

Isabelle Rougier, Avocate



Environnement, pour une politique RH résiliente

La loi climat et résilience du 22 Août 2021 a placé la question environnementale au cœur du dialogue social des entreprises. Cette évolution répond au nouvel alinéa de l'article 1833 du code civil qui impose aux entreprises de prendre en compte les enjeux et conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Le CSE a dorénavant un rôle de vigie. Il ne s'agit pas pour lui d'évaluer ou contrôler si les décisions de l'entreprise tendent à limiter au maximum l'impact environnemental ; il n'a d'ailleurs pas de droit de veto et ne peut en droit s'immiscer dans l'opportunité des choix de gestion de l'entreprise. Il doit vérifier si le projet de l'entreprise prend en compte l'impact environnemental induit. Car **ce qui est imposé à l'entreprise n'est pas d'orienter ses décisions en fonction de leur impact environnemental mais d'intégrer dans ses décisions une réflexion sur cet impact**. En pratique, une telle réflexion met en confrontation les enjeux environnementaux et les impératifs économiques de l'entreprise.

L'adhésion du CSE aux décisions de l'entreprise dépendra alors de la capacité de la direction à mener les acteurs du dialogue social vers une politique sociale résiliente. L'intégration de l'impact environnemental nécessite une démarche sur le long terme, les répercussions financières et concurrentielles pour l'entreprise ne pouvant pas être

ignorées. Au niveau des politiques RH, la loi climat et résilience engendre **une logique intégrée de prise en compte de la question environnementale**, de la politique interne des déplacements et de transport, à la gestion des déchets ou au recyclage du mobilier de l'entreprise. Nombreux sont les thèmes où à court ou moyen terme, **l'entreprise peut être un moteur dans l'évolution de la société civile dans la transition écologique, tout en nourrissant la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail**. A cet effet, la formation des représentants du personnel à la question environnementale, l'acquisition d'outils d'analyse adaptés, l'adoption d'une méthodologie d'appréciation par des indicateurs de référence selon la nature de l'activité de l'entreprise, l'instauration d'une réflexion participative via des groupes de travail ou un référent «environnement», seront garants d'un dialogue social averti et constructif.

La loi climat et résilience tend également à regarder la question environ-

nementale sous l'angle du risque en matière d'emploi. **La destruction de certains emplois qu'engendre la prise en compte de l'impact environnemental, est inévitable**. Mais de nombreux emplois peuvent être créés. Les partenaires sociaux sont donc invités à **négoier la gestion prévisionnelle des emplois**, branche par branche, entreprise par entreprise, permettant **d'anticiper sur cette évolution en matière d'emplois** (évitant des vagues de licenciements) et **d'adapter le marché de l'emploi aux nouveaux enjeux environnementaux**.

Cette évolution législative est probablement l'occasion pour l'entreprise d'ancrer sa politique sociale et son activité dans des valeurs propres mobilisatrices pour les salariés.

Contact :

- 222, Boulevard Saint Germain
75007 Paris
- 01 42 60 04 31
- www.cabinet-foxlo-avocat.com