

L'environnement et la norme sociale française

**Etude par Isabelle Desbarats professeur, université
Toulouse-Capitole, CDA**

Environnement

Alors que la lutte contre le dérèglement climatique est désormais prioritaire, de quelle façon la norme sociale *lato sensu* contribue-t-elle à faire de l'entreprise et de ses parties prenantes internes des acteurs opérationnels de cette lutte ? Normes éthiques et publiques, contraignantes et incitatives s'entrecroisent aujourd'hui en soutien aux entreprises « *écocitoyennes* » et aux salariés « *bio-acteurs* ».

1. - Travail et environnement ; droit du travail et droit de l'environnement...

Si, historiquement, les frontières entre ces deux problématiques et disciplines juridiques ont semblé imperméables, plusieurs facteurs les ont rapprochées, au point de placer la question du travail au cœur du droit de l'environnement, un droit qui, désormais, n'est plus envisagé du seul point de vue économique ou de la protection de la santé publique, mais qui est dédié à la protection de l'environnement naturel pour lui-même. Un premier vecteur de rapprochement des préoccupations sociale et environnementale tient à un but commun de protection de certaines valeurs sociales, telles que la « *qualité du cadre de vie* » ou la « *qualité de vie au travail* ». Un deuxième réside dans la poursuite d'objectifs similaires de prévention des risques, qu'ils soient environnementaux, sociaux, mais aussi industriels, et plus précisément, « *mixtes* » lesquels affectent simultanément travailleurs et environnement naturel, ainsi que certains accidents majeurs l'ont mis en lumière (AZF). Si l'on peut encore évoquer une expansion parallèle des droits fondamentaux (droits à la protection de la santé et à un environnement « *équilibré et respectueux de la santé* »), c'est, cependant, le « *moteur* » plus général du Développement durable^{Note 2} qui constitue aujourd'hui un facteur majeur d'interaction entre thématiques sociales et environnementales : au niveau micro-économique, la fameuse Responsabilité sociale de l'entreprise^{Note 3} joue également un rôle important en exigeant des organisations qu'elles se préoccupent non seulement de leur rentabilité, mais aussi des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités économiques. Ce faisant, à l'heure où l'urgence climatique est déclarée, c'est bien la RSE qui constitue un point de rencontre majeur des dimensions socio-économique et environnementale puisque, d'un côté, toute organisation doit essayer de réduire son empreinte écologique, ce qui doit la conduire à mobiliser les travailleurs sur le terrain environnemental. D'un autre côté, et puisque le changement climatique n'affecte pas seulement la biodiversité, les milieux et les ressources naturelles mais également l'homme – notamment au travail – c'est le défi de la transition écologique qu'il convient également de relever dans toute entreprise, ainsi que celui de la transition énergétique.

2. - C'est dans ce contexte d'urgence que plusieurs changements s'opèrent en vue d'une meilleure intégration des impératifs socio-économiques et du souci écologique dans les préoccupations d'intérêt général : des changements d'abord visibles sur le plan institutionnel. En témoigne, par exemple, la mise en place d'une action publique co-pilotée par le ministère de la Transition écologique et celui des Solidarités et de la Santé, qu'illustre l'adoption des PNSE (Plan national santé environnement). Mais c'est également sur le plan normatif que le croisement des thématiques sociales et environnementales entraîne des évolutions notables, qui touchent tant les normes publiques que privées. Les premières sont modernisées par l'intégration de nouveaux concepts liés aux rhétoriques du DD et de la RSE, tels ceux de « *parties prenantes* », « *sphère d'influence* », « *vigilance* » ou « *reporting* », sans oublier les nouvelles perspectives données à des dispositifs connus, comme celui de la responsabilité civile. Pour le Conseil d'État, les démarches RSE sont ainsi « *porteuses d'avancées dans des domaines où le droit dur ne s'aventure qu'avec beaucoup de prudence. Par exemple, l'idée de responsabilité de l'entreprise à l'égard de l'ensemble de sa « chaîne de valeur » (...) est très présente, alors que le droit dur s'arrête le plus souvent aux frontières de la personne morale* »^{Note 4}. En outre, c'est au nom de leur responsabilité sociétale que de nombreuses entreprises se voulant « *éthiques* » se dotent de règles comportementales, lesquelles constituent des normes privées susceptibles de générer un risque de « *self-service normatif* »^{Note 5}. Cette « *forme nouvelle et autonome de la normativité* »^{Note 6} reflète une transformation des sources du droit que prolongent les débats relatifs aux places respectives du droit souple/droit dur ; normes contraignantes/incitatives et ceux, subséquents, concernant les sanctions encourues (juridiques /morales).

Dans ce contexte et pour tenir compte de cette diversification des modes de régulation, s'intéresser à « *la norme sociale française* » en lien avec les enjeux socio-économiques et environnementaux contemporains impose de retenir une conception élargie de la « *norme* », englobant normes publiques et privées, qu'elles soient « *dures* » ou « *souples* ». Quelle que soit la nature des prescripteurs, l'objectif paraît en effet semblable : il s'agit d'élaborer des règles de conduite – individuelles et collectives-, au nom de la lutte contre le réchauffement climatique, dont l'urgence vient d'être confirmée lors des débats de la COP26 ainsi que par le 6e rapport du GIEC.

À la question de savoir quelles sont les cibles de cette régulation socio-écologique, une première réponse s'impose alors. À la fois cible et auteur de la norme : c'est d'abord l'acteur public et plus précisément l'État français qui est interpellé, au point d'être visé par des recours juridiques déclenchés pour le contraindre à prendre les mesures nécessaires à la cessation et à la réparation du préjudice écologique aggravé par son inertie. À quatre reprises^{Note 7}, la justice administrative^{Note 8} l'a ainsi condamné à agir à hauteur de ses engagements sur la pollution de l'air et la réduction des gaz à effet de serre, la dernière décision en date lui imposant de prendre les mesures requises avant le 31 décembre 2022^{Note 9}.

3. - Cependant – et alors que la responsabilité, non seulement politique mais juridique de l'État est désormais capitale dans un contexte international où les actions climatiques contre les gouvernements se multiplient^{Note 10} – c'est un autre acteur qu'il faut évoquer tant son implication écologique est également devenue centrale à tous égards : négativement, en tant que partie prenante au processus de détérioration de l'environnement naturel^{Note 11} ; positivement, comme protagoniste dans l'identification des moyens pour y remédier. Il s'agit de **l'entreprise**, à propos de laquelle le président de l'ADEME a

souligné qu'il « *n'y aura pas de transition sans (elle)* »^{Note 12} : « *l'entreprise* » ainsi devenue une cible récurrente de la norme afin de contribuer à faire d'elle un acteur « *écocitoyen* », cette pression normative s'ajoutant à celles exercées, non seulement par les parties prenantes internes (actionnaires^{Note 13}...) et externes (ONG, associations...), mais également par le juge. En témoigne la condamnation judiciaire de la société Shell à revoir à la hausse ses objectifs climatiques et à réduire ses émissions de CO2 de 45 % d'ici à fin 2030 : une décision notable puisque c'est la première fois qu'une organisation privée se voit contrainte de respecter l'accord de Paris.

Aiguillon d'une démarche « *écocitoyenne* » des entreprises^{Note 14}, la norme sociale *lato sensu* semble cependant concerner, aujourd'hui, d'autres protagonistes de la « *trajectoire 1,5 %* » visée par la COP21^{Note 15}. Il s'agit des salariés et de leurs représentants qui, face à l'urgence climatique, semblent de plus en plus incités à l'action, comme en témoigne la loi Climat et résilience^{Note 16} dont certaines dispositions visent un « *verdissement* » du dialogue social.

On se concentrera ici cependant sur la seule situation du salarié et plus particulièrement sur la question de savoir dans quelle mesure ses droits et libertés peuvent s'ouvrir aux enjeux écologiques.

1. Au cœur d'une nouvelle régulation socio-écologique : l'entreprise « *écocitoyenne* »

4. - À la question de savoir en quoi l'entreprise constitue une cible de la norme sociale afin de faire d'elle un acteur de la lutte contre l'urgence climatique, deux réponses peuvent être apportées. D'abord, c'est un soutien public que le législateur apporte aux démarches volontaires, la norme publique confortant ainsi la norme privée. On observe ensuite un essor des normes contraignantes, lequel contribue à un durcissement de la RSE : une évolution liée à la pression exercée par les normes internationales et européennes sur le législateur français, même si celui-ci joue souvent le rôle de pionnier.

A. - Un soutien public aux démarches volontaires

5. - Le constat s'impose : « *au-delà de la centaine d'entreprises ou d'États exploitants (des énergies fossiles), (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* »^{Note 17}. Le fait est que toutes, à des degrés divers, peuvent nuire aux milieux extérieurs, ce dont il résulte que cette « *dimension professionnelle du risque écologique* » ne saurait être occultée^{Note 18}. Désormais bien connus, plusieurs facteurs peuvent, dès lors, inciter une organisation productive à opter pour une stratégie « *écocitoyenne* » censée limiter les impacts sociaux, sociétaux mais aussi écologiques de ses activités économiques. Certains tiennent aux contraintes exercées par leurs parties prenantes internes ou externes, les entreprises pouvant d'ailleurs tirer « *un réel intérêt économique à devenir moteur de la transition écologique* », puisque « *celles qui intègrent le long terme dans leur stratégie de croissance (...) affichent souvent de meilleurs résultats financiers* »^{Note 19}.

6. - D'autres facteurs sont en lien avec la valorisation d'une telle stratégie par les autorités publiques elles-mêmes, comme en témoigne la multiplication de règles normatives destinées à orienter le comportement des opérateurs économiques dans les domaines social et environnemental, que ce soit au niveau international, européen ou national : trois pistes sont plus précisément privilégiées au soutien des démarches écologiques des entreprises.

La première consiste en l'élaboration de référentiels publics transcendant le principe de territorialité. Ainsi les entreprises internationales peuvent-elles adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ou bien à des référentiels publics de management, qu'il s'agisse de systèmes de managements environnementaux ou de référentiels multidimensionnels sur le développement durable, tels que la norme ISO 26000. Dans la continuité, notons la création d'un label européen (Responsibility Europe) ayant pour vocation de « fédérer les entreprises labellisées autour d'une étiquette commune »^{Note 20}, afin de les autoriser à se prévaloir de leurs engagements au niveau européen et international.

Deuxième manifestation du soutien public apporté aux démarches volontaires : la promotion d'une logique de partenariat, dont le modèle est le Pacte Mondial des Nations unies, sorte de « contrat moral » conclu entre les États, les ONG et les entreprises, conçu autour de dix principes englobant les normes fondamentales du travail, et ayant désormais pour objectif d'aider les entreprises adhérentes à s'approprier les 17 Objectifs de développement durable des Nations unies.

Enfin, c'est une troisième voie que les pouvoirs publics empruntent pour inciter les entreprises à intégrer les enjeux environnementaux dans leurs démarches. Il s'agit, au niveau national, de la suggestion de nouveaux cadres d'action, tels ceux issus de la [loi Pacte](#), laquelle a fait entrer la RSE dans le Code civil. Plus précisément, c'est une « fusée à trois étages »^{Note 21} que les pouvoirs publics ont mise en place afin de renforcer la prise en compte de ces enjeux dans la stratégie et l'activité des sociétés commerciales. Le premier « étage » concerne les seules sociétés visées qui, en application de l'[article 1833 du Code civil](#), sont désormais tenues de s'interroger sur l'impact, non seulement social, mais aussi environnemental de leurs activités économiques. Le deuxième s'adresse aux entreprises volontaires, pouvant inclure dans leurs statuts « une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité » ([C. civ., art. 1835](#)). Quant au troisième étage, il concerne les entreprises pionnières, pouvant devenir « à mission » dans les conditions posées par les articles L. 210-10 à L. 210-12 du Code de commerce. Ce faisant, cette société « à mission » venant « coiffer » le dispositif en permettant aux sociétés déjà dotées d'une « raison d'être » de se fixer, plus ambitieusement encore, des objectifs sociaux et environnementaux, ne constitue ni une nouvelle forme sociale, ni une nouvelle catégorie juridique. En revanche, cette « mission » constitue une « qualité », dont tout type de groupement peut se doter, une conséquence majeure en résultant : le fait que, loin de constituer « une entreprise hors-sol, immunisée des contingences matérielles », la société « à mission » « s'inscrit dans un cadre socio-économique singulier dont elle ne peut se soustraire, singulièrement celui façonné par « les lois du marché »^{Note 22}. Dans ces conditions, on comprend à quel point la qualité de « société à mission » peut être difficile à assumer auprès des parties prenantes internes, comme l'a illustré le cas de la société Danone dont le PDG avait déclaré, « devant les actionnaires – qui avaient voté à 99,42 % la transformation de la multinationale française en société à mission – qu'ils venaient de « déboulonner une statue

de Milton Friedman », (selon qui) « une entreprise ne devrait avoir (pour) objectif que de réaliser des profits et de rémunérer ses actionnaires »^{Note 23} : clairement, toute la difficulté est de rendre audible la conviction selon laquelle les engagements sociaux et environnementaux peuvent être compatibles avec un objectif de rentabilité, dans un contexte toujours marqué par la recherche d'un rendement élevé du capital.

7. - Face aux limites persistantes des démarches volontaires, comment s'étonner que l'entreprise « écocitoyenne » soit la cible, non seulement de normes incitatives, mais contraignantes ? Tel est le processus en cours, qui contribue à un renforcement de la RSE et qu'amplifie la pression exercée par les normes internationales et européennes sur le droit national, même si celui-ci est souvent précurseur.

B. - Information, transparence, vigilance : un essor des normes contraignantes, au prix de contentieux « climatiques »

8. - À la question de savoir comment, non seulement inciter, mais contraindre les acteurs économiques à s'engager dans des démarches socialement et écologiquement responsables, deux réponses prévalent en France.

La première vise l'acteur public, notamment l'État, lequel – s'il joue un rôle de régulateur pour promouvoir la RSE – peut exercer également une fonction d'entraînement en tant qu'acheteur, vendeur ou employeur : ainsi s'explique l'essor de la commande publique dite « responsable », les achats des administrations publiques pouvant, en raison de leur volume, constituer un levier efficace pour orienter les marchés vers une meilleure prise en compte du développement durable^{Note 24}. Mais comme l'acteur public, c'est l'entreprise privée qui se trouve également soumise à un renforcement des contraintes au nom de l'éthique dans les relations économiques : en atteste l'expansion des obligations de transparence et de vigilance, pour la mise en œuvre desquelles la France a joué un rôle de pionnier, qui sont relayées au niveau communautaire et qui se trouvent aujourd'hui au cœur de contentieux retentissants.

9. - Rappelons ainsi que, s'agissant de l'obligation de transparence des comptes, c'est dès « 2001 (que) la loi (NRE) (a imposé) aux sociétés cotées de présenter, dans leur rapport de gestion, parallèlement à leurs informations comptables et financières, des données sur l'impact environnemental et social de leurs activités. (Et, aujourd'hui encore), la France est en avance (puisque) l'obligation de publier une déclaration de performance extra-financière^{Note 25} (issue de la) transposition de la directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 est assortie (d'une obligation de vérification) par un organisme tiers indépendant »^{Note 26} : depuis 2017, les groupes et sociétés visés (C. com., art. R. 225-104) sont ainsi tenus d'intégrer dans leur rapport de gestion cette DPEF qui comprend, entre autres, des informations « relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit... » (C. com., art. L. 225-101-2, III).

Aujourd'hui cependant, et parce que les informations contenues dans les DPEF dans certains États membres manquent de fiabilité, la Commission européenne envisage de réviser la directive

NFRD 2014/95/UE pour renforcer la publication des données extra-financières afin que les investisseurs soient mieux informés de la durabilité de leurs investissements. Au cœur de ce projet de révision, se trouve ainsi la volonté de permettre non seulement aux investisseurs, mais aussi aux ONG, d'accéder à suffisamment d'informations extra-financières des entreprises pour pouvoir leur demander des comptes sur leurs impacts et identifier les risques liés à la durabilité dans les décisions d'investissement. Le but étant de promouvoir des standards communautaires de *reporting* et de taxinomie « *verte* » afin d'orienter les flux financiers vers les activités « *durables* », les principaux points de révision devraient être les suivants : une extension des entreprises concernées ; un élargissement des données à divulguer ; un contrôle renforcé.

10. - Cela étant, les entreprises ainsi tenues de se montrer transparentes doivent être également vigilantes, le droit national ayant ici encore joué un rôle pionnier. C'est en effet la France qui, la première en Europe, a adopté en 2017 une loi imposant aux groupes internationaux une responsabilité à raison de leur chaîne d'approvisionnement pour ce qui concerne les droits humains, sociaux et environnementaux : une initiative initialement contestée mais qui a fait des émules puisque, s'inspirant du mécanisme, le Parlement européen a adopté, le 10 mars 2021, une résolution appelant la Commission à légiférer en la matière, allant même jusqu'à proposer un projet de directive dont celle-ci pourrait s'inspirer. Alors que des juges français viennent de mettre en lumière les enjeux du plan de vigilance en soulignant que celui-ci « *excède très largement, par sa raison d'être (...), le strict cadre de la gestion de la société commerciale* » (et qu'il) « *touche directement la Société dans son ensemble* »^{Note 27}, le projet de texte européen confirme la logique du dispositif français tout en tentant d'en corriger les failles.

D'un côté en effet, l'instauration d'un devoir européen de vigilance répondrait à une « *philosophie* « *identique* » et s'appuierait sur une « *méthode similaire* »^{Note 28}, puisqu'il s'agirait « *d'imposer à la société dominante d'identifier, au sein de sa sphère d'influence, les activités à risque concernant (notamment l'environnement) et de mettre en place une « stratégie de vigilance » en y associant les « parties prenantes* ». D'un autre côté cependant, et pour corriger certaines lacunes du dispositif français, le droit européen devrait améliorer « *la dimension contraignante (de ce) devoir* »^{Note 29}, via : une amélioration des « *définitions* » du dispositif (parties prenantes...) ; « *l'association obligatoire* » de celles-ci « *dans l'élaboration de la stratégie de vigilance* », « *alors que ce n'est pas le cas dans la loi française* » ; l'instauration d'une « *autorité indépendante* » de contrôle, absente en droit français^{Note 30} ; un durcissement des sanctions. Également, un « *mécanisme innovant de présomption réfragable de responsabilité* » pourrait être instauré faisant peser sur la société dominante une « *obligation de moyens renforcée* »^{Note 31}.

11. - Cependant, comme en France à l'époque, l'éventuelle consécration d'un devoir européen de vigilance suscite des réserves. Plus précisément, outre le rejet d'un éventuel « *système de cogestion* » de la stratégie de vigilance des entreprises avec les parties prenantes et d'un « *cumul (de sanctions pouvant signer) l'arrêt de mort de la société (visée)* »^{Note 32}, c'est la crainte d'un « *harcèlement judiciaire* »^{Note 33} qui est exprimée : une appréhension concrétisée par l'essor des actions judiciaires intentées contre des entreprises pour inaction climatique, telle celle menée contre le groupe Total qui, de surcroît, soulève la question de la détermination de la juridiction compétente^{Note 34}. Le fait est que bien d'autres entreprises sont aujourd'hui « *dans le viseur des ONG* », comme en témoignent les demandes de clarification

formulées par l'association « Notre Affaire à Tous » auprès d'une vingtaine de multinationales françaises, invitées à justifier la faiblesse du volet climatique de leur plan^{Note 35}.

À ce stade, quelles leçons ? Sans doute, « *le chemin vers un devoir de vigilance européen (risque d'être) long* », dans un contexte marqué par la difficulté de trouver un compromis à 27 et alors que s'organise une « *bataille de lobbying entre les entreprises et les associations* »^{Note 36}. Reste que, relayant le soutien public apporté aux démarches « *éthiques* » des entreprises, l'essor de normes contraignantes au niveau national et communautaire traduit la volonté de faire d'elles des acteurs « *écocitoyens* » ayant des comptes à rendre en matière climatique : ainsi le « *droit mou* » – dont l'effectivité continue d'être questionnée – se trouve-t-il consolidé par un « *droit dur* » dont l'ambition est d'ériger le « *comportement responsable des entreprises et des chaînes d'approvisionnement durables* » en une « *orientation stratégique* »^{Note 37}.

12. - Désormais, la norme *lato sensu* semble cependant viser d'autres protagonistes de la « *trajectoire 1,5 %* » : il s'agit des salariés et de leurs représentants lesquels, face à l'urgence climatique, sont de plus en plus incités à l'action sans qu'il soit certain qu'ils disposent des moyens d'action pour agir.

2. Le salarié « *bioacteur* » : nouveau point de mire de l'action normative

13. - Alors que l'entreprise se trouve au cœur d'un entrelacs d'injonctions et d'obligations et sous le coup de sanctions juridiques ou réputationnelles, qu'en est-il de ses parties prenantes par excellence que sont les salariés et leurs représentants ? Les uns et les autres peuvent-ils, par leurs comportements en milieu de travail, la nature de leurs engagements ou celle de leurs revendications, jouer le rôle d'acteurs opérationnels dans la lutte contre le dérèglement climatique ?

Comme en témoigne la loi Climat tentant de « *verdir* » le dialogue social, une évolution est en cours, tendant à une plus grande responsabilisation écologique des représentants du personnel.

Mais qu'en est-il du salarié lui-même ? Comment, d'un côté, le rendre acteur de cette lutte ? La norme sociale, publique ou privée, lui octroie-t-elle les prérogatives nécessaires pour le devenir ? Et est-il possible de restreindre certaines de ses libertés pour qu'il le devienne à son corps défendant ? Mais si le salarié peut, voire doit, jouer ce rôle d'acteur, n'est-il pas, d'un autre côté, victime de la dégradation environnementale : et, à cet égard, l'action normative l'en protège-t-elle ?

À l'évidence, le « *verdissement* » des droits et libertés des salariés s'avère aussi complexe que la responsabilisation écologique de leurs représentants qui soulève, pour sa part, des enjeux de partage de l'information, voire de participation à la prise de décision. En effet, s'agissant des premiers, la question se pose de savoir quelles sont, non seulement les conditions d'ouverture de leurs droits et libertés à l'écologie, mais également quelles sont l'ampleur et donc les limites d'une telle ouverture. Dans cette perspective, on se demandera de quelle façon le salarié est rendu

acteur de la lutte contre le réchauffement climatique, et comment on tente d'éviter qu'il en soit une victime collatérale.

A. - Le salarié acteur de la lutte contre la dégradation environnementale

14. - À la question de savoir de quelle façon les salariés peuvent être mobilisés dans un objectif écologique, deux réponses peuvent être apportées. On observe en effet que si, d'un côté, leur implication environnementale est stimulée par la loi, elle peut être également aiguillonnée par des normes privées, au nom de la responsabilité sociétale de leur employeur. Ce double mouvement semble ainsi faire du salarié le nouveau point de mire de l'action normative, qu'elle soit publique ou privée.

15. - S'agissant de la façon dont les salariés sont incités, par la norme légale, à s'impliquer dans des démarches écologiques, deux pistes émergent, l'engagement éventuel de leur responsabilité civile en cas de dommage écologique ne paraissant pas constituer, pour sa part, un levier efficace : on sait en effet que « *la responsabilité civile (du préposé-salarié) est aujourd'hui considérablement réduite, (de sorte que) la responsabilité (civile environnementale) se trouve canalisée sur l'entreprise* »^{Note 38}.

D'abord – et alors qu'ils ne sauraient s'immiscer dans la vie privée des salariés – c'est à l'interface entre vies extraprofessionnelle et professionnelle que les pouvoirs publics peuvent intervenir, comme l'illustrent les incitations financières à recourir à des modes de mobilité « douce » lors des trajets domicile-travail. À l'heure où les mesures de fiscalité environnementale entraînent souvent des effets sociaux délétères^{Note 39}, plusieurs dispositifs permettent ainsi d'alléger les frais de transport des salariés optant pour un mode de mobilité « décarbonée » (« forfait mobilité durable »...). Le plan de Mobilité Employeur joue ici un rôle important, lequel est désormais obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés en cas d'échec des négociations sur les trajets domicile/travail, intégrées dans celles relatives à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail : sa finalité est de présenter un éventail d'actions pour optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles et réduire les émissions de GES ainsi que les polluants atmosphériques.

Quant au second levier susceptible d'inciter les salariés à s'engager dans des démarches environnementales, il consiste en une sécurisation juridique lorsque leur implication se déploie en milieu de travail et qu'elle prend la forme d'une alerte professionnelle en matière sanitaire et environnementale : en effet, les salariés concernés disposent du soutien instauré par la loi Sapin, lequel peut les inciter à s'exprimer en faveur de l'intérêt général, alors que plusieurs affaires ont montré à quel point l'exercice d'un signalement peut être périlleux pour son auteur^{Note 40}. Alors que la directive (UE) 2019/1937 du 25 septembre 2019 sur les lanceurs d'alerte doit être transposée au plus tard le 31 décembre 2021, tout laisse croire que le nouveau dispositif devrait alors être ouvert aux enjeux environnementaux, si l'on en juge par les termes de la proposition de loi « *visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte* »^{Note 41} et qui devrait aller au-delà d'une simple transposition, via une facilitation des signalements et une amélioration des droits de leurs auteurs.

Le texte élargit la définition du « lanceur d'alerte », en l'appréhendant comme toute « personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général (...) », le caractère « désintéressé » de l'alerte n'étant plus mentionné. Ensuite, est également élargi le champ des informations pouvant donner lieu à alerte puisque les faits dénoncés pourront être « une information » sur un crime ou un délit ou sur une menace pour l'intérêt général, et non plus le crime ou le délit en tant que tel, dont le caractère de gravité, jusque-là imposé, est également effacé. Autres modifications notables : un renforcement de la protection des lanceurs d'alerte, ainsi que des innovations procédurales puisque le texte veut donner au lanceur d'alerte la possibilité de passer directement par un canal externe (autorité administrative ou judiciaire, ordre professionnel), alors que jusqu'à présent, il devait obligatoirement effectuer un signalement interne. Demain comme hier, à supposer remplies les conditions exigées et respectée la procédure requise, c'est d'une sécurisation juridique dont le salarié lanceur d'alerte bénéficiera, singulièrement en cas de dénonciation d'agissements portant atteinte à l'environnement, donc « à l'intérêt général » : une formule que l'on peut en effet comprendre comme englobant une éventuelle atteinte écologique causée par – ou à – l'entreprise.

16. - Cela étant, la norme publique n'est pas la seule mobilisée pour inciter les salariés à adopter des comportements écologiquement responsables, via un aménagement de leurs droits et libertés, voire leur limitation : leur responsabilisation environnementale peut être également encouragée par leur employeur qui, pour ce faire, va adopter des normes privées, tels que des codes et chartes.

En effet, s'il est une démarche emblématique d'un engagement RSE, c'est bien l'adoption, par une entreprise, de règles prescriptives édictées pour favoriser l'implication des salariés dans des actions de lutte contre la pollution ou bien en faveur de l'environnement : des directives dont la légalité est cependant controversée lorsqu'elles empiètent sur la vie personnelle ou portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux du personnel. Rappelons à cet égard que le régime juridique des chartes et codes varie selon que leurs dispositions relèvent ou pas du règlement intérieur. Il en résulte que si des objectifs environnementaux s'accompagnant d'éventuelles sanctions disciplinaires peuvent déclencher l'application de l'[article L. 1121-1 du Code du travail](#), encore faut-il qu'une prescription comportementale précise soit énoncée : tel ne devrait pas être le cas d'une « *formulation vague et générale d'un [simple] souhait [tel que] l'entreprise « souhaite promouvoir la protection de l'environnement »* »^{Note 42}.

Par ailleurs, c'est de deux autres façons que des entreprises « éthiques » peuvent pousser leurs salariés à s'engager dans une démarche écologique : en premier lieu, via un soutien à leur formation écologique, d'autant que celle-ci semble privée de support légal ; en second lieu, par le biais d'une extension des dispositifs d'intéressement et de participation ce qui soulève la problématique plus générale des rémunérations « vertes »^{Note 43}.

Plusieurs mouvements convergents tendent ainsi à faire du salarié le nouveau point de mire de l'action normative, qu'elle soit privée ou publique : un objectif qui repose, cependant, sur la seule incitation tant il paraît difficile de contraindre, dans le champ du travail, un salarié à devenir un acteur du Développement durable, au prix d'une éventuelle atteinte à ses droits et libertés. Mais c'est également comme victime potentielle du réchauffement climatique que le salarié peut/doit

être appréhendé : un objectif dont la réalisation met le droit de la formation professionnelle, notamment, sous tension.

B. - Le salarié victime du réchauffement climatique

17. - C'est à deux égards que les salariés peuvent constituer des « *victimes collatérales* » du réchauffement climatique et que se pose la question de l'adéquation des normes sociales (privées et publiques) pour les protéger : le premier enjeu est celui de la protection de leur santé, mise à l'épreuve du dérèglement climatique ; le second est relatif à la formation professionnelle à l'heure de la transition écologique.

1° La protection de la santé des salariés mise à l'épreuve du dérèglement climatique

18. - En premier lieu, c'est la santé des salariés qui semble affectée par la hausse d'événements climatiques extrêmes, le lien entre ceux-ci et les conditions de travail étant difficile à mesurer. Cependant, les experts en santé publique soulignent que la multiplication de tels événements est susceptible d'accroître les causes de mal-être et les risques d'accident pour tous les travailleurs^{Note 44}. Au-delà de l'impact direct sur la santé, le stress thermique peut également jouer sur la productivité au travail, si l'on admet que « *les températures idéales pour un travail efficace devraient être comprises entre 16° et 24°, selon le type de travail effectué* »^{Note 45}. L'OIT^{Note 46} souligne ainsi qu'à l'échelle mondiale, 80 millions d'emplois seraient menacés d'ici 2030 et que les chaleurs vont conduire à une baisse de rendement dans certains secteurs. Au niveau mondial, 153 milliards d'heures auraient été perdues en 2017 à cause des canicules, une hausse de 60 % par rapport à l'an 2000.

19. - Sans doute, le risque thermique (travail au froid, à la chaleur) est-il aujourd'hui davantage pris en compte qu'auparavant. Reste que « *les textes laissent une grande marge d'appréciation aux entreprises* », car il « *n'existe pas de cadre réglementaire et légal spécifique* »^{Note 47} : voilà pourquoi plusieurs problématiques émergent, toutes liées à la question de savoir de quelle façon et dans quelle mesure les entreprises peuvent anticiper et gérer l'impact du risque climatique sur la santé au travail. Ainsi, et alors qu'une démarche d'évaluation des risques paraît indispensable, comment « *intégrer les risques climatiques dans la grille d'évaluation des risques professionnels* » ?^{Note 48} Quelles conséquences attendre de la réforme du DUER, issue de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ? Quelles conséquences attendre également de l'extension des compétences des nouveaux services de prévention et de santé au travail (SPST), notamment à la contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique ? D'un autre côté, se pose aussi la question de l'adéquation de l'obligation patronale de sécurité avec ces risques professionnels émergents que sont ceux liés au changement climatique. Les contours et la portée actuelle de cette obligation sont-ils compatibles avec les nouvelles contraintes environnementales ou bien doivent-ils muter pour s'y adapter ? L'employeur pourrait-il voir sa responsabilité engagée « *en cas de réactivité insuffisante* »^{Note 49} ? Pourrait-il au contraire s'exonérer de toute responsabilité en invoquant un cas de force majeure ?

20. - Pénibilité au travail, qualité de vie au travail, risques psychosociaux... : face la hausse des épisodes climatiques extrêmes, les outils classiques de préservation de la santé/sécurité au travail sont-ils ainsi et tous adaptés ? Et plus encore : n'en arrive-t-on pas au constat selon lequel « *ce sont souvent les travailleurs les moins bien rémunérés et qui exercent les métiers les plus physiques, qui sont les plus exposés aux risques climatiques (...) et donc à des conditions de travail difficiles* »^{Note 50} ? De nouvelles interrogations liées aux inégalités de situations, voire de genre, émergent alors, qui sont celles du travail décent, mais aussi de la « *justice climatique* »^{Note 51} : une problématique suscitée par les impacts différenciés du dérèglement climatique sur les personnes en fonction de leur situation personnelle.

2° La formation professionnelle à l'heure de la transition écologique

21. - C'est non pas au regard de leur seule santé, mais aussi du point de vue de leur emploi que les salariés sont des victimes du réchauffement climatique, alors que celui-ci paraît menacer des millions d'emplois^{Note 52} et que s'installe une « *petite musique* » selon laquelle la rupture risque d'être brutale... au point d'entraîner la fermeture d'usines rentables mais dont l'activité polluante s'avérerait incompatible avec des objectifs de réduction des GES : une situation rendant aiguë la question de savoir qui doit – et va – supporter les risques sociaux de la transition écologique, énergétique, voire numérique. Certes, on estime, d'un côté, que cette transition va créer, non seulement des emplois « *verts* » (« *dont la finalité et les compétences contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement* »), mais aussi des métiers verdissants (« *qui intègrent de nouvelles briques de compétences pour prendre en compte (...) la dimension environnementale dans le geste métier* »)^{Note 53}. Mais d'un autre, on craint que cette transition menace nombre d'emplois, notamment dans le secteur des énergies fossiles : est ainsi soulignée la difficile reconversion des salariés du charbon, du pétrole et du gaz, singulièrement ceux en fin de carrière ou employés par des sous-traitants pour lesquels la formation professionnelle n'est pas toujours la priorité.

22. - Dès lors, comment protéger les salariés risquant de perdre leur emploi, notamment en raison de la reconversion d'un site de production^{Note 54} ? Comment, en amont, préparer les individus à ces nouveaux métiers avec, en toile de fond, des enjeux de qualité des emplois créés, de protections offertes et d'attractivité, dans un contexte marqué par le défi global que constitue la transition écologique et énergétique mais également numérique ?

Les questions sont nombreuses. Ainsi, sur quels outils d'accompagnement les travailleurs *lato sensu* peuvent-ils compter, dans un contexte où la lutte contre le réchauffement climatique fait globalement consensus mais où la peur du chômage domine ? Comment l'enrichissement/l'adaptation, voire la rénovation des outils de formation professionnelle peuvent-ils contribuer à une reconversion socialement juste et écologiquement soutenable ? Dans cette perspective, quel est le rôle imparti à la norme sociale, qu'elle soit publique ou privée ?

S'agissant des normes privées, la formation professionnelle paraît être, selon certains, le « *parent pauvre* » de démarches RSE le plus souvent essentiellement centrées sur les « *enjeux environnementaux* » : un choix s'expliquant peut-être par le fait que « *les employeurs voient dans*

la formation une dépense de fonctionnement (et non d') investissement »^{Note 55}. Pourtant, si l'on estime qu'une démarche RSE devrait concerner la protection des ressources tant « naturelles » qu'« humaines », une évolution s'impose, même si « pour beaucoup, le lien entre (RSE) et formation reste difficile à faire »^{Note 56}. À cet égard, on souligne la responsabilité des organismes de formation dans leur rôle d'accompagnement des entreprises et de leurs stagiaires : une question justement centrale pour les pouvoirs publics, comme en témoigne la loi Climat qui a adopté deux séries de mesures pour sécuriser les travailleurs face aux mutations structurelles des compétences liées au processus de réduction des GES.

Les premières doivent produire leurs effets au niveau de l'entreprise. En effet, les négociations auxquelles sont assujetties les entreprises de 300 salariés et plus en application de l'article L. 2242-20 du Code du travail doivent désormais porter sur la mise en place d'un dispositif de GPEC qui devra notamment répondre aux enjeux de la transition écologique. De même pour la négociation triennale de branche sur la GPEC.

Quant aux secondes, elles auront des impacts au niveau régional et sectoriel^{Note 57}, via les changements apportés à la composition du CREFOP et aux missions des OPCO : à ce double égard, le but est de placer les thématiques environnementales au cœur de la politique de formation, pour que soit mieux prise en compte l'évolution des métiers induite par la lutte contre le changement climatique. « Lieu de discussion (...) sur tous les dispositifs de formation professionnelle au niveau régional »^{Note 58}, le CREFOP (C. trav., art. L. 6123-3) devra intégrer, avec voix consultative, des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique sur le territoire. Quant aux OPCO, leurs missions sont élargies puisqu'ils devront non seulement informer, mais accompagner les organisations dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, via l'analyse de leurs besoins en compétence. Ce faisant, « les mesures d'inclusion des acteurs de la transition écologique dans la gouvernance des formations au sein du CREFOP et de renforcement de l'implication des OPCO sur les sujets liés (se trouvent en phase) avec les orientations de la stratégie nationale bas-carbone (SNBC) » et « concourent au renouvellement et à l'évolution des compétences nécessaires à (cette stratégie) dans l'ensemble des secteurs d'activités »^{Note 59}.

23. - À ce stade, quels constats et quelles perspectives d'action normative, qu'elle soit portée par les acteurs privés ou publics ?

Le constat d'abord, qui est celui d'une rénovation normative mise en œuvre sous la pression climatique, dont témoigne un entrecroisement de normes « éthiques » et publiques/contraignantes et incitatives opéré en soutien aux entreprises « écocitoyennes » et aux salariés « bio-acteurs » : une évolution traduisant le nécessaire rapprochement entre problématiques sociales et environnementales à la faveur du DD et de la RSE, au risque, peut-être, d'un trop-plein de normes, alors que bien d'autres champs restent pourtant à investir.

Du côté des entreprises, l'accent est mis sur le nécessaire prolongement de leur responsabilité sociale et environnementale vers une nouvelle responsabilité numérique (RNE), à l'heure où l'on se préoccupe de l'empreinte écologique croissante du numérique. Ainsi les entreprises sont-elles invitées à devenir « numériquement responsables » tout au long de leurs chaînes de valeur des produits, via l'adoption de dispositions utiles sur le plan éthique, réglementaire, social et

environnemental. Définie « *comme un déploiement nouveau et incontournable de la RSE, qui se fonde sur les mêmes principes de recevabilité, d'éthique et d'échange avec les parties prenantes des entreprises* »^{Note 60}, la RNE devrait plus précisément conduire les entreprises à réduire les impacts négatifs du numérique, mais également à utiliser celui-ci au service de la transition écologique : des objectifs en réalité ambivalents comme le montre l'exemple du télétravail dont « *l'empreinte carbone* » est controversée, en raison d'effets « *rebonds* ».

Autre piste suggérée aux entreprises : une meilleure appréhension des outils proposés par la [loi Pacte](#) dès lors qu'aucun basculement en faveur de l'adoption d'une « *raison d'être* » ou de la qualité de société « *à mission* » n'a été observé, peut-être à cause de l'écho donné au cas Danone^{Note 61}.

24. - Quant aux nouveaux champs que l'action normative pourrait investir à l'initiative cette fois des acteurs publics, l'un suscite une attention particulière, qui est celui du nécessaire « *changement de culture au sein de la fonction publique, pour que les enjeux de transition écologique soient pris en compte de manière transversale dans l'ensemble des politiques publiques* »^{Note 62}, ce qui devrait passer, non seulement par un « *renforcement de la culture scientifique des agents publics* », pour une meilleure « *prise de conscience des dérèglements écologiques et de leurs conséquences* »^{Note 63}, mais également par une formation de l'ensemble des agents publics au défi climatique^{Note 64} : en effet, alors que, dans le secteur privé, la loi Climat a posé les conditions pour une « *évolution des compétences nécessaires à la transition bas carbone dans l'ensemble des secteurs d'activités* »^{Note 65}, cette évolution ne doit-elle pas concerner les décideurs publics ?

Enfin, ce sont les jeunes générations et notamment les étudiants qui, en tant que futurs travailleurs et décideurs publics, doivent tous être sensibilisés et formés aux enjeux écologiques, dans une logique pluri et transdisciplinaire. Cet investissement s'impose : « *69 % des étudiants qui ne suivent pas une formation liée à l'environnement entendent très peu ou pas du tout parler de ces enjeux pendant leurs études* »^{Note 66}.

[Note 1](#) cette étude est issue de l'intervention de l'auteur au colloque organisé le 19 novembre 2021 par Planète Social sur « *L'environnement dans le droit et la pratique des relations de travail* ».

[Note 2](#) DD, acronyme désormais utilisé.

[Note 3](#) RSE, acronyme désormais utilisé.

[Note 4](#) Conseil d'État, Etude annuelle 2013 « *Le droit souple* » : <https://www.conseil-etat.fr/ressources/etudes-publications/rapports-etudes/etudes-annuelles/etude-annuelle-2013-le-droit-souple>

[Note 5](#) A. Supiot, *Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises*, in *Études offertes à Jean Pélissier* : Dalloz, 2004, p. 541-558.

[Note 6](#) www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/normativite-et-regulation.

[Note 7 CE, 10 juill. 2020 n° 428409 : JurisData n° 2020-009761](#) : pollution de l'air. – CE, 19 nov., n° 427301 : [JurisData n° 2020-018732](#) : Émission de gaz à effets de serre. – [TA Paris, 3 févr. 2021, n° 1904967, 1904968, 1904972 et 1904976 : JurisData n° 2021-000979](#).

[Note 8](#) « *Quand la justice administrative rappelle l'État à ses engagements climatiques* », 7 mai 2021 : <https://www.conseil-etat.fr>.

[Note 9 TA Paris, 14 oct. 2021, n° 1904967, n° 1904968, n° 1904972 et n° 1904976 : JurisData n° 2021-016096](#).

[Note 10](#) *Cour suprême des Pays-Bas, 20 déc. 2019, Urgenda. – Cour constitutionnelle fédérale allemande, 24 mars 2021.*

[Note 11](#) *S. Dumartin, Les pratiques environnementales des entreprises : INSEE Première n° 1673, 14 nov. 2017.*

[Note 12](#) *Une convention pour le climat réunit 150 patrons déterminés à trouver un nouveau modèle économique : Le Monde, 13 sept. 2021.*

[Note 13](#) *J.-M. Bezat, Total tente de résister aux hyperactivistes du climat : Le Monde, 28 mai 2021. – A. Laurin, BlackRock veut accélérer face à l'urgence climatique et sociale : Les Echos, 26 janv. 2021.*

[Note 14](#) *M-P. Blin-Franchomme, Le Droit, le développement durable et l'entreprise éco-citoyenne : la place des accords environnementaux » : REDE 1/2007, p. 3.*

[Note 15](#) *Malheureusement, « à l'issue de la COP26, le réchauffement climatique est loin d'être contenu à 1,5 °C. Si la (COP26) laisse entrevoir quelques progrès, les engagements pris à Glasgow auront pour conséquence une hausse de 2,7 °C des températures selon l'ONU, loin de ce que prévoit l'accord de Paris » : Le Monde, 14 nov. 2021.*

[Note 16](#) *L. n° 2021-1104, 22 août 2021, portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets : JO 24 août 2021..*

[Note 17](#) *E. Meunier, Les salariés doivent être au cœur de la transformation écologique de leur entreprise, en ligne à l'adresse suivante : meunier-avocats.fr, 7 juin 2018.*

[Note 18](#) *A. Supiot, L'alerte écologique dans l'entreprise, in Droit du travail et droit de l'environnement : Colloque SFDE, 1994, p. 91.*

[Note 19](#) *E. Meunier, art. préc. note 16.*

[Note 20](#) www.novethic.fr.

[Note 21](#) *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.*

[Note 22](#) *Q. Mermet, Société à mission : le grand malentendu : Le Monde, 30 nov. 2020.*

[Note 23](#) www.entreprendre.fr/les-societes-a-mission-pionnieres-des-entreprises-responsables/.

[Note 24](#) A. Delavay, *Loi « Climat » et commande publique : greenwashing législatif ou vraie avancée ?* : Dalloz actualité, 9 sept 2021.

[Note 25](#) DPEF, acronyme désormais utilisé.

[Note 26](#) N. Lenoir, A. Maklakova et S. Rudatsikira, *La transparence, une exigence de conformité qui s'impose aux entreprises et aux ONG comme acteurs globaux* : Le Monde du droit, févr. 2021.

[Note 27](#) TJ Nanterre, ord., 11 févr. 2021

[Note 28](#) Q. Chatelier, *Devoir de vigilance : de la loi vigilance à une directive européenne ?* : Dalloz actualité, 1er avr. 2021.

[Note 29](#) Q. Chatelier, préc.

[Note 30](#) Q. Chatelier, préc.

[Note 31](#) Q. Chatelier, préc.

[Note 32](#) N. Lenoir, *Devoir de vigilance : « Avec le projet du Parlement européen, la responsabilité des entreprises n'aurait plus à être prouvée mais serait présumée »* : Le Monde, 28 avr. 2021.

[Note 33](#) N. Lenoir, Tribune préc.

[Note 34](#) Alors que cette incertitude entrave les décisions judiciaires sur le fond, et qu'elle conduit à des interprétations divergentes ([CA Versailles, 10 déc. 2020, n° 20/01692](#) Vs. TJ, ord., 11 févr. 2021, n° 20/00915), les parlementaires réunis en commission mixte paritaire dans le cadre de l'examen du projet de loi pour la Confiance dans l'institution judiciaire ont décidé de confier cette compétence au tribunal judiciaire.

[Note 35](#) Éditions législatives, *Devoir de vigilance : la bataille autour de la compétence du tribunal se poursuit* : 14 févr. 2021.

[Note 36](#) Éditions législatives, étude préc.

[Note 37](#) D. Reynders, cité in *Devoir de vigilance : la loi française inspire l'Europe et le monde*, 5 juill. 2021 : <https://ccfd-terresolidaire.org>.

[Note 38](#) M. Poumarède, *Le dirigeant, le salarié et l'entreprise face à la réparation du dommage environnemental*, in *Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le Développement durable*, p. 275 : Collection Lamy Axe droit, 2010, (I. Desbarats et M. Blin-Franchomme, direction).

[Note 39](#) « Gilets jaunes » : le gouvernement avait été averti de l'impopularité de la taxe carbone : Les Echos, 16 déc. 2018.

[Note 40](#) Rapp. d'information sur l'évaluation de l'impact de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « [loi Sapin 2](#) » : www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b4325_rapport-information.

[Note 41](#) Prop. de loi n° 4398.

[Note 42](#) 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.

[Note 43](#) *La rémunération des dirigeants, de plus en plus basée sur des critères extra-financiers, reflète une entreprise qui change* : www.novethic.fr.

[Note 44](#) ANSES, *Rapp., Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs*, 2018.

[Note 45](#) IMPACTS, 11 juin 2021, *Travail et changement climatique* : <https://notreaffaireatous.org>.

[Note 46](#) OIT, *Rapp., Travailler sur une planète plus chaude : l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*, 2019.

[Note 47](#) S. Millet, *Prévenir les risques émergents liés au changement climatique ?*, 30 août 2018 : www.ellipse-avocats.com.

[Note 48](#) S. Millet, art. préc.

[Note 49](#) S. Millet, art. préc.

[Note 50](#) IMPACTS, *Travail et changement climatique*, 11 juin 2021, (<https://notreaffaireatous.org/11-juin-2021-travail-et-changement-climatique/>).

[Note 51](#) CESE, *Rapp., La justice climatique : enjeux et perspectives pour la France*, 2016.

[Note 52](#) OIT, *Rapp., préc.*, 2019.

[Note 53](#) *Métiers verts : de quelles compétences aurons-nous besoin demain ?* : <https://infos.emploipublic.fr/article/metiers-verts-de-quelles-competences-aurons-nous-besoin-demain-eea-7220>.

[Note 54](#) *Les salariés de la raffinerie Total de Grandpuits en grève contre le projet de reconversion* : *Le Monde*, 10 déc. 2020.

[Note 55](#) *RSE et formation : Défi Métier*, 7 janv. 20019 ; www.defi-metiers.fr.

[Note 56](#) *RSE et formation, préc.*

[Note 57](#) Notamment secteur automobile.

[Note 58](#) *Étude d'impact*, p. 160.

[Note 59](#) *Étude d'impact*, p. 165.

[Note 60](#) *Responsabilité numérique des entreprises* : France Stratégie, www.strategie.gouv.fr.

[Note 61](#) *Rapp. Rocher, Repenser la place des entreprises dans la société : bilan et perspectives deux ans après la loi Pacte, oct. 2021*.

[Note 62](#) *Répondre au défi climatique nécessite de former l'ensemble des agents publics*, Tribune, Collectif : *Le Monde*, 3 déc. 2019.

[Note 63](#) *N. Vieille, La formation des agents publics aux enjeux de la transition écologique : www.strategie.gouv.fr.*

[Note 64](#) *Nous, élèves de la haute fonction publique, demandons à être formés à la transition écologique, Tribune, Collectif : Le Monde, 21 juin 2021.*

[Note 65](#) *Étude d'impact Loi Climat, p. 160 et 161.*

[Note 66](#) *Transition écologique : les étudiants réclament d'être formés, et vite : Les Echos, 31 mars 2021.*

© LexisNexis SA