

Flash infos



Chers abonnés,

Ce nouveau numéro du flash infos revient sur les thématiques suivantes :

- L'élargissement des compétences du CSE aux questions environnementales
- L'exercice du mandat de représentant à l'épreuve des obligations sanitaires
- Le choix de l'expert CSE.



L'élargissement des compétences du CSE aux questions environnementales

L'entrée en vigueur de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi « Climat) a notamment procédé à une extension du rôle des représentants du personnel.

En effet, l'article L. 2312-8 du code du travail a été modifié pour y intégrer une dimension environnementale. Pour rappel, cet article prévoit les attributions générales du CSE et précise que « *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, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.* ».

Découlant d'une proposition émanant de la Convention citoyenne pour le climat (octobre 2019), cette réforme législative a modifié concrètement certains aspects en lien avec les représentants du personnel et leur rôle au sein des entreprises.

✓ L'évolution des consultations du CSE

Pour rappel, le CSE est informé et consulté lorsque l'entreprise souhaite mettre en place un projet de nature à affecter l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise. Il peut s'agir de mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, de la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, de l'introduction de nouvelles technologies etc. (article L2312-8 du Code du travail).

Les cas où le CSE doit être informé et consulté n'ont pas été étendus. En revanche, ces consultations doivent dorénavant **prendre en compte les conséquences environnementales** du projet que l'employeur souhaite mettre en place.

Cet élargissement des thèmes abordés lors des différentes procédures d'informations/consultations vaut également pour celles qui sont dites « récurrentes ». Ces dernières ont toujours lieu tous les ans (ou tous les trois en cas d'accord collectif) et concernent :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Cette évolution des consultations est **d'ordre public** comme le prévoit l'article L2312-17 du Code du travail, c'est-à-dire qu'un accord ne peut exclure ce thème de ces consultations.

Pour mieux comprendre l'impact de cette loi sur les procédures d'informations/consultations, il convient de donner un exemple plus concret. Lors d'un projet de déménagement constituant un « *aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » (consultation ponctuelle), les élus du CSE devront être informés et consultés sur de nouveaux aspects du projet et notamment ceux liés à l'environnement. Certains documents pourront leur être fournis à ce moment tels que **le diagnostic énergétique des futurs locaux, les émissions de gaz à effet de serre estimées suite au projet, l'évolution estimée des émissions de polluants dus aux changements de trajets domicile-lieu de travail des salariés**, etc. Cette liste n'est pas exhaustive et constitue simplement des exemples d'informations qui pourront être remis au CSE.

✓ **La BDES devient la BDESE**

Pour que le CSE ait à sa disposition certaines informations notamment dans le cadre de ces procédures, il doit avoir accès à une base de données économiques et sociales. Cette dernière compte dorénavant **un dixième volet concernant « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »**. De ce fait, le sigle BDES a changé et s'appelle maintenant "**BDESE**" (article L2312-18 du Code du travail).

Concernant les documents qui doivent être intégrés à cette BDESE, la loi est, pour le moment, silencieuse. Ces informations seront renseignées dans un décret qui devrait intervenir dans les prochains jours/mois. Néanmoins, certains documents peuvent déjà être demandés par les représentants du personnel étant donné que certaines entreprises ont déjà l'obligation de les établir (bilan carbone, déclaration de performance extra-financière, rapport de gestion etc.).

✓ **L'évolution de la formation économique des élus et formation économique, sociale et syndicale élargies**

La loi Climat a également apporté quelques modifications concernant la formation. Une partie liée à l'environnement a été intégrée notamment à :

- La **formation économique des membres titulaires du CSE** d'une durée maximale de cinq jours (article L2315-63 du Code du travail)

PS : La loi climat précise que « *cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises* », ce qui signifie que c'est une possibilité et non une obligation.

- La **formation économique, sociale, environnemental et syndicale** (article L2145-1 du Code du travail)



L'exercice du mandat de représentant du personnel à l'épreuve des obligations sanitaires

L'exercice de plusieurs activités, notamment de soins, est désormais soumise à la production d'un justificatif assurant une couverture vaccinale contre la covid.

L'accès à certains lieux ou établissements (loisirs, restauration commerciale, transport de longue distance, services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux sauf urgence, etc.) est quant à lui subordonné à la présentation d'un pass sanitaire, qu'on y travaille ou qu'on s'y rend.

La question se pose donc légitimement de savoir comment les représentants du personnel peuvent continuer à exercer leur mandat en conservant cette fameuse liberté de déplacement inhérente à leur fonction.

Les lois destinées à gérer la crise sanitaire et sa sortie, accompagnées de leurs décrets d'application et des questions-réponses mises en ligne par le gouvernement pour les préciser (ministère du travail et de la santé) n'ont pas à ce jour tranché la question.

Ces textes ont juste prévu, comme pour les autres professionnels concernés par ces obligations (salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires et sous-traitants) :

- qu'un tel pass sanitaire n'est pas obligatoire lorsque l'activité en question se déroule dans des espaces non accessibles au public (ex : siège social par exemple d'un établissement social), et/ou en dehors des horaires d'ouverture au public, ni pour les personnels effectuant des livraisons ou encore ceux effectuant des interventions d'urgence ;
- et qu'il n'y a pas obligation vaccinale pour les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein de certains locaux dans lesquels l'obligation vaccinale est de rigueur pour exercer ou travailler.

Il est également précisé que dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale, un conseiller du salarié qui assisterait un salarié lors d'un entretien, intervient justement dans le cadre d'une tâche ponctuelle, et à ce titre, n'est pas soumis à une telle obligation. Il devra toutefois respecter bien évidemment les gestes barrière. Le conseil véhiculé étant de privilégier un lieu sans contact avec le public pour le déroulement de l'entretien. Le conseiller du salarié devra toutefois présenter un pass sanitaire pour accéder aux établissements soumis à cette réglementation d'accès, sauf s'il intervient dans des espaces non accessibles au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public.

Il est enfin rappelé qu'un mandat ne peut être suspendu malgré la suspension du contrat de travail du représentant du personnel (comme lors de la maladie par exemple) tout en mettant en avant l'importance de concilier liberté syndicale et respect des obligations prévues par la loi. L'employeur peut ainsi aménager les modalités d'exercice du dialogue social en facilitant notamment les échanges à distance.

Un questions-réponses, non accessible au grand public, est venu apporter récemment quelques précisions supplémentaires aux inspecteurs du travail, qui peuvent d'ailleurs signaler au procureur de la République toute infraction en la matière :

- la plupart des activités des représentants du personnel ont vocation à se dérouler dans des espaces non accessibles au public (réunions du CSE, accès aux locaux mis à leur disposition, etc.) ;
- lorsque leur intervention présente un caractère d'urgence telle des enquêtes pour danger grave et imminent/accidents du travail/faits de harcèlement moral, elle ne peut être conditionnée à la présentation du pass sanitaire ;

- l'exercice de leurs fonctions correspond en principe à une intervention ponctuelle et permet ainsi l'accès sans condition aux établissements au sein desquels l'obligation vaccinale est obligatoire ;
- aucune modification du contrat ou changement des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. Ainsi, en cas de refus (contrôle des pass par le salarié protégé ou réaffectation à un poste ne nécessitant pas la fourniture d'un tel pass), l'employeur devra comme d'habitude solliciter l'inspection du travail.



Le choix de l'expert CSE

Une récente jurisprudence rappelle que le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le comité a décidé de faire appel, sauf abus manifeste. En l'espèce, un CHSCT avait décidé de recourir à une expertise pour risque grave. L'employeur avait contesté cette expertise et demandait l'annulation de la désignation du cabinet choisi. L'employeur obtient gain de cause en première instance au motif que le CHSCT avait désigné l'expert sans disposer ni d'offre, ni d'explication sur la méthodologie proposée ou le coût de l'intervention. Le tribunal considère que le CHSCT n'aurait pas respecté son devoir de loyauté s'agissant des modalités de désignation de l'expert et qu'il s'agit d'un abus manifeste. Le juge ordonne au CHSCT de désigner un autre cabinet.

La Cour de cassation ne va pas suivre ce raisonnement, elle rappelle sa jurisprudence constante en la matière « **sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel** ». Et ici le manquement de son obligation de loyauté concernant les modalités de désignation n'est pas considéré comme un abus manifeste. Dans les moyens amenés par le CSE (instance qui a remplacé le CHSCT), les modalités et le coût de l'expertise peuvent être définis après la désignation de l'expert.

Cour de cassation - Chambre sociale — 22 septembre 2021 - n° 20-17.635

Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE