

Les dispositions sociales de la loi « climat et résilience »

Novembre 2021

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets est entrée en vigueur le 25 août. Elle intègre de nouvelles obligations en matière environnementale dans le code du travail.

Ce texte étend notamment la compétence du comité social et économique (CSE) aux sujets environnementaux en plus de ses compétences classiques en matière économique, financière et sociale.

- **Les nouvelles attributions du CSE en matière de transition écologique**

L'article L.2312-8 du code du travail énonce la mission générale du CSE à savoir « *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* ». Elle est désormais complétée par « **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions** ».

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les enjeux environnementaux figurent désormais parmi les attributions générales du CSE.

À ce titre, dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes, **le CSE est informé et consulté sur les aspects environnementaux des projets et de l'activité de l'entreprise** (C. trav., art L.2312-17 pour les dispositions d'ordre public ; C. trav., art L.2312-22 pour les dispositions supplétives).

Cette loi ne modifie pas la nature de la consultation du CSE. L'avis rendu par le comité ne lie pas l'employeur.

Point d'attention : le CSE est appelé à donner son avis uniquement si le projet de l'entreprise entre dans les cas de consultation prévus légalement.

Exemple : Un projet de déménagement des locaux étant une mesure intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il y a lieu de consulter le CSE. Le comité est appelé à donner son avis sur les conséquences environnementales de ce déménagement qui devront donc être décrites dans le cadre du projet afin de permettre au CSE de se positionner.

Concernant les documents à transmettre au CSE, il est recommandé à l'employeur de préparer un « livret vert » sur l'impact environnemental du projet ou de l'activité. Dans l'hypothèse où aucun impact n'a été identifié, il conviendra de le préciser dans le document. Ce livre vert est une composante du dossier de consultation.

Enfin, en vue des trois grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, conditions de travail et emploi), dans le cas où le CSE fait appel à un expert-comptable, sa mission est désormais élargie aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cet élargissement du périmètre des compétences consultatives du CSE ne s'accompagne toutefois d'aucun moyen supplémentaire pour les élus, notamment en termes d'heures de délégation.

- **La BDES se transforme en BDESE, devenant base de données économiques, sociales et environnementales**

Cette base comprend désormais un thème ou des données sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise (C. trav., art L.2312-21 ; C. trav., art L.2312-36).

À noter : le passage à la BDESE ne s'accompagne pas d'une obligation préalable d'information ou de consultation des élus du CSE.

Des décrets d'application devant modifier notamment les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, qui précisent les informations que l'employeur devra faire figurer dans la BDESE, sont attendus.

- **Les congés de formation des élus sont élargis**

Le « congé de formation économique, sociale et syndicale » devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale » (C. trav., art. L. 2145-1) et devra également intégrer le thème de l'environnement.

De même, le stage de formation économique dont bénéficient les membres titulaires du CSE élus pour la première fois peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (C. trav., art L.2315-63).

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient de 12 jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, pris en une ou plusieurs fois. La durée de ce congé n'a pas été modifiée par la loi.

Au sein de l'Institution, ces autorisations d'absence correspondent au **code absence 6.45**.

- **La négociation collective sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit inclure les enjeux de la transition écologique**

Les négociations périodiques sur la mise en place d'un dispositif de GPEC dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou les branches devront dorénavant répondre aux enjeux de la transition écologique (C. trav., art L.2242-20 ; C. trav., art L.2241-12).

Concrètement, les organismes devront toujours, dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC, aborder les questions relatives à la formation professionnelle, mais désormais en ayant à l'esprit de « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Point d'attention : le législateur n'a pas fait de l'environnement un thème d'ordre public. Dans la mesure où cette nouvelle obligation ne concerne que la négociation supplétive sur la GPEC, les partenaires sociaux ont la possibilité, par accord d'adaptation (accord définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes de la négociation), d'exclure la prise en compte des enjeux liés à la transition écologique.

Pour vous accompagner lors de vos négociations, un « guide du négociateur » est accessible, en mode connecté, sur le portail de l'Ucanss.

- **Nouvelle mission des opérateurs de compétences (OPCO)**

Les OPCO se voient confier une nouvelle mission d'information et d'accompagnement des entreprises sur les enjeux liés au développement durable.

Ils doivent désormais « *informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable* » et « **les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique**, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences » (C. trav., art L.6332-1).

Il est également à noter que l'article 304 de cette loi précise que « *le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er janvier 2022, un rapport sur les métiers et compétences en tension en rapport avec la transition écologique, sur l'offre de formation professionnelle initiale et continue à ces métiers et compétences et sur l'opportunité que présente le déploiement des écoles de la transition écologique pour répondre au besoin de formation professionnelle identifié* ».

Pour toute information complémentaire concernant cette nouvelle mission, nous vous invitons à contacter le service formation de l'Ucanss à l'adresse suivante : formation@ucanss.fr

- **Cumul du forfait mobilités durables avec le remboursement des frais de transports publics : la limite d'exonération passe à 600 euros**

À la suite de la parution du décret 2020-541 du 9 mai 2020, pris par application de la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, les entreprises peuvent mettre en place à titre facultatif, le forfait mobilités durables (FMD) depuis le 11 mai 2020.

Il a pour objectif de promouvoir le recours à des transports plus propres et moins coûteux, en permettant aux entreprises de prendre en charge les déplacements domicile-travail de leurs salariés effectués notamment à vélo, en covoiturage ou encore grâce à des engins de location ou en libre-service. Ce dispositif se substitue aux indemnités kilométriques vélo actuellement utilisées dans les organismes de Sécurité sociale par le biais notamment d'accords collectifs locaux (lettre circulaire Ucanss n°005-21 du 10 février 2021 relative au forfait mobilités durables).

Jusqu'à présent, l'avantage résultant de ce cumul était exonéré d'impôt sur le revenu, de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 500 euros par an et par salarié.

Afin d'encourager le recours à des transports plus respectueux de l'environnement, la loi « climat et résilience » prévoit une limite d'exonération à 600€ lorsque le FMD est cumulé (et uniquement dans ce cas) avec la prise en charge obligatoire des titres d'abonnement de transports publics. Par délibération, le Comex a décidé d'intégrer cette disposition dans sa doctrine, rendant possible aux organismes de reprendre la disposition dans le cadre de la négociation locale.

Exemple : Un salarié bénéficie de la prise en charge du forfait mobilités durables à hauteur de 250 € et des frais d'abonnements aux transports en commun pour 320 € : le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations en totalité ($600 - 320 = 280$).

À contrario, le salarié qui bénéficie de la prise en charge des frais d'abonnements aux transports en commun à hauteur de 650 € et de la prise en charge du FMD pour 150 € ne pourra prétendre à l'exonération de cotisations ($650 > 600$). Les frais d'abonnement aux transports en commun restent quant à eux exonérés intégralement de cotisations.

Point d'attention : La prise en charge du forfait mobilités durables (seul) ainsi que les autres cumuls de prise en charge admis demeurent exonérés dans la limite de 500 euros par an et par salarié.

Au sein de l'Institution, le Comex pourra valider les accords prévoyant la prise en charge du forfait mobilités durables dans la limite de 500 euros (mesure déjà en vigueur), ou de 600 euros en cas de cumul du FMD avec le remboursement des frais de transports publics.

Le montant devra s'inscrire dans une démarche d'attribution selon des critères d'attribution fixés par l'organisme en fonction des modes de transport utilisés.

L'Ucanss se tient à votre disposition pour tout complément d'information via son offre de service juridique en droit social au : 09 72 67 80 00 ou droitsocial@ucanss.fr.