

ÉTUDE TRAVAIL

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les acteurs du dialogue social, et plus particulièrement ceux de la négociation collective, peuvent-ils s'emparer de leurs prérogatives sociales pour tenir compte des enjeux environnementaux ? La question mérite d'être posée car il apparaît que les sujets de négociation, s'inspirant déjà des espaces occupés par la RSE, investissent de plus en plus les thématiques qui structurent l'idée de durabilité environnementale pour influencer sur les règles applicables aux relations de travail. Ce constat permet d'envisager le dépassement du postulat selon lequel la protection de l'environnement et les fonctions du droit du travail reposeraient sur la défense d'intérêts contradictoires. À l'analyse, il apparaît que les acteurs du dialogue social sont progressivement gagnés d'une sensibilité environnementale qui élargit les objets de l'action syndicale, notamment celle orientée sur la négociation collective.

1199

Le verdissement du dialogue social



Étude rédigée par Alexis Bugada

Alexis Bugada est professeur à l'université d'Aix-Marseille, directeur du Centre de Droit Social (CDS UR 901), membre du programme de recherche *Agreement*

1 - Jusqu'à une période récente, la négociation collective semblait rester en marge des questions environnementales, les négociateurs se préoccupant plutôt des sujets classiques portant sur les conditions d'emploi, les salaires et les garanties sociales. Or, l'analyse des conventions et accords collectifs de travail ainsi que la coopération technique des syndicats au sein d'institutions diffusant avis et conseils publics favorisent une évolution permettant d'intégrer les préoccupations écologiques au sein du dialogue social¹. Il serait cependant prématuré de soutenir que l'on assiste, en France, à l'avènement de l'accord vert, c'est-à-dire d'un accord collectif de travail générique positionnant, à partir du contrat collectif, la politique environnementale de la communauté de travail couverte par le champ de négociation. Il est pourtant permis d'apercevoir un changement. Le verdissement des conventions et accords collectifs de travail est un constat qui, analyse à l'appui, mérite attention. C'est précisément le résultat

1 A. Klahr, B. Manou, E. Bleniak, *Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif* : SSL n° 1887, 16 déc. 2019.

auquel parvient le rapport *Agreement (A green mentality for collective bargaining)*, réalisé dans le cadre d'un programme de recherche universitaire européen cofinancé par la Commission européenne², dont l'une des parties concerne la France. L'ensemble des contributions a été diffusé en anglais³ et le rapport national, en français, vient d'être publié aux éditions LexisNexis avec le soutien du fonds de dotation Planète social⁴. Nous reprenons ici une synthèse de ce travail de recherche collectif, s'étant appuyé sur des méthodes empiriques et analytiques, à laquelle s'ajoutent des remarques et des propositions.

2 - Un constat de départ peut être fait. Les juristes en droit du travail sont encore rares à s'intéresser au « verdissement » du droit social, et spécialement du dialogue social. À quelques exceptions près, il n'y a pas eu, en France, d'engouement académique substantiel inventoriant ou proposant une grille de lecture sur le sujet (négociation collective et environnement durable), même dans une perspective élargie du dialogue social. Ont certes été produits, au fil du temps, des travaux scientifiques portant sur les relations entre le droit du travail et le droit de l'environnement⁵, avec des développements intéressants la négociation collective⁶. Ceux-ci se sont succédé sans pour autant démultiplier les vocations, sans doute en raison de la distanciation des objets scientifiques et des préoccupations qui les sous-tendent. Outre les approches génériques, un des points de ralliement fut cependant celui des risques professionnels et de la santé au travail, notamment à partir de la théorie des risques mixtes, lorsque les risques environnementaux induisent aussi des risques professionnels et inversement⁷. Les points d'ancrage les

plus évidents, après les accidents du travail et les maladies professionnelles, furent ceux constitués par le droit social applicable aux entreprises à risques industriels, classées Seveso notamment⁸. On songe ensuite au droit d'alerte environnemental⁹, aux conflits collectifs de dimension environnementale¹⁰ mais aussi au principe de prévention dans la perspective de celui de précaution¹¹. L'analyse a rarement abordé la question sous l'angle du dialogue social *lato sensu*, alors même que le droit de l'environnement et le droit du travail font de la participation des communautés concernées un enjeu cardinal et démocratique¹². En témoigne la lecture croisée de deux textes constitutionnels, à savoir le Préambule de 1946 (alinéa 8) et la Charte de l'environnement (article 7). Le point de rencontre méritait donc une attention nouvelle. Précisons que l'expression « dialogue social » est utilisée pour désigner l'ensemble des processus d'information/consultation et de négociation collective, impliquant des acteurs différents. Notre système est dit « mixte » car l'information et la consultation relèvent, à titre principal, de la représentation élue du personnel (comité d'entreprise devenu comité social et économique)¹³. En revanche, la négociation collective relève du monopole des syndicats représentatifs, sauf exceptions prévues par la loi en l'absence de représentant syndical dans l'entreprise, spécialement dans les petites structures depuis les réformes de 2017-2018. Rapporté à la problématique environnementale, l'effet levier agira plus nettement lorsque la préoccupation écologique sera soutenue tant par la culture d'entreprise que par les programmes d'action des syndicats encore limités dans la vision de la défense des intérêts professionnels strictement entendus. Les choses seraient néanmoins en train de changer attestant que les préoccupations environnementales peuvent faire l'objet de politiques contractuelles dans les rapports privés¹⁴. Les évolutions du droit positif interne ne contredisent pas ce constat. Du reste, le droit international de l'OIT, spécialement depuis la Déclaration du centenaire, pourrait contribuer à mieux marier ces préoccupations¹⁵, ce qui constitue en soi un signe fort adressé à l'ensemble des parties prenantes. Il n'empêche que des observations concrètes et systémiques permettent de constater le verdissement de la négociation collective en France - clauses vertes à

2 Le projet Agreement est cofinancé par la Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, au titre de la ligne budgétaire VP/2017/004 (*convention de subvention VP/2017/004/0037*). Amélioration de l'expertise dans le domaine des relations industrielles. Le projet couvre 6 pays de l'UE : la France, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni. La coordination scientifique générale a été réalisée sous la responsabilité du Pr Juan Escribano Gutiérrez (université d'Almería) et du coordinateur scientifique : M. Paolo Tomassetti (université de Bergame).

3 <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-03018046>. - Ou <http://agreement.adapt.it/>.

4 A. Bugada (dir), V. Cohen-Donsimoni, A. Martinez, V. Monteillet et C. Vanuls, *Négociation collective et environnement - Agreement, Rapport français* : LexisNexis, coll. Planète social, 2021.

5 Not. : M. Despax, *Environnement et droit du travail* : JCl. Environnement Traité, Fasc. 982, 1994. - A. Bugada, *L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail* : SSL 17 oct. 2005, supplément au n° 1232. - A. Mazeaud, *Environnement et travail*, in Mélanges offerts à M. Prieur, *Pour un droit commun de l'environnement* : Dalloz 2007, p. 297. - M.-P. Blin-Franchomme et I. Desbarats, *Environnement et droit du travail*, JCl. Environnement, Traité, fasc. 2330, 2008. - F. Héas, *La protection de l'environnement en droit du travail* : RDT 2009, p. 565. - M.-P. Blin-Franchomme, I. Desbarats et a., *Droit du travail et droit de l'environnement, Regards croisés sur le développement durable* : Lamy collection, Axe Droit, 2010. - A. Casado, *Le droit social à vocation environnementale* : Dalloz 2019, p. 2425. - I. Vacarie, *Travail et Développement durable* : RDT 2020, p. 601.

6 V. récemment, F. Héas, *Le droit du travail est-il ouvert à la question environnementale* : RJE 2020/HS 20, n° spécial Atteintes à l'environnement et santé : approches juridiques et enjeux transdisciplinaires, p. 109.

7 C. Vanuls, *Travail et environnement - Regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* : Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2014.

8 A. Bugada, *La loi Bachelot du 30 juillet 2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risques* : JCP E 2005, 30.

9 A. Supiot, *L'alerte écologique dans l'entreprise*, in *Droit du travail et droit de l'environnement*, Colloque SFDE Toulouse 1993 : Droit et ville, 1994, n° 37, p. 91.

10 C. Vanuls, *Les conflits collectifs à dimension environnementale* : Énergie-Env.-Infrastr. 2015, étude 14.

11 C. Vanuls, *Regards sur la précaution en droit du travail* : RDT 2016, n° 1, p. 16.

12 C. Vanuls et A. Bugada, *La question de l'implication environnementale de la collectivité de travail*, in *L'apport du droit privé à la protection de l'environnement* : Mare et Martin éd., coll. Droit, sciences et environnement, 2021.

13 Ce qui interroge la compétence environnementale du CSE à la suite de celle qui intéressait les CHSCT. Sur ces interrogations initiales : I. Desbarats, *La compétence environnementale du CHSCT : réalité ou utopie ?* : RDLA 2008, n° 24, p. 66.

14 V. Monteillet, *La contractualisation du droit de l'environnement* : Dalloz, coll. Nouvelle bibl. de thèses, 2017, vol. 168.

15 A. Supiot, *Les tâches de l'OIT à l'heure de son centenaire* : RI trav. vol. 159 (2020), n° 1, p. 130.

Les juristes en droit du travail sont encore rares à s'intéresser au « verdissement » du droit social, et spécialement du dialogue social

l'appui - ce qui révèle l'émergence d'une action syndicale plus éco-engagée et interroge les évolutions futures du dialogue social.

1. La virescence de la négociation collective

3 - L'objectif premier du rapport *Agreement* a été de cibler les conventions collectives ou accords collectifs pertinents qui faisaient, de près ou de loin, référence à la préoccupation environnementale. Plus de 300 documents ou « accords » ont été traités. La plupart ont la nature juridique d'accords collectifs signés par les syndicats (conventions collectives). D'autres prennent la forme d'accords atypiques, de « contrats collectifs » avec l'État permettant l'octroi de labels ou encore de chartes établies sur un mode volontaire (documents unilatéraux, guides pratiques, déclarations). Mais en travaillant sur ces centaines d'accords collectifs, de niveaux variés (niveau de l'entreprise, groupe, branche, accords sectoriels et interprofessionnels), il apparaît que de façon ponctuelle et circonstanciée, les partenaires sociaux savent manifester une sensibilité environnementale dans leurs politiques contractuelles. Le sujet est certes secondaire par rapport à l'objet des négociations principales (salaire, intéressement, conditions de travail, etc.). Mais le constat peut être fait. Il est d'ailleurs possible de vérifier ces manifestations : une base de données consacrée à ces clauses écologiques a été créée et déposée en deux parties dans l'*open access* d'Aix-Marseille Université, ce qui permettra aux utilisateurs éventuels de s'y référer pour y trouver, si ce n'est des modèles, du moins des exemples concrets de stipulations conventionnelles se rapportant à ce sujet¹⁶.

4 - Le constat doit cependant être relativisé. La masse documentaire traitée est significative mais elle ne représente qu'une part très limitée du nombre d'accords collectifs en vigueur. Il s'en déduit que les sujets de négociation portant sur le développement durable restent résiduels. L'étude ne permet pas d'en déduire le « triomphe de l'accord vert ». Le dynamisme contractuel à cet égard doit être tempéré même s'il est possible de le rendre de plus en plus visible. Il concerne d'ailleurs plutôt les niveaux de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, spécialement de dimension internationale, et qui ont investi depuis longtemps déjà le sujet de la RSE¹⁷. Mais on peut former l'hypothèse que le droit informel de la RSE, qui relève de la catégorie de la *soft law*, ruisselle progressivement dans les pratiques plus formelles au point de s'infiltrer dans les rounds de négociation collective qu'ils soient obligatoires (QVT)

ou facultatifs (organisation du travail). Il n'empêche que le niveau de proximité (établissement ou entreprise) et celui du groupe, spécialement pour les accords collectifs mondiaux ou internationaux, se révèlent les plus inventifs en traitant de façon paramétrique de

sujets néanmoins précis. Le cas des accords « mondiaux » réserve une spécificité en ce qu'ils se fondent sur une juridicité incertaine¹⁸. Mais, dans tous les cas, cela interroge sur la façon dont la communauté de travail est « embarquée »¹⁹, *via* ses représentants, dans le traitement d'enjeux qui relient le professionnel au sociétal (développement durable).

5 - Cela étant posé, on serait tenté de penser que de tels sujets pourraient relever des champs les plus larges qui, par nature, s'accroissent davantage de thématiques touchant à un intérêt plus général. Pourtant, le niveau de la branche et celui de l'interprofession restent en retrait même si certains frémissements peuvent être constatés²⁰. L'actualité la plus récente en atteste. La crise économique et sociale liée à la pandémie de la Covid-19 contribue à des évolutions. Ainsi le « Manifeste » de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) en faveur d'un plan de relance pour l'industrie est sur ce point exemplaire (accord du 24 août 2020)²¹. Cette déclaration commune propose une politique de relance à destination des industriels et des pouvoirs publics reposant sur des grands axes (fonds d'investissement, compétitivité, coopérations industrielles). Elle insiste aussi sur la promotion de la décarbonation de l'appareil productif en rappelant l'impérieuse nécessité d'un dialogue social de qualité. Il s'en déduit que le dynamisme économique et social dépend de la capacité à développer les énergies alternatives et à mieux gérer les dégradations des milieux. La compétitivité en France et en Europe nécessite, selon les partenaires sociaux de ce secteur, une telle projection et une prise de conscience collective. La figure de l'accord est utilisée ici, non à des fins normatives, mais comme outil d'éveil des consciences. D'une façon immédiate et concrète, il est d'ailleurs piquant de constater que la géopolitique du virus aura eu un effet accélérateur de pratiques moins agressives pour l'environnement. À titre d'exemple, la généralisation du télétravail en constitue une illustration majeure même s'il faudra aussi, pour l'avenir, se garder des excès de ce mode d'organisation. Ce sujet a d'ailleurs

16 Les adresses de ces clausiers sont les suivantes : Pour la partie 1 : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086>. - Pour la partie 2 : <https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940089>.

17 C. Neau-Leduc, *La responsabilité sociale de l'entreprise : quels enjeux juridiques ?* : Dr. soc. 2006, p. 955. - I. Desbarats, *La RSE à la française : où en est-on ?* : Dr. soc. 2018, p. 525.

18 M.-A. Moreau, *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions*, Rapport BIT : www.ilo.org. - I. Daugareilh, *Enjeux et limites du contrôle des ACI : l'exemple des entreprises françaises, in La responsabilité sociale de l'entreprise, vecteur d'un droit de la mondialisation ?* : Bruylant, coll. Paradigme, 2017, p. 54.

19 A. Bugada, *Le CESE, le développement durable et le dialogue social dans l'entreprise* : JCP S 2021, 1001, spéc. § 7. - Expression aussi utilisée par, J.-E. Ray, *La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats* : LSQ, 17 févr. 2021, p. 1.

20 V. par ex. la *Délibération commune des partenaires sociaux sur la RSE dans les TPE-PME*, 21 déc. 2017.

21 Manifeste signé par la CFDT, la CFE-CGC et FO.

fait l'objet de négociations nationales interprofessionnelles pour aboutir récemment à un accord sur ce point²². Il est intéressant de relever une référence à la préoccupation environnementale dès lors que les allusions au développement durable dans les ANI sont rarissimes²³. Le texte nouveau distingue le télétravail exceptionnel (répondant à une crise) de celui habituel (mode d'organisation pérenne). L'accord entend considérer les impacts territoriaux et environnementaux du télétravail et invite à une analyse pragmatique. Il admet que ce mode d'organisation puisse avoir des effets positifs sur l'environnement (réduction des déplacements) tout en restant prudent à l'égard de l'intensification du recours aux outils numériques susceptible de provoquer des augmentations de consommation d'énergie²⁴. Les partenaires sociaux invitent donc à chercher un équilibre entre les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique. Le message est adressé aux entreprises mais aussi aux branches qui entendraient se saisir du sujet. C'est probablement une erreur que de déconsidérer, comme certains l'ont fait, la portée de cet accord historique. En effet, il révèle une bascule doctrinale dans le recours généralisé à ce mode d'organisation en posant un constat sans concession sur le changement sociétal qu'il implique.

2. Des clauses vertes dans les accords collectifs

6 - Ce cadre général étant posé, la négociation collective exprimant une sensibilité environnementale intéresse principalement le niveau de l'entreprise (*lato sensu*). Celle-ci ne concerne pas que les entreprises à risques, qui abordent traditionnellement la question sous le chapitre « santé-sécurité-environnement ». Ainsi des thèmes innovants, voire plus sociétaux, sont également abordés à l'instar de la promotion de comportements écoresponsables²⁵. Dans un premier élan, l'analyse de ces accords pourrait induire un sentiment déceptif. Les références à la protection de l'environnement sont souvent déclamatoires, sans portée normative évidente. Précisons que ces accords collectifs se développent sans être parfaitement connectés aux politiques de contractualisation qui existent entre les ministères et les grands secteurs (fédérations) ou les grandes entreprises (notamment du domaine alimentaire)²⁶ et qui visent à diminuer l'empreinte carbone, la consommation en eau ou en énergie, l'usage du plastique, le gaspillage alimentaire, etc. Cette politique contractuelle d'État s'avère peu reprise dans les conventions collectives alors qu'elles pourraient la relayer uti-

lement. Quoi qu'il en soit, ces références éparées ici à la protection de l'environnement, là, à des actions en faveur du développement durable, existent malgré tout. Elles ont ceci de révélateur : c'est que les partenaires sociaux expriment une sensibilité environnementale voire une culture du développement durable, ce qui témoigne d'un déplacement des lignes de l'action collective. Il est toujours intéressant qu'un texte conventionnel exprime une doctrine partagée même si les réalisations concrètes se font dans un premier temps attendre. Ces déclamations méritent une attention quant à l'affichage d'une culture d'entreprise ou quant à l'usage de l'accord collectif comme mode de communication des valeurs consenties, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise ou, le plus souvent du groupe. Pour autant, bien des accords contiennent aussi des dispositions précises au contenu juridique avéré. Ce constat permet de dégager deux enseignements principaux.

7 - Le premier constat permet de retenir que ce sont les accords de groupe (accords mondiaux ou accords transnationaux) et, dans un registre moins global, les accords d'entreprise, qui sont les plus inventifs sur le sujet. Il est vrai que les grands groupes internationaux ont été les plus proactifs pour anticiper des responsabilités dans les différents pays de leur implantation, à partir des outils internationaux de la RSE²⁷, y compris dans la mise en œuvre de leur devoir de vigilance à l'égard de leurs sous-traitants (ex. accord Lafarge, 2013 ; accord EDF, 2008)²⁸. Ces outils possèdent une dimension managériale mais permettent aussi de prévenir des responsabilités et d'anticiper des événements catastrophiques aux répercussions dommageables pour l'image de marque promue par l'entreprise.

8 - Le second enseignement est le suivant. Les accords d'entreprise ou de groupe d'entreprises sont parfois innovants (selon les secteurs d'activité), et dépassent le seul domaine classique de la santé au travail. Ils peuvent être originaux au regard de leurs sources d'inspiration ou quant aux dispositifs qu'ils mettent en œuvre. S'agissant des sources d'inspiration, certains accords font référence à la COP21, aux prescriptions de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ou de l'Organisation internationale du travail (OIT), aux actions du *Global Compact* (ONU), donc aux objectifs du développement durable mais aussi aux normes ISO ou Afnor sur l'environnement, etc. Ce constat intéresse la sociologie juridique dès lors que la portée immédiate des textes (notamment internationaux) s'avère, en principe, illusoire dans l'ordre privé et national. Les outils de la normalisation profitent aussi de l'accueil normatif conventionnel²⁹. L'accord collectif permet de les relayer voire de les « transposer » pour endosser un habillage juridique plus opérationnel. Il est aussi intéressant de constater comment les Objectifs de développement durable promus par l'ONU (et spécialement l'ODD n° 8)³⁰ parviennent à ins-

22 *Accord national interprofessionnel, 24 nov. 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.*

23 V. cependant l'annexe de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi (11 janv. 2013) qui traite des informations à transmettre aux représentants du personnel pour la consultation sur les orientations stratégiques. Il est indiqué que ces informations doivent aussi comprendre des éléments permettant d'apprécier les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

24 *En ce sens aussi : guide pratique de l'ADEME, Eco-responsable au bureau : actions efficaces et bonnes résolutions.*

25 *Agreement, rapport préc., p. 51 et s.*

26 *Contrats conclus dans le cadre du programme national pour l'alimentation (PNA), Agreement, rapport préc., p. 38.*

27 S. Selusi-Subirats, *La place de l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs dans la démarche de responsabilité sociale des entreprises françaises : RLDA n° 150, 1^{er} juill. 2019.*

28 *Agreement, rapport préc., p. 25 et s.*

29 F. Laronge, *La norme ISO 26000, une source de droit en matière sociale ? : Dr. soc. 2013, p. 345.*

30 Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

La dynamique environnementale du dialogue social, si elle demeure perfectible, n'en demeure pas moins réelle

pirer les négociations collectives en rapport avec le développement durable, donc sous la bannière des politiques RSE de l'entreprise ou du groupe. S'agissant des réalisations concrètes, on peut faire état d'accords portant sur l'amélioration de l'information/consultation des représentants des travailleurs (modalités du *reporting* extrafinancier, institution d'une commission environnement au sein du CSE, etc.), sur les indicateurs de performance collective en matière de politique rémunératoire (intéressement), la protection des travailleurs contre les intempéries, la pollution, la canicule (notamment dans le domaine du BTP), les politiques de mobilité vertueuse (aide à l'acquisition de véhicules propres, politique vélo, covoiturage, etc.), comprenant aussi la non-mobilité par l'organisation du télétravail en cas de pic de pollution (télétravail environnemental). On voit aussi à l'œuvre des actions de sensibilisation et de promotion en faveur de comportements écoresponsables (logiciel d'écoconduite, primes spécifiques) ou d'aide à la transformation de filières qui se projettent vers la transition énergétique (emplois verts, qualifications, promotion des biodéchets, réduction de l'empreinte carbone, etc.). La liste n'est pas limitative. Elle énonce simplement les thèmes abordés, souvent à titre secondaire, dans des accords dont l'objet est généralement plus large (accord sur le dialogue social, sur l'égalité femmes/hommes et la QVT, sur la GPEC etc.).

3. L'avènement d'une action syndicale éco-engagée

9 - La dynamique environnementale du dialogue social, si elle demeure perfectible, n'en demeure pas moins réelle. Des facteurs contextuels et institutionnels méritent d'être pris en compte pour en évaluer l'ancrage présent et les développements futurs. Il devient plus difficile de considérer que les syndicats restent centrés sur la seule défense des intérêts professionnels jalousement protégés des contraintes environnementales qui seraient susceptibles de les malmener. La transition énergétique et écologique constitue aussi un défi industriel au titre duquel l'adaptation de la main-d'œuvre nécessite un changement culturel et un accompagnement au titre des politiques de l'emploi, y compris négociées. En atteste le slogan syndical international bien connu et relayé par l'OIT : *there is no job on a dead planet*. Aussi, certaines grandes centrales n'hésitent plus à afficher cette sensibilité, au titre des valeurs défendues³¹, y compris dans leurs statuts récemment modifiés (ex. CFDT et CGT). La défense de l'environnement apparaît comme un objectif relié à la question sociale. Plus médiatiquement encore, certains syndicats n'ont pas hésité à s'associer à la déclaration du « Pacte du pouvoir de vivre » qui témoigne de cette porosité entre le social et le sociétal, au risque de reconsidérer les lignes acquises de la charte d'Amiens (spécificité de l'action syndicale professionnelle). On rappellera que ledit Pacte prend la forme d'une déclaration de politique générale, impli-

quant des personnalités militantes et des organisations en charge de la défense de l'environnement ou de la lutte contre l'exclusion, et qui a été rendue publique en pleine crise des gilets jaunes. Ledit programme

fut médiatiquement lancé par un ancien ministre de l'Environnement (Nicolas Hulot) et le secrétaire général de la CFDT (Laurent Berger), ce binôme illustrant parfaitement le recoupement des problématiques. Ce « Pacte du pouvoir de vivre » contient des prescriptions environnementales liées aux questions sociales dont on ne sera pas étonné, d'ailleurs, de retrouver certaines ressemblances au titre des résultats affichés, ultérieurement, à la suite de la Convention citoyenne pour le climat (juin 2020)³². Cette convention a souligné les enjeux de la transformation de l'appareil de production et des métiers, ce qui n'est pas étranger non plus aux perspectives du programme du *Green deal* de la Commission européenne (Pacte vert pour l'Europe)³³. De nombreux acteurs économiques verront leur activité disparaître sous l'effet de plusieurs facteurs (dont l'apparition de nouvelles technologies qui accompagne la transition écologique). On perçoit ainsi, dans ce marché des idées et des propositions institutionnelles, une certaine porosité dans l'interaction des acteurs et le champ des doctrines. Mais après tout, n'est-ce pas ce que promeut la Charte de l'environnement, intégrée à la Constitution ? Celle-ci indique que « Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement » (article 2). Il y aurait trop à dire sur la portée incertaine de ce texte. Mais même en le cantonnant au domaine déclaratif (ce qui reste à vérifier), il serait étonnant de considérer qu'il ne vise que les personnes physiques et ne s'adresse pas non plus aux personnes morales comme les associations professionnelles et les syndicats³⁴.

10 - Cette mise en contexte invite à moins s'étonner du verdissement de l'action syndicale qui, progressivement, se diffuse aux différents niveaux du dialogue social. En réalité, ce ruissellement était prévisible même si son accélération mérite encore confirmation. De bas en haut, on peut naturellement s'interroger sur la nécessité d'adaptation des organisations syndicales aux attentes de leurs bases et de leurs militants. Les élections professionnelles récurrentes alimentent la course à la représentativité, ce qui nécessite sans doute une évolution des discours pour les mettre en adéquation avec les aspirations sociales du moment³⁵. Ce point

32 La convention citoyenne a été décidée par le président de la République. Construite sur le format des groupes de parole fondés sur une conception de la démocratie participative, elle comporte cent cinquante membres, composés de citoyens et de représentants de la société civile. Elle a vocation à formuler des propositions en vue de la préparation d'éventuels projets de loi : www.conventioncitoyennepourleclimat.fr.

33 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr.

34 Selon le Conseil constitutionnel, il résulte des dispositions des articles 1 et 2 de la Charte que chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes à l'environnement qui pourraient résulter de son activité : *Cons. const.*, 8 avr. 2011, 2011-116 QPC.

35 V. J.-E. Ray, *La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats* : LSQ, 17 févr. 2021, préc.

31 J.-Y. Naudet, *La CFTC, Le syndicalisme professionnel et la Doctrine sociale de l'Eglise*, in *La Doctrine sociale de l'Eglise*, t. 4, *Une morale économique et sociale* : Presses Universitaires d'Aix-Marseille 2020, p. 201.

mériterait une analyse sociologique approfondie. De haut en bas, ensuite, il convient de tenir compte des engagements institutionnels syndicaux. En effet, les représentants de grandes organisations syndicales et professionnelles participent aussi de la vie d'« incubateurs » institutionnels qui contribuent soit à la promotion de bonnes pratiques et à la diffusion des idées, soit à la régulation de réclamations mêlant le social et l'environnemental.

11 - Dans le premier cas, on songe au rôle du Conseil économique, social et environnemental (le CESE étant un organe paritaire délibératif constitutionnel), et à ses déclinaisons régionales (CESER), ou encore à celui de la plateforme RSE de France Stratégie (ancien commissariat au plan)... De nombreux rapports ou avis ont été adoptés : transition énergétique pour les petites entreprises, justice climatique, l'emploi dans la transition écologique... L'impact sociétal de ces rapports reste difficile à évaluer. Ils inspirent parfois le législateur mais semblent peu répercutés dans les négociations collectives. Il n'empêche que, dans ces cénacles, les processus d'adoption des préconisations contribuent aux échanges des sensibilités et des savoirs puisqu'ils impliquent un dialogue entre les corps intermédiaires et des personnalités qualifiées y compris dans le domaine de la défense de l'environnement. On relèvera ici que France Stratégie a contribué à l'enrichissement du contenu du *reporting* extra-financier et à la préparation de la réforme consacrant l'objet social et environnemental des sociétés (loi Pacte³⁶). De même, le CESE a récemment préconisé la promotion du développement durable dans les entreprises en encourageant la conclusion d'accords d'intéressement mais aussi le développement de l'information environnementale des CSE³⁷. Ces deux institutions ont d'ailleurs souligné l'utilité des accords d'intéressement susceptibles d'intégrer des indicateurs du développement durable pour favoriser l'implication des travailleurs dans la mise en œuvre des politiques durables de l'entreprise. Un tel objectif nécessite la mise en place d'indicateurs conduisant à reconsidérer la notion de performance de l'entreprise.

12 - Dans le second cas, celui du traitement des différends, il convient d'évoquer la participation des représentants d'organisations professionnelles à l'activité du Point de contact national (PCN), d'une part, et à celle de la Commission nationale de déontologie des alertes en matière de santé publique et d'environnement (CnDAspe), d'autre part. Ces deux institutions ont des rôles incomparables, même si leur point commun consiste à traiter d'enjeux environnementaux souvent relayés aux enjeux sociaux. S'agissant du PCN français, sa fonction, comme tous les autres PCN, consiste à mettre en œuvre les principes directeurs établis par l'OCDE applicables aux entreprises multinationales³⁸. Outre ses missions de promotion, d'information et de publication, le PCN émet des

avis et des recommandations mais peut aussi servir d'instance de médiation et de conciliation lorsqu'une entreprise française, multinationale ou membre d'une multinationale, est saisie à cette fin par une organisation professionnelle, une ONG, des particuliers ou un responsable politique. Le PCN peut ainsi être présenté comme une instance de dialogue social tripartite, dont l'objet est limité aux principes directeurs applicables aux multinationales, mais qui traite de sujets globaux afférents à la RSE et donc aux questions environnementales. S'agissant de la CnDAspe, dont l'action est plus modestement recentrée sur le traitement national des alertes en matière de santé publique et d'environnement, celle-ci est composée, notamment, de personnalités qualifiées en droit du travail, dont des membres du CESE. Cette institution peut être saisie par une organisation associative ou professionnelle, ce qui nécessite un relais indirect, quand bien même un travailleur, élu du personnel ou non, aurait usé dans l'entreprise du droit d'alerte environnemental institué par la loi de 2013³⁹. En dernier recours, en cas de désaccord sur l'ampleur du risque ou sur les mesures à prendre, le préfet du département peut être saisi. Et c'est sans doute à cette occasion qu'un syndicat peut aussi se faire le relais de la réclamation auprès de la CnDAspe. Ce mécanisme très indirect (et mal connu) permet cependant aux organisations syndicales d'être associées à ces processus de régulation. Ce sont là autant de clefs d'entrées institutionnelles favorisant l'acculturation à la sensibilité environnementale et une implication dont l'action syndicale ne peut ressortir totalement inchangée.

4. Une dynamique nouvelle pour le dialogue social ?

13 - D'autres leviers, pourraient, à l'avenir, conduire à favoriser la porosité des préoccupations sociales et environnementales. *De lege lata*, deux lois récentes intervenues en 2019 pourraient y contribuer. La première concerne la réforme du droit des sociétés - dite loi Pacte 2019⁴⁰ - et la seconde porte sur les mobilités - dite loi LOM 2019⁴¹.

14 - On sait que la loi Pacte a révisé un article important du Code civil pour modifier le droit des sociétés mais sans toucher au Code du travail. Désormais la loi indique que la gestion de la société doit prendre en compte des enjeux sociaux et environnementaux. Sans aller jusqu'à analyser les changements en profondeur qu'impliquerait le choix d'une « raison d'être » ou celui d'une « mission » (autres possibilités prévues par la loi), ce changement de paradigme interroge des aspects liés au dialogue social. La question se pose par exemple de savoir si l'information/consultation des travailleurs portant sur l'impact de l'activité de l'entreprise

36 L. n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises : JO 23 mai 2019, texte n° 2 ; JCP E 2019, act. 281 ; JCP E 2019, act. 359. - Pour un dossier sur la loi Pacte, V. JCP E 2019, 1317 et s.

37 CSE, avis, 27 oct. 2020, Favoriser l'engagement civique et la participation citoyenne au service du développement durable, présenté par Th. Cadart, au nom de la section de l'éducation et de la culture et de la communication : www.lecese.fr. - A. Bugada, *Le CESE, le développement durable et le dialogue social dans l'entreprise*, op. cit.

38 V. l'article majeur de B. Teyssié, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* : JDI 2021, doct. 1, p. 5.

39 C. Vanuls, *Environnement et travail, ouvrage préc.* - A. Casado, *Lanceur d'alerte et protection de l'environnement* : BJT 2019, n° 112k0, p. 59.

40 L. n° 2019-486, 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises : JO 23 mai 2019, texte n° 2 ; JCP E 2019, act. 281 ; JCP E 2019, act. 359. - Pour un dossier sur la loi Pacte, V. JCP E 2019, 1317 et s.

41 L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019, d'orientation des mobilités : JO 26 déc. 2019, texte n° 1 ; JCP E 2020, act. 174.

Pourrait-on, demain, imaginer que les employeurs communiquent aussi sur l'incidence sociétale et environnementale de l'activité de l'entreprise ?

sur l'environnement ne sera pas amplifiée⁴². Pour l'instant, le droit du travail limite l'information extrafinancière aux grandes entreprises (selon la taille ou le chiffre d'affaires) et aux sociétés cotées en Bourse⁴³. Pourrait-on, demain, imaginer que les employeurs communiquent aussi sur l'incidence sociétale et environnementale de l'activité

de l'entreprise ? Quelle incidence aura ensuite cette modification sur les relations syndicales ? On songe notamment à la possibilité de négocier des accords portant sur le contenu des informations transmises au CSE à partir de la base de données économiques et sociales. Mais il n'est pas impossible que l'évolution s'accélère. Ainsi un projet de loi, reprenant certaines propositions de la Convention citoyenne pour le climat⁴⁴, entendrait élargir les missions et les attributions générales du CSE aux enjeux de la transition écologique⁴⁵ dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Ce projet contient bien d'autres objets susceptibles d'intéresser le pilotage des ressources humaines⁴⁶ qui, bien que focalisé sur la sortie de crise pandémique, sera sans doute orienté par la transition écologique dans un avenir proche⁴⁷.

15 - La LOM, quant à elle, a prévu que dans le bloc de négociation obligatoire de la qualité de vie au travail (QVT), l'employeur négocie aussi sur la question des mobilités vertueuses (au minimum, une fois tous les 4 ans). Donc, les mobilités vertes ou les sujets relatifs à la réduction des effets négatifs de la mobilité (trajets professionnels mais aussi trajets domicile-travail) font désormais partie de l'agenda des partenaires sociaux afin de contribuer à la qualité de l'air, mais aussi pour affronter l'adaptation au dérèglement climatique. La question des mobilités est centrale : économique, sociétale et environnementale. Elle mérite d'être toujours mieux pensée par les pouvoirs publics, y compris pour favoriser les déplacements doux, donc vertueux pour la santé publique. Cela conduit les entreprises à une introspection afin de repenser les flux humains que leur activité suscite. Une telle analyse nécessite des compétences transverses (techniques, sociologiques, numériques, juridiques...).

42 I. Vacarie, *préc.* - A. Casado, *préc.*

43 Sociétés visées par C. com., art. L. 225-102-1.

44 AN, *projet de loi n° 3875, 10 févr. 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*. Le projet invite également à repenser la négociation GPEC et les missions des OPCO en prenant en compte les enjeux de la transition écologique sur les évolutions des compétences. De plus, la composition des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de la formation professionnelle (CRE-FOP) s'ouvrirait en accueillant des représentants compétents en matière d'écologie.

45 A. Casado, *Du CSE au CSE ou l'émergence du comité social et environnementale* : SSL 8 févr. 2021, p. 3.

46 V. l'analyse éclairante de A. Casado, *Les responsables des ressources humaines face aux propositions de la convention citoyenne pour le climat (CCC)* : Bull. Joly Travail sept. 2020, n° 11371, p. 8.

47 A. Casado, *Covid-19 : 4 propositions pour réussir son déconfinement et sa transition écologique grâce au droit social à vocation environnementale* : LPA 2020, n° 153z4, p. 9.

Les acteurs sauront les investir dès lors que les collectivités de travail y trouveront un intérêt suffisamment net qui dépasse les seuls avantages sociaux et fiscaux du forfait mobilité. On songe à la réduction des surfaces d'exploitation coûteuses, à la réduction des temps de trajet et des risques associés, au temps libéré pour la vie personnelle, etc.

L'enjeu est également macroéconomique s'il s'agit de soutenir les industries pourvoyeuses des parcs de véhicules verts en tous genres. Sur le plan juridique, un champ de réflexion s'est donc ouvert, au croisement du droit social et du droit des transports ; il mérite une attention particulière d'autant que le dialogue social y est convoqué.

16 - Ces deux lois récentes participent du « ruissellement » de la sensibilité environnementale dans les processus d'information, de consultation et de négociation. La négociation collective, parce qu'elle constitue une force d'engagement collectif, mérite encore de consolider sa place, quitte à élargir son champ d'action vers l'environnemental (donc le sociétal). À ce titre, on peut plaider au niveau de l'entreprise en faveur de l'extension du domaine de négociation consacré à la qualité de vie au travail (QVT) vers celui d'une qualité de la vie au travail dans son environnement (QVT-E). C'est d'ailleurs ce qu'initie un peu la loi LOM qui invite les partenaires sociaux à négocier sur la mobilité vertueuse au sein de ce bloc de négociation. Il y aurait peu à faire, à l'initiative du législateur, pour promouvoir une telle ouverture sans chercher à forcer la conclusion d'un accord, d'autant que l'analyse atteste que la négociation sur la QVT est déjà une clef d'entrée pour traiter des questions environnementales. Quant au niveau de la branche, une impulsion d'intérêt général se conçoit pour promouvoir les bonnes pratiques et tracer les perspectives d'avenir, sans remettre en cause la règle de la primauté de l'accord d'entreprise qui reste à ce jour, et sur ces points, bien plus innovant. Peut-on être encore plus ambitieux ? La suggestion peut être faite de soutenir l'ouverture du champ des sujets de l'agenda interprofessionnel⁴⁸, voire d'associer à ce niveau des tiers sachants ou des représentants associatifs connus pour leur engagement dans la défense de l'environnement. L'idée serait de poser des objectifs rassembleurs et communs susceptibles d'inspirer le législateur voire les partenaires sociaux en charge des champs plus restreints (effet de ruissellement). Mais une telle suggestion invite à réinventer la figure du contrat collectif sous l'influence des logiques participatives du droit de l'environnement, ce qui ne devrait pas poser trop de difficulté si la finalité est d'abord « recommandatoire ». Est-ce illusoire ? Remarquons simplement que certains partenaires sociaux, de tous niveaux, ont commencé à ouvrir la voie et à faire bouger certaines lignes au profit de cette thématique fédératrice qui contribue à l'évolution des normes sociales négociées. ■

48 V. Agenda social et économique autonome du Medef pour l'année 2021, *spéc. pt. 3, Accompagner la transition climatique et énergétique* : « partager un diagnostic sur les enjeux de transition, composante majeure de l'environnement de l'entreprise. Elaborer un guide de bonnes pratiques sur les questions de transition (transports, consommation énergétique, nutrition, etc.) ».