HAL
open science

Agreenment (Environnement et négociation collective), Rapport de synthèse droit français

Alexis Bugada, Véronique Cohen-Donsimoni, Vanessa Monteillet, Caroline Vanuls, Audrey Martinez

To cite this version:

Alexis Bugada, Véronique Cohen-Donsimoni, Vanessa Monteillet, Caroline Vanuls, Audrey Martinez. Agreenment (Environnement et négociation collective), Rapport de synthèse droit français. [Travaux universitaires] AMU - Aix Marseille Université. 2020. hal-03030535

HAL Id: hal-03030535

https://amu.hal.science/hal-03030535v1

Submitted on 30 Nov 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Aix*Marseille université

agreenment:

A Green Mentality for Collective Bargaining

Synthèse du rapport français

1 – Jusqu'à présent, il n'a pas eu, en France, de travail académique significatif inventoriant ou proposant une grille de lecture sur le sujet (négociation collective et environnement durable), même dans une perspective élargie du dialogue social. Précisons qu'en France, nous utilisons l'expression « *dialogue social* » pour désigner l'ensemble des processus d'information/consultation et de négociation collective. Cependant notre système est dit « mixte » car l'information et la consultation relèvent de la représentation élue du personnel (comité d'entreprise devenu comité social et économique). 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 (ex. petites structures).

2 – L'objectif premier de ce rapport (réalisé en équipe)[1] 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'Etat ou de chartes (documents unilatéraux, guides pratiques, déclarations). Nous avons insisté sur les accords ou conventions collectives. Ces 300 documents sont de niveaux variés (niveau de l'entreprise, groupe, branche, accords sectoriels, interprofession). 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.

https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940086
https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-02940089

3 –. La masse documentaire est significative mais peut-être trompeuse. Elle ne représente qu'une part résiduelle du nombre d'accords collectifs en vigueur dans le pays. **Attention** donc à l'effet « grossissant » de cette étude. Le dynamisme contractuel sur le sujet doit être relativisé. Il concerne d'ailleurs plutôt le niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprise ayant investi le sujet de la RSE. La branche n'a pas encore vraiment saisi son rôle de coordination sur le sujet. Ce qui mérite d'être constaté c'est que la négociation collective

[1] Ce rapport a été réalisé par une équipe d'enseignants chercheurs du Centre de Droit Social d'Aix-Marseille Université. L'équipe fut composée de : Alexis Bugada (dir), Véronique Cohen-Donsimoni, Audrey Martinez, Vanessa Monteillet, Caroline Vanuls. – Le rapport français est en cours de publication en version française aux Presses Universitaire d'Aix-Marseille (PUAM 2020)

environnementale ne concerne pas que les entreprises à risques, qui abordent la question sous l'angle « santé-sécurité-environnement ». Ainsi des thèmes innovants, plus sociétaux, sont également abordés (ex. comportements éco-responsables).

4 – Quant à la méthode de travail, elle s'est dédoublée. Il y a eu une démarche « empirique » adossée à une démarche « analytique ». La **démarche empirique** a consisté à rechercher tout ce qui pouvait intéresser le sujet, sous l'angle élargi du dialogue social (I). La **démarche analytique** (II) a consisté à rechercher dans les bases de données tous les accords de tous niveaux qui présentaient une « occurrence » avec la problématique environnementale. Les apports sont les suivants.

I - La **démarche empirique** a permis de révéler les constats suivants.

La rareté de la littérature académique sur le sujet a été soulignée. Cependant, la recherche a révélé, l'existence d'un mouvement syndical et associatif qui attend encore une réception concrète dans la pratique de la négociation collective. Le « ruissellement » prend du temps mais il commence à produire des effets pratiques. Ainsi :

- Deux grandes centrales syndicales nationales (confédérations) ont modifié leurs statuts pour ne pas défendre uniquement les intérêts professionnels mais les transformations sociales en faisant expressément référence à la protection de *l'environnement*.
- Certains syndicats ont procédé à une déclaration de politique générale avec des personnalités militantes et des organisations en charge de la défense de l'environnement ou de lutte contre l'exclusion. Cette déclaration s'intitule « *pacte du pouvoir vivre* ». Elle a fait l'objet d'une promotion en pleine crise des gilets jaunes. Elle fut médiatiquement lancée par un ancien ministre de l'environnement (Nicolas Hulot) et Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT). Ce pacte du pouvoir vivre contient des prescriptions environnementales liée aux questions sociales.
- Il existe aussi et surtout en France des « incubateurs » institutionnels qui participent à la promotion de bonnes pratiques : Conseil économique, social, environnemental (organe paritaire délibératif constitutionnel), France stratégie (ancien commissariat au plan) … De nombreux rapports ont été adoptés : transition énergétique pour les petites entreprise, justice climatique, l'emploi dans la transition écologique… Cependant ces rapports n'ont qu'un faible impact sociétal et sont peu répercutés dans les négociations collectives.
- Il existe aussi une politique de contractualisation entre les ministères et les grands secteurs (fédérations) ou les grandes entreprises du domaine alimentaire pour diminuer l'empreinte carbone, la consommation en eau ou en énergie, l'usage du plastique, le gaspillage alimentaire, etc. Cette politique contractuelle s'avère insuffisamment reprise dans les conventions collectives alors qu'elles pourraient la relayer utilement.

II - **La démarche analytique** a permis de travailler concrètement sur près de 300 documents (« accords » au sens large). Les références à la protection de l'environnement sont souvent

déclamatoires, sans portée normative, mais certaines contiennent des dispositions précises au contenu juridique avéré. Ce constat permet de dégager deux enseignements principaux.

1er enseignement : ce sont les accords de groupe (accord mondiaux ou accords transnationaux) et les accords d'entreprise qui sont les plus inventifs sur le sujet. Il est vrai que les 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 RSE.

2ème enseignement : les accords d'entreprise sont parfois innovants (selon les secteurs d'activité), et dépassent le seul domaine classique de la santé au travail. Certains accords font référence à la COP 21, aux prescriptions de l'OMS ou de l'OIT, aux actions du Global compact (ONU), aux normes ISO ou Afnor sur l'environnement, etc. Ainsi on trouve des accords sur :

- L'amélioration de l'information/consultation des représentant des travailleurs (ex. commission environnement) ;
- Les indicateurs de performance collective en matière de politique salariale (intéressement)
- La promotion de comportements écoresponsables ;
- La promotion de formation en vue de la transformation d'emplois ;
- La protection des travailleurs contre les intempéries, la pollution, la canicule (ex. bâtiment et travaux publics)
- Accord sur les politiques de mobilité vertueuse (vélo, covoiturage, etc.) ;
- Télétravail en cas de pic de pollution (télétravail environnemental).

5 – Perspectives. Cette dynamique du dialogue social pourrait être confortée par deux lois récentes intervenues en 2019 dont il faudra faire l'inventaire. La première concerne la réforme du droit des sociétés (loi PACTE 2019) et la loi sur les mobilités (Loi LOM 2019).

La première (loi PACTE) a modifié un article important du code civil pour modifier le droit des sociétés (mais sans modifier le code du travail). Désormais la loi indique que la gestion de la **société doit prendre en compte des enjeux sociaux et environnementaux**. La question se pose de savoir si, l'information/consultation des travailleurs portant sur l'impact de l'activité de la société sur l'environnement et la société ne sera pas amplifiée. Pour l'instant, le droit du travail limite l'information extra-financière aux grandes entreprise (selon la taille ou le chiffre d'affaire) et aux sociétés cotées en bourse. Pourrait-on demain, imaginer que l'employeur communique aussi sur l'incidence sociétale et environnementale de l'activité de l'entreprise ? Quelle incidence aura ensuite cette modification sur les relations syndicales ? etc.

La seconde loi (loi LOM), 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 quatre ans). Donc, les mobilités vertes ou les sujets relatifs à la réduction des effets négatifs de la mobilité (trajets professionnels mais aussi travails 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.

6 – Propositions. Fort de ces constats, on peut suggérer 5 propositions.

Propositions n° 1 : La communauté scientifique (y compris universitaire) doit mieux relayer les travaux et les rapports des instituions paritaires sur le sujet environnemental notamment les rapports du CESE ou ceux de France stratégie. Cela nécessite une démarche pluridisciplinaire et ouverte que devraient mieux promouvoir les éditeurs scientifiques (domaine des sciences humaines et domaine des sciences de la société). Un rapport du CESE devrait être considéré comme aussi digne d'intérêt qu'une décision de juridiction sociale afin de recevoir des analyses académiques utiles.

Proposition n° 2 : Dans le prolongement du point précédent, il conviendrait de mieux former les acteurs du dialogue social à la négociation collective mais aussi aux problématiques sociales, économiques et environnementales. Cela pourrait ainsi les conduire à les faire réfléchir sur la façon d'inclure le sujet dans la négociation collective. Mais ce point nécessite aussi une transformation des conceptions syndicales qui parfois ont une vision restreinte, pour des raisons historiques, de leurs sujets de négociation (défense d'intérêts professionnels strictement entendus).

Proposition n° 3 : Faire en sorte que la négociation de branche donne une impulsion nouvelle et qu'elle propose un cadre de négociation au profit des entreprises, voire des kits de négociation adaptables (pour les petites entreprises), sans remettre en cause la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Cela aiderait à la transition économique et sociale.

Propositions n° 4 : La question se pose de savoir, ensuite au niveau interprofessionnel, si la négociation ne devrait pas associer des tiers sachants connus pour leur engagement dans la défense de l'environnement afin de mettre en commun des objectifs rassembleurs et communs afin d'inspirer la négociation de branche (effet de ruissellement) voire le législateur pour mieux cibler les sujets d'innovation sociale (ex. transformation des filières et des métiers).

Proposition n° 5 : Sur le plan législatif, faire en sorte que le bloc de négociation d'entreprise consacrée à la QVT, soit élargi. Il pourrait ainsi se transformer en **QVT-E** (Qualité de vie au travail *dans* son environnement), afin que ce sujet soit systématiquement abordé de façon pédagogique et vertueuse, sans obligation de conclure d'un accord. Cette négociation doit rester pragmatique afin de tenir compte de la soutenabilité économique et organisationnelle des dispositifs conventionnels.

Alexis BUGADA,
Aix-Marseille Université, France, CDS
Coordinateur de l'équipe en charge du rapport français