que l'exercice de ce pouvoir respecte certains principes généraux : respect des libertés individuelles, prohibition des discriminations<sup>(54)</sup>, interdiction d'apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions qui ne seraient pas justifiées et proportionnées au but recherché<sup>(55)</sup>.

Sans doute, les objectifs environnementaux semblent alors exclus du champ du règlement intérieur tel que précisé par la loi. Mais l'énoncé de tels objectifs s'accompagnant d'éventuelles sanctions disciplinaires ne devrait-il pas déclencher l'application de l'article L. 1121-1 du code du travail ? Encore faut-il que soit énoncée une prescription comportementale précise et non pas simplement « la formulation vague et générale d'un [simple] souhait [tel que] l'entreprise "souhaite promouvoir la protection de l'environnement" »<sup>(56)</sup>.

À ce stade, quels enseignements ? Que ce soit directement ou indirectement, à l'initiative des pouvoirs publics ou de celle de l'entreprise « éthique », nombre de salariés sont incités, plus ou moins aisément, à s'impliquer dans des démarches environnementales. Cependant, poussés à le faire, ont-ils pour autant les moyens d'agir efficacement en milieu de travail ? Une réponse nuancée s'impose, justifiant l'exploration de pistes d'amélioration.

## **II. - Urgence climatique : des salariés en mesure d'agir ?**

Pression/action : tels sont les deux comportements susceptibles d'être adoptés par des salariés soucieux de participer à la réalisation d'objectifs environnementaux et de contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique. Cependant, à la question de savoir si des travailleurs subordonnés sont juridiquement en mesure de faire grève pour le climat, une réponse négative paraît s'imposer. Certes, on a à l'esprit les « grèves » mondiales pour le climat, qui se sont traduites par des mouvements internationaux d'étudiants, de collégiens ou de lycéens quittant leur établissement d'enseignement pour participer à des manifestations climatiques : des mouvements auxquels certaines entreprises ont incité leurs salariés à participer<sup>(57)</sup>. Reste qu'en l'absence de revendications professionnelles, l'arrêt de travail ne saurait être qualifié de « grève », de telle sorte que « les grévistes » ne sauraient bénéficier de la protection afférente. Sauf à évoquer simultanément - et habilement - la défense d'intérêts professionnels (salaires, conditions de travail, défense de

l'emploi...), « faire la grève pour le climat n'est donc techniquement pas possible » (58).

Si la « pression » ne constitue pas un mode opératoire pertinent dans le cadre professionnel, c'est par d'autres biais que les salariés peuvent agir au nom d'objectifs environnementaux. Au niveau individuel, se pose la question de savoir si le recours au télétravail peut constituer un outil efficace pour contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique (A). Au niveau collectif, se pose celle de savoir si les salariés et leurs représentants sont susceptibles d'être associés à la politique environnementale de l'organisation et avec quels effets possibles : si le bilan paraît mitigé, la voie de la négociation collective est peut-être prometteuse (B).

### **A - Au niveau individuel - Le télétravail : un outil de lutte contre le réchauffement climatique ?**

Désignant « 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 » (59), le télétravail est un mode d'organisation du travail dont le recours a explosé en période de pandémie de coronavirus. Il peut être mis en place soit collectivement, c'est-à-dire par accord collectif (de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe) ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, soit individuellement, par un accord entre le salarié et l'employeur, formalisé par tout moyen (C. trav., art. L. 1222-9 (I)).

Par ailleurs, ce nouveau mode de travail repose sur le respect de certains principes. En premier lieu, le principe d'égalité, selon lequel les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes droits individuels et collectifs que leurs collègues de travail. Par ailleurs, les employeurs doivent former les télétravailleurs sur les équipements utilisés, les méthodes de travail à distance, ainsi que le personnel encadrant (méthode d'organisation, lutte contre l'isolement). Le deuxième principe est celui de la réversibilité en application duquel le télétravailleur bénéficie d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et compétences professionnelles. Les troisièmes sont des principes d'organisation et de sécurisation du télétravail au nom desquels, d'abord, un entretien annuel spécifique doit être organisé pour sécuriser l'exercice du télétravail et, ensuite, la protection du télétravailleur doit être assurée en cas d'accident (C. trav., art. L. 1222-9 (II)).

Parmi les avantages communément attribués à ce mode d'organisation du travail (60), son impact écologique paraît alors occuper une réelle place, au motif que l'empreinte environnementale de l'activité professionnelle serait réduite. Plus précisément, les télétravailleurs diminueraient les émissions de gaz à effet de serre, la consommation de combustibles fossiles, la pollution de l'air et les déchets de papier et de plastique. Alors que jusqu'à présent du moins, une majorité de Français utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, contribuant ainsi à de fortes émissions, l'ADEME (61) estime que « la généralisation du télétravail permettrait de diminuer d'environ 30 % ces impacts et de 58 % les émissions de particules fines » (62). Voilà pourquoi cet organisme considère, dans son scénario énergie-climat 2030-2050, que le télétravail jouera un rôle dans la diminution nécessaire des déplacements pour contenir le réchauffement climatique : d'ailleurs, ses enjeux environnementaux sont déjà explicitement envisagés par la loi puisque l'article L. 1222-9, II, 1° évoque les modalités de passage en télétravail « en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement ».

Cela étant, la capacité du télétravail à minimiser l'empreinte environnementale des activités économiques est sans doute à nuancer pour deux raisons au moins. La première tient à l'ambivalence qui caractérise le numérique sur le plan environnemental dans la mesure où si, d'un côté, il peut contribuer à une réduction des émissions de gaz à effet de serre (dématérialisation des documents ; télétravail), il contribue, d'un autre, à la production de déchets électroniques et à une augmentation de la consommation électrique. Il est ainsi souligné que « la mise en place du télétravail pourrait ne pas avoir l'efficacité attendue en termes environnementaux du fait des effets rebonds et des effets indirects néfastes

pour l'environnement » : en effet, « la modification des habitudes de transports, voire celle de l'environnement de bureau (chauffage, éclairage, etc.), sont susceptibles de réduire les effets bénéfiques du télétravail sur l'environnement »<sup>(63)</sup>.

En outre et à le supposer écologiquement opportun, le recours au télétravail constitue une solution aléatoire puisque reposant sur un double volontariat. Volontariat de l'employeur, qui, en l'absence d'accord collectif ou de charte, peut accepter ou refuser toute demande de passage en télétravail sans avoir à motiver son refus, sauf lorsqu'elle est formulée par un travailleur handicapé bénéficiaire d'une obligation d'emploi ou par un proche aidant (C. trav., art. L. 1222-9<sup>(64)</sup>, I) ou lorsque le salarié occupe un poste éligible au télétravail (C. trav., art. L. 1222-9<sup>(64)</sup>, III). Libre choix du salarié également, qui ne peut se voir imposer de travailler en dehors de l'entreprise, y compris dans le cas où le télétravail serait mis en place par accord collectif ou par une charte. Certes, dans ce cas, « la loi n'exige pas la conclusion d'un avenant aux contrats de travail individuel des salariés. Toutefois, l'acceptation devra être établie, selon les modalités prévues par l'accord ou la charte. Quel que soit le mode choisi, l'employeur devra veiller à conserver une preuve écrite de l'accord du salarié »<sup>(64)</sup>. Voilà pourquoi le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1222-9<sup>(64)</sup>, III).

À ce stade, c'est une réponse nuancée qu'il convient donc d'apporter à la question de savoir si le télétravail peut constituer un outil efficace de lutte contre le réchauffement climatique : s'il l'est sans doute en dépit des controverses relatives à l'impact environnemental du numérique, encore faut-il que le salarié accepte d'y recourir, sauf à se trouver en présence de circonstances exceptionnelles ou d'une force majeure, auxquels cas le télétravail peut lui être imposé<sup>(65)</sup>. La question, en tout état de cause, risque de rebondir prochainement si, comme les syndicats l'appellent de leurs vœux, une négociation interprofessionnelle est organisée sur le thème du télétravail et son encadrement<sup>(66)</sup>.

## **B - Au niveau collectif - Une association perfectible des salariés et de leurs représentants à la politique environnementale de l'entreprise**

À la question de savoir si les représentants des salariés peuvent être vus comme des acteurs opérationnels, au service de la trajectoire « 1,5 °C », une réponse nuancée semble prévaloir. En effet, si les attributions environnementales du CSE semblent circonscrites, notamment lorsqu'il n'est pas implanté dans un établissement à risques (1), la transition écologique semble constituer un thème possible, voire prometteur, de négociation collective, en lien avec des appels croissants lancés en direction des syndicats pour s'impliquer dans la lutte contre le changement climatique (2). Ce constat confirme le rôle croissant joué par la négociation collective, encore amplifié par les ordonnances Macron.

### **1. Le comité social et économique : des compétences « vertes » limitées**

Si, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le CSE doit être consulté de façon récurrente sur trois grands thèmes et bénéficier des informations afférentes mises à sa disposition dans une base de données économiques et sociales (BDES)<sup>(67)</sup>, aucun d'entre eux ne semble caractérisé par une évidente dimension environnementale. En effet, qu'il s'agisse des « orientations stratégiques de l'entreprise », de sa « situation économique et financière » ou de sa « politique sociale, des conditions de travail et d'emploi »<sup>(68)</sup>, rien n'est dit d'un éventuel impact écologique sur lequel le CSE devrait donner son avis après avoir été mis en mesure de le faire grâce à des informations présentant elles aussi une dimension environnementale et qui figureraient dans la BDES. Une exception, cependant, doit être apportée à ce constat puisque, dans les entreprises visées par l'article L. 225-102-1, alinéa 5, du code de commerce, les informations à transmettre au CSE en vue de sa consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise<sup>(69)</sup> doivent englober un certain nombre d'informations environnementales, à savoir celles visées par la déclaration de performance extra-financière (DPEF)<sup>(70)</sup>. Pour autant, loin s'en faut que cette ouverture écologique

suffise pour doter le CSE d'un véritable rôle sur ce plan. Une raison à cela : la portée relativement étroite de la DPEF.

Au soutien de cette opinion, rappelons d'abord que, si depuis 2001, plusieurs étapes ont été franchies pour renforcer les exigences de transparence attendues des entreprises, la dernière évolution en date est celle marquée par l'entrée en vigueur de cette DPEF, laquelle remplace, depuis le 1<sup>er</sup> août 2017, le *reporting* extra-financier dans les conditions fixées par une ordonnance du 19 juillet 2017<sup>(71)</sup> transposant la directive européenne n° 2014/95/UE du 22 octobre 2014. Il s'agit là d'un nouveau dispositif s'orientant vers les grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises cotées n'y étant plus soumises.

C'est ainsi que cette déclaration de performance doit présenter des informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, ainsi que, pour les sociétés cotées, les effets de cette activité quant au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption. On observe que les informations attendues ont été enrichies dans le champ environnemental puisque, désormais, les items à renseigner portent sur les mesures permettant une prise en compte du changement climatique ainsi que sur les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à moyen et long terme et les moyens mis en oeuvre à cet effet. Il apparaît ainsi qu'en comparaison du précédent dispositif, cette déclaration de performance poursuit trois objectifs : une exigence accrue au regard des politiques et actions sociales/sociétales mais aussi environnementales des entreprises ; une clarification et une harmonisation des pratiques RSE ; une prise en compte des recommandations du G20 pour un cadre international de transparence en matière de lutte contre le réchauffement climatique. À noter encore que, conformément aux nouveaux principes de « matérialité » et de « pertinence », les entreprises doivent présenter, désormais, des informations spécifiques sur le plan social, sociétal et environnemental en fonction de leur pertinence au regard des principaux risques ou des politiques les concernant.

Sans doute, on peut alors penser que cette évolution réglementaire est susceptible de faire du CSE un interlocuteur de l'entreprise sur les questions relatives à l'impact environnemental de l'activité économique et donc un acteur possible de la lutte contre le réchauffement climatique. La raison en est qu'en cas d'absence totale de déclaration sociétale dans le rapport de gestion, la société peut être condamnée pour délit d'entrave, si elle ne fournit pas les informations concernées aux représentants élus<sup>(72)</sup>. Quant au cas où ceux-ci ne recevraient que des informations incomplètes ou erronées, tout laisse à penser qu'ils pourraient obliger les dirigeants à fournir les informations manquantes en requérant l'intervention du juge des référés pour enjoindre sous astreinte les dirigeants de les communiquer, ou pour désigner un mandataire chargé de procéder à cette communication<sup>(73)</sup>. En outre, le CSE peut solliciter des dommages et intérêts pour non-respect de ses droits et attributions par l'employeur.

Cependant, force est de souligner que, si la DPEF paraît plus exigeante que l'ancien rapport RSE, son champ est cependant circonscrit<sup>(74)</sup>. En effet, celui-ci englobe les seules sociétés cotées ayant plus de 500 salariés et soit un total de bilan dépassant 20 M€, soit un chiffre d'affaires supérieur à 40 M€. Pour les sociétés non cotées, sont concernées celles ayant plus de 500 salariés avec un total de bilan ou de chiffre d'affaires supérieur à 100 M€<sup>(75)</sup>. En revanche, les PME ne sont plus concernées : une exclusion conforme à l'esprit de la directive UE selon laquelle la déclaration « ne saurait entraîner de surcharge administrative inutile pour les petites et moyennes entreprises » mais qui n'est pas totalement respectée puisque l'ordonnance du 19 juillet 2017 vise néanmoins certaines sociétés non cotées.

Sans doute, on ne saurait alors passer sous silence le droit d'alerte dont le CSE dispose en matière de santé publique et d'environnement et qui doit être exercé dans les conditions posées par l'article L. 2312-60 du code du travail. Reste que les compétences du CSE paraissent « limitées dans le domaine environnemental », ce qui justifie l'appel de certains « à la mise en place [...] dans le cadre de la politique RSE/développement durable de l'entreprise, [...] d'une stratégie en matière de biodiversité au travers de laquelle les salariés peuvent être sensibilisés sur les enjeux, et incités à agir positivement en matière environnementale (gestion des déchets ; consommations d'énergie [...]) »<sup>(76)</sup>. Allant plus

loin, d'autres considèrent que « la direction de chaque entreprise désirant augmenter son utilité sociale [devrait] s'interroger sur l'opportunité d'une commission environnementale (ComEnvi) », laquelle pourrait constituer « l'interlocuteur de la direction pour co-construire la politique environnementale de l'entreprise. Elle [pourrait être] notamment consultée pour avis sur le volet environnemental du *reporting* extra-financier, les engagements volontaires et le bilan d'émission de gaz à effet de serre. Les entreprises les plus ambitieuses [pourraient] l'impliquer dans les questions touchant à leur modèle économique comme passer dans une économie circulaire » (77).

À ce stade et si une appréciation nuancée prévaut donc concernant la teneur des informations « vertes » utilisables par le CSE pour évaluer l'impact environnemental de choix économiques, la négociation collective peut-elle constituer un levier plus efficace d'association des salariés et de leurs représentants à la politique environnementale de l'entreprise ? Des arguments peuvent être invoqués en ce sens.

## 2. La transition écologique : thème prometteur de négociation collective ?

À la question de savoir dans quelle mesure la question climatique peut être un objet de négociation collective, deux réponses peuvent être apportées.

D'abord, c'est au niveau européen et international qu'une évolution s'est produite, comme en témoigne l'expansion des accords-cadres européens (ACE), accords-cadres transnationaux (ACT) et autres accords-cadres internationaux (ACI) dont l'apparition est étroitement liée aux démarches socialement responsables dans lesquelles de nombreuses entreprises se sont engagées pour plusieurs raisons bien connues : pressions des investisseurs et des consommateurs épris d'éthique ; risques réputationnels, voire contentieux, comme le premier procès climatique intenté contre Total l'illustre (78). En effet, on peut rappeler que, « si la protection de l'environnement, [participant] de l'intérêt général, [relève] de la compétence des autorités publiques », l'entreprise, longtemps « perçue comme une menace possible pour l'environnement et les droits sociaux, [...] est désormais considérée comme un acteur de leur protection » (79). Coïncidant avec la montée en puissance de la RSE, cette responsabilisation environnementale des entreprises les a ainsi conduites à adopter des comportements se voulant vertueux, pour l'adoption desquels l'acteur syndical joue un rôle majeur. Constituant aujourd'hui des instruments importants « de régulation privée à l'échelle mondiale » (80), les ACT ou ACI ont en effet la particularité de reposer sur l'intervention des partenaires syndicaux, ce qui n'est pas sans soulever plusieurs difficultés, tenant, par exemple, à l'identification de la nature juridique des accords ainsi conclus ou à celle des sanctions encourues en cas de violation (81).

Si la problématique environnementale générée par les activités économiques constitue donc un objet de négociation collective internationale, c'est plus récemment que la question climatique a surgi au niveau national. En effet, c'est la « LOM » précédemment évoquée qui - en soutien à des modes de mobilité de personnes et de marchandises alternatifs aux moyens de transport carbonés - a réformé certains pans des codes du travail et de la sécurité sociale pour inciter les salariés à utiliser des modes de transport « vertueux » lors des trajets domicile-lieu de travail (82). Plus précisément, c'est cette loi qui a imposé une nouvelle obligation de négociation sur la mobilité des salariés alors que, jusque-là, « la seule obligation légale de prise en charge des dépenses de trajets des salariés entre le domicile et le travail [et qui est] toujours en vigueur, consistait en un remboursement d'au moins 50 % des frais d'abonnement aux transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos » (83). C'est ainsi que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la thématique de la mobilité a intégré le champ de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, puisque celle-ci doit désormais porter sur « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux » ainsi que sur la prise en charge des frais de transport (C. trav., art. L. 2242-17 (84), 8°) : cette obligation de négocier est cependant limitée aux entreprises dont au moins 50 salariés travaillent sur un même site. Quant aux entreprises ne parvenant pas à un accord, elles seront tenues d'élaborer un plan de mobilité employeur sur leurs différents sites : un plan ayant « pour finalité d'améliorer les mobilités

quotidiennes des salariés, en encourageant et facilitant le recours aux transports en commun, au covoiturage ou aux mobilités actives et en assurant une sensibilisation à l'enjeu de l'amélioration de la qualité de l'air. Il devra [être] transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente » (84).

Cela étant, la mobilité des salariés ne constitue pas le seul thème de négociation pouvant être abordé de façon « écologique ». En effet, ce peut être également le cas de la BDES dont le contenu peut être « verdi » par la voie du dialogue social, dans les conditions posées par l'article L. 2312-21 du code du travail. Rien n'interdit non plus qu'un accord d'entreprise majoritaire au sens du premier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, accentue la portée environnementale des consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE dans le respect des dispositions d'ordre public.

Si la négociation collective paraît ainsi ouverte à la problématique écologique, peut-être le sera-t-elle d'autant plus que les syndicats semblent décidés à s'en saisir, bien que perdurent des tensions entre défense de l'emploi et protection environnementale (85). Plusieurs initiatives en attestent, telles que le lancement, en janvier 2020, d'un appel en faveur « d'une véritable transition énergétique, agricole et industrielle », à l'initiative d'organisations non gouvernementales environnementales et d'organisations syndicales, alors qu'une telle alliance était jusque-là improbable. Au-delà, on observe que, non seulement « les syndicats traditionnels sont de plus en plus nombreux à intégrer les enjeux environnementaux dans leurs revendications, même si ce n'est pas leur cœur de lutte » (86), mais que de nouveaux émergent, dits « éco-syndicats » ou « syndicats verts » (87) : leur objectif est « la promotion des pratiques écoresponsables à toute échelle, l'adaptation des modes de gouvernance à l'impératif écologique, l'anticipation des mutations de l'emploi pour concilier transition écologique et justice sociale ou encore la neutralité carbone dans chaque établissement », plaçant ainsi, au cœur, « la question du modèle économique » (88). Certes, leur développement s'explique dans un contexte marqué par les revendications de nouvelles générations que l'on dit plus soucieuses de l'urgence climatique que les précédentes. Mais ce qui était vrai hier le sera-t-il demain ? En effet, la pérennisation de ce type de revendications est-elle assurée dans le contexte de crise économique provoqué par la pandémie du Covid-19 et qui risque de voir (re)surgir des injonctions paradoxales : protection des entreprises, de l'emploi et/ou de l'environnement ?

#### **Mots clés :**

**TRAVAIL** \* Généralités \* Droit du travail \* Droit de l'environnement \* Crise sanitaire \* Urgence climatique

(1) Cet article est également publié *in* : La fabrique d'un « droit climatique » pour construire un monde à 1.5 °C ?, C. Cournil (dir.), éd. Pédone, Paris, à paraître.

(2) La crise environnementale ne doit pas être effacée par le coronavirus, Novethic.fr, 25 mars 2020.

(3) *Ibid.*

(4) [Coronavirus, le jour d'après] De l'urgence de sevrer la planète des énergies fossiles pour éviter de nouvelles crises, Novethic.fr, 27 mars 2020.

(5) Coronavirus : un déclic pour la lutte contre le changement climatique, La Tribune.fr, 28 mars 2020.

(6) F. Gemenne, Pourquoi la crise du coronavirus est une bombe à retardement pour le climat, Le Soir.be, 28 mars 2020.

(7) La transition énergétique mise à mal par le coronavirus, Le Monde.fr, 30 mars 2020.

(8) Sous prétexte de la crise de Coronavirus, l'administration américaine suspend les exigences environnementales des entreprises, Novethic.fr, 1<sup>er</sup> avr. 2020.

(9) La crise environnementale ne doit pas être effacée par le coronavirus, Novethic.fr, 25 mars 2020.

(10) Haut Conseil pour le Climat, Rapport « Climat, santé : mieux prévenir, mieux guérir », communiqué de presse, 21 avr. 2020.

(11) E. Meunier, Les salariés doivent être au coeur de la transformation écologique de leur entreprise, meunier-avocats.fr, 7 juin 2018.

(12) Déclaration sur la raison d'être de l'entreprise, 19 août 2019, ([www.businessroundtable.org/](http://www.businessroundtable.org/)).

(13) Communiqué de presse, 28 janv. 2020.

(14) Selon l'OIT, le stress thermique fait référence à une chaleur supérieure à ce que le corps peut tolérer sans subir de dommage physiologique, généralement en cas de températures supérieures à 35 °C accompagnées d'une forte humidité.

(15) Sur les obligations de l'employeur en cas de canicule, v. sur le site du ministère du Travail, Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre, 23 juill. 2019.

(16) 80 millions d'emplois menacés par le réchauffement climatique d'ici 2030, Novethic.fr, 8 juill. 2019.

(17) Rapport OIT, Travailler sur une planète plus chaude : l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent, 1<sup>er</sup> juill. 2019.

(18) Rapport OIT, L'augmentation du stress thermique pourrait entraîner une perte de productivité équivalant à 80 millions d'emplois, 2019.

(19) Rapport OIT, Emplois et questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emplois, août 2018.

(20) Coronavirus : malgré la crise sanitaire, l'Europe veut garder le cap écologique, La Croix.com, 6 avr. 2020.

(21) Coronavirus : une pandémie intimement liée à l'environnement, La Croix.com, 3 avr. 2020.

(22) L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités JO, 26 déc.

(23) C. Metzger et M. Fredin, Les nouvelles mesures d'amélioration écologiques et financières des conditions de trajet domicile-lieu de travail des salariés, Les Cahiers Lamy du CSE, 1<sup>er</sup> mars 2020.

(24) La loi LOM : ça avance, Les Clefs du social.com, 11 janv. 2020.

(25) Sont visés par cette mesure d'exonération, les frais des salariés pour lesquels :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ou n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire, ou

- l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

(26) C. Metzger et M. Fredin, préc.

(27) C. trav., art. L. 3261-5  s.

(28) Les dispositions relatives à la prise en charge des frais de transport et au titre mobilité sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Un bilan des mesures sera établi sous dix-huit mois qui conduira à d'éventuels ajustements par ordonnance (LOM, art. 83).

(29) Instauré pour faciliter la sortie du confinement décidé en contexte de crise sanitaire, le « coup de pouce réparation vélo » constitue un autre exemple du soutien public aux mobilités « vertueuses » (Ministère de la Transition écologique et solidaire, Sortie du confinement : le ministère de la Transition écologique et solidaire annonce un plan de 20 millions d'euros pour faciliter la pratique du vélo, communiqué de presse, 30 avr. 2020).

(30) C. trav., art. L. 4133-2 .

(31) C. trav., art. L. 4133-1<sup>1</sup>. Doivent notamment figurer dans ce registre spécial : les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre qui feraient courir un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ; les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement. (C. trav., art. D. 4133-1<sup>1</sup>).

(32) C. trav., art. D 4133-3.

(33) L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, JO 10 déc.

(34) D. Pollet-Panoussis, La protection renforcée des lanceurs d'alerte dans le cadre de l'Union européenne, LPA 25 févr. 2020. 9.

(35) À noter que la directive du 16 avr. 2019 visant à garantir une protection communautaire uniforme en lieu et place des protections nationales ne bénéficie pas d'un aussi large champ d'application dès lors qu'aucune référence n'est ainsi faite à « l'intérêt général » (Dir. 16 avr. 2019 sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union). « Cette absence d'approche globalisante [est] conforme au principe de subsidiarité, l'alerte [n'étant concevable] que pour dénoncer des violations du droit dans des secteurs relevant de la compétence de l'Union européenne » (D. Pollet-Panoussis, préc.).

(36) J. Toubon, Le régime « général » de protection des lanceurs d'alerte est-il l'expression d'un droit fondamental ?, Sem. soc. Lamy, 20 mai 2019.

(37) *Ibid.*

(38) F.-G. Trébulle et O. Uzan (dir.), Responsabilité sociale des entreprises - Regards croisés, droit et gestion, Economica, 2011.

(39) L. n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises, JO du 23 mai.

(40) Plaidoyer en faveur d'une « économie de marché responsable », Le Monde, 17 nov. 2016.

(41) Vers une intégration de la RSE dans la définition de la société ?, Projets, propositions et rapports, JCP S 20 mars 2018.

(42) R. Lescure, rapporteur, Assemblée Nationale, Commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 14 sept. 2018, Compte rendu n° 21, p. 26.

(43) Vers une intégration de la RSE dans la définition de la société ?, Projets, propositions et rapports, préc.

(44) Sociétés anonymes ; mutuelles, unions et fédérations ; sociétés de groupe d'assurance ; sociétés d'assurance mutuelles ; institutions de prévoyance et unions d'institution de prévoyance, sociétés coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles.

(45) S. Guerini, Assemblée Nationale, Commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, 14 sept. 2018, Compte rendu n° 21, p. 55.

(46) G. Barathieu, La formation écologique dans l'entreprise, *in* Droit du travail et droit de l'environnement, Litec, 1994. 78, et La formation écologique dans l'entreprise : une contribution à l'écocitoyenneté ?, *in* Droit du travail et droit de l'environnement, Lamy, 2010. 141.

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

(48) C. trav., art. L. 4141-2 .

(49) G. Barathieu, préc.

(50) *Ibid.*

(51) À noter cependant que, selon l'art. L. 4141-1 du code du travail, l'employeur « organise et dispense [...] une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ».

(52) Règl. UE n° 2018/2026, 19 déc. 2018, modifiant l'annexe IV du règlement (CE) n° 1221/2009 du Parlement européen et du Conseil concernant la participation volontaire des organisations à un système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS).

(53) P. Waquet, Règlement intérieur, charte d'éthique et système d'alerte, Sem. soc. Lamy, 12 nov. 2007.

(54) C. trav., art. L. 1132-1 .

(55) C. trav., art. L. 1121-1 . V. Soc., 8 déc. 2009, n° 08-17.191 , Bull. civ. V, n° 246 ; D. 2010. 548, obs. L.

Perrin , note I. Desbarats  ; *ibid.* 672, obs. O. Leclerc, E. Peskine, J. Porta, L. Camaji, A. Fabre, I. Odoul-Asorey, T. Pasquier et G. Borenfreund  ; Rev. sociétés 2010. 483, étude F. Barrière  ; RDT 2010. 171, obs. R. de Quenaudon .

(56) P. Deumier, Le respect des droits de l'Homme par l'entreprise : la portée juridique des engagements éthiques, Le Monde du droit, 18 juill. 2014.

(57) Grève mondiale pour le climat : de plus en plus d'entreprises poussent leurs salariés à manifester, Novethic.fr, 20 sept. 2019.

(58) E. Lejeune, Les salariés ont-ils (vraiment) le droit de se mettre en grève pour le climat ?, actu.fr, 19 sept. 2019.

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

(60) Articulation entre vies professionnelle et personnelle ; amélioration de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes handicapées...

(61) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

(62) Impact du télétravail, des tiers lieux et du *coworking* sur la réduction des consommations d'énergie et émissions de GES, et sur l'organisation des entreprises, par Bio Intelligence Service, *Greenworking* et BVA, pour l'ADEME, 2015.

(63) L. Hamoudi, Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement, Bull. Joly Travail 2019, n° 11, p. 56. V. aussi, Potentiel de contribution du numérique à la réduction des impacts environnementaux : état des lieux et enjeux pour la prospective, étude réalisée pour le compte de l'ADEME par Deloitte Développement Durable, ÉcoInfo, Futuribles et le Crédoc, déc. 2016.

(64) L. Hamoudi, préc.

(65) L'art. L. 1222-11 du code du travail permet qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail puisse être mis en oeuvre sans autorisation préalable du salarié afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. C'est en application de ce texte que, dans le contexte de pandémie lié au Covid-19, l'employeur a pu imposer à ses salariés de télétravailler, « la mise en oeuvre du télétravail dans ce cadre ne [nécessitant] aucun formalisme particulier » (Questions-réponses du ministère du Travail, n° 13).

(66) L. Roquebain, Télétravail : une révolution à encadrer, Les Échos.fr, 13 mai 2020.

(67) C. trav., art. L. 2312-18 et L. 2312-36.

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

(69) C. trav., art. L. 2312-25.

(70) C. trav., art. R. 2312-9 et L. 2312-36, 1°.

(71) Décr. n° 2017-1265, 9 août 2017.

(72) Le défaut de consultation du CSE dans les conditions prévues par la loi caractérise le délit d'entrave (Crim., 16 oct. 2001, n° 01-80.152 - Crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318, Bull. crim., n° 126 ; AJ pénal 2007. 328 ; Dr. soc. 2008. 449, note F. Duquesne ; RSC 2008. 349, obs. A. Cerf-Hollender ; RTD com. 2008. 198, obs. B. Bouloc).

(73) C. com., art. L. 238-1.

(74) C. com., art. L. 225-102-1 ; C. com., art. R. 225-104.

(75) Les établissements de crédit, assurances, mutuelles et institutions de prévoyance désignés comme d'intérêt public par la directive sont concernés en fonction de leur forme juridique et des nouveaux seuils.

(76) S. Millet, Prévenir les risques émergents liés au changement climatique ?, ellipse-avocats.com, 13 août 2018.

(77) E. Meunier, Les salariés doivent être au coeur de la transformation écologique de leur entreprise, meunier-avocats.fr, 7 juin 2018.

(78) V. *supra*.

(79) M. Bary, La contractualisation de la RSE dans les relations d'affaires de l'entreprise, Énergie-Environnement-Infrastructures 2018. Dossier 39.

(80) J. Dirringer, L'accord-cadre transnational, outil de structuration de l'entreprise transnationale et de sa sphère d'influence, Énergie-Environnement-Infrastructures 2018. Dossier 38.

(81) M.-A. Moreau, La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions, étude

réalisée pour le Bureau de l'OIT pour la France, nov. 2017.

(82) V. *supra*.

(83) C. Metzger et M. Fredin, préc.

(84) P. Francoual, Loi d'orientation des mobilités : elle crée une obligation de négocier sur la mobilité des salariés, *Social Pratique*, 28 janv. 2020.

(85) Gardanne, cruel dilemme entre défense de l'emploi et protection de l'environnement, *La Croix.com*, 15 févr. 2019.

(86) Urgence climatique : le premier « éco-syndicat » va faire son entrée dans les entreprises françaises, *Novethic.fr*, 25 févr. 2020.

(87) J.-E. Ray, Faut-il créer des syndicats « verts » ?, *Le Monde*, 12 févr. 2020.

(88) Urgence climatique : le premier « éco-syndicat » va faire son entrée dans les entreprises françaises, *Novethic.fr*, 25 févr. 2020.

Copyright 2024 - Dalloz – Tous droits réservés