



La Loi Climat et Résilience

8 avril 2022

La loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » du 22 août 2021 dite « Climat et Résilience » est entrée en vigueur le 25 août 2021 ([lien](#)). Elle fait partie, au niveau national, de la politique mondiale de lutte contre le réchauffement climatique.

La loi « **Climat et Résilience** » traduit une partie des 146 propositions de la Convention citoyenne pour le climat qui vise à réduire de 40% les émissions de gaz à effet de serre de la France d'ici 2030, en cohérence avec l'accord de Paris issu de la COP 21 et du Pacte de vert de l'Europe.

Huguette TIEGNA, vice-présidente de la commission spéciale du projet de loi climat et résilience, estime que la loi Climat et Résilience a pour objet de soutenir la transition de nos modèles de production afin qu'ils soient décarbonés et plus respectueux du vivant, en favorisant la transparence des entreprises et les investissements moins carbonés, en anticipant les évolutions du monde du travail, en renforçant la protection de nos écosystèmes et l'encadrement des activités industrielles, et en appuyant le développement des énergies décarbonées.

Cette loi a pour objectif d'ancrer l'écologie dans notre société : dans nos services publics, dans l'éducation de nos enfants, dans notre urbanisme, dans nos déplacements, dans nos modes de consommation, dans notre justice.

Elle est découpée en **6 parties** : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir, renforcer la protection judiciaire de l'environnement.

LES APPORTS DE LA LOI EN DROIT DU TRAVAIL

La loi du 22 août 2021 permet d'accompagner les entreprises en favorisant la décarbonation des modes de production ainsi que l'économie circulaire.

Les articles 40 et 41 de la loi Climat et Résilience relatifs au dialogue social visent à **impliquer davantage le CSE et les organisations syndicales dans la lutte contre le dérèglement climatique.**

Le CSE : consultations ponctuelles incluant les conséquences environnementales

Le législateur prévoit que le CSE est désormais informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions de l'employeur 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 ([article L. 2312-8 du Code du travail](#)).

Pour ce faire, il est précisé que pour toute question intéressant la marche générale de l'entreprise le CSE est informé et consulté sur leurs conséquences environnementales, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, sur les conditions d'emploi, de travail, sur l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou sur toutes les mesures prises en vue de faciliter l'insertion des travailleurs handicapés ou malades.

Consultations récurrentes incluant les conséquences environnementales

Pour ce qui concerne les trois consultations récurrentes : orientations stratégiques, politique économique et financière, politique sociale, le CSE doit être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours de ces trois consultations.

La loi Climat ne crée donc pas une nouvelle consultation à proprement parler, mais un nouveau thème, qui doit être abordé à l'occasion de chacune des trois consultations récurrentes. Cette nouvelle règle est d'ordre public ([article L.2312-17 du Code du travail](#)).

Le CSE n'est, par ailleurs, plus invité à se prononcer dans l'intérêt des seuls salariés de l'entreprise, mais dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté humaine, voire non humaine. Ainsi, l'enjeu dépasse l'entreprise et les conditions de travail de ses salariés.

La mission de l'expert-comptable

La mission de l'expert-comptable du CSE est élargie aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (article 2315-89 du Code du travail).

La BDES

La Base de données économiques et sociales (BDES) est renommée : elle devient la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), (article L.2312-18 du Code du travail).

Corrélativement, la loi prévoit qu'un nouveau thème de la BDESE intitulé « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » vient s'ajouter aux thèmes existants (article L.2312-21 du Code du travail).

La formation

Le congé de formation économique, sociale, et syndicale dont bénéficient les salariés de l'entreprise devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (article L.2145-1 du Code du travail).

En outre, la formation économique des nouveaux membres élus du CSE, d'au plus 5 jours, peut désormais être enrichie d'un volet environnemental (article L.2315-63 du Code du travail).

La GPEC

Les dispositions supplétives relatives aux négociations périodiques obligatoires de branche et d'entreprise (dans les entreprises ou les groupes **d'au moins 300 salariés**) sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont modifiées afin que ces négociations puissent intégrer les enjeux de la transition écologique (articles L.2241-12 et L.2242-20 du Code du travail).

Les OPCO

Une mission environnementale est désormais confiée aux opérateurs de compétences (OPCO). Dorénavant, ils ont également la charge d'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences (article L.6332-1 du Code du travail).

Alternatives à l'usage individuel de la voiture

Le plafond de l'avantage résultant du cumul du forfait mobilités durables et de la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun est augmenté. Il est désormais fixé à 600 euros par an et par salarié. Il s'agit de promouvoir les alternatives à l'usage individuel de la voiture et la transition vers un parc de véhicules plus respectueux de l'environnement.

Pour aller plus loin : les grands mesures de la Loi Climat et Résilience ([lien](#))

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 37



Charlotte Mabil

Juriste - stagiaire

E : CMabil@avocats-gt.com

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine, France

www.avocats-gt.com



Grant Thornton
Société d'Avocats



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

© 2022 Grant Thornton Société d'Avocats, Tous droits réservés. Grant Thornton Société d'Avocats est le cabinet d'avocats lié au réseau Grant Thornton en France, dont la société SAS Grant Thornton est le membre français du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" est la marque sous laquelle les cabinets membres de Grant Thornton délivrent des services d'Audit, de Fiscalité et de Conseil à leurs clients et / ou, désigne, en fonction du contexte, un ou plusieurs cabinets membres. GTIL et les cabinets membres ne constituent pas un partenariat mondial. GTIL et chacun des cabinets membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les cabinets membres, affiliés ou liés. GTIL ne délivre aucun service aux clients. GTIL et ses cabinets membres ne sont pas des agents. Aucune obligation ne les lie entre eux.

