

GROUPE GYROS

POSITION COMMUNE

GYROS est un groupe de travail composé d'experts du dialogue social et de la protection de l'environnement. Sa finalité est la définition d'une position commune des membres participants qui inclut des propositions d'évolution du dispositif juridique qui encadre la participation des salariés et leurs représentants dans l'élaboration et le suivi des politiques environnementales des entreprises. Les membres observateurs participent aux réunions et aux débats sans prendre part au consensus.

Participants :

- Mathilde Despax (GATE 17)
- Magali Frey (CFE-CGC)
- Elsa Martinez (Réalités du dialogue social)
- Marie Noëlle Lopez (Planet Labor)
- Mathilde Thery (Conseil en politiques agricoles et environnementales)
- Aude Reygades (CGT)
- Pascal Auger (CFDT)
- Charles Barreau (Association Ruptur)
- Maxime Blondeau (Printemps écologique)
- Arnaud Casado (Maître de conférences, Université Panthéon-Sorbonne)
- Hubert Despax (Avocat - Droit social - GATE 17)
- Emile Meunier (Avocat - Droit de l'environnement, association HOP - GATE 17)
- Francis Orosco (CFTC)
- Anthony Ratier (Ex-conseiller technique dialogue social européen)
- Jean-Luc Delenne (Ex-directeur des relations sociales du Groupe Carrefour)

Observateurs :

- Christophe Fourel (Ministère des Solidarités et de la Santé)
- Youri Tabet (Direction Générale du Trésor)
- Mathieu Chanier (GATE 17)

I- Renforcer la protection du lanceur d'alerte

1. Compléter l'article [L. 4133-1 du code du travail](#)

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement **et leurs rejets dans l'eau, l'air ou les sols**, font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci

L'alerte est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social et économique.

2. Compléter l'article [L.1132-3 du code du travail](#)*

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés

Ces dispositions sont applicables au lanceur d'alerte environnemental visé à l'article L. 4133-1.

II- Elargir les thèmes de négociation d'entreprise

Livre II : La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail

> Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

>> Chapitre 1er : Négociation de branche et professionnelle

>>> Section 3 : Dispositions supplétives

>>>> Compléter Sous-section 3 : Négociation triennale

3. >>>> Insérer un nouveau Paragraphe 5 : Adaptation des activités et des compétences à l'impératif écologique

3 bis. Insérer l'article suivant après l'article [L. 2241-15 du code du travail](#)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier les priorités, les objectifs et les moyens mis en œuvre pour l'adaptation des activités, des métiers et des compétences à l'impératif écologique et à la réduction de leur empreinte environnementale.

Cette négociation porte notamment sur la réduction des externalités négatives des activités sur l'environnement : pollution de l'air, des sols et des eaux, anticipation des métiers et compétences nécessaires et la réorientation des activités particulièrement polluantes.

La négociation sur l'adaptation des activités, des métiers et des compétences à l'impératif écologique peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).

4. Insérer l'article suivant après l'article [L. 2242-1 du code du travail](#)

Dans les entreprises et les groupes d'entreprise soumises à l'obligation d'établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre par l'article L. 229-25 du code de l'environnement, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'adaptation des activités, des métiers et des compétences, liée à l'impératif écologique et sur la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise.

5. Insérer l'article suivant après l'article [L. 2232-11 du code du travail](#)

Le fait d'apporter une entrave à l'ouverture des négociations obligatoires en entreprise par la méconnaissance des dispositions des articles L2242-1 et suivants du présent code est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 15 000 €.

III- Elargir les thèmes de négociation de branche

6. Compléter l'article L. 2241-1 du code du travail

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins une fois tous les cinq ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier :

1° Sur les salaires ;

2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

2° bis Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;

3° Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

3° bis Sur les priorités, les objectifs et les moyens mis en œuvre pour adapter les activités et les compétences à l'impératif écologique ;

4° Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5° Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7° Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

7. Compléter l'article L. 2145-1 du code du travail

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, écologique et sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5.

8. Compléter l'article L. 2145-5 du code du travail

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, écologique et sociale de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

IV- Elargir l'objet du CSE

9. Compléter l'article L. 2312-5 du code du travail

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, les conventions et accords applicables dans l'entreprise, ainsi qu'à la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise et l'adaptation de ses activités, des métiers et des compétences liées à l'impératif écologique.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 , L. 2312-60 et L. 4133-2

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

10. Compléter l'article L. 2312-8 du code du travail

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, ainsi qu'à la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise et l'adaptation de ses activités, des métiers et des compétences liées à l'impératif écologique.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 , L. 2312-60 et L. 4133-2

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

11. Compléter l'article L. 2341-4 du code du travail

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

Le comité d'entreprise européen est consulté sur les enjeux transnationaux, notamment les conditions de travail des salariés et les risques environnementaux de ses activités et celle de l'ensemble des entreprises de sa chaîne de sous-traitance.

Ces consultations concernent le groupe ou l'entreprise de dimension communautaire dont au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe sont situés dans deux Etats membres.

V- Elargir les thèmes d'informations/consultations du CSE

12. Compléter l'article [L. 2312-17 du code du travail](#)

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise

2° La situation économique et financière de l'entreprise

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

4° L'adaptation des activités, des métiers et des compétences liés à l'impératif écologique et la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise

13. Compléter l'article L. 2312-18 du code du travail

Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier

- des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.
- des indicateurs relatifs aux émissions de GES et externalités environnementales négatives de l'entreprise, notamment celles relevant des obligations relevant des articles L. 229-25 du code de l'environnement et article L. 225-102-1 du code de commerce.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

14. Compléter l'article L. 2312-22 du code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1er
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3
- 4° L'adaptation des activités, des métiers et des compétences liés à l'impératif écologique et sur la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise

Les consultations prévues aux 1°, 2° et 4° sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20. La consultation prévue au 3° est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

15. Compléter l'article L. 2312-36 du code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;

[...]

- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

- 8° Sous-traitance ;

- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

- 10° Les émissions de GES de l'entreprise et autres externalités négatives sur l'environnement liés aux méthodes de production et à l'activité quotidienne de l'entreprise, notamment les déchets, la politique de mobilité, la pollution numérique : diagnostic et stratégie de réduction.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

VI- Créer une commission obligatoire dédiée au sein du CSE

Livre III : Les institutions représentatives du personnel

> *Titre Ier : Comité social et économique*

>> *Chapitre V : Fonctionnement*

>>> *Section 3 : Dispositions particulières des entreprises d'au moins cinquante salariés*

>>>> *Sous-section 6 : Commissions*

>>>>> *Paragraphe 3 : Dispositions supplétives*

16. >>>>> Insérer un nouveau Sous-paragraphe 5 : Commission préservation de l'environnement et prévention des risques environnementaux

15 bis. Insérer un article L. 2315-57 du code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les groupes, les entreprises et les établissements distincts d'au moins cinquante salariés, une commission préservation de l'environnement et prévention des risques environnementaux est créée au sein du comité social et économique.

Les entreprises de moins de trois cents salariés peuvent se grouper entre elles pour former cette commission.

Cette commission est chargée :

- D'analyser les prochaines mutations sociales et économiques de l'entreprise liées à l'impératif écologique
- D'étudier les moyens mis en œuvre par l'entreprise pour la réduction de ses externalités négatives et des risques environnementaux générés par son activité.
- De favoriser l'expression des salariés en matière environnementale et de participer à leur information dans ce domaine
- D'échanger avec les organisations de la société civile locales et les ONG référencées par le système intégré des organisations de la société civile du département des affaires économiques et sociales du Secrétariat des Nations unies

17. Insérer un article L. 2315-58 du code du travail

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant, en charge de l'évaluation des risques et impacts des activités sur l'environnement ou, si la fonction existe, le responsable RSE.

La commission préservation de l'environnement et prévention des risques environnementaux comprend au minimum trois représentants du personnel, désignés par le comité social et économique ou le comité social et économique central parmi leurs membres.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

18. Insérer un article L. 2315-59 du code du travail

Les membres de la commission préservation de l'environnement et prévention des risques environnementaux bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions d'une durée minimale de 3 jours.

VII- Autres propositions

19. Compléter l'article 1833 du Code civil

Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés.

La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.

La prise en considération des enjeux sociaux fait l'objet d'une consultation obligatoire du comité social et économique. En l'absence d'instance, la collectivité des salariés est consultée selon des modalités fixées par décret.

20. Compléter l'article 1835 du code civil

Les statuts doivent être établis par écrit. Ils déterminent, outre les apports de chaque associé, la forme, l'objet, l'appellation, le siège social, le capital social, la durée de la société et les modalités de son fonctionnement. Les statuts (~~peuvent préciser~~) **précisent** 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.

21. A l'échelle régionale :

- Obligation d'établir **une liste et une surveillance** par la DREAL et l'inspection du travail des entreprises dont les **émissions de GES par salariés dépassent un seuil défini annuellement par décret**.
- **Création d'une commission tripartite**, réunissant les organisation syndicales salariées et patronales locales et les ONG référencées par le système intégré des organisations de la société civile du **département des affaires économiques et sociales du Secrétariat des Nations unies**. Cette commission a vocation à diagnostiquer et proposer des solutions d'accompagnement des entreprises du territoire à la mise en œuvre d'un **plan de transition juste**.

22. Création d'un **index de la responsabilité environnementale**, sur le modèle de l'index de l'égalité salariale et une obligation de progression annuelle des indicateurs.

23. Sensibilisation des directions des ressources humaines et relations sociales à la **dimension environnementale du dialogue social** (dans le cadre des formations de l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) ou celles des Instituts des Sciences Sociales du Travail (ISST).

24. Responsabilisation des CSE sur l'empreinte carbone et environnementale de leurs **dépenses ASC**.