



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

LA PRÉVENTION DES RISQUES SANITAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX ? UNE « AFFAIRE D'ENTREPRISE », UN ENJEU PUBLIC

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Semaine Sociale Lamy, N° 1655, 8 décembre 2014

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

**LA PRÉVENTION DES RISQUES SANITAIRES ET ENVIRONNEMENTAUX ? UNE « AFFAIRE
D'ENTREPRISE », UN ENJEU PUBLIC**

1 L'ESSOR DES DÉMARCHES ÉTHIQUES : REFLET D'UNE SENSIBILISATION CROISSANTE DE L'ENTREPRISE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX • La RSE : un outil global de gestion des risques... notamment écologiques

1 L'ESSOR DES DÉMARCHES ÉTHIQUES : REFLET D'UNE SENSIBILISATION CROISSANTE DE L'ENTREPRISE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX • Entre liberté et contrôle : des engagements environnementaux sous contrainte ?

2 LE « VERDISSEMENT » DES NORMES DU TRAVAIL : RÉVÉLATEUR D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE DES RISQUES PROFESSIONNELS, SANITAIRES ET ÉCOLOGIQUES • Entre flux et reflux : le point sur le droit à information sociétale du comité d'entreprise

2 LE « VERDISSEMENT » DES NORMES DU TRAVAIL : RÉVÉLATEUR D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE DES RISQUES PROFESSIONNELS, SANITAIRES ET ÉCOLOGIQUES •

De la prévention des risques industriels à celle des risques environnementaux : quelle mission écologique pour le CHSCT ?

La question est entendue : toutes les entreprises sont désormais ardemment attendues sur le terrain de la prévention des risques professionnels - c'est-à-dire sécurité des corps et des esprits - comme en attestent l'essor de l'obligation patronale de sécurité et la gravité des conséquences résultant de sa violation sur le terrain civil et pénal (2) . Il s'agit là, en outre, d'une obligation ne constituant plus seulement un instrument de gestion de la relation contractuelle, mais qui est devenue une technique d'organisation de l'entreprise, depuis que la Cour de cassation a décidé que " *l'employeur [étant] tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat [...], il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »(Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888).

Alors que les rapports travail - environnement ont longtemps été marqués par une certaine ambivalence, voire une franche hostilité (3) , une évolution majeure est cependant en cours. Sous l'influence de plusieurs facteurs (succès du concept multidimensionnel de développement durable ; convergence dans la défense de valeurs sociales ; consécration de droits fondamentaux) (4) , l'entreprise est en effet invitée à investir également le champ de la prévention des risques écologiques : à cet égard, la loi du 30 juillet 2003 a

franchi une étape essentielle puisqu'elle s'est focalisée sur les risques « *mixtes* » créés par les établissements « *dangereux* » et qui sont de nature à porter atteinte, non seulement à la santé des individus, mais aussi à l'environnement extérieur. En outre, un autre facteur semble jouer un rôle majeur dans ce processus de rapprochement des thématiques sociales et environnementales : il s'agit de l'attention croissante portée aux enjeux de santé publique dont la protection, requérant une analyse plurifactorielle, relève simultanément de l'action publique et de celle des acteurs privés. C'est ainsi que la fin du XX^e siècle et le début du suivant ont été marqués par une attention renouvelée pour la thématique de la santé, laquelle ne vise plus seulement des événements majeurs, mais aussi les pollutions chroniques, comme le traduit le concept de « *santé environnementale* » : une thématique à laquelle est consacré, depuis 2004, un Plan national porté par plusieurs ministères, dont ceux de l'environnement et du travail.

Dans ce contexte marqué par un objectif de protection des personnes et de gestion globale des risques, on observe que deux évolutions sont en cours qui témoignent de la recherche de modes de régulation plus satisfaisants des conséquences écologiques des activités humaines. Ayant pour effet de modifier la gouvernance interne des organisations, la première se traduit par un essor, sur une base qui n'était initialement que volontaire, de démarches « *éthiques* » dont l'adoption traduit une sensibilisation croissante de l'entreprise aux risques environnementaux générés par son activité et à leur prévention. Quant à la seconde évolution, elle consiste en un processus de « *verdissement* » (5) des normes du travail, révélateur d'une approche intégrée des risques professionnels, sanitaires et naturels : dans les faits, on constate qu'elle entraîne une reconfiguration des droits d'expression et de participation des salariés ainsi que de ceux de leurs représentants. Ainsi, l'ensemble montre que les organisations privées sont appelées à tenir compte d'autres intérêts qu'économiques et financiers, ce qui entraîne une reconfiguration de leur environnement normatif. Au-delà, ces changements confirment que - si la prévention des risques écologiques et sanitaires constitue un enjeu public - elle est également devenue une « *affaire d'entreprise* » non seulement parce que les acteurs privés l'ont décidé mais aussi parce que les pouvoirs publics les y poussent, voire les y contraignent.

1 L'ESSOR DES DÉMARCHES ÉTHIQUES : REFLET D'UNE SENSIBILISATION CROISSANTE DE L'ENTREPRISE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

« *Pourquoi l'entreprise existe-t-elle* » ? (CNUCED, *Guide des bonnes pratiques en matière d'information sur la gouvernance d'entreprise*, 2006) Si la question reste débattue (6), l'expansion des concepts de développement durable et de RSE - qui en constitue la déclinaison à l'échelle microéconomique - a conduit à diffuser l'idée selon laquelle l'activité des entreprises ne doit plus être analysée au travers du

seul prisme offert par leurs rapports financiers, mais également sur la base des trois résultats que sont leurs performances économique, sociale et environnementale. Voilà pourquoi l'une des spécificités d'une démarche RSE tient à son contenu puisque les engagements « éthiques » souscrits à ce titre couvrent un champ très large, conduisant à en faire un outil global de gestion des risques, spécialement environnemental. L'une de ses autres caractéristiques tient à la portée de la démarche puisque l'on observe qu'initialement fondés sur une totale liberté de leurs promoteurs, les engagements RSE s'inscrivent désormais dans un maillage de normes incitatives, voire contraignantes. Ce faisant, on constate que - reflétant une sorte de « conscience écocitoyenne » de l'entreprise - l'expansion des démarches éthiques est de nature à contribuer à une prévention des risques naturels.

- La RSE : un outil global de gestion des risques... notamment écologiques

Si l'hésitation était permise lorsque la RSE était appréhendée comme « *l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et dans leurs relations avec les parties prenantes* » (COM (2001), 666 final), elle n'est plus de mise aujourd'hui. En effet, alors que la RSE est désormais définie comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* » (COM (2011), 381 final), il n'est plus contesté que, ne devant pas avoir pour seules fonctions la production et la réalisation de profits, les entreprises doivent agréger des enjeux environnementaux et sociaux à leurs objectifs économiques (I. Tchotourian, « *La responsabilité sociale des entreprises vue sous l'angle du développement durable ou quand le monde des entreprises change* », *Lex Electronica*, vol. 13 n° 3, hiver/winter 2009). Plus précisément et puisqu'il s'agit d'attendre que les entreprises se soucient - non plus seulement de leur rentabilité et de leur croissance - mais aussi de leurs impacts environnementaux et sociaux, la dernière communication de la Commission européenne souligne que toute démarche « éthique » doit présenter une nature « multidimensionnelle » : c'est-à-dire couvrant « *les droits de l'homme, les pratiques en matière de travail et d'emploi [mais aussi] les questions environnementales (biodiversité, changement climatique, utilisation efficace des ressources [...])* ». Voilà pourquoi de nombreuses entreprises se sont engagées dans ce type de démarches, qu'il s'agisse de l'adhésion à un référentiel national ou international (ISO 26000, EMAS), de la négociation d'engagements parapublics (accords environnementaux), ou de l'adoption d'un code ou d'une charte de conduite. Ce faisant, c'est bien comme un outil global de gestion des risques que peut s'analyser une démarche socialement responsable puisque de tels engagements peuvent constituer - non seulement un outil de gestion du risque « réputation » - mais également de prévention du risque écologique.

D'abord en effet, c'est bien en présence d'un outil de gestion du risque « réputation » que l'on se trouve puisque - en s'engageant à respecter normes sociales et environnementales et en répondant ainsi aux attentes des parties prenantes (consommateurs, ONG, syndicats,...) - l'entreprise émettrice peut, non seulement échapper aux risques de boycott de celles-ci, mais, mieux encore, convertir le risque d'image en

avantage concurrentiel. Ainsi peuvent être opportunément gérés les risques juridiques, économiques et financiers susceptibles d'être créés par des campagnes de presse - voire des procès - déclenchés par des Stakeholders reprochant à une entreprise une mauvaise gestion de ses impacts économiques.

Par ailleurs, c'est bien face à un outil de prévention du risque écologique que l'on se trouve aussi puisque l'objectif affiché de l'entreprise n'est pas le seul respect des normes existantes mais une amélioration des prestations environnementales. C'est ainsi que de nombreuses entreprises adoptent un code ou une charte afin d'adapter leurs engagements environnementaux à la spécificité de leurs activités économiques, mais également pour favoriser l'implication environnementale des salariés, au besoin en leur imposant certaines obligations (en matière, par exemple, de lutte contre la pollution) : une pratique qui soulève alors la question de la légalité de telles contraintes susceptibles d'empiéter sur la vie extraprofessionnelle du personnel et/ou de porter atteinte à leurs droits et libertés fondamentaux. Par ailleurs, outre l'adoption de telles normes privées, rien n'interdit à un entrepreneur d'opter pour une gestion intégrant la protection de l'environnement, ce dont il résulte que l'entreprise se trouve soumise à une procédure d'audit destinée à évaluer son impact écologique : il s'agit là d'une démarche dite de management environnemental pouvant aboutir à une certification internationale, type ISO, ou communautaire sur la base du règlement EMAS. À cet égard, il faut alors noter que - facultative dans la démarche ISO - la participation des travailleurs est obligatoire dans le système communautaire la considérant comme un élément majeur d'amélioration des résultats environnementaux d'une entreprise : en témoigne cette affirmation selon laquelle les organisations enregistrées sont tenues de « *reconnaître que la participation active du personnel est un élément moteur et une condition préalable pour réaliser des améliorations environnementales constantes ainsi qu'un facteur clé de l'amélioration des performances environnementales [...]* » (règl. EMAS n° 1221/2009, 25 nov. 2009, annexe II. S).

Au final, le constat s'impose. Reflet d'une sensibilisation croissante de l'entreprise aux enjeux environnementaux, l'adoption d'une démarche socialement responsable est analysée comme un outil, toujours discuté, mais désormais classique de prévention des risques écologiques susceptibles d'être créés par l'activité économique : une démarche qui n'est cependant plus frappée du sceau du volontariat mais qui repose désormais sur un entrecroisement de normes publiques et privées.

- Entre liberté et contrôle : des engagements environnementaux sous contrainte ?

Les démarches « *éthiques* » étant sous-tendues par des considérations d'intérêt général dont, jusque-là, ils étaient les garants (dignité au travail ; préoccupations environnementales), les pouvoirs publics ne pouvaient rester étrangers à cette dynamique de fond qu'est devenue la RSE : voilà pourquoi l'adoption de normes privées est désormais promue par les autorités publiques, comme en atteste la multiplication de règles incitatives destinées à orienter le comportement des entreprises dans les domaines social et environnemental, ainsi que dans celui de la gouvernance. Quels qu'ils soient, tous « *ces textes, déclarations,*

avis émanant d'institutions, d'organisations non gouvernementales, d'organismes de normalisation, d'autorités publiques, semi-publiques... » (7) présentaient néanmoins ceci de commun qu'ils privilégiaient, jusqu'ici, l'exhortation plutôt que la contrainte : un constat valant également pour les dispositifs nationaux adoptés dans une logique de promotion de la RSE. Or il s'avère que, si le caractère volontaire des démarches éthiques demeure, l'analyse du droit atteste que la responsabilité sociétale suscite un interventionnisme public croissant.

Première illustration d'un mouvement tendant à contraindre les entreprises à s'engager dans une politique de prévention des risques environnementaux : la consécration, par la loi Grenelle II (L. n° 2010-788, 12 juill. 2010), d'un principe de responsabilité environnementale des sociétés mères. Il est en effet notable que cette loi a « *modifié la conception des groupes de sociétés en créant une responsabilité des sociétés mères à l'égard de leurs filiales en liquidation judiciaire, en mettant à leur charge tout ou partie du financement des mesures de remise en état du ou des sites en fin d'activité de ces dernières [...], lorsque l'existence d'une faute caractérisée commise par la société mère qui a contribué à une insuffisance d'activité de la filiale est établie* » (V. Mercier, « Responsabilité sociétale des entreprises et droit des sociétés : entre contrainte et démarche volontaire », RDS, 2011, n° 6, p. 7).

Bien qu'emblématique, il ne s'agit pas là du seul exemple de l'appréhension, par le droit, du concept de RSE : on ne saurait en effet minimiser, ni l'impact de la régulation judiciaire des pratiques d'autorégulation (8), ni celui des exigences légales de transparence résultant du renforcement continu de la reddition sociétale.

Alors que la loi NRE (L. n° 2001-420, 15 mai 2001, JO 16 mai) avait exigé que l'information comptable et financière soit complétée par des « *informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité* » on rappellera en effet que c'est la loi Grenelle II qui a, non seulement étendu le champ des entreprises concernées (C. com., art. R. 225-104), mais enrichi les informations à diffuser. C'est ainsi qu'à celles initialement prévues, a été ajoutée la mention des « *engagements sociétaux en faveur du développement durable* » un décret du 24 avril 2012 ayant ultérieurement établi « *la liste de ces informations en cohérence avec les textes européens et internationaux ainsi que les modalités de leur présentation afin de permettre une comparaison des données* ». Ce texte (D. n° 2012-557, 24 avr. 2014 ; arr. 13 mai 2013 rel. aux modal. de vérif. de l'organisme tiers indépendant) a plus précisément dressé la liste des informations devant être mentionnées dans le rapport, une attention spéciale étant portée à celles devant être délivrées par les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (C. com., art. R 225-105-1) : des exigences renforcées justifiées par le rôle particulier attendu des plus grandes entreprises à l'égard de leurs prestataires et fournisseurs, en France comme à l'étranger, et qui reflète la montée en puissance du concept de « *sphère d'influence* » (v. prop. de

loi rel. au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Présidence de l'Ass. nat., 6 nov. 2013).

Ainsi l'obligation de reddition sociétale est-elle devenue un objectif public visant à contraindre les entreprises à instaurer, dans une démarche stratégique, des outils de mesure de l'impact social et environnemental de leurs activités : une évolution illustrant l'orientation aujourd'hui préconisée par la Commission européenne selon laquelle « *les pouvoirs publics [doivent] avoir un rôle de soutien en combinant [...] mesures politiques facultatives et [...] dispositions [...] complémentaires, afin [...] de favoriser la transparence [...] et de responsabiliser les entreprises* » (COM CE, 25 oct. 2011). Et ces recommandations reflètent les métamorphoses du rôle joué par les pouvoirs publics, lesquelles s'expliquent par une certaine reconfiguration de la RSE. En effet, si celle-ci - « *construite dans l'univers nord-américain, puis enrichie par des penseurs britanniques à l'époque où dominait le consensus de Washington qui condamnait toute intervention publique dans l'économie [...] a [initialement] porté la marque idéologique de ses origines* » (M. Doucin, « *Étude des politiques volontaristes menées par les États en matière de responsabilité sociale des entreprises dans 19 pays européens* », nov. 2011) plusieurs événements ont contribué à une plus grande interconnexion entre « *la responsabilité des entreprises envers l'environnement et la société et celle qu'assument les pouvoirs publics* » (*ibid*) sur ces mêmes sujets : l'émergence du problème écologique, la redéfinition du rôle de l'État et l'affirmation de la société civile sont en effet les principaux vecteurs d'un processus contemporain de « *re-responsabilisation* » des entreprises, spécialement en matière environnementale (*sur cette évolution, v. K. Webb, « The Global Institutionalization of the Social Responsibility Norm : From De-Responsibilization to Re-Responsibilization »*. in « *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise : L'école de Montréal* », C.Gendron (dir.), Armand Colin Recherches, 2013).

Pour autant, ce processus n'est pas lié au seul développement des démarches éthiques adoptées au titre d'une politique socialement responsable. En effet, un autre phénomène contribue à faire de la prévention des risques sanitaires et environnementaux une « *affaire d'entreprise* » en même temps qu'un enjeu public : il s'agit d'un processus de « *verdissement* » des normes du travail, en outre révélateur d'une approche intégrée des risques professionnels, sanitaires et écologiques.

2 LE « VERDISSEMENT » DES NORMES DU TRAVAIL : RÉVÉLATEUR D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE DES RISQUES PROFESSIONNELS, SANITAIRES ET ÉCOLOGIQUES

Engagements du Grenelle de l'environnement déclinés dans le deuxième Plan national santé environnement ; Plan santé au travail 2010-2014... Nombreux sont les signes d'une préoccupation croissante des pouvoirs publics pour la préservation de la santé humaine et les risques créés par les pollutions environnementales : une prise de conscience entraînant une transformation de l'environnement juridique des entreprises. À cet égard, deux évolutions sont révélatrices d'un « *verdissement* » des normes publiques au nom d'un renforcement de l'implication écologique des entreprises. Désormais connue, la première a trait au droit d'expression des salariés, lequel vient de connaître une nouvelle extension avec la consécration, par la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 (JO, 17 avr.), d'un droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale. Seconde évolution : celle relative au droit - non plus d'expression - mais de participation des salariés, dont la teneur est susceptible de renforcer la responsabilisation écologique de leurs représentants. En effet, alors qu'il constitue « *un élément essentiel de la mise en œuvre [de ce] principe de participation [...]* », on observe que l'évolution de leur « *droit de savoir* » (Rapp. annuel, C. Cass., 2010) est révélatrice d'un objectif public d'ouverture à l'écologie des droits salariaux, encore que les efforts en ce sens ne soient pas toujours linéaires. Deux mutations en témoignent. La première est relative au rôle du comité d'entreprise dont la coloration environnementale devrait connaître une accentuation avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La seconde concerne le rôle du CHSCT, institution majeure sur le terrain de la prévention des risques professionnels et technologiques et dont l'extension du rôle sur le terrain environnemental est d'actualité.

- Entre flux et reflux : le point sur le droit à information sociétale du comité d'entreprise

Si, depuis plusieurs années, le comité d'entreprise est érigé en interlocuteur de l'entreprise sur les questions relatives à l'impact environnemental de l'activité économique (9), il faut constater que la teneur de cette prérogative a été controversée.

Certes, il est vrai que, disposant dans les SA du même droit d'information et de communication que les actionnaires (C. trav., art. L. 2323-8), ce comité est l'un des destinataires du rapport annuel de gestion lequel, depuis la loi NRE, doit contenir des informations à caractère sociétal. On sait en effet qu'en application de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce, le rapport de gestion comprend désormais « *des informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ainsi que ses engagements sociétaux en faveur du Développement durable [...]* » (v. plus haut) : par ce biais, le comité d'entreprise se trouve donc informé de la manière dont la société gère les

conséquences sociétales de son activité économique, ce qui le met en mesure d'apprécier la conscience environnementale dont cette société fait preuve ou pas (10).

Titulaire d'un droit d'information et en droit de le faire respecter (C. trav., art. L. 2328-1 ; C. com., art. L. 238-1), le comité d'entreprise s'est cependant vu dénier celui de donner son « avis » sur les démarches de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise que lui avait initialement accordé la loi Grenelle II. En effet, et alors même qu'il s'agissait d'un simple commentaire dépourvu de portée contraignante, cette prérogative a été supprimée par une loi du 22 octobre 2010 (L. n° 2010-1249, JO 23 oct.) : pourtant, elle aurait pu s'analyser comme une sorte d'institutionnalisation de la participation des représentants du personnel dans la mise en œuvre de l'obligation de reporting, susceptible de donner corps au principe visé par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution.

Dans ce contexte, c'est une autre étape qui a été franchie avec la création, par la loi de sécurisation de l'emploi, de la nouvelle base de données économique et sociale appelée à être mise en place dans les entreprises de 300 salariés et plus à compter du 14 juin 2014 et à compter de l'année suivante dans celles de moins de 300 salariés. En effet, alors que cette loi a instauré de nouvelles obligations de consultation du comité d'entreprise (L. n° 2014-504, art. 8, 14 juin 2013), cette base de données est destinée à permettre le recueil de toutes les informations devant lui être transmises, celles-ci devant être actualisées et présenter une dimension prospective fondée sur les tendances des trois prochaines années (D. n° 2013-1305, 27 déc. 2013). À l'instar du texte de l'ANI du 11 janvier 2013 et s'agissant du contenu de ce recueil d'information, le législateur a plus précisément listé une série de thèmes au 3^e alinéa de l'article L. 2323-7-2, un volet spécifique relatif aux informations environnementales et sociétales ayant été annexé lors de la discussion du projet à l'Assemblée nationale (JO, 6 avr. 2013, p. 3894). Certes, il est vrai que la justification première de ce nouveau dispositif réside alors dans le souci de regrouper « *exhaustivement les données existantes, sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel* » bref, dans celui de lutter contre un « *foisonnement* » - peut-être contreproductif - de rapports, communications et autres documents devant être transmis au comité à des rythmes différents (annuel, semestriel, trimestriel...) et « *dans lequel il n'est pas certain que [ses] membres [...] s'y retrouvent toujours* » (F. Géa, « *La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise. Bâtir une « culture de la confiance » ?* », Dr. soc. 2013, p. 717) Au-delà de cet objectif d'optimisation de l'information à délivrer, on ne saurait cependant minimiser l'impact des modifications qui lui ont été apportées par l'Assemblée nationale, s'agissant non seulement de ses modalités d'accès - étendu aux délégués du personnel (art. L. 2323-7-2) -, mais également de son contenu - élargi, sur le plan sociétal et environnemental, aux informations visées par l'article l'article L. 225-102-1, al. 5, pour les entreprises mentionnées à l'al. 6 du même article. En effet, il est loisible de penser que de tels changements devraient contribuer à faire de cette base de données « *plus qu'un simple outil de rationalisation [de] multiples documents* » et qu'elle devrait plus fondamentalement permettre au comité

d'entre prise d'alimenter sa « *réflexion sur les choix économiques [...] sociaux* » et environnementaux de l'entreprise (rapp. n° 501 (2012-2013) C. Jeannerot, Com. des aff. soc. du Sénat). En contribuant au « *renforcement de la participation des salariés - leurs représentants partageant l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux* » (11) -, ce recueil de données devait ainsi constituer « *une nouvelle étape [...] de l'association des instances de représentation du personnel aux choix économiques réalisés* » et avoir « *des répercussions profondes dans le fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise* » (rapp. C. Jeannerot précit.). Voilà pourquoi on peut penser que l'ensemble de ces informations contribuera à donner aux représentants du personnel une vision globale - non seulement, « *de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité des entreprises* » (12) - mais également de ses impacts sociétaux et environnementaux. C'est donc bien un processus de « *verdissement* » des normes du travail que traduit l'évolution du droit à information sociétale du CE, dont la tonalité environnementale vient de connaître une récente accentuation avec la loi de sécurisation de l'emploi.

- De la prévention des risques industriels à celle des risques environnementaux : quelle mission écologique pour le CHSCT ?

Si, en matière de prévention des risques professionnels, le rôle majeur du CHSCT n'est plus à démontrer, tel est également le cas s'agissant de ces risques « *mixtes* » que sont les risques industriels et qui sont ainsi dénommés parce que susceptibles de porter simultanément atteinte à la santé des individus et à l'environnement écologique. Depuis la catastrophe d'AZF et la loi du 30 juillet 2003 qui a tenté d'en tirer quelques leçons, on sait ainsi que les missions de cette instance ont été renforcées au regard de la législation installation classées pour la protection de l'environnement (ICPE) et tout particulièrement sur les sites à risques industriels majeurs. Dans une logique de gestion globale des risques et au motif que leur meilleure maîtrise requiert une étroite implication des acteurs, c'est une approche intégrée de leur action qui a été privilégiée comme en témoignent les liens établis, dans et hors l'entreprise, entre inspecteurs des DRIRE (ou DREAL), inspecteurs du travail et agents des services de prévention des Carsat, ou bien encore entre CHSCT et d'autres structures telles que les comités interentreprises de santé et sécurité au travail (CISST, C. trav., art. L. 4524-1). Notons que cet effort a également conduit à une mise en adéquation de la représentation du personnel avec les nouveaux visages du risque industriel à savoir, dans sa dimension sociale, le recours à la soustraction (C. trav., art. L. 4523-2) et, dans sa dimension géographique, la reconnaissance des sites industriels via l'élaboration de plans de prévention des risques technologiques.

Pour autant, loin d'être limitée à la prévention de ces seuls types de risques, c'est également à celle des risques environnementaux que l'action du CHSCT est étendue puisque cette institution est amenée à connaître des questions de prévention des risques « *dans un cadre élargi à l'environnement territorial et/ou professionnel de l'entreprise concernée* » (13) . Ainsi est-il admis que le CHSCT dispose d'un droit de regard sur la « *dimension dite écologique du risque professionnel* » (14) , l'exercice de ces nouvelles

prérogatives butant cependant sur un obstacle de taille : la faiblesse chronique de ses moyens d'action, susceptible d'entraver son action, notamment écologique. Une première raison tient au fait qu'à la différence du comité d'entreprise, le CHSCT ne bénéficie pas de ressources propres. En outre, il ne dispose que de possibilités d'actions en justice restreintes, son intérêt à agir étant « *étroitement apprécié à partir de sa mission voire de la défense de son propre fonctionnement [...]* » (15) : à noter cependant que, sur le plan civil, le CHSCT a été jugé recevable à obtenir la suspension d'un projet de restructuration prévoyant des licenciements, au motif que l'employeur n'avait pas évalué la surcharge de travail, ni pris les mesures de prévention nécessaires (CA Paris, Pôle 6, ch. 2, 13 déc. 2012, n^{os} 12/17589 et 12/17601). Or, il s'avère qu'une évolution récente devrait renforcer les fondements de la mission environnementale du CHSCT, même si le texte finalement voté se révèle moins ambitieux que ne l'était la proposition de loi initiale (prop. de loi rel. à la création de la Haute Autorité de l'expertise scientifique et de l'alerte en matière de santé et d'envir., présentée par M.-Ch. Blandin, Présidence du Sénat, 28 août 2012) : il s'agit de la consécration, par la loi du 16 avril 2013, d'un droit d'alerte écologique, certes ouvert aux salariés comme dit précédemment, mais également au CHSCT en cas d'atteintes portées par l'entreprise aux milieux extérieurs (16) . À cet égard, il est vrai que, concernant la gestion du nouveau dispositif, sa « *dimension collective* » a été minorée puisque deux importantes mesures, initialement prévues, ont été écartées lors des débats parlementaires : échec, en premier lieu, du projet de création d'une « *cellule d'alerte sanitaire et environnementale* » chargée de recueillir les alertes lancées sur ces thèmes et qui était associée, dans son droit d'enquête, au CHSCT ; rejet, en second lieu, de la proposition sénatoriale d'une extension des missions du CHSCT au motif que celui-ci ne pouvait se voir confier le rôle de « *filtre* » des cas d'alertes. Pour certains, c'est un « *compromis équilibré, fruit du dialogue avec les partenaires sociaux [et] le Gouvernement* » qui a finalement été obtenu, dès lors qu'il était peu opportun « *d'étendre considérablement les missions des CHSCT à des matières qui ne relèvent pas aujourd'hui de leurs compétences [et cela] à moyens constants [...]* » : un choix qui eût été d'autant moins pertinent que des « *négociations sont en cours entre partenaires sociaux sur la question des institutions représentatives du personnel* » (17) . Une conséquence en découle dès lors clairement : le fait que le CHSCT n'est pas devenu, comme initialement envisagé, le « *gestionnaire de l'alerte* » (18) dans l'entreprise, en cas de risques sanitaires et environnementaux. Loin s'en faut cependant que le CHSCT soit écarté du nouveau dispositif puisque, bien au contraire, un rôle dans le lancement de l'alerte et son suivi lui a été octroyé par l'article L. 4133-2 du Code du travail. Certes, dans ce cas, aucun droit de recourir à un expert ne lui a été accordé, non plus qu'un droit à consultation sur tout changement de produits susceptibles de faire peser un risque sur la santé ou l'environnement. Mais l'on peut noter que - confortant la dimension collective du nouveau dispositif - l'article L. 4614-10 du Code du travail prévoit la réunion du CHSCT - non plus seulement « *à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves [...]* » (al. 1) - mais également « *en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté*

atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement » (al. 2). De même, l'article 4133-4 du Code du travail impose désormais l'information du CHSCT sur les « *alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, leurs suites ainsi que [sur les] saisines éventuelles du représentant de l'État [...] en application de l'article L. 4133-3* ». Nul doute, dans ces conditions, que l'adoption de ce nouveau dispositif - qui signe l'entrée du droit de l'environnement dans le code du travail - reflète officiellement les liens tissés entre préoccupations sociales, sanitaires et environnementales. Mieux encore, cette consécration légale du droit d'alerte du salarié et de ses représentants devrait constituer un aiguillon pour une gestion efficace, par l'entre prise, des risques sanitaires et/ou environnementaux générés par son activité. Ainsi l'implication environnementale des instances de représentation du personnel devrait-elle contribuer à l'éco citoyenneté dont l'entreprise - et ses parties prenantes internes - doit faire preuve dans une démarche de Développement durable : une évolution à laquelle les syndicats sont désormais également associés, comme en témoigne l'essor des accords-cadres internationaux, dont le 100^e vient d'être conclu (acc. mondial sur la RSE par l'entre prise Solvay et la féd. synd. mondiale Industrial, 17 déc. 2013).

(1)

E. Mazuyer, « La responsabilité sociale des entreprises saisie par le droit européen : la proposition de directive sur la transmission d'informations sociales et environnementales par les entreprises », RLDA 2013.

(2)

S. Fantoni-Quinton et P.-Y. Verkindt, « Obligation de sécurité en matière de santé au travail. À l'impossible, l'employeur est tenu ? », Dr. soc. 2013, p. 229.

(3)

F. Héas, « La protection de l'environnement en droit du travail », RDT 2009, p. 565 ; C. Vanuls, « Travail et environnement. Regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », Thèse doctorat, Aix-Marseille Université, déc. 2013.

(4)

V.M.-P. Blin et I.Desbarats, « Environnement et travail », Juris Class. T, Fasc. 2330, 2013.

(5)

Formule de J.-E. Ray, « Droit du travail, Droit vivant », Éd. Liaisons, 2012-2013, p. 30.

(6)

M. Friedman : « La responsabilité sociale de l'entreprise est d'accroître ses profits »...

(7)

D. de la Garanderie, « La reconnaissance et la promotion de la responsabilité sociale des entreprises par l'Union Européenne », Journal des Sociétés, 2009, p. 10.

(8)

Sur cet aspect, I.Desbarats et G. Jazottes, « La responsabilité sociale des entreprises : quel risque juridique ? », Cah. Droit entrep., 2012, no 13, p. 25.

(9)

A. Mazeaud, « Environnement et travail », Mélanges M. Prieur, Dalloz, 2007, p. 297.

(10)

J.-E. Ray, « De la négociation collective interne au dialogue sociétal externe », Dr. soc. 2013, p. 261.

(11)

A. Martinon, « L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage de responsabilités ? », JCP, S, 2013, p. 1263.

(12)

<http://lecercle.lesechos.fr>

(13)

F. Héas, « Les représentants du personnel et la question de la santé au travail », Semaine sociale Lamy, 2004, no 1196

(14)

Selon la formule de A. Supiot, « L'alerte écologique dans l'entreprise », Colloque SFDE 1993, Litec 1994, p. 93

(15)

A. Bugada, « Gestion globale du risque : les apports de la loi du 30 juillet 2003 sur les risques majeurs », in « Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le développement durable », (dir, M.-P. Blin et I.Desbarats), Lamy Axe droit, 2010, p. 105.

(16)

Sur les évolutions récentes tendant à conférer au CHSCT les moyens de son action croissante, v. P.-Y.Verkindt, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi. Le CHSCT et l'instance de coordination dans la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 », Dr. soc., 2013, p. 726.

(17)

R. Dantec, rapp. no 24, commission du dév. durable, Sénat (2012-2013).

(18)

R. Dantec, précit.