



UNIVERSITÉ LILLE – DROIT ET SANTÉ
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES ET
SOCIALES.

Master II Droit Social Parcours Droit du Travail
Dirigé par Monsieur le Professeur Bernard BOSSU.

La prise en considération de l'environnement en droit du travail

Laura PINET
Année 2020-2021

Sous la direction de :
Madame la Professeure Mathilde CARON.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Madame la Professeure Mathilde Caron, ma directrice de mémoire, pour l'accompagnement tout au long de l'année en vue de la réalisation de mon mémoire. Egalement, je tiens à la remercier pour ses nombreux conseils ainsi que ses encouragements me permettant de prendre confiance en moi et de mener à bien et dans les temps la rédaction de cette recherche.

Je souhaite remercier le Directeur du Master 2 Droit Social Parcours Droit du Travail de l'Université de Lille, Monsieur le Professeur Bernard Bossu, de m'avoir permis de parfaire mes connaissances juridiques en droit du travail au sein de ce master. Aussi, je remercie l'ensemble de son équipe pour la qualité des cours dispensés durant cette année particulière.

Par ailleurs, je remercie mon tuteur et l'ensemble des membres du service Droit Social du Cabinet « STC Audit et Conseils » de m'avoir accueillie et encouragée à chaque étape de ce master.

Enfin, je remercie ma famille qui n'a pas cessé de me soutenir et de m'encourager durant ces années de droit. Je remercie également mes ami(e)s pour le temps qui m'a été octroyé à des fins de relecture de ce travail.

J'exprime toute ma reconnaissance envers mon conjoint, Guillaume, pour sa patience depuis le début et m'ayant permise de poursuivre mes études supérieures.

SOMMAIRE

TITRE I : L'impact environnemental des activités humaines : L'importance de la place des préoccupations environnementales en droit du travail	11
--	-----------

CHAPITRE I : Les impacts en droit du travail et de l'environnement découlant de l'entreprise	12
--	----

CHAPITRE II : La nécessité d'accorder une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail et dans l'entreprise	43
---	----

TITRE II : L'impact environnemental des activités humaines : La faible place des préoccupations environnementales en droit du travail	82
--	-----------

CHAPITRE I : L'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail	83
---	----

CHAPITRE II : La mobilisation des acteurs internes à l'entreprise en réponse à l'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail	117
---	-----

LISTE DES ABREVIATIONS

Abréviations des revues et ouvrages :

AJDA	Actualité Juridique de Droit Administratif.
Bull.Civ	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation (chb civiles).
BJT	Bulletin Joly Travail.
BDEI	Bulletin du Droit de l'Environnement Industriel.
C.Civ	Code civil.
<u>C.Com</u>	Code de commerce.
C. Env	Code de l'environnement.
C. Pen	Code Pénal.
C. Santé publique	Code de la santé publique.
C. Trav	Code du travail.
Circ	Circulaire.
D.	Dalloz.
Dr. soc.	Droit social.
Gaz.Pal	Gazette du Palais.
JCP E	La semaine juridique édition entreprise et affaires.
JCP G	La semaine juridique édition générale.
JSL	Jurisprudence sociale Lamy.
LLL	Les liens qui libèrent.
LPA	Les petites affiches.
LSQ	Liaisons Sociales Quotidien.
RDPPP	Répertoire de droit pénal et de procédure pénale.
RDS	Répertoire droit des sociétés.
RDSS	Revue de droit sanitaire et social.
RDT	Revue du Droit du Travail.
RJE	Revue Juridique de l'Environnement.
SSL	Semaine Social Lamy.
SJS	La Semaine Juridique Social.

Abréviations courantes :

Al.	Alinéa.
Art.	Article.
ARR	Arrêté.
CA	Cour d'Appel.
Cass.	Cour de cassation.
Cass. ass. plèn.	Assemblée plénière.
Cass. civ.	Chambre civile.
Cass. crim.	Chambre criminelle.
Cass. soc.	Chambre sociale.

CDD	Contrat à Durée Déterminée.
CEE	Communauté Economique Européenne.
CE	Conseil d'Etat.
Cf.	Confère.
Ch.	Chambre.
comm.	Commentaire.
Coll.	Collection.
Concl.	Conclusion.
Cons. const.	Conseil constitutionnel.
Dir.	Direction / Directive.
Décr.	Décret.
Ed.	Editions.
<i>Ibid</i>	Ibidem.
JO	Journal Officiel.
L.	Loi.
N°	Numéro.
Obs	Observation.
p.	Page.
pp.	Page à Page.
Préc.	Précité.
QPC	Question Prioritaire de Constitutionnalité.
Sous-Coll.	Sous-Collection.
TICs	Technologie de l'Information. et de la Communication.
V,	Voir.
Vol.	Volume.

Abréviations spécifiques :

ASC	Activités Sociales et Culturelles.
ADEME	Agence De l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie.
BIT	Bureau International du Travail.
BDES	Base de Données Economiques et Sociales.
BDESE	Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.
CES	Conseil Economique et Social.
CESE	Conseil Economique, Social et Environnemental.
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail.
CISST	Comité Interentreprises de Santé et Sécurité au Travail.
CLIC	Comité Local d'Information et de Concertation sur les risques.
CMR	Agents Cancérigènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction.
CODERST.	Conseil Départemental de l'Environnement et

CREFOP	des Risques Sanitaires et Technologiques. Comité Régional de l'Emploi, de la Formation, et de l'Orientation Professionnelles.
CSE	Comité Social et Economique.
CSRD	Directive Sur le Reporting Développement Durable des Entreprises.
DDAE	Demande d'Autorisation d'Exploiter.
DIRRECTE	Direction Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.
DIREN	Direction Régionale de l'Environnement.
DPEF	Déclaration de Performances Extra-Financières.
DRE	Direction Régionale de l'Equipeement.
DREETS	Direction Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement.
DRIRE	Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement.
DPEF.	Déclaration de Performance Extra- Financière.
DRT	Direction des Relations de Travail.
DSAVE	Droit Social à Vocation Environnementale.
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme (Système de management et d'audit environnemental).
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.
GES	Gaz à Effet de Serre.
GIEC	Groupe d'Expert Inter-gouvernemental sur l'Evolution du Climat.
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
ICPE	Installation Classées pour la Protection de l'Environnement.
IFOP	Institution Française d'Opinion Publique.
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales.
IGE	Inspection Générale de l'Environnement.
INERIS	Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques.
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change.

IRPS	Institution Représentative du Personnel.
ISO	Organisation Internationale de Normalisation.
ISR	Investissement Socialement Responsable.
LOM	Loi d’Orientation des Mobilités.
NAO	Négociation Annuelle Obligatoire.
NFRD	Non-financial Reporting Directive.
NRE	Nouvelles Régulations Economiques.
OIT	Organisation Internationale du Travail.
OPCO	Opérateurs de Compétences.
PACTE	Plan d’Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises.
PME	Petites et Moyennes Entreprises.
PNSE	Plan National Santé Environnement.
PNUE	Programme des Nations Unies pour l’Environnement.
POI	Plan d’Opération Interne.
PPR	Plan de Prévention des Risques.
PPRT	Plan de Prévention des Risques Technologiques.
PST	Plan Santé au Travail.
SA	Société Anonyme.
SCA	Société en Commandite par Actions.
SAS	Société par Actions Simplifiée.
SME	Système de Management Environnemental.
SUP	Servitude d’Utilité Publique.
RSE	Responsabilité Social/ Sociétale de l’Entreprise.
RVS	Représentant de la Vie Sociale.

INTRODUCTION

L'environnement « *constitue l'un des enjeux majeurs des interrogations que les sociétés contemporaines portent sur leur identité et sur leur avenir* ». ¹ Le préambule de la Charte de l'environnement en témoigne puisqu'il affirme que l'environnement est le « *patrimoine commun des êtres humains* ». ²³ Par son premier article, elle énonce que « *Chacun a le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de sa santé* » et met en exergue l'importance de ce qui entoure les êtres vivants. Le corollaire à ce droit est, quant à lui, énoncé dans son article 2 mettant en avant le devoir de toute personne « *de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* ». ⁴ Par ces articles, la charte de l'environnement élargie le bloc de constitutionnalité mais également les normes fondamentales aux préoccupations environnementales. ⁵ Les activités humaines étant à l'origine de nombreuses dégradations environnementales, ce texte témoigne de la nécessité de prendre en considération l'environnement en droit du travail et d'impliquer non seulement les citoyens, mais aussi les travailleurs dans sa préservation. Il est utile de rappeler que les liens existant entre le « travail » et « l'environnement » ne sont pas nouveaux puisqu'ils ont été mis en exergue lors d'un colloque organisé par Michel Despax en 1993. ⁶

Etymologiquement, le terme « environnement » provient du grec « *gyros* » ainsi que du latin « *virare* » signifiant ainsi « ce qui tourne et ce qui entoure ». Le mot sera ensuite dérivé du verbe anglais « *to environ* » ayant lui même pour origine, du vieux français, le terme « environ ». C'est ainsi qu'est né le verbe « environner » et « l'action d'environner ». ⁷⁸⁹¹⁰ La notion d'environnement recouvre alors plusieurs acceptions. Originellement, elle désigne le milieu dans lequel l'Homme ou les espèces vivent et évoluent, ¹¹ les éléments naturels qui les entourent et contribuent à combler leurs besoins. Elle peut aussi renvoyer au voisinage et à l'ensemble des éléments constituant le cadre de vie d'un individu susceptible d'agir sur lui, que ces éléments soient culturels, naturels ou artificiels. Enfin, ce terme renvoie aux conditions extérieures susceptibles de modifier ou non un

¹ DELEAGE. J-P., « Environnement, un enjeu planétaire », *Encyclopaedia Universalis*.

² VACARIE. I., « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/charte-de-l-environnement>

⁴ VACARIE. I., Art, Préc. p. 601.

⁵ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 23.

⁷ http://lettres.tice.ac-orleans-tours.fr/php5/coin_eleve/etymon/geo/envir.htm

⁸ <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Environnement.htm>

⁹ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/environnement-un-enjeu-planetaire/1-le-mot-et-son-histoire/>

¹⁰ <https://www.cnrtl.fr/etymologie/environnement/0>

¹¹ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/environnement-un-enjeu-planetaire/1-le-mot-et-son-histoire/>

système.¹² Par la suite, il sera utilisé afin d'évoquer le contexte politique, ou plus concrètement le climat politique et social dans lequel l'Homme se trouve¹³ ainsi que l'ensemble des ressources pouvant être utiles au fonctionnement d'un système informatique.¹⁴ Il peut également faire référence à l'écosystème du travail des travailleurs.¹⁵ A ce stade, il faut noter que ces derniers éléments (politiques et fonctionnement des systèmes informatiques) ne feront pas l'objet d'une étude dans les prochains développements, excepté en ce qui concerne le lien existant entre l'environnement de travail et l'environnement naturel. Aujourd'hui, ce terme « *émerge comme l'expression de la prise de conscience dans les sociétés dites développées (...) des multiples problèmes engendrés par la modernité industrielle* ». ¹⁶ Juridiquement, il est défini par le Cornu « *comme l'ensemble des composantes d'un milieu déterminé que la législation de protection désigne, a contrario, par référence à la commodité du voisinage, à la santé, la sécurité et la salubrité publiques, à l'agriculture et à la nature, enfin à la conservation des sites et monuments* ». ¹⁷ Quant à lui, le lexique des termes juridiques explique que ce mot est « *dépourvu d'un contenu juridique précis* ». Il définit alors le terme comme « *le milieu naturel, urbain, industriel (parfois aussi économique, social et politique) au sein duquel vivent les hommes* ». ¹⁸ En raison de l'interdépendance existante entre les activités humaines et l'environnement,¹⁹ il est alors important de prendre en considération ces préoccupations, de les observer, de les étudier et de les envisager sous l'angle du droit du travail.²⁰ Effectivement, le droit du travail « *organise les relations professionnelles de travail entre l'employeur et le salarié individuellement et la collectivité des salariés. (...)* ». Néanmoins, il s'agit également d'un droit « *en constante évolution* » comprenant « *des enjeux sociaux, économiques et politiques forts* »²¹ dont les enjeux environnementaux doivent, aujourd'hui, prendre part. Au regard du contexte sanitaire lié à la pandémie de COVID-19 et de ses impacts sur l'environnement (accélération des atteintes issues des activités professionnelles et économiques sur l'environnement naturel),²² mais également, en tenant compte du contexte climatique de nos sociétés actuelles et de l'objectif visant à limiter le réchauffement climatique à une augmentation de 1,5°C d'ici 2030, ce

¹² <https://www.universalis.fr/encyclopedie/environnement-un-enjeu-planetaire/1-le-mot-et-son-histoire/>

¹³ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/environnement/30155>

¹⁴ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/environnement-un-enjeu-planetaire/1-le-mot-et-son-histoire/>

¹⁵ CORNU. G., Dictionnaire du Vocabulaire juridique, 12ème édition, Ed. PUF, p. 246.

¹⁶ DELEAGE. J-P., « Environnement, un enjeu planétaire », *Encyclopaedia Universalis*.

¹⁷ CORNU. G., Art, Préc. p. 246.

¹⁸ GUINCHARD. S., Lexique Des Termes Juridiques, 24e édition, Ed. D., 2016-2017 p. 460.

¹⁹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015.

²⁰ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/considérer/18387>

²¹ <https://code.travail.gouv.fr/droit-du-travail>

²² DESBARATS. I., « De la crise sanitaire à l'urgence climatique. Les salariés : des acteurs opérationnels au service de la trajectoire « 1,5 °C » ? », *Dr. soc.* 2020, p. 725.

droit se doit d'évoluer en faveur de la protection de l'environnement. En effet, de tout temps les Hommes ont impacté la nature par leurs activités. A l'inverse, l'environnement agit sur ces derniers par le biais du climat. Néanmoins, la fracture de l'équilibre ayant existé entre eux s'est manifestée à la suite de la Seconde Guerre mondiale conduisant à la révolution démographique²³ ainsi qu'à la troisième révolution industrielle. C'est au cours du XXe siècle que « *les relations entre les sociétés humaines et leur environnement planétaire ont atteint un seuil critique* ». Ainsi, l'essor démographique, les activités humaines et professionnelles, le développement des techniques de production et d'organisation du travail sont à l'origine de diverses dégradations de notre écosystème global²⁴ qui ne cessent d'être accentuées. Le dernier rapport du GIEC en date du 9 août 2021 en témoigne. Il démontre que « *les émissions de gaz à effet de serre dues aux activités humaines ont élevé les températures d'environ 1,1°C depuis la période 1850-1900* » ce qui ne semble pas être de bonne augure pour les années à venir. En effet, « *la température mondiale* » risque « *d'atteindre ou de franchir le seuil de 1,5°C* » si aucun effort n'est réalisé et cette hausse des températures risque d'impacter le monde du travail notamment par l'intensification des catastrophes climatiques.²⁵²⁶²⁷

Il est donc primordial d'intégrer de telles préoccupations dans nos façons de consommer, mais également et surtout de produire et de travailler. Le but est ici de réduire les impacts issus des activités humaines sur l'environnement et de limiter le réchauffement climatique menaçant la vie et, à plus petite échelle, le monde du travail. L'enjeu n'est pas de promouvoir la question environnementale au détriment de la question économique, mais bien de lier les deux. Il se situe davantage sur la mobilisation des mécanismes propres au droit du travail et des acteurs de l'entreprise, créateurs de richesses, en faveur de la protection de l'environnement.

Il est alors possible de se demander quelle est la place des préoccupations environnementales en droit du travail ?

Ainsi, les prochains développements porteront sur les impacts environnementaux des activités humaines et l'importance d'accorder une place aux préoccupations environnementales en droit du travail (Titre I). Aussi, cette étude mettra en exergue l'existence d'une faible place octroyée à de telles préoccupations en droit du travail et les moyens pour y remédier. (Titre II).

²³ DELEAGE. J-P., « Environnement, un enjeu planétaire », *Encyclopaedia Universalis*.

²⁴ DELEAGE. J-P., Art, Préc.

²⁵ https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2021/08/IPCC_WGI-AR6-Press-Release_fr.pdf

²⁶ <https://interactive-atlas.ipcc.ch/regional-information>

²⁷ <https://www.carbonbrief.org/mapped-how-climate-change-affects-extreme-weather-around-the-world>

TITRE I : L'impact environnemental des activités humaines : L'importance de la place des préoccupations environnementales en droit du travail

Les activités humaines, et plus particulièrement, les activités économiques et professionnelles interagissent avec leur environnement, qu'il soit artificiel ou naturel. Elles s'exercent au sein d'entreprises, se développent, dans des villes et villages, fruits de la créativité de l'homme. C'est pour cette raison que l'environnement est dit « artificiel ». Elles sont alors à l'origine de nouvelles constructions et ont le pouvoir de créer des lieux dont l'environnement est *a priori* sain et sécurisé pour l'Homme, car créés par ce dernier, pour ce dernier. Néanmoins, quand bien même l'environnement artificiel dans lequel l'Homme se trouve serait le fruit de sa créativité, ces activités humaines peuvent également générer des risques pour l'environnement naturel, et à une autre échelle pour les travailleurs, notamment lorsqu'elles s'exercent dans un environnement artificiel hostile et non sécurisé. Les activités humaines ont un impact sur les travailleurs ainsi que sur l'environnement naturel par le recours à une consommation excessive des ressources naturelles²⁸ et/ou le rejet de déchets dans cet environnement. A l'inverse, les catastrophes naturelles témoignent de la facilité pour l'environnement naturel d'impacter les activités humaines. Quoiqu'il en soit, les impacts des activités humaines sur l'Homme (les risques professionnels concernant les travailleurs) et sur l'environnement (le réchauffement climatique à titre d'exemple), qu'ils proviennent de l'Homme lui-même par le biais de ses activités économiques et professionnelles ou de l'environnement lui-même par le biais de catastrophes naturelles (séisme, glissement de terrain, éruption volcanique, tsunami, inondation, tempête, cyclone tropical, orages, etc),²⁹ sont généralement négatifs.

Le droit du travail traite largement des impacts sur l'Homme et les travailleurs. En revanche, les impacts des activités humaines sur l'environnement n'ont, pendant longtemps, pas été une priorité pour ce droit. Il s'est originellement attaché, et s'attache encore aujourd'hui, à encadrer la relation de travail, protéger les travailleurs du pouvoir de direction de l'employeur et assurer le respect de leurs droits par ce dernier. Cependant, les divers impacts environnementaux des activités économiques témoignent de l'importance de la place des préoccupations environnementales en droit du travail (Chapitre I). Il est alors nécessaire pour les entreprises ainsi que pour le droit du travail de composer avec ces préoccupations et de leurs accorder une place plus importante. (Chapitre II).

²⁸ <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/environnement/48488#383133>

²⁹ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/catastrophes-naturelles-notions-de-base/4-les-grands-types-de-catastrophes-naturelles/>

CHAPITRE I : Les impacts en droit du travail et de l'environnement découlant de l'entreprise

En raison de la révolution industrielle et du développement croissant des activités économiques et industrielles en découlant, l'environnement naturel dans lequel nous vivons et exerçons nos professions est fortement impacté. En effet, il est inutile de rappeler qu'en découle l'existence d'un impact sans précédent sur le climat menaçant « *de déstabiliser les écosystèmes dans le monde entier* »³⁰ : le changement climatique. Il est alors possible de constater que ces activités et entreprises créent des risques qu'il est nécessaire et important de maîtriser. (Section I).

Depuis de nombreuses années, il est évident pour les chercheurs « *qu'il nous faut une nouvelle logique économique, capable de nous faire entrer dans un futur plus équitable et plus durable* ». ³¹ Il s'agit alors pour les pouvoirs publics, afin d'éviter que ces impacts ne se répercutent sur l'économie et les emplois, de se pencher sur la question environnementale d'un point de vue économique et professionnel. Par ailleurs les acteurs composant ce monde économique, tels que les entreprises et industries vont devoir emprunter le chemin de l'adaptation et de l'implication de leurs membres face aux impacts et risques environnementaux découlant de leurs activités. (Section II).

SECTION I : La création de divers risques issus des activités économiques de l'entreprise

La création des risques, tant professionnels qu'environnementaux, tel que le changement climatique imputable en grande partie « *à nos modes d'organisation, de production et de consommation* », ³² et découlant des activités humaines et économiques, ont tendance à se multiplier. Cela est dû à l'absence de prise en considération des risques pouvant découler du progrès technique et des évolutions technologiques qui ne cessent de croître mais également de l'utilisation de produits dangereux. (I) En effet, « *La notion de progrès (...) est (...) considérée comme créatrice de richesses* » mais elle est également « *génératrice de menaces, de dangers, d'atteintes à la santé et à la sécurité* ». Ce sont ici « *les composantes du concept de « risque »* ». ³³

³⁰ RIFKIN. J., « *La troisième révolution industrielle, comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde ?* » Ed. LLL, Les Liens qui Libèrent, février 2012.

³¹ RIFKIN. J., *Ibid.*

³² BROHE. A., « *La Genèse de la comptabilité carbone* », Ed. La Découverte, Coll. Repères, Sous-Coll. Ecologie, 2 juillet 2013, p. 128.

³³ <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/comment-definir-risque>

Quand bien même ces risques professionnels et environnementaux impliquent une adaptation constante des entreprises et de leurs membres, ils ne semblent pas converger, l'un traitant des risques subis par les travailleurs, l'autre traitant des risques subis par les éléments naturels. Ils sont néanmoins étroitement liés en ce sens que « *tous deux sont des risques susceptibles de porter atteinte à la qualité de la vie de l'homme* ». ³⁴ (II).

I) La multiplication des risques professionnels et environnementaux dans le cadre des activités économiques de l'entreprise

Les risques issus des activités économiques et professionnelles, pouvant se multiplier notamment en raison des progrès techniques, innovations, des produits utilisés ainsi que des conditions de travail, et que nous allons étudier ici sont de deux ordres. Il s'agit dans un premier temps des risques professionnels, risques inhérents à l'activité même de l'entreprise et à la profession exercée par le travailleur. (A) Il existe, en second temps, des risques dits « risques environnementaux » découlant quant à eux de l'activité de l'entreprise mais également des catastrophes naturelles. (B)

Ces deux risques sont différents en ce sens que l'un « *touche l'ensemble des éléments constituant le milieu dans lequel vit l'homme* » et que le second « *affecte seulement une catégorie précise de population, les salariés* » dans le cadre de leur vie professionnelle. ³⁵

A) L'existence de risque vis-à-vis des salariés : les risques professionnels

De tout temps, les activités professionnelles et entreprises ont généré et génèrent des risques dits « risques professionnels ». Il est possible de citer à titre d'exemple les risques mécaniques, électriques, physiques, chimiques, biologiques, d'incendie ou d'explosion (qui au passage peuvent avoir un impact sur l'environnement naturel), ceux résultants de manutentions manuelles (musculosquelettiques), de transport et de circulation, ceux du bâtiment et du génie civil ainsi que les risques portant atteinte à la santé mentale dits « risques psychosociaux ». ³⁶ Ces risques

³⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 71.

³⁵ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 71.

³⁶ VANULS. C., Art, Préc p. 76.

professionnels sont inhérents à l'activité « *quelle que soit la personne ou le groupe singulier qui se met à l'ouvrage* »³⁷ ou encore à des méthodes de gestion et d'organisation. Les travailleurs sont susceptibles, tous les jours, d'être affectés par l'un de ces risques. Pourtant la législation du travail ainsi que la jurisprudence n'ont toujours pas établi de définition claire et précise concernant cette notion.³⁸ Pour illustrer ces propos, dans les arrêts amiante du 28 février 2002³⁹ relatifs à la faute inexcusable de l'employeur, la Cour, par la notion de danger renvoie au risque professionnel sans en faire la distinction. En effet, parce que la notion de risque « *désigne à la fois la possibilité d'un danger et en même temps les conséquences potentielles occasionnées par ce danger* » de sorte qu'il « *porte à la fois la notion de danger et la notion d'exposition* », ⁴⁰ il semble qu'en utilisant le terme de « danger », la cour de cassation, « *privilégie le caractère dommageable de l'événement à celui de l'éventualité de sa réalisation* » de manière à ne retenir la faute inexcusable de l'employeur qu'en cas de « *risques réels* ». ⁴¹

En l'absence de définition claire et précise et afin d'en comprendre le sens, il convient de découper la notion. Le risque est un « *danger, inconvénient plus ou moins probable auquel l'agent est exposé* ». ⁴²⁴³ Lorsqu'il est professionnel, cela signifie qu'il trouve sa « *source dans le déroulement d'une activité professionnelle* ». ⁴⁴ Le risque professionnel est alors la probabilité pour un salarié exécutant sa prestation de travail, et exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, d'en subir les conséquences. ⁴⁵ Il s'agit, dans une acception plus large, des « *inconvénients auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur vie professionnelle* », ⁴⁶ ce qui recouvre tant les risques liés à la santé et sécurité des salariés que ceux liés à la perte d'emploi et au changement de leur conditions de travail. Néanmoins, il convient d'aborder la notion comme toutes « *situations de travail dans lesquelles la sécurité et la santé des travailleurs peuvent se dégrader* ». ⁴⁷ Effectivement, ces risques sont intimement liés à la notion de

³⁷ SCHWARTZ. Y., « *L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail* », Ed. La Découverte, Coll. Hors collection Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 373-380.

³⁸ VANULS. C., *Ibid*, p. 74.

³⁹ Cass. Soc. 28 février 2002, N°99-17.201, Bull.Civ. V, N°81.

⁴⁰ <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/comment-definir-risque>

⁴¹ VANULS. C., *Ibid*, p. 74.

⁴² <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/risque/69557>

⁴³ VERKINDT. P-Y., « *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable : La protection des salariés au regard de la dégradation environnementale* », Ed. Lamy Wolters Kluwer, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 215-226.

⁴⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 71.

⁴⁵ <https://www.editions-legislatives.fr/risques-professionnels>

⁴⁶ VANULS. C., *Ibid*, p. 71.

⁴⁷ VANULS. C., *Ibid*, p. 72.

« conditions de travail ». C'est par le biais de ce terme « *que les premières grandes batailles sur les impacts du travail sur la santé ont été menées et doivent impérativement continuer à l'être* ». ⁴⁸ Aussi, il ne semble pas pertinent d'évoquer les risques professionnels et l'impact des conditions de travail sur la santé sans se préoccuper du travail réalisé par le travailleur. ⁴⁹ L'occupation d'un « *emploi précaire* » avec des conditions de travail critiques « *est un facteur de surexposition* » aux risques professionnels. ⁵⁰ Il en est de même de la sous-traitance ou de « *la faible qualification des emplois* » qui amplifie la difficulté, pour les travailleurs, d'arbitrer « *entre exigences du travail et exigences de préservation de leur santé* ». ⁵¹

Quand bien même le souci de prévention des risques professionnels s'est manifesté bien avant la fin du XIXe siècle, notamment sous la préhistoire, ⁵²⁵³⁵⁴ nombre d'écrivains ont réellement pointé du doigt, dès le XIXe siècle, l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Ainsi, dès les années 1700, le médecin Bernardino Ramazzini s'est attelé à rechercher les premiers liens entre les maladies et le travail. Il a alors pu identifier « *deux causes principales de maladies : la mauvaise qualité des substances travaillées produisant des « exhalaisons nuisibles » » et les « mouvements violents et déréglés, aux situations gênantes et extraordinaires que beaucoup d'ouvriers donnent à leur corps* ». Ainsi, il est le premier à dénoncer « *les méfaits de mauvaises postures et d'organisation du travail* ». ⁵⁵ A partir du XIXe siècle, avec l'industrialisation et l'intensification du travail grâce aux méthodes de gestion et d'organisation telles que le fordisme ou le taylorisme, ⁵⁶⁵⁷ la question de l'impact des activités économiques et professionnelles, ainsi que des conditions de travail découlant de ces activités, sur la condition humaine et la santé des travailleurs se pose plus sérieusement par les pouvoirs publics. ⁵⁸ Effectivement,

⁴⁸ SCHWARTZ. Y., « *L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail* », Ed. La Découverte, Coll. Hors collection Sciences Humaines, CAIRN, pp. 373-380.

⁴⁹ SCHWARTZ. Y., *Ibid.*

⁵⁰ FRIGUL. N., « *Jeunes et risques du travail* », Ed. La Découverte, Hors coll. Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 342-345.

⁵¹ DAVEZIES. P., « *Les risques du travail : Les atteintes à la santé par le travail* », Ed. La Découverte, Hors coll. Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 263-270.

⁵² CALONI. P., « *Échec au risque* », SEFI, PARIS, 1952.

⁵³ LEONI. L., « Histoire de la prévention des risques professionnels », Ed. EN3S-École nationale supérieure de Sécurité sociale, *Revue Regards*, CAIRN, 2017/1 N° 51, pp. 21-31.

⁵⁴ VALENTIN, M., « *travail des hommes et savants oubliés* », docis, PARIS 1978, p. 1.

⁵⁵ LEONI. L., « Histoire de la prévention des risques professionnels », Ed. EN3S-École nationale supérieure de Sécurité sociale, *Revue Regards*, CAIRN, 2017/1 N° 51, pp. 21-31.

⁵⁶ FRIGUL. N., « *Jeunes et risques du travail* », Ed. La Découverte, Hors coll. Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 342-345.

⁵⁷ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 77.

⁵⁸ SCHWARTZ. Y., « *L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail* », Ed. La Découverte, Coll. Hors collection Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 373-380.

« *l'industrialisation, la transformation du travail* », l'intensification de ce dernier et l'intégration de machines et outils en support aux travailleurs dans les entreprises, sans en améliorer les conditions de travail, sont l'une des causes de l'existence de ce risque. Aussi, l'exposition des travailleurs à des situations dangereuses n'a pas cessé de croître en même temps que l'Homme réalise des progrès et innove. A ce titre, le rapport du Docteur Villermé datant de 1840⁵⁹ en témoigne puisqu'il mettait déjà en exergue que « *l'avènement du machinisme et l'essor industriel* » impliquent une augmentation des accidents « *dus à une utilisation mal maîtrisée de ces machines* » mais également une augmentation des maladies professionnelles en raison des conditions de travail déplorables.⁶⁰ C'est ainsi que, tout doucement, « *l'échange contractuel d'activité contre argent* », soit le travail, a été rendu « *compatible avec le droit civil, lequel implique la sécurité des personnes* » et notamment la sécurité des personnes effectuant la prestation de travail. Le droit du travail a dû « *progressivement faire une place à l'intégrité vitale, dans le cadre de cette contractualisation* ». Cette prise en compte de l'intégrité vitale au travail s'est d'abord manifestée par le biais de la loi du 22 Mars 1841⁶¹ améliorant les conditions de travail des enfants des manufactures. Elle a par la même occasion initié « *un mouvement législatif de protection de la santé au travail* ». Plusieurs lois se sont donc succédées^{62,63} jusqu'à la loi du 12 Juin 1893⁶⁴ introduisant pour la première fois « *un devoir général de prévention à la charge de l'employeur* » et améliorant les conditions de travail des travailleurs car imposant aux établissements industriels d'être « *tenus dans un état constant de propreté* » garantissant la sécurité des travailleurs.⁶⁵ Par ailleurs, la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1919 peut également en témoigner⁶⁶ puisqu'elle a été créée sous la protection du Traité de Versailles mettant fin à la Première Guerre mondiale dans le but d'une paix universelle et durable qui ne peut se bâtir « *que sur la base de la justice sociale* ».⁶⁷

Ainsi, en l'absence de précision par la législation sociale, la doctrine a pu retenir comme définition des risques professionnels « *l'ensemble des événements à caractère dangereux auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans l'exercice de leur activité professionnelle et dont la*

⁵⁹ Rapport du docteur Louis-René VILLERME (1782-1863), « *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* », Académie des sciences morales et politiques. Paris, EDHIS, 1979, Tome 1, 446. p et Tome 2 451 p. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf>

⁶⁰ LEONI. L., *Ibid.*

⁶¹ L. du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers.

⁶² L. du 19 mai 1874 instaurant une réglementation du travail pour les filles mineures.

⁶³ L. du 2 novembre 1892 instaurant une réglementation du travail pour les femmes.

⁶⁴ L. du 12 juin 1893 instaurant une réglementation du travail pour l'ensemble des travailleurs sans distinctions.

⁶⁵ LEONI. L., « Histoire de la prévention des risques professionnels », Ed. EN3S-École nationale supérieure de Sécurité sociale, *Revue Regards*, CAIRN, 2017/1 N° 51, pp. 21-31.

⁶⁶ SCHWARTZ. Y., « *L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail* », Ed. La Découverte, Coll. Hors collection Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 373-380.

⁶⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

réalisation éventuelle peut porter atteinte à leur santé et leur sécurité. Ils sont à l'origine des accidents de travail et des maladies professionnelles ». ⁶⁸ En effet, les risques professionnels sont le plus souvent associés et assimilés aux accidents et maladies professionnelles. Néanmoins, il convient de les distinguer du risque social qui concerne les événements « *dont les systèmes de sécurité sociale visent à réparer les conséquences* ». ⁶⁹ Sont ici visés la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, l'accident du travail et la maladie professionnelle, le décès, les charges familiales ou le chômage. ⁷⁰⁷¹

L'activité de l'entreprise et le travail des salariés sont donc générateurs de risques professionnels impactant la santé de ces derniers. ⁷² Ces risques ont plusieurs origines : Ils peuvent provenir du métier en lui-même mais aussi être liés à l'environnement de travail du salarié. ⁷³ Ainsi, dès le XIX^e siècle, les pouvoirs publics et les entreprises commençaient seulement à octroyer une petite place aux notions d'environnement et conditions de travail des travailleurs. Quant à elles, les préoccupations environnementales et la place de l'environnement naturel dans les entreprises et en droit du travail n'étaient pas la priorité. Pourtant, la révolution industrielle est la période pendant laquelle les entreprises et industries ont commencé à développer des risques importants pour l'environnement. Par ailleurs, les études relatives au changement climatique mettent aujourd'hui en exergue le développement de divers risques professionnels en raison du stress thermique et de la hausse des températures. ⁷⁴

B) Le développement de risques vis à vis de l'environnement : les risques environnementaux

« *Le XIX^e siècle aura aussi été un de ceux où les nuisances en tous genres ont atteint les seuils les plus élevés* ». ⁷⁵ En effet, les industries « *produisaient des nuisances de grande envergure* » et les « *pollutions de l'eau et, en raison de l'utilisation de la houille et du développement de la chimie, de l'air atteignirent vraisemblablement des niveaux peu égalables* ». ⁷⁶ C'est ainsi que les

⁶⁸ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 75.

⁶⁹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/risque/69557>

⁷⁰ VANULS. C., Art, Préc, p. 71.

⁷¹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/risque/69557>

⁷² SCHWARTZ. Y., *Ibid.*

⁷³ VANULS. C., Art, Préc, p. 79.

⁷⁴ BIT., « *Travailler sur une planète plus chaude, l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* » Genève, Organisation internationale du travail 2019.

⁷⁵ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, janvier 2020.

⁷⁶ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Art, Préc.

préoccupations environnementales ont émergé. Le risque environnemental est une notion, qui elle aussi, n'est pas définie par la loi et la jurisprudence sociale.⁷⁷ Historiquement, ce sont les notions de « risque industriel » apparues suite à « *la révolution industrielle* »⁷⁸ puis de « risque technologique majeur » devenant par la suite « risque majeur » qui ont servi de base à la « *politique de gestion des risques* » mise en place dès sa création en 1971 par le ministère de l'environnement. Ce n'est que parallèlement que la notion de « risque pour l'environnement » s'est développée et est devenue dans les années 2000 « risque environnemental ».⁷⁹

Cette dernière notion ne semble pas, *a priori*, avoir de lien avec le droit du travail. En effet, elle renvoie dans un premier temps, et par le biais de la notion de risques naturels, aux « *phénomènes naturels d'origine géoclimatique ou géomorphologique*⁸⁰ (...) dont les effets affectent des espaces (...) vulnérables » car urbanisés.⁸¹ En ce sens, le risque environnemental semble alors se rattacher à des aléas qui seraient « *indépendants de toute activité humaine* ». Par ailleurs, la ligne directrice du ministère de l'environnement, en matière de préoccupations environnementales, visait à cette époque « *la protection de la nature vis-à-vis de l'exploitation de ses ressources par l'homme* ».⁸² Pourtant, les textes faisant un premier lien avec le droit du travail et venant lutter contre la pollution (risque environnemental) issue des activités humaines et industrielles existent depuis bien longtemps nonobstant l'inexistence d'un droit consacré à l'environnement. A titre d'exemple, un décret napoléonien datant de 1810 relatif aux établissements dangereux est venu, déjà à cette époque, contrôler les pollutions industrielles.⁸³ En ce sens, la notion de risque environnemental renverrait davantage à la notion de risque écologique qui regroupe toutes les atteintes portées à « *l'équilibre naturel dans lequel vivent les espèces animales et végétales, et de manière plus étroite aux écosystèmes* ».⁸⁴ Plus concrètement, il fait référence aux pollutions générées par les industries et leur probabilité d'avoir un impact sur l'environnement écologique,

⁷⁷ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 75

⁷⁸ VANULS. C., *Ibid.*

⁷⁹ <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/politiques-environnementales-risques>

⁸⁰ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/geomorphologie/>

⁸¹ VANULS. C., *Ibid.*

⁸² <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/politiques-environnementales-risques>

⁸³ PRIEUR. M., « Environnement, droit et politique », *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 8, Egypte-Etrusques, Editeur à Paris

⁸⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p.84.

notamment l'eau, les sols, l'air etc.⁸⁵⁸⁶ Entre temps et dans les années 2000, un droit propre à l'environnement a émergé ayant pour finalité de protéger notre environnement menacé un peu plus chaque jour par les activités humaines notamment « *en imaginant des systèmes de prévention, de réparation ou de répression adaptés à une meilleure défense contre les agressions de la société moderne* ». ⁸⁷ Ce droit vise alors à mettre en place en premier lieu « *des systèmes de prévention* » de sorte à prévenir la survenance de risques et atteintes à l'environnement.

Le lien entre environnement et droit du travail a pu être réaffirmé au travers de divers travaux doctrinaux tels que ceux réalisés par la Professeure Madame Caroline Vanuls. Elle a pu mettre en exergue dès 2014 qu'il n'était pas pertinent de dissocier l'homme de la nature et notamment des activités économiques et professionnelles. En effet, les activités anthropiques, c'est à dire, « *phénomènes issus de l'action de l'homme* » et trouvant « *son origine (...) dans le dysfonctionnement d'un système technologique ou technique* »⁸⁸ interfèrent dans la sphère environnementale et sont susceptibles de créer des risques environnementaux. Aussi, les entreprises entrent parfaitement, par le biais de leurs activités, dans le cadre de cette notion de risque anthropique. En effet, elles génèrent et généraient déjà en 1810 des risques professionnels vis-à-vis des salariés mais également des risques vis-à-vis de l'environnement. Le nombre important d'accidents écologiques ayant eu lieu en raison des activités humaines et de leur dangerosité en témoigne.⁸⁹ Aujourd'hui, la multiplication des risques en raison des progrès techniques, de l'évolution des nouvelles technologies⁹⁰ et de l'innovation ainsi que la multiplication des obligations légales incombant aux entreprises concernant la protection de l'environnement et les diverses pressions sociales et politiques les incitent, voire les obligent, à prendre en compte le risque environnemental afin de « *réduire leurs externalités négatives* ». ⁹¹⁹² Elle souligne alors qu'il n'est plus possible à notre époque de « *nier l'existence de l'interaction entre la nature et l'homme, ni la capacité de celui-ci à transformer les espaces naturels* » puisqu'il peut « *créer ou provoquer de tels*

⁸⁵ OLIVERO. J., « Les établissements industriels face aux risques environnementaux : proposition d'une taxonomie et analyse des motivations et obstacles à leur gestion » *Revue de l'organisation responsable*, CAIRN, ESKA, 2013/1 Vol. 8, pp. 33-53.

⁸⁶ OLIVERO. J., « Les établissements industriels face aux risques environnementaux : les bassins de Gardanne, de Fosberre et de L'Huveaune. » 3, 2014, Travaux de l'Observatoire Hommes-Milieus. hal-01662395.

⁸⁷ PRIEUR. M., *Ibid.*

⁸⁸ VANULS. C., Art, Préc, p. 82.

⁸⁹ OLIVERO. J., « Les établissements industriels face aux risques environnementaux : proposition d'une taxonomie et analyse des motivations et obstacles à leur gestion » *Revue de l'organisation responsable*, CAIRN, ESKA, 2013/1 Vol. 8, pp. 33-53.

⁹⁰ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 83.

⁹¹ BARDY. J., « *Le passif environnemental de l'entreprise* », Rédaction Lextenso, LPA 8 juill. 2020, n° 155d5, p. 2

⁹² OLIVERO. J., Art, Préc..

aléas » et notamment « *influer sur son intensité ou sa fréquence par sa contribution au réchauffement climatique* ». ⁹³ Également, elle rappelle que ne sont pris en compte que les dommages subis par l'Homme. Aussi, ceux subis par la nature ne sont considérés que lorsqu'ils ont un impact sur ce dernier ⁹⁴ de sorte que le schéma semble être à sens unique : Il s'agit dans un premier temps de protéger l'Homme, et à une autre échelle les travailleurs, des impacts et effets négatifs résultants des risques naturels. Les impacts uniquement subis par la nature sont alors relayés au second plan alors que l'Homme et les travailleurs peuvent être à l'origine de ces risques naturels (réchauffement climatique).

Parce que les risques environnementaux sont « *le produit d'interdépendances multiples entre des processus naturels, technologiques, socioculturels, économiques, géographiques* », qu'ils trouvent leurs « *causes (...) soit dans des phénomènes naturels ; soit dans des faits ou des procédés résultant de l'action de l'homme* » ⁹⁵ et que, comme il a été possible de le constater par le biais de la notion de risque anthropologique, les entreprises peuvent avoir de grandes répercussions négatives tant sur l'environnement qui nous entoure que sur « *les populations avoisinantes, les biens (...) ainsi que le personnel de l'entreprise* », ⁹⁶ les préoccupations environnementales ont une place importante en droit du travail.

II) La présence d'une étroite relation entre ces deux risques

Les risques professionnels et environnementaux sont, *a priori*, deux notions distinctes avec des effets qui leurs sont propres. En effet, le premier a des effets sur les travailleurs, le second sur l'environnement et peut en avoir, par répercussion, sur l'Homme. Néanmoins, peut-on encore dire, aujourd'hui, que ces deux risques sont indépendants ? Il n'est pas opportun de les distinguer si fortement car conjointement ils peuvent tous deux avoir un impact sur l'Homme et sur l'environnement. La distinction entre ces deux notions tend à « *s'estomper* » puisque « *les risques naturels sont parfois imputables, en partie, à l'activité de l'homme et que la nature peut influencer ou amplifier les risques technologiques* ». ⁹⁷ C'est en ce sens que la doctrine, et notamment la

⁹³ VANULS. C., Art, Préc. P.81.

⁹⁴ VANULS. C., *Ibid.*

⁹⁵ VANULS. C., *Ibid.*

⁹⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 83.

⁹⁷ VANULS. C., Art, Préc. p. 84.

Professeure Madame Caroline Vanuls ainsi que ses prédécesseurs, Michel Despax et Alain Supiot⁹⁸ parlent de risque mixte quand ils évoquent le lien entre les risques professionnels et environnementaux : un risque professionnel ayant une dimension écologique « *c'est à dire un risque causé par l'entreprise (un risque industriel) qui affecte à la fois l'environnement et la santé ou la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.* »⁹⁹

Le lien existant entre les risques professionnels et environnementaux témoigne alors de l'importance de la place de l'environnement en droit du travail et de la nécessité pour ce droit et le droit de l'environnement de coopérer notamment lorsque l'un vise à protéger la santé des travailleurs et l'autre vise à protéger la santé de « chaque citoyen » dans son environnement. C'est en ce sens que les deux types de risques peuvent s'enchevêtrer : ils « *présentent un point commun essentiel relatif aux enjeux susceptibles d'être affectés : celui de la santé* ».¹⁰⁰ Les risques professionnels ainsi que les risques environnementaux peuvent porter atteinte à la santé tant des travailleurs que de la population. C'est ainsi que s'est développée la notion de « risque sanitaire », atteinte portée à la santé de manière générale, tant aux travailleurs qu'aux citoyens par le biais des risques environnementaux et professionnels. (B) Les divers accidents industriels majeurs ayant eu lieu depuis un bon nombre d'année témoignent de l'existence de ce lien entre ces deux risques et du réel impact que peuvent avoir les entreprises et industries tant sur les travailleurs, l'environnement que les populations avoisinantes. (A)

A) L'exemple des accidents industriels majeurs

Un nombre important d'accidents industriels/technologiques majeurs¹⁰¹ et catastrophes naturelles ont eu lieu au cours du XXe siècle impactant la santé des travailleurs, l'environnement naturel et la santé des populations. Dans cette étude relative à la place de l'environnement en droit du travail, il ne faut pas les négliger, particulièrement dans le contexte qui est le nôtre depuis 2019 : celui d'une Pandémie liée à la COVID-19 qui crée « *un contexte susceptible de favoriser la survenue d'événements indésirables* »¹⁰² notamment en raison de son impact organisationnel. En effet, nombre de sites industriels ont dû soit fermer, soit reporter les travaux qui étaient initialement

⁹⁸ SUPIOT. A., « 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.

⁹⁹ VANULS. C., Art. Préc, p. 90.

¹⁰⁰ VANULS. C., *Ibid* p. 89.

¹⁰¹ Dir Seveso I 82/501/CEE 24 juin 1982.

¹⁰² https://www.aria.developpement-durable.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/06/Inventaire_2021_Web.pdf

prévus, les délais d'intervention en cas de sinistre ont été rallongés et le respect des consignes de sécurité et de stockage habituel a été mis à mal.¹⁰³ Ils témoignent alors de l'importance pour les entreprises et industries, notamment celles à risques, de prévenir la survenance de ces risques professionnels, environnementaux et sanitaires ainsi que de se préoccuper davantage de l'environnement naturel les concernant. Avant d'en donner quelques exemples, il convient de définir la notion de risques majeurs qui, lorsqu'ils sont industriels, sont issus d'accidents industriels majeurs. Le risque majeur est « *un événement d'origine naturelle ou liée à l'activité humaine, dont l'impact peut mettre en péril le bon fonctionnement de la société, perturber l'activité économique du territoire, porter atteinte à l'intégrité des personnes et des biens, publics ou privés, et menacer l'environnement* ». ¹⁰⁴¹⁰⁵ Les risques industriels majeurs sont quant à eux liés à « *un événement accidentel mettant en jeu des produits ou des procédés dangereux employés au sein d'un site industriel* » et pouvant avoir les mêmes conséquences que le risque majeur. Ces risques se manifestent alors par le biais de divers effets thermiques, toxiques ou mécaniques pouvant être provoqués par des accidents de type explosions ou combustions, déversements de produits, inhalations ou ingestions.¹⁰⁶ Ce risque est exclusivement issu des activités humaines et professionnelles et impacts fortement, lorsqu'il se réalise, l'environnement naturel de l'entreprise sinistrée.

Pour illustration, il est possible de citer divers accidents industriels majeurs provoquant ce type de risque : le coup de poussier en date du 10 Mars 1906, plus grave accident minier d'Europe (explosion meurtrière) ayant eu lieu dans les mines de Courrière en France mais également les rejets de métaux lourds d'une usine chimique au Japon de 1932 à 1966 (Minimata, avec intoxication de la baie et de la pêche locale ainsi que de la population)¹⁰⁷ provoquant une catastrophe sanitaire (intoxication au mercure etc), ainsi que diverses explosions¹⁰⁸ telles que la terrible explosion du réacteur de la centrale nucléaire de Tchernobyl en Ukraine le 26 Avril 1986 et l'explosion d'un

¹⁰³ <https://www.aria.developpement-durable.gouv.fr/synthese/inventaire-des-incidents-et-accidents-technologiques-survenus-en-2020/>

¹⁰⁴ <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Prevention-des-risques/Prevention-et-gestion-des-risques2/Prevention-et-gestion-des-risques2/Les-risques-sanitaires/>

¹⁰⁵ <https://www.seine-maritime.gouv.fr/Politiques-publiques/Securite-et-Defense/Securite-civile/Risques-naturels-et-technologiques/Risque-industriel/Definition-du-risque-industriel>

¹⁰⁶ <https://www.seine-maritime.gouv.fr/Politiques-publiques/Securite-et-Defense/Securite-civile/Risques-naturels-et-technologiques/Risque-industriel/Definition-du-risque-industriel>

¹⁰⁷ <https://www.futura-sciences.com/planete/definitions/developpement-durable-catastrophe-baie-minamata-6751/>

¹⁰⁸ L'explosion de la poudrerie de Saint Chamas en 1936 en raison d'une réaction instable au sein d'un réservoir de TNT, celle du 16 Avril 1947 de la cargaison de nitrate d'ammonium d'un navire Français aux Etats Unis, celle de cuves de gaz liquéfié sous pression en 1966 dans une raffinerie du coté de Lyon ou encore celle d'une raffinerie en France le 9 Novembre 1992 en raison d'une fuite de gaz. Etc.

stock de nitrate d'ammonium sur le site chimique d'AZF à Toulouse le 21 Septembre 2001. Par ailleurs, le déversement de produits par le biais des naufrages et ruptures de barrages¹⁰⁹ à la suite d'erreurs professionnelles menacent aussi l'environnement et les populations. À ce titre, il est possible de citer les marées noires¹¹⁰ telles que la première grande marée noire en date du 18 Mars 1967 ayant eu lieu sur la côte de Cornouailles ainsi que celle en date du 20 Avril 2010 en raison du naufrage de la plateforme DeepWater dans le Golf du Mexique. D'autres accidents industriels majeurs¹¹¹ ont également eu un impact tels que la pollution accidentelle au cyanure du Danube le 30 Janvier 2000, le déversement accidentel d'insecticide le 23 Juin 1969 polluant le Rhin, ainsi que la fameuse fusion de réacteur le 11 Mars 2011 dans la centrale nucléaire de Fukushima à la suite d'un séisme et tsunami au large du Japon.¹¹²¹¹³ Enfin, les accidents industriels majeurs les plus récents et ayant eu un impact en terme environnemental et sanitaire sont ceux ayant eu lieu le 26 Septembre 2019 sur le site de Lubrizol à Rouen à la suite d'un incendie nécessitant l'intervention de L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS)¹¹⁴¹¹⁵ et l'explosion de nitrate d'ammonium le 4 Août 2020 au port de Beyrouth au Liban ravageant des quartiers entiers et faisant 218 morts. Comme en témoigne ces derniers accidents industriels et malgré le développement des législations et obligations vis-à-vis des entreprises visant à limiter les accidents industriels majeurs ayant un impact négatif sur l'environnement, l'existence d'un risque est toujours présent.

Au travers de ces exemples, il est possible de constater l'impact que peuvent avoir les activités humaines, notamment par la réalisation du risque,¹¹⁶¹¹⁷ sur la santé des membres composants l'environnement naturel : la faune et la flore, les Hommes, la population de manière large et plus particulièrement les travailleurs, premiers êtres humains au contact de ces risques

¹⁰⁹ Les ruptures de barrages sont également à l'origine de risques majeurs telles que la rupture d'un barrage dans le Var le 2 Décembre 1959 provoquant une vague de 60 mètre de haut, celle d'Italie en 1985 déversant plus de 150 000 M3 de boue et détruisant une partie d'un village voisin, l'effondrement de deux barrages miniers au Brésil provoquant la pollution aux métaux lourds du Rio Docs en 2015.

¹¹⁰ Celle du 16 Mars 1978 sur les côtes bretonnes, celle en Juin 1979 en raison de l'explosion d'une plateforme pétrolière Ixtoc 1 au Golf du Mexique, celles en raison du naufrage d'un navire au large de l'Alaska en 1989 et du naufrage de l'Erika au large des côtes bretonnes le 12 Décembre 1999, etc.

¹¹¹ L'échappement du réacteur d'une usine SEVESO en Italie d'un nuage de dioxine en 1976, la fusion de réacteur dans la centrale de Three Mile Island aux USA le 28 Mars 1979, la fuite de 40 tonnes de gaz toxique d'une usine de pesticides à Bhopal en 1984, l'extinction d'un incendie ayant eu lieu en 1986 d'une usine située à Bâle provoquant ainsi le déversement de milliers de m3 d'eau polluée aux pesticides dans le Rhin, le déversement de boues rouges toxiques dans le Danube à la suite d'une rupture d'un réservoir d'une usine située en Hongrie en 2010.

¹¹² <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/quelques-grands-accidents-depuis-xxe-siecle>

¹¹³ VANULS. C., « Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 93.

¹¹⁴ <https://www.ineris.fr/fr/ineris/institut-bref/ineris-expert-public-maitrise-risques-industriels-environnementaux>

¹¹⁵ <https://www.ineris.fr/fr/risques/dossiers-thematiques/intervention-ineris-incendie-lubrizol-rouen-decryptage>

¹¹⁶ <https://lejournel.cnrs.fr/articles/accidents-industriels-catastrophes-naturelles-la-societe-face-au-risque>

¹¹⁷ Unité CNRS/Université Gustave Eiffel/École des Ponts ParisTech.

industriels majeurs. Il est également possible de constater que la réalisation de ces accidents provient la plupart du temps d'erreurs professionnelles. Cela témoigne une nouvelle fois de l'importance de la place des préoccupations environnementales en droit du travail. En effet, si les salariés avaient été suffisamment gérés, organisés, informés et formés¹¹⁸ aux bonnes pratiques et aux risques associés à leur activité, l'accident ne se serait peut-être pas produit.

Certaines catastrophes naturelles ont aussi impacté les industries et entreprises et ont donc été à l'origine d'accidents industriels majeurs ayant des conséquences sur les populations avoisinantes, leurs biens et l'environnement.¹¹⁹ Le terme utilisé pour désigner ce phénomène est celui de « NaTech » : « contraction de « Naturel » et de « TECHnologique » ». ¹²⁰ Il s'agit plus concrètement d'un « accident technologique engendré par un événement naturel » tels que les inondations, des fortes chaleurs, le vent, des séismes et tsunamis, la foudre, des glissements de terrains, les éruptions.¹²¹ Par ailleurs, leur fréquence et intensité augmentent en raison du changement climatique de sorte qu'elles font l'objet d'une attention plus particulière des services qui les surveillent. En effet, 9% des événements ayant eu lieu en France en 2018 sont des accidents d'origine « NaTech ». ¹²² Nous ne citerons que quelques exemples de catastrophes naturelles telles que le Séisme de magnitude 9 ayant eu lieu le 11 Mars 2011 au Japon. Il créa un tsunami provoquant la catastrophe nucléaire de Fukushima.¹²³ Également, l'Ouragan Harvey en date du 27 Août 2017 provoquant des inondations à l'origine des explosions de peroxydes organiques survenues le 31 Août sur le site pétrochimique d'Arkema au Texas¹²⁴ ainsi que plus récemment, la suspension de l'activité du terminal méthanier de Montoir-de-Bretagne en raison de fuites de gaz possiblement survenues à la suite de mouvements des sols.¹²⁵¹²⁶¹²⁷

Ces risques issus d'accidents industriels majeurs et provoqués par des erreurs humaines ou catastrophes naturelles impactent alors tous les types de populations composant une société ainsi

¹¹⁸ VANULS. C., « Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, pp. 95-98, p.104.

¹¹⁹<https://www.seine-maritime.gouv.fr/Politiques-publiques/Securite-et-Defense/Securite-civile/Risques-naturels-et-technologiques/Risque-industriel/Definition-du-risque-industriel>

¹²⁰ <https://www.ineris.fr/fr/risques/dossiers-thematiques/risque-natech-prevenir-impact-evenement-naturel-installation>

¹²¹ Art. Préc, site internet ineris : dossiers thématiques.

¹²² Art. Préc, site internet ineris : dossiers thématiques.

¹²³ VANULS. C., « Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 93.

¹²⁴ <https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/quelques-grands-accidents-depuis-xxe-siecle>

¹²⁵ <https://france3-regions.francetvinfo.fr/pays-de-la-loire/loire-atlantique/saint-nazaire/saint-nazaire-le-terminal-methanier-isole-du-reseau-apres-la-decouverte-de-fuites-de-gaz-2091640.html>

¹²⁶ <https://www.loire-atlantique.gouv.fr/content/download/48012/313631/file/2021%2005%2012%20APC%202021-ICPE-145%20SOCIETE%20ELENGY.pdf>

¹²⁷ ARR. de prescriptions complémentaires N°2021/ICPE/145, Société ELENGY, Montoir de Bretagne. Préfet de la Loire Atlantique.

que l'environnement, la faune et la flore. Ils peuvent alors être à l'origine de divers risques sanitaires.

B) La naissance du risque sanitaire

Il est largement admis que les entreprises et industries, par le biais de leur activité et notamment au travers des accidents industriels majeurs, créent et développent divers risques professionnels et environnementaux impactant l'environnement, la santé des travailleurs, mais également la santé de la population. En effet, « *ce sont souvent, des erreurs professionnelles commises par les travailleurs du site qui sont à l'origine des accidents* » industriels majeurs, souvent en raison de conditions de travail dégradées, d'absence de formation et d'information de ces derniers sur les produits utilisés.¹²⁸ Les salariés et travailleurs, en réalisant leur activité professionnelle peuvent alors mettre en danger leur santé (risques professionnels) et, par la même, porter atteinte à l'environnement (risques environnementaux). Cependant, cette atteinte ne s'arrête pas à l'environnement naturel entourant l'entreprise. Elle peut être plus importante encore puisqu'en portant atteinte à l'environnement, ces travailleurs et leur entreprise portent également atteinte aux êtres qui le composent : la faune et la flore dans un premier temps mais également la population et, par un effet de ricochet, les travailleurs eux-mêmes travaillant dans cet environnement dégradé. A titre d'exemple, et comme il a été possible de le constater, en déversant des produits et substances chimiques et toxiques dans la nature, l'entreprise par le biais de ses travailleurs, dégrade en premier lieu l'environnement naturel, la faune et la flore dans lequel se retrouve la substance mais elle porte également atteinte à la santé des populations avoisinantes risquant d'entrer en contact avec cette dernière.¹²⁹¹³⁰¹³¹¹³²¹³³¹³⁴ Ainsi, le risque de plus grande ampleur que ne sont le risque professionnel et le risque environnemental pris isolément, pour lesquels les travailleurs peuvent être à l'origine est

¹²⁸ VANULS. C., Art, Préc. p. 104.

¹²⁹ MONTEIRO. E., « Chroniques - chronique de jurisprudence » Varia, *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 2018/2 N°2, D. p. 278.

¹³⁰ Crim. 28 juin 2017, N° 16-82.973, Dr. pénal 2017, comm. 164, note J.-H. Robert : Une société est poursuivie pour avoir déversée dans les eaux des substances ayant entraîné des effets nuisibles sur la santé de la faune ou de la flore. L'exposition concerne ici aussi bien la vie humaine que la vie animale dans sa biodiversité.

¹³¹ Crim. 19 décembre 2017, N° 16-86.003 : Pollution d'un étang par une société à la suite de déversement d'eaux usées chargées en bactéries/virus nuisibles et qui n'étaient donc pas traitées. Cette pollution peut entraîner des effets nuisibles sur la santé, la flore et la faune.

¹³² VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 107.

¹³³ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

¹³⁴ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

le risque dit « risque sanitaire ». Ce risque est alors lié à l'activité industrielle et résulte de l'utilisation de produits dangereux et toxiques, de diverses ambiances physiques ou de divers risques d'accidents industriels majeurs¹³⁵ pouvant mettre en danger la santé des travailleurs et populations mais également l'environnement naturel dans lequel ces acteurs évoluent.

Le risque étant par définition un « *danger, inconvénient plus ou moins probable auquel l'agent est exposé* », ¹³⁶ il devient alors « sanitaire » lorsque l'entreprise ou l'industrie, en plus de porter atteinte à la santé de leurs travailleurs, portent atteinte à la santé de la population avoisinante dans le cadre de l'activité professionnelle de ses salariés. Le risque sanitaire peut donc être défini comme « *un risque immédiat ou à long terme représentant une menace directe pour la santé des populations nécessitant une réponse adaptée du système de santé* » ¹³⁷ et correspond plus concrètement « *à la probabilité que survienne un événement nuisible à la santé d'un individu ou d'un groupe d'individus* ». ¹³⁸ La probabilité que ce risque sanitaire se développe, se réalise et soit dangereux pour la population est d'autant plus forte lorsque l'on sait que l'industrialisation des modes de production en est l'une des causes, et tout particulièrement en cas d'erreur, de mauvaise utilisation ou de mauvais entretien par les salariés des outils et matières dans le cadre de la production. Il peut en découler des impacts et effets sur l'environnement et les populations ayant lieu « *à des dizaines de kilomètres de la source (ce fut le cas lors de la grande épidémie de légionellose dans le Nord de la France en 2004)* », pire encore « *à des milliers de kilomètres du lieu de production comme l'épisode de la vache folle l'a montré à la suite de la modification d'un process de production* » en Angleterre. ¹³⁹¹⁴⁰¹⁴¹ C'est ainsi que l'« *on passe d'un accident industriel à une crise sanitaire de grande ampleur* ». ¹⁴² L'épidémie de COVID-19 ayant eu lieu fin 2019 et dont l'origine (professionnelle ou animale) est encore méconnue, témoigne aujourd'hui de cette réalité. Les entreprises et industries peuvent donc avoir un impact sur leurs travailleurs, sur l'environnement ainsi que sur les populations avoisinantes mais également sur les populations vivant dans un département, une région voire un pays éloigné du site pollué ou dégradé.

¹³⁵ VANULS. C., Art. Préc p. 89.

¹³⁶ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/risque/69557>

¹³⁷ <https://www.gouvernement.fr/risques/risques-sanitaires>

¹³⁸ <http://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/risque-sanitaire>

¹³⁹ DAB. W., « *Santé et environnement : les nouveaux visages des risques sanitaires liés à l'environnement* », Ed. Presses Universitaires de France, Coll. que sais-je ?, 2012, p. 128.

¹⁴⁰ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 101.

¹⁴¹ <https://www.techno-science.net/glossaire-definition/Crise-de-la-vache-folle.html>

¹⁴² VANULS. C., Art. Préc. p. 103.

Pouvant créer des risques infectieux ou maladie pour les populations tels que des pandémies grippales¹⁴³ ou par exemple des maladies relatives à une forte exposition à l'amiante, les entreprises ont donc un rôle primordial à jouer dans la prévention des risques qui leur sont propres tels que les risques professionnels pour lesquels elles ont des obligations à respecter, mais également au regard des risques sanitaires impactant davantage de monde et étant de plus grande ampleur. Ce rôle est d'autant plus important que « *les risques à gérer ont changé de nature, passant des situations accidentelles et des pollutions massives induisant des pathologies aiguës, à des situations d'exposition quasi permanentes pouvant conduire à des effets chroniques* ». ¹⁴⁴

Parce que les entreprises et industries ont un impact sur la santé des travailleurs, de l'Homme et sur l'environnement, il est « *indispensable de garantir le bon état écologique et chimique des milieux qui sont récepteurs de nos déchets et rejets* » de manière à « *protéger la santé de toute la population quelle que soit la fragilité de ses membres (immunodéprimés, enfants en bas âge, personnes âgées* » ou handicapées...). Comme l'évoque Monsieur Levi, « *Le coût de ces mesures de prévention est très important. Mais ne rien faire induirait des coûts environnementaux et sociétaux tout aussi importants, sinon supérieurs.* » ¹⁴⁵ En connaissance de cause, il est primordial que ces dernières s'adaptent et apprennent à réduire leur impact sur l'environnement.

SECTION II : L'adaptation de l'entreprise face aux impacts environnementaux découlant de ses activités

L'entreprise, de par ses activités, impact l'environnement. Cet impact se caractérise notamment par une dégradation de la faune et de la flore mais également par un changement climatique sans précédent. D'ailleurs, l'un et l'autre sont étroitement liés. En effet, le cinquième rapport du Groupe d'expert Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat (GIEC)¹⁴⁶ confirme l'impact de l'homme « *sur le système climatique* » et affirme que les gaz à effet de serre (GES) émis, notamment par les entreprises et industries, sont la cause principale du changement climatique que nous vivons et allons encore vivre ces prochaines années. ¹⁴⁷

¹⁴³ <https://www.gouvernement.fr/risques/risques-sanitaires>

¹⁴⁴ DAB. W., « *Santé et environnement : les nouvelles approches pour évaluer l'impact de l'environnement sur la santé* », Ed. Presses Universitaires de France, Coll. que sais-je ?, 2012, pp. 63-94.

¹⁴⁵ LEVI. Y., L'eau douce dans le monde, « *Risque environnementaux et risques sanitaires liés à la contamination des eaux* », Annales des mines - Responsabilité et environnement 2017/2 N°86, F.F.E, p. 140.

¹⁴⁶ IPCC, 2014

¹⁴⁷ GUIOT. J., « *Limiter l'augmentation des températures bien en dessous de 2°C : est-ce un objectif atteignable ?* », *Revue juridique de l'environnement*, 2017/HS17 (n°Spécial), pp. 23-32.

Cependant, ce changement climatique ainsi que les dégradations environnementales n'impactent pas uniquement l'environnement naturel et les êtres qui le composent. Il se répercute également sur l'Homme et, tout particulièrement sur les travailleurs, notamment en termes d'emploi (I). Afin de ne pas en subir les conséquences sur le marché du travail et de l'emploi, les entreprises et industries se trouvent alors dans l'obligation de s'adapter et d'évoluer constamment. Ainsi, elles doivent nécessairement agir en faveur du développement des compétences de leurs salariés en matière environnementale. (II)

I) Les conséquences des impacts environnementaux sur l'emploi

Les impacts environnementaux des entreprises et industries, notamment par le biais des accidents industriels majeurs, sont de plusieurs ordres : diverses dégradations de la faune et de la flore mais également l'existence d'un changement climatique. Par ailleurs, nous avons également mis en exergue que ces impacts environnementaux ont des conséquences sur les entreprises notamment par la notion de risques naturels. En effet, les dégradations environnementales, les catastrophes naturelles et le changement climatique peuvent impacter le fonctionnement même d'une entreprise alors qu'elle peut en être à l'origine. C'est ainsi que le droit du travail doit se saisir des préoccupations environnementales. Ces divers phénomènes peuvent alors affecter le marché du travail et de l'emploi et témoignent de l'importance de ces préoccupations. (A) Cependant, ces effets sur le marché du travail vont également s'accompagner d'une transformation des emplois pouvant s'adapter aux préoccupations environnementales mais aussi générer une création d'emplois spécifiques dits « emplois verts ». (B)

A) Les effets négatifs des impacts environnementaux sur l'emploi

La plupart des « *travailleurs dans le monde tirent leurs revenus de l'exploitation de ressources naturelles ou d'activités polluantes* ». Au regard des politiques et démarches volontaires en faveur de la protection de l'environnement dans les entreprises, il est alors légitime de se demander comment il est possible de « *faire évoluer ces emplois pour prendre en compte la nécessaire protection de l'environnement ?* ».¹⁴⁸ En effet, la volonté de plus en plus grande des

¹⁴⁸ BAZILLIER. R., « *Travail et environnement, le travail, grand oublié du développement durable* », Ed. Cavalier Bleu Eds, Coll. EDDen, septembre 2011, pp. 103-144.

pouvoirs publics et entreprises d'emprunter le chemin d'une transition écologique va nécessairement impacter le marché du travail et de l'emploi ainsi que les revenus des travailleurs et leurs modes de vie.¹⁴⁹

La première conséquence du changement climatique et de la transition écologique devant l'accompagner, consiste en une perte d'emploi pour certains travailleurs. Par ailleurs, les lieux de travail actuellement existants vont évoluer et parfois disparaître au même titre que les emplois considérés comme inadaptés à un tel phénomène. Ainsi, au vu de cet impact sur le marché du travail, nombreux sont ceux (notamment les représentants des travailleurs) qui « *se sont engagés dans un lobbying au niveau national et international contre des mesures contraignantes* » dans ce domaine.¹⁵⁰ Aussi, « *La question du changement climatique* » ainsi que celle de « *ses conséquences sur l'emploi* » doit impérativement être « *prise au sérieux au sein des entreprises* ». ¹⁵¹

En termes d'emploi, le changement climatique et les dégradations portées à l'environnement ne sont pas à négliger puisqu'« *1,2 milliard d'emplois dépendent directement de la gestion efficace et de la durabilité d'un environnement sain* ». Il s'agit notamment de ceux dans le domaine de « *l'agriculture et de la pêche* ». Ces emplois reposent « *sur des processus naturels tels que la purification de l'air et de l'eau, le renouvellement et la fertilisation des sols (...) la modération des températures extrêmes et la protection contre les tempêtes, les inondations et les vents violents* » etc.¹⁵²¹⁵³ Concrètement, le réchauffement de la planète est à l'origine de catastrophes naturelles ayant directement un impact sur les entreprises et industries : l'augmentation de la température, des incendies, des précipitations et pluies diluviennes, la sécheresse et l'assèchement des lacs, rivières et points d'eau impactant ainsi la productivité du travail notamment dans ces secteurs ainsi que dans celui du bâtiment.¹⁵⁴¹⁵⁵¹⁵⁶ Aussi, au regard des diverses projections et études climatiques, « *les phénomènes météorologiques extrêmes* » sont amenés à être plus intenses et fréquents ce qui n'est pas de bonne augure pour les activités humaines et économiques. Le stress thermique¹⁵⁷ et « *la hausse de la température mondiale de 1,5°C d'ici à la fin de ce siècle laissent augurer qu'en 2030,*

¹⁴⁹ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, N° 60.

¹⁵⁰ BAZILLIER. R., Art. Préc. pp. 103-144.

¹⁵¹ BIT, HOFMAN. M., *Ibid.*

¹⁵² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁵³ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », 1ère Ed. 2018

¹⁵⁴ BIT., *Ibid.*

¹⁵⁵ <https://news.un.org/fr/story/2019/07/1046612>

¹⁵⁶ BIT., « *Travailler sur une planète plus chaude, l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* » Genève, Organisation internationale du travail, 2019.

¹⁵⁷ Chaleur trop importante par rapport à ce que le corps de l'homme peut tolérer notamment sans subir de problèmes physiques et physiologiques.

2,2% du total des heures travaillées dans le monde seraient perdues », « soit une perte de productivité équivalent à 80 millions de postes à plein temps », mais également qu'une augmentation de la vulnérabilité des travailleurs et des risques professionnels aura lieu.¹⁵⁸¹⁵⁹ Ainsi, « les dommages » associés à ces phénomènes « pèseront (...) sur la croissance du PIB, (...) et les conditions de travail », les différentes « formes de dégradation de l'environnement nuisant à la santé des travailleurs, à leur revenu, à leur sécurité alimentaire et énergétique, ainsi qu'à leur productivité. »¹⁶⁰¹⁶¹ Enfin, les entreprises sinistrées à la suite de tels dommages seront contraintes de fermer et cela impliquera une perte, voire une destruction des emplois sur le territoire concerné. Le droit du travail doit alors accompagner ces pertes et destructions notamment pour que les salariés concernés retrouvent le plus rapidement possible un emploi.

Il en est de même à la suite d'un accident industriel majeur. Dans ce cadre, l'environnement naturel subit de nombreux effets négatifs provoquant là aussi des catastrophes naturelles ayant des conséquences sur les entreprises. Dans cette situation, deux solutions sont envisageables. Dans le meilleur des cas, les travailleurs des entreprises victimes de cet accident industriel majeur et de cette catastrophe seront placés sous le régime de l'activité partielle dit total¹⁶² et bénéficieront d'un maintien de rémunération par un mécanisme d'indemnisation « *le temps de la reconstruction* » de l'entreprise. A l'inverse, dans le cas où ces entreprises se voient contraintes de fermer leurs portes, les travailleurs perdront alors leur emploi.¹⁶³ Il est cependant important de relativiser les choses et de rappeler qu'en cas de catastrophes naturelles subit par une entreprise, la Cour de cassation en sa chambre sociale¹⁶⁴ retient une conception restrictive et bienvenue de la caractérisation de la force majeure afin de protéger l'emploi. Habituellement, en cas de force majeure, notion définie par la chambre sociale comme « *un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat de travail* »¹⁶⁵ mais également imprévisible,¹⁶⁶ le contrat de travail du salarié

¹⁵⁸ <https://news.un.org/fr/story/2019/07/1046612>

¹⁵⁹ BIT., Art, Préc.

¹⁶⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁶¹ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », 1ère Ed. 2018.

¹⁶² MEYER. N., « *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable : Risques naturels et relations de travail* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, Wolters Kluwer, 17 juin 2010 pp. 185-214.

¹⁶³ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 108.

¹⁶⁴ Cass. Soc., 25 octobre 1995, D. 1995, IR, p. 258.

¹⁶⁵ 3 arrêts Cass. Soc., 12 février 2003, D.2003, p.1656, note N.Daimez, JCP G 2003,I, N°156, JSL 2003, N°120, Gaz. Pal 22 mai 2003, N°142. : Un cyclone a détruit 70% d'un village total. Il n'est pas considéré comme cas de force majeure et ne permet pas la rupture des contrats de travail même si la reconstruction de l'hôtel est incertaine. En effet, il est possible de poursuivre l'exécution des contrats de travail et il est possible de caractériser une cause économique réelle et sérieuse de licenciement. Il est donc possible de recourir au licenciement pour motif économique.

¹⁶⁶ Cass. Soc., 20 mai 2009, N°08-10.637, Inédit : rappelle la condition d'irrésistibilité pour caractériser la force majeure.

peut être rompu. Néanmoins, la Cour de cassation ne retient pas automatiquement l'état de catastrophe naturelle comme cas de force majeure permettant de rompre le contrat de travail des salariés concernés. Elle offre également la possibilité d'entamer une procédure de licenciement pour motif économique davantage protectrice, puisqu'elle comporte une obligation de reclassement devant être respectée par l'employeur.¹⁶⁷ Par cette conception restrictive, la Cour de cassation vise à protéger et sauvegarder l'emploi en tenant compte du caractère naturel de la catastrophe et de son impact sur l'Homme.¹⁶⁸

Par ailleurs, la raréfaction des ressources naturelles provoquée par le réchauffement climatique et dans un même temps par la consommation des entreprises ; ainsi que l'inexploitabilité des terres en découlant¹⁶⁹ peut conduire, faute de pouvoir s'adapter à un tel phénomène en raison des « *modes de production non viables* », ¹⁷⁰¹⁷¹ à la fermeture d'un service ou d'une unité, d'une entreprise voire d'un secteur d'activité impliquant alors des ruptures de contrat de travail et la destruction des emplois correspondants sur ce territoire. Ainsi, la dégradation de l'environnement et la hausse des températures « *menace ces services écosystémiques et les emplois qui en dépendent* ». ¹⁷²¹⁷³

Quoiqu'il en soit, le risque de perte d'emploi et de disparition de celui-ci est tout de même avéré. Ainsi, l'impact n'est plus seulement environnemental et sanitaire, il devient alors économique et peut être à l'origine de l'aggravation de « *l'état de pauvreté dans certaines zones géographiques les plus démunies* ». En effet, ce sont les travailleurs dits « vulnérables », des pays émergents et « *d'autres groupes défavorisés* » qui seront les plus assujettis aux « *effets de la dégradation de l'environnement sur le monde du travail* » et « *qui sont les plus touchés par les conséquences du changement climatique* ». ¹⁷⁴¹⁷⁵ Cet état de pauvreté peu s'exacerber et s'intensifier par le départ de la population cherchant à fuir une zone dévastée dans laquelle elle ne trouvera plus

¹⁶⁷ 3 arrêts Cass. Soc., 12 février 2003, D.2003, p.1656, note N.Daimez, JCP G 2003,I, N°156, JSL 2003, N°120, Gaz. Pal 22 mai 2003, N°142.

¹⁶⁸ MEYER. N., « *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable : Risques naturels et relations de travail* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, Wolters Kluwer, 17 juin 2010 pp. 185-214.

¹⁶⁹ VANULS. C., Art. Préc, p. 108.

¹⁷⁰ GUYOT. H., « *Le droit du travail et l'environnement* », SSL, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

¹⁷¹ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

¹⁷² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁷³ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

¹⁷⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁷⁵ BIT., Art. Préc.

d'emploi.¹⁷⁶ Néanmoins, un tel effet sur le marché du travail et de l'emploi est à relativiser en raison du développement des emplois dits « emplois verts » venant contrebalancer la tendance depuis quelques années.

B) Le développement des emplois verts en réponse

La baisse des activités polluantes découlant des « *politiques d'atténuation* » du réchauffement climatique (Exemple : la « *limitation de la hausse de la température (...) et promotion des énergies renouvelables* »)¹⁷⁷ peut conduire à une disparition voire destruction des emplois notamment dans les secteurs les plus polluants. Par ailleurs, le réchauffement climatique et les effets environnementaux indésirables imputables notamment à notre consommation énergétique, accidents industriels majeurs et catastrophes naturelles ; et impactant les entreprises et industries, aggravent la situation de pauvreté des territoires affectés. Effectivement, « *Les principales répercussions du changement climatique en matière sociale au cours des prochaines décennies (...) viendront (...) du caractère de plus en plus imprédictible du climat* ».¹⁷⁸ Cependant, ce phénomène relatif à la destruction des emplois est à relativiser puisque ces politiques ainsi que les mesures d'adaptation les accompagnant (Exemple : « *la conversion à une pratique agricole résiliente* »)¹⁷⁹ ont une force incitative vis-à-vis des entreprises. Ces dernières vont ainsi chercher à « *développer et à adopter des technologies plus efficaces, stimulant (...) l'emploi dans des professions clés et la productivité* ».¹⁸⁰¹⁸¹ « *En Europe, les impulsions relatives au développement durable constituent (...) un gisement important d'emplois nouveaux : ceux de l'économie verte (...) et les emplois dits « verts »* ».¹⁸²

Ces types d'emplois émergent depuis quelques années et visent à se substituer, petit à petit, aux emplois des activités polluantes. Ils témoignent alors de la place que doit occuper l'environnement dans les politiques sociales. Néanmoins, il est possible de se demander en quoi ils consistent ? Il est alors primordial de définir et encadrer cette notion. Aussi, les « emplois verts »

¹⁷⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 108.

¹⁷⁷ BIT., *Ibid.*

¹⁷⁸ BIT., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

¹⁷⁹ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

¹⁸⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁸¹ BIT., Art, Préc.

¹⁸² BEGUIN. P, PUEYO. V, CASSE. C., « *Réflexions sur les liens entre le travail humain et le développement durable* », RDT, 2021 p. 306.

sont définis comme « *des emplois réduisant l'impact sur l'environnement des entreprises et des secteurs économiques, pour le ramener à des niveaux acceptables* ». ¹⁸³ Ils sont ainsi « *dédiés à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages* » portés sur l'environnement naturel dans lequel l'Homme évolue. ¹⁸⁴ Au regard de cette définition, leur périmètre est déterminé : ce sont des emplois ayant un impact positif pour l'environnement et qui peuvent se trouver « *dans tous les secteurs : l'agriculture, l'industrie, les services et l'administration* » ¹⁸⁵ mais également dans la recherche et le développement. ¹⁸⁶¹⁸⁷ Par ailleurs, les potentielles créations d'emplois de l'économie verte sont également mis en exergue. ¹⁸⁸ A titre d'exemple, « *la production de véhicules propres pourrait (...) créer jusqu'à 3,8 millions d'emplois dans le monde* » nombre pouvant « *être multiplié par 3 ou 4 si l'on y ajoute les investissements dans les transports publics* ». ¹⁸⁹ Ainsi, grâce à l'économie verte, les pertes d'emploi issues des activités polluantes « *seront plus que compensées* » et les impacts négatifs des changements climatiques sur « *la croissance du PIB, l'emploi et les inégalités peuvent être minimisés* ». ¹⁹⁰¹⁹¹ Dernièrement, l'institution d'« une garantie à l'emploi vert » ¹⁹² a été proposée par « *deux think tanks* ¹⁹³ (...) *afin de créer un million d'emplois verts* ». Le but ici est alors « *de proposer « un emploi à ceux qui en sont durablement privés, tout en contribuant à l'effort de reconstruction écologique de notre pays* ». ¹⁹⁴

En plus d'agir en faveur de l'environnement, ces emplois ont également un rôle en matière de travail décent. En effet, quand bien même il n'existe pas encore de cadre juridique et de dispositifs normatifs les concernant, ils contribuent à l'essor d'une croissance économique durable ainsi qu'à la sortie de la pauvreté d'un territoire puisqu'ils visent « *une forte productivité de la main-d'oeuvre* » avec « *de faibles émissions en GES* » et garantissent « *de bonnes conditions de vie*

¹⁸³ Rapport du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et du Bureau international du travail de 2008.

¹⁸⁴ BEGUIN. P, PUEYO. V, CASSE. C., Art, Préc, p. 306.

¹⁸⁵ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

¹⁸⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_098506.pdf

¹⁸⁷ UNEP., « *Green Jobs : Towards decent work in a sustainable, low-carbon world.* », Worldwatch Institute, September 2008, United Nations Environment Programme, p. 47.

¹⁸⁸ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., Art, Préc, pp. 49-63.

¹⁸⁹ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., *Ibid*, p. 49-63.

¹⁹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁹¹ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

¹⁹² Dispositif dont l'inspiration provient des « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD).

¹⁹³ Institut Rousseau et Hémisphère gauche.

¹⁹⁴ DURAS. S., « Deux think tanks proposent d'instituer « une garantie à l'emploi vert » », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. LSQ - Le dossier pratique, N° 43/2021, 5 mars 2021.

et niveaux de revenus ». ¹⁹⁵ La destruction puis substitution des emplois polluants par ces emplois verts est alors évidente. Il est possible de constater que de tels emplois existent déjà (ils sont « *estimés à quatre millions d'emplois en France* » ¹⁹⁶) et qu'ils bénéficient d'un grand succès. En effet, ils « *relèvent de programmes facilement réalisables (...) et concernent des technologies existantes, rentables et fortement génératrices d'emplois* ». ¹⁹⁷ Ainsi, va s'ajouter aux modèles traditionnels d'« *extraction, production, utilisation et élimination (...) une économie circulaire (...) mettant en application des méthodes de « réutilisation, recyclage, remise à neuf et réparation (...) créant environ 6 millions de nouvelles possibilités d'emploi dans le monde* ». ¹⁹⁸¹⁹⁹ Néanmoins, cette création d'emploi doit être relativisée au regard de certaines études et recherches démontrant qu'il s'agirait plutôt d'« *une redistribution des emplois à l'intérieur et entre les secteurs d'activité mais pas nécessairement d'un accroissement en valeur absolue des niveaux d'emplois* ». ²⁰⁰ Par ailleurs et de manière évidente, cette redistribution ne s'effectuera qu'en direction des travailleurs ayant bénéficié d'une formation et d'un développement des compétences en faveur de tels emplois. Ainsi, les travailleurs ayant perdu leur emploi traditionnel et qui ne se formeront pas aux nouveaux emplois, ne seront pas ceux qui se les verront attribuer. Ils risquent alors de se maintenir dans un état de pauvreté faute de pouvoir être employables. ²⁰¹

Le développement des emplois verts et décents semble alors être une réponse adaptée « *aux inquiétudes concernant l'évolution du marché du travail, la réduction de la pauvreté et le développement* » ²⁰²²⁰³ puisqu'ils visent « *à favoriser la création et le développement d'activités et d'emplois compatibles avec la protection de l'environnement* ». ²⁰⁴ Grâce à eux, le lien existant « *entre le changement climatique et le développement* » pourra alors évoluer de manière positive. ²⁰⁵

¹⁹⁵ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

¹⁹⁶ BEGUIN. P, PUEYO. V, CASSE. C., « *Réflexions sur les liens entre le travail humain et le développement durable* », RDT, 2021 p. 306.

¹⁹⁷ BIT., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

¹⁹⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

¹⁹⁹ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

²⁰⁰ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

²⁰¹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 Janvier 2015, p. 179.

²⁰² BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

²⁰³ <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--fr/index.htm>

²⁰⁴ HEAS. F., « *La protection de l'environnement en droit du travail* », RDT, 2009, p. 565.

²⁰⁵ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, n° 60.

Néanmoins, l'existence de tels emplois n'a pas de sens si les travailleurs ne bénéficient pas d'une formation adaptée et d'un développement de leurs compétences en matière environnementale.

II) Le nécessaire développement des compétences des salariés

Les phénomènes climatiques, ainsi que la dégradation de l'environnement issue des activités humaines et économiques, réduisent la productivité des travailleurs et impliquent une destruction des emplois.²⁰⁶ Il est alors primordial de sensibiliser les salariés, et plus largement les travailleurs, aux impacts environnementaux de leur activité (A) mais également de les former aux préoccupations environnementales. C'est en ce sens que le droit du travail doit se « verdir » et intégrer les préoccupations environnementales. En effet, il est de leur intérêt, notamment en termes d'employabilité et de développement des compétences, de bénéficier d'une formation professionnelle et écologique (B). Par ailleurs, « *la mise en oeuvre de la stratégie des entreprises et de l'organisation du travail, prenant en compte (...) la dimension écologique, passe (...) par l'information, la sensibilisation et la formation (...) des personnels* ».²⁰⁷²⁰⁸

A) La sensibilisation des salariés aux préoccupations environnementales

Afin d'assurer l'employabilité des travailleurs, il est important de développer leurs compétences professionnelles. Néanmoins, avant de les former aux bonnes pratiques environnementales dans le cadre de leur activité professionnelle et de développer leurs compétences de manière à pouvoir occuper des « emplois verts », il convient de les sensibiliser. La sensibilisation va ainsi contribuer à la réduction des impacts environnementaux des activités humaines et économiques. Cette notion consiste en l'action de « *susciter de l'intérêt, la curiosité de quelqu'un* »,²⁰⁹ en particulier ici les travailleurs, sur un sujet, une thématique donnée. Le but affiché est de les « *rendre (...) réceptifs à quelque chose pour lequel ils ne manifestaient pas d'intérêt* » et de les « *motiver pour faire adopter un comportement adéquat* »²¹⁰ en vue de protéger l'environnement. Il s'agit donc de les sensibiliser, à leur échelle, aux conséquences

²⁰⁶ BIT., « *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement* », Principales Concl. Genève, 2019.

²⁰⁷ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

²⁰⁸ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

²⁰⁹ <https://www.cnrtl.fr/definition/sensibilisation>

²¹⁰ <https://environnement-entreprise.be/wp-content/uploads/2020/10/brochure-ce-sensibilisation-2019.pdf>

environnementales de leurs gestes, actes et actions dans le cadre de leur activité professionnelle. Par exemple, il est possible de leur faire prendre conscience de ce qu'implique le déversement de produits toxiques dans des cours d'eau tant en termes de risques professionnels, environnementaux que sanitaires.²¹¹²¹² Par ailleurs et à plus grande échelle, il s'agit également de les sensibiliser aux impacts énergétiques et environnementaux que leur entreprise peut avoir sur l'environnement.

Dans ce cadre plusieurs acteurs propres au droit du travail et ayant des compétences dans le domaine peuvent être mobilisés au sein d'une entreprise. Ainsi, il est possible de mobiliser l'employeur mais également les représentants du personnel en tant que porte paroles des travailleurs, notamment, le CSE. En effet, quand bien même cette institution n'est pas « *forcément identifiée comme interlocutrice par les salariés de l'entreprise* »²¹³ en matière environnementale, elle dispose pourtant d'un rôle de sensibilisation important. Ainsi, le budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE peut être utilisé à cet effet. A titre d'exemple, « *un CSE (...) a choisi de dépenser tout son budget ASC d'une année dans la rénovation thermique des logements des salariés* ».²¹⁴ En se faisant, l'institution fait d'une pierre deux coups : elle améliore les conditions de logement des salariés mais surtout, elle leur fait prendre conscience de l'impact environnemental et énergétique qu'avaient leurs logements avant d'être rénovés. Il est également possible pour cette institution, dans le cadre de la mise en place d'événements, de faire appel à des intervenants extérieurs dont le rôle sera de sensibiliser les salariés sur les bonnes pratiques à adopter dans leur activité professionnelle mais également en tant que citoyen de tous les jours, afin de réduire leurs impacts sur l'environnement « *(ateliers zéro déchets, réduction de la pollution numérique, protection de la biodiversité... mais encore des conférences ou formations relatives à la mise en place du télétravail)* ».²¹⁵²¹⁶²¹⁷ Pour susciter l'intérêt des salariés sur les préoccupations environnementales, elle peut également proposer « *des solutions d'épargne verte ou des investissements dans des forêts gérées* » mais aussi proposer « *des chèques cadeaux pour des produits durables ou des boutiques éco-responsables* ». Enfin, elle peut également proposer des

²¹¹ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

²¹² BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp.141-150.

²¹³ Société représente.org, « *Avantages CSE et transition écologique : des enjeux compatibles ? 11 milliards pour la transition écologique : élus CSE, à vous de jouer !* » septembre 2020.

²¹⁴ DESPAX. M., « *Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement* », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, Novembre 2020, p. 18.

²¹⁵ DESPAX. M., « *Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement* », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, Novembre 2020, p. 18.

²¹⁶ HAMOUDI. L., « *Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement* », *BJT*, nov. 2019, N° 112j0, p. 56.

²¹⁷ <https://experts-environnement-travail.elior-services.fr/sensibiliser-ses-collaborateurs-aux-eco-gestes>

« services de location de vêtements pour enfants, du partage de matériel de bricolage ou de loisirs ou encore des diagnostics thermiques du logement, etc... ». ²¹⁸²¹⁹²²⁰

L'employeur, quant à lui, peut d'ores et déjà mettre en place dans son entreprise « un système de management environnemental » (SME) qui pourra être certifié ISO 14001²²¹ ou validé EMAS²²² et qui lui permettra de bénéficier d'un nouveau rayonnement et d'améliorer son image de marque.²²³²²⁴²²⁵ Par ce biais, il va intervenir en matière de sensibilisation à la protection de l'environnement. L'entreprise établit un programme environnemental par lequel elle est amenée à mobiliser le personnel « dans la démarche » au travers de « réunions, formations, communications ». De manière à maîtriser « les impacts environnementaux de l'activité » et « afin de comprendre la politique et les objectifs poursuivis par l'entreprise », les travailleurs et salariés « doivent (...) être sensibilisés aux différents enjeux environnementaux, à leurs rôles respectifs dans la mise en oeuvre du SME, aux conséquences potentielles de leurs agissements ». ²²⁶ C'est notamment à ce stade que la formation va être un élément essentiel. Par le biais de la sensibilisation puis de la formation, le personnel sera davantage conscient des changements à opérer dans leurs comportements et habitudes de travail. Avec le SME, « Il convient d'identifier les besoins en formation » et d'« établir un plan de formation (...) » notamment en ce qui concerne les travailleurs « dont le travail peut avoir un impact environnemental significatif ». ²²⁷

Que les travailleurs soient ou non victimes d'une suppression d'emploi à cause des changements climatiques et impacts environnementaux des activités humaines, il est important pour le droit du travail de les « initier aux questions climatiques » ainsi que de leur « donner (...) accès à la formation ». ²²⁸

²¹⁸ https://www.actuel-ce.fr/sites/default/files/article-files/livre_blanc_-_avantages_salaries_et_transition_ecologique.pdf

²¹⁹ Société [represente.org](https://www.represente.org), « Avantages CSE et transition écologique : des enjeux compatibles ? 11 milliards pour la transition écologique : élus CSE, à vous de jouer ! » septembre 2020.

²²⁰ <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/activites-sociales-et-culturelles-les-cse-sur-la-voie-de-la-transition-ecologique>

²²¹ Le SME doit respecter des exigences qui ont été fixé par le texte qui le régit. Il doit s'inscrire dans un principe d'amélioration continue des résultats. Certification.

²²² L'entreprise s'engage sur l'amélioration continue des résultats environnementaux au-delà de ce que la loi prévoit. Vérification, validation.

²²³ https://www.actu-environnement.com/ae/dictionnaire_environnement/definition/systeme_de_managementenvironnemental_sme.php4

²²⁴ <https://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/organiser-demarche-environnementale/systemes-management>

²²⁵ <https://environnement-entreprise.be/wp-content/uploads/2021/02/Brochure-ce-SME-2021.pdf>

²²⁶ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « Guide du responsable HSE : mettre en place un SME suivant la norme ISO 14001 », septembre 2017.

²²⁷ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Art, Préc.

²²⁸ BIT., « Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement », Principales Concl. Genève, 2019.

B) le recours à la formation professionnelle

Au regard des impacts environnementaux des entreprises et industries sur le marché du travail et de l'emploi (Perte, disparition et destruction d'emploi, chômage), l'environnement peut trouver sa place en droit du travail par le biais de la formation tant obligatoire que professionnelle et surtout dans le développement des compétences des travailleurs. « *L'ajustement des compétences demeure (...) un enjeu majeur, tant pour les nouveaux emplois verts, nécessitant des qualifications élevées* » et nouvelles, « *que pour les emplois qui se verdissent, nécessitant des qualifications moins hautes* ». ²²⁹ A titre préliminaire et pour rappel, il ne faut pas confondre l'obligation de formation et d'information dans le domaine de la santé et de la sécurité imputable à l'employeur, de la formation professionnelle visant « *l'adaptation et le perfectionnement des compétences pour le maintien ou la promotion dans l'emploi* ». ²³⁰²³¹ Le présent développement se concentrera davantage ici sur la formation professionnelle des salariés ; l'obligation de formation et d'information dans le domaine de la santé et de la sécurité étant développée en ce qui concerne les installations classées.

La place de l'environnement au sein du droit du travail, et plus spécialement dans la formation professionnelle, est particulièrement importante. En optant pour la transition écologique et un changement des modes de productions en faveur de la protection de l'environnement, le marché du travail va devoir s'adapter. Ainsi, les « *emplois existants et les qualifications requises* » vont devoir se transformer et évoluer. De nouveaux emplois vont émerger et pour pouvoir les occuper, il sera nécessaire de disposer « *des compétences requises par les nouveaux emplois* » sur le marché du travail. ²³² Les emplois vont donc se « *verdir* » dans tous les secteurs et « *certaines qualifications deviendront obsolètes* ». En raison de forte demande découlant de « *l'apparition d'emplois de type « cols verts »* », de nouvelles qualifications élevées « *liées notamment à l'expertise sur les nouvelles technologies* » vont émerger. ²³³ « *(par exemple la gestion des flux de transport, l'optimisation de la chaîne logistique, la gestion des projets de construction de grande*

²²⁹ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

²³⁰ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

²³¹ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

²³² BIT., « *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement* », Principales Concl. Genève, 2019.

²³³ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

ampleur)».²³⁴ Il sera alors important pour les travailleurs de se reconverter ou de se perfectionner dans ce domaine afin d'éviter l'accroissement du « *chômage, la pauvreté et les inégalités* », notamment lorsque l'on sait qu'« *entre 1 et 2 millions de travailleurs ont une profession où les emplois vont disparaître sans qu'il y ait de poste semblable à pourvoir dans d'autres secteurs* ».²³⁵ Les Opérateurs de Compétences (OPCO) ainsi que le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP), ont alors un rôle à saisir. Ce dernier semble pouvoir bénéficier de « *personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique* ».²³⁶²³⁷²³⁸²³⁹ Dans le cadre d'une identification des métiers émergents ou en évolution réalisée par France compétences en Juillet 2020, « *quatre thématiques prioritaires ont été ciblées dont la première concerne « la transition écologique* » ».²⁴⁰ Également, le plan « un jeune, une solution » « *a programmé (...) 100 000 entrées supplémentaires dans des parcours de formation qualifiante et pré-qualifiante, orientés vers les secteurs stratégiques et d'avenir* ».²⁴¹ La transition écologique fait partie intégrante de ces secteurs. (« *transition écologique, transition digitale, métiers des carrières sanitaires et sociales, et tous les métiers d'avenir des secteurs porteurs* »).²⁴² Par ailleurs, les OPCO sont également amenés, au regard du projet de loi Climat et Résilience, à informer « *les entreprises sur les enjeux liées à l'environnement et au développement durable* » ainsi que de « *les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences* ».²⁴³²⁴⁴²⁴⁵²⁴⁶

Afin d'accompagner les politiques publiques portant sur l'écologie et le développement durable ainsi que d'assurer leur succès, il est primordial d'investir massivement sur le capital humain et d'éduquer, de former tous les citoyens, y compris les travailleurs aux préoccupations

²³⁴ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S., Art. Préc pp. 49-63.

²³⁵ BIT., Art, Préc. 2019.

²³⁶ RF Social, « L'assemblée nationale adopte le projet de loi climat et résilience qui contient diverses mesures sociales », *Le Fil Quotidien*, 5 mai 2021.

²³⁷ C.Trav., Art L6123-3.

²³⁸ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

²³⁹ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

²⁴⁰ TUAL. C., « *Émergence du dialogue social et environnemental dans les entreprises* », Ouvrage le Lamy droit des représentants du personnel, mars 2021.

²⁴¹ LSQ - Le dossier pratique, N° 43/2021, 5 mars 2021.

²⁴² DURAS. S., « le gouvernement dévoile les mesures sociales du plan « France relance » », *LSQ*, L'actualité, N° 18133, 4 septembre 2020.

²⁴³ RF Social, « L'assemblée nationale adopte le projet de loi climat et résilience qui contient diverses mesures sociales », *Le Fil Quotidien*, 5 mai 2021.

²⁴⁴ C.Trav., Art L6332-1.

²⁴⁵ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

²⁴⁶ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

environnementales.²⁴⁷²⁴⁸ Pour se faire, le droit du travail doit être mobilisé. A ce titre, le projet de loi adopté par l'assemblée nationale le 4 Mai 2021 élargi le contenu de la formation professionnelle. En ce sens, « *les actions en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration des compétences numériques pourraient inclure une sensibilisation aux conséquences environnementales du numérique* ». ²⁴⁹²⁵⁰ Les partenaires sociaux ont alors un rôle intéressant puisqu'ils peuvent « *identifier les déficits de compétences, mettre en œuvre les dispositions en matière de formation, faire valoir que des qualifications plus élevées se traduisent par des salaires plus élevés et reconnaître les compétences acquises sur le tas.* » ²⁵¹²⁵² Aussi, le CSE va devoir se mobiliser et agir au regard de la transition écologique.²⁵³ Ainsi, il s'est vu octroyer de nouvelles prérogatives dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE peut inciter l'employeur à mettre en place des formations professionnelles réduisant « *l'impact environnemental de l'entreprise* ». ²⁵⁴ Par ailleurs, l'employeur doit également engager, dans certaines entreprises,²⁵⁵ une négociation annuelle obligatoire sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) répondant « *aux enjeux de la transition écologique* ». ²⁵⁶²⁵⁷²⁵⁸²⁵⁹ Néanmoins, les lois et dispositifs visant le développement des compétences concernent davantage les jeunes personnes ainsi que des secteurs bien précis tels que l'énergie. Il est alors utile d'élargir ces dispositifs à tous les niveaux de qualifications, à tous les secteurs et tous les types de population.²⁶⁰²⁶¹ Plusieurs axes d'amélioration peuvent être soulevés en faveur de la transition écologique et du développement des compétences. Il serait intéressant de « *créer un fond de soutien à la reconversion professionnelle dans les secteurs susceptibles de perdre des emplois* ». Il s'agit alors de « *cibler les initiatives de formation sur ceux*

²⁴⁷ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

²⁴⁸ CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

²⁴⁹ RF Social, Art. Préc, 5 mai 2021.

²⁵⁰ C.Trav., Art L6111-2.

²⁵¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

²⁵² BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

²⁵³ GUYOT. H., « *Le droit du travail et l'environnement* », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

²⁵⁴ CASADO. A., « *Lanceur d'alerte et protection de l'environnement* », *BJT*, Nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

²⁵⁵ Entreprises et groupes d'entreprise d'au moins 3000 salariés ou entreprises et groupes d'entreprises à dimension communautaire ayant au moins un établissement ou une entreprise en France qui emploie au moins 150 salariés.

²⁵⁶ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « *Environnement et dialogue social* », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

²⁵⁷ C. Trav., Art L2242-20.

²⁵⁸ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

²⁵⁹ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

²⁶⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

²⁶¹ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

qui perdent leur emploi pendant la transition ». Egalement, s'il est primordial d'« *améliorer l'offre de formation avec des programmes adaptés et accessibles* » ; il est « *crucial de mettre l'accent sur la formation des formateurs qui doivent être conscients des questions environnementales* ». En raison du verdissement des emplois existants, il est important « *d'intégrer le développement durable et les aspects environnementaux dans les qualifications* » et formations existantes. « *Toute nouvelle formation (classique ou en apprentissage) devrait donc comporter un module sur l'économie verte.* » Enfin, pour assurer une transition écologique, le développement des technologies vertes ainsi que des compétences utiles, il est important d'enseigner les sciences relatives aux politiques et projets environnementaux.²⁶²

Par le biais de la formation professionnelle, les salariés ainsi que les jeunes et futurs salariés peuvent agir en faveur de la protection de l'environnement et également développer des compétences utiles afin d'être employable dans les secteurs d'avenir. Parce que la question de l'employabilité de nos salariés et travailleurs est aussi importante que la protection de l'environnement, le droit du travail se doit d'allier ces deux enjeux sociaux et environnementaux.

Les impacts environnementaux issus des activités humaines sur l'économie et le marché du travail traduisent l'importance pour le droit du travail, de prendre en considération les préoccupations environnementales notamment en matière de formation et d'information des travailleurs.

²⁶² CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

CONCLUSION CHAPITRE I

L'importance de la place de l'environnement en droit du travail est largement mise en exergue.

L'environnement est fortement impacté par l'activité des entreprises comme peuvent en témoigner les divers accidents industriels majeurs ayant eu lieu au cours du XXème siècle. L'impact environnemental issu de ces activités n'est pas enfermé dans une bulle ; il se répercute sur les travailleurs notamment en des termes d'accentuation des risques professionnels et de difficulté d'employabilité sur le marché du travail. Les emplois verts semblent pouvoir remédier à ces difficultés et permettre à l'entreprise de s'adapter aux impacts environnementaux découlant de son activité. Néanmoins, ce sont souvent les mêmes travailleurs qui en bénéficient ; ceux qui ont pu bénéficier d'une formation correspondant à de tels emplois. Les entreprises doivent alors rester vigilantes sur ce point, notamment lorsque le risque environnemental issu de leur activité et de l'activité professionnelle de leurs travailleurs impacte directement la santé des populations avoisinantes de l'entreprise et crée alors, de surcroît, un risque sanitaire à l'origine de diverses maladies et infections.

Le droit du travail ainsi que les entreprises ne doivent pas nier ces divers impacts et leurs conséquences et doivent se saisir des préoccupations environnementales. Quand bien même l'environnement semble déjà s'inviter dans ce droit, notamment par le biais de la sensibilisation, de la formation obligatoire et de la formation professionnelle, il est primordial de lui accorder davantage de place. (Chapitre II).

CHAPITRE II : La nécessité d'accorder une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail et dans l'entreprise

Les activités humaines, et notamment les activités professionnelles et économiques, ont des conséquences et impacts tant professionnels, environnementaux que sanitaires. L'un de ces impacts, qu'est l'impact environnemental, témoigne de la nécessité d'accorder une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail et dans les entreprises, préoccupations longtemps ignorées par eux.

En effet, les seules dispositions reliant « *expressément le droit du travail et le droit de l'environnement se limitent à celles régissant les installations classées pour la protection de l'environnement* ».²⁶³²⁶⁴ Ainsi, il sera nécessaire d'étudier le cas particulier des entreprises classées SEVESO puisqu'elles intègrent expressément les préoccupations environnementales dans leur fonctionnement et organisation. (Section II).

Avant d'évoquer le cas particulier de ces entreprises, il est important de comprendre la manière dont il est possible de maîtriser les impacts environnementaux issus des activités professionnelles et économiques. Pour se faire, il est nécessaire de mettre en exergue le rôle de chaque acteur composant la société. Il s'agira ici de se focaliser sur les entreprises ainsi que sur les pouvoirs publics. (Section I).

SECTION I : La nécessaire maîtrise des impacts environnementaux découlant des activités économiques

La maîtrise des impacts environnementaux issus des activités économiques est nécessaire pour emprunter le chemin d'une transition écologique visant à protéger davantage l'environnement. Ainsi, il convient de faire intervenir les pouvoirs publics et le législateur dans cette maîtrise (II) mais également d'élargir la finalité des entreprises aux préoccupations environnementales. (I)

²⁶³BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

²⁶⁴BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

I) L'élargissement de la finalité des entreprises

La finalité première d'une entreprise est de faire des bénéfices et du profit. Néanmoins, à l'heure d'un changement climatique sans précédent, ainsi que de divers impacts sur l'environnement, il est primordial d'intégrer les préoccupations environnementales dans l'intérêt social des entreprises (A). Afin de prendre en considération ces préoccupations, les entreprises peuvent également, de manière volontaire, mettre en oeuvre une politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) intégrant des préoccupations tant sociales qu'environnementales à leurs activités et « *relations avec les parties prenantes* ». ²⁶⁵ (B)

A) L'intégration des préoccupations environnementales dans l'intérêt social des entreprises et leur gestion

Les entreprises axent prioritairement leur intérêt sur le profit et la réalisation de bénéfices. C'est d'ailleurs ce qui leur est reproché dans le cadre de la transition écologique. En favorisant « *le court-termisme et la financiarisation* » », elles sont pointées du doigt comme étant « *responsable de tous les maux (pollution plastique, émission de gaz à effet de serre, pollution des eaux...)* ». ²⁶⁶ En effet, la recherche de profit est l'essence même de la création d'une entreprise puisqu'à l'origine, l'article 1833 du code civil dispose que « *toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés* ». ²⁶⁷ Or l'intérêt des associés est de tirer profit de l'activité de la société et de réaliser des bénéfices. Néanmoins, étant les premières à impacter l'environnement, il est évident qu'elles doivent tenir compte de l'importance de la place des préoccupations environnementales dans leur fonctionnement et les intégrer dans leur intérêt social ainsi que « *dans la conduite de leurs activités* ». Elles le font déjà, d'une certaine manière, « *depuis plusieurs décennies* » mais la Loi pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) a marqué un tournant dans le domaine. ²⁶⁸²⁶⁹ En effet, elle prévoit une obligation pour toutes les entreprises, « *quelles qu'en soient la nature, la forme et la taille* », ²⁷⁰ « *leur effectif, le montant de leur chiffre d'affaires et même sans exiger qu'elles aient une activité*

²⁶⁵ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

²⁶⁶ MARIUS.J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

²⁶⁷ C.civ., Art 1833, version issue de la loi du 5 janvier 1978.

²⁶⁸ MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

²⁶⁹ L. N°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, Art 169

²⁷⁰ VACARIE. I., « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.

économique »²⁷¹ d'intégrer dans leur gestion, processus de décision²⁷² et statuts un intérêt social prenant en compte les préoccupations et enjeux sociaux mais également environnementaux. Ainsi, cette loi inscrit pour la première fois dans le code civil « *l'esprit de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui résultait jusqu'à présent essentiellement de démarches volontaires* ».²⁷³ Elle redéfinit également « *la place de l'entreprise dans la société* » ainsi que celle des enjeux environnementaux et renforce « *le rôle social et environnemental* » de celle-ci.²⁷⁴ L'entreprise « *ne doit plus être un simple acteur économique* ».²⁷⁵ En ouvrant la notion d'intérêt social « *aux valeurs extrapatrimoniales* », le législateur « *modifie la finalité des pouvoirs attribués aux organes de la société.* »²⁷⁶ Alors, la finalité n'est plus uniquement financière mais également environnementale comme en témoigne les nouvelles rédactions des articles 1833 et 1835 du code civil. Le premier dispose en effet que « *toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés* » : Jusqu'ici rien ne change. Néanmoins, l'article fraîchement remanié a la particularité de « *consacrer légalement la notion d'intérêt social* » et intègre les enjeux environnementaux dans son second alinéa disposant que « *la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ».²⁷⁷ Le second article quant à lui, dispose dans son second alinéa, que « *(...) les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité* ». Dès lors, cet article permet aux entreprises d'aller plus loin dans la protection de l'environnement en intégrant « *volontairement des préoccupations sociales et écologiques à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes* ». Il leur permet également de préciser une raison d'être dans leur statut²⁷⁸ et les incitent à revêtir « *la qualité de « société de mission* » ».²⁷⁹²⁸⁰ Il est intéressant de remarquer que cette notion de « raison d'être » n'est pas définie par la loi et la jurisprudence. Dans ce cadre, les entreprises désireuses de porter cette qualification doivent « *mentionner « une raison d'être »* » et « *préciser un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux* » dans leurs statuts qu'elles « *se*

²⁷¹ BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

²⁷² BUTTET. R., Art. Préc, 47.

²⁷³ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE* », 1er février 2021.

²⁷⁴ <https://www.seban-associes.avocat.fr/la-consecration-de-linteret-social-et-de-la-raison-detre-de-la-societe-par-la-loi-pacte/>

²⁷⁵ BUTTET. R., *Ibid*, p. 47.

²⁷⁶ VACARIE. I., Art. Préc, P601

²⁷⁷ BUTTET. R., *Ibid*, 47.

²⁷⁸ MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

²⁷⁹ *C.com.*, Art. L. 210-10.

²⁸⁰ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE* », 1er février 2021.

donnent pour mission de poursuivre dans le cadre de leurs activités ». Aussi, « l'objectif environnemental » deviendrait alors contraignant et obligatoire puisque les associés décidant « d'intégrer une raison d'être dans leurs statuts (...) seront tenus de la respecter ».²⁸¹²⁸² Par cette loi, les entreprises se voient donc, en théorie, obligées de modifier leur méthode de gestion et de fonctionnement de manière à protéger l'environnement.

Il est important de souligner cette avancée en la matière et l'intention du législateur de s'inscrire dans *« une tendance d'évolution vers un monde plus responsable »*.²⁸³ Cependant, il est également nécessaire de noter que cette nouvelle rédaction et l'obligation en découlant souffre de lacunes. Effectivement, *« aucune définition des obligations résultant des enjeux sociaux ou des enjeux environnementaux n'est donnée par la loi (...) comme si l'appréhension de ces enjeux et des obligations corrélatives était une évidence »*.²⁸⁴ Cette première lacune peut s'expliquer par le fait qu'encadrer ces notions, que sont les enjeux sociaux et environnementaux, par une définition reviendrait à les « scléroser », les cantonner. Or ce sont des notions qui sont amenées à évoluer avec le temps. Aussi, le respect de ces obligations pourrait être délicat étant donné que le législateur demande expressément aux organes dirigeants *« d'orienter la politique de la société en tenant compte de ces notions aux contours incertains et évolutifs »*.²⁸⁵ Par ailleurs, une autre lacune peut être soulevée : l'absence de prise en considération de ces enjeux environnementaux et sociaux par la société ne fait pas, aujourd'hui, l'objet de sanction.²⁸⁶ Seul le non-respect de l'intérêt social fait l'objet de sanctions, tel que l'engagement de la responsabilité civile et délictuelle du dirigeant accomplissant des actes en méconnaissance de l'intérêt de la société. Ce dernier peut également faire l'objet d'une révocation ou encore être sanctionné pour abus de biens sociaux.²⁸⁷ Il est donc légitime de se demander quelle est alors la force et la pertinence d'une telle obligation n'ayant pas d'effet contraignant. Il semble ici, sans aucun doute, que le législateur ait souhaité faire preuve de pédagogie et d'efficacité. En effet, il a opté pour une politique incitative et de sensibilisation des entreprises plutôt que de venir les sanctionner pour l'inobservation de leurs obligations en la matière.²⁸⁸ Néanmoins, cette absence de sanction est regrettable en ce sens que la méconnaissance

²⁸¹ MARIUS. J, SALOMON. M., Art. Préc.

²⁸² <https://www.seban-associés.avocat.fr/la-consecration-de-linteret-social-et-de-la-raison-detre-de-la-societe-par-la-loi-pacte/>

²⁸³ BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

²⁸⁴ Par exemple : mesurer l'impact, tant social qu'environnemental d'un nouveau projet dès la phase de conception.

²⁸⁵ BUTTET. R., Art. Préc, p. 47.

²⁸⁶ MARIUS. J, SALOMON. M., *Ibid*.

²⁸⁷ <https://www.seban-associés.avocat.fr/la-consecration-de-linteret-social-et-de-la-raison-detre-de-la-societe-par-la-loi-pacte/>

²⁸⁸ MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

des considérations environnementales dans l'intérêt social de l'entreprise « *ne peut pas être une cause de nullité des actes ou délibérations des organes de la société* ». ²⁸⁹²⁹⁰ Ainsi, cette « *nouvelle obligation (...) semble avant tout formelle* » ²⁹¹ puisque les organes dirigeants de la société peuvent prendre des décisions allant dans le sens contraire de la protection de l'environnement, rien ne les empêchant et ne les contraignant de le faire.

D'autres réformes législatives, que nous allons étudier plus en détail ci-dessous, témoignent également de l'intégration des préoccupations environnementales aux normes de gestion de l'entreprise. A titre d'exemple, il est possible de se référer « *au rapport sur la responsabilité sociale et environnementale, récemment remplacé par le rapport de performance extra-financière* » et devant « *être inséré dans le rapport de gestion des grandes entreprises* ». ²⁹² Par ailleurs, à la suite du remaniement de l'article 1833 du code civil, il s'est également développé une obligation de vigilance ²⁹³ des entreprises au regard de leurs impacts environnementaux. ²⁹⁴

Les entreprises et sociétés voient donc leur mode de fonctionnement et de gestion évoluer en raison de leur impact sur l'environnement. Elles ne peuvent plus s'intéresser uniquement « *à leur seul profit, mais doivent aussi prendre en considération les conséquences de leurs actes en matière sociale ou environnementale* » ²⁹⁵ afin de « *devenir plus citoyenne* ». ²⁹⁶ Ainsi, la maîtrise des impacts environnementaux découlant des activités économiques et professionnelles s'effectue grâce au remaniement des articles susvisés mais également par la mise en oeuvre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans la politique des entreprises. En effet, en intégrant expressément les considérations environnementales dans leurs politiques de gestion, les entreprises cherchent à maîtriser les risques et impacts qu'elles sont susceptibles de créer tant vis-à-vis de l'environnement que de leurs salariés. Pour ces derniers, les mandataires sociaux doivent respecter de nouvelles obligations et endosser de nouvelles responsabilités puisqu'ils devront « *répondre du non-respect des dispositions* » issues de la loi et des statuts de leurs sociétés et auront « *un risque de mise en jeu de leur responsabilité personnelle* » ou encore « *un juste motif de révocation* ». ²⁹⁷

²⁸⁹ VACARIE. I., « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.

²⁹⁰ C.civ, Art 1844-10

²⁹¹ BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

²⁹² BUTTET. R., Art. Préc, p. 47.

²⁹³ BUTTET. R., *Ibid.* p. 47.

²⁹⁴ VACARIE. I., Art, Préc.

²⁹⁵ BUTTET. R., *Ibid.* p. 47.

²⁹⁶ BUTTET. R., *Ibid.* p. 47.

²⁹⁷ BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

B) La mise en oeuvre de la RSE dans la politique des entreprises

Au regard des externalités négatives issues de nos modes de production et des valeurs des salariés et citoyens évoluant, les entreprises se penchent de plus en plus sur la question des préoccupations environnementales. Elles cherchent à réduire ainsi qu'à maîtriser davantage leurs impacts environnementaux ; le développement, depuis plusieurs années, des politiques de Responsabilités Sociétales des Entreprises (RSE) en témoigne. Un sondage réalisé par l'Institution Française d'Opinion Publique (IFOP)²⁹⁸²⁹⁹ atteste de l'importance de la prise en considération de l'environnement par ces dernières. Selon ce sondage, 51% des Français ayant répondu jugent « *qu'une entreprise doit être utile d'abord pour la société dans son ensemble, avant de l'être pour ses clients (34%), ses collaborateurs (12%) ou ses actionnaires (3%)* ». ³⁰⁰ Les divers intérêts financiers des actionnaires ne sont donc pas la priorité selon les Français. En revanche, les questions sociétales, telles que les impacts environnementaux d'une entreprise dans son mode de production et de fonctionnement, doivent être davantage prises en considération par les industries et Sociétés. Ainsi, les entreprises ont été « *encouragées par les parties prenantes* » que sont notamment les clients, les fournisseurs, les salariés et syndicats, les citoyens dans leur ensemble, à « *s'engager depuis plusieurs années sur le chemin de la responsabilité sociale* ». ³⁰¹ Il s'agit ici, pour les entreprises s'engageant dans cette démarche, d'un premier pas vers la maîtrise de leurs impacts et de leurs externalités négatives. Ce n'est pas le seul avantage d'un tel engagement ; cela leur permet également de séduire de nouveaux « *talents, investisseurs, clients, fournisseurs et établissements de crédit pour lesquels la prise en compte de la problématique environnementale et éthique est un critère d'engagement* ». ³⁰²

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) n'est pas une notion clairement définie. La Commission Européenne l'a définie une première fois comme « *l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* ». ³⁰³³⁰⁴³⁰⁵³⁰⁶ Dès 2011, elle modifie sa définition et opte pour

²⁹⁸ https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3488-1-study_file.pdf

²⁹⁹ Source IFOP : Terre de Siennne, La valeur d'utilité associée à l'entreprise, 15 sept. 2016

³⁰⁰ MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

³⁰¹ MARIUS. J, SALOMON. M., Art, Préc.

³⁰² MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

³⁰³ MARIUS. J, SALOMON. M., Art. Préc.

³⁰⁴ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE* », 1er février 2021.

³⁰⁵ Livre vert « *promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises* » : COM/2001/0366.

³⁰⁶ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

la suivante : « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ». ³⁰⁷³⁰⁸ Cette dernière est alors plus large puisqu'elle comprend tous les effets que peuvent avoir les entreprises et industries sur la société. Puisque les entreprises ont des effets sur la société, il est important qu'elles puissent les maîtriser. Ainsi, résulte de l'adhésion volontaire à une telle démarche, « *un engagement, ou une apparence d'engagement* » notamment « *celui de respecter l'environnement* ». ³⁰⁹ Les entreprises acceptent donc « *d'intégrer dans leur activité économique des données extra-financières formalisées notamment dans des chartes éthiques* » dont la juridicité a longtemps été critiquée et est dépendante du support juridique utilisé. ³¹⁰ En effet, aucun régime juridique spécifique n'est d'office attribué aux règles nouvelles relatives à la protection de l'environnement. Elles sont, pour la plupart, « *prises en marge du régime juridique du règlement intérieur* ». ³¹¹³¹²³¹³ La RSE est alors « *une norme interne à l'entreprise complétant les dispositions légales et réglementaires (...) et se pose en outil cohérent et complet au service de l'entreprise responsable* ». ³¹⁴

Cependant, la démarche *a priori* volontaire des entreprises devient petit à petit une obligation légale puisque la loi du 15 mai 2001 « NRE » ³¹⁵ est venue insérer « *une obligation de reporting* » en matière de RSE » ³¹⁶ pour les entreprises cotées « *sur un marché réglementé* ». Celle-ci est renforcée par la loi du 12 juillet 2010 « Grenelle II » qui l'étend à « *certaines sociétés non cotées* » » telles que les SA et SCA (excepté les SAS) ³¹⁷ et impose la vérification « *des informations par un organisme indépendant* ». ³¹⁸ En effet, le code de commerce prévoit « *l'obligation pour les sociétés cotées de faire figurer dans leur rapport annuel des informations sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de*

³⁰⁷ <https://responsabilite-sociale.com/2011/10/26/commission-europeenne-nouvelle-definition-de-la-rse/>

³⁰⁸ <https://youmatter.world/fr/definition/rse-definition/>

³⁰⁹ GUY TREBULLE. F., « Responsabilité sociale des entreprises : entreprise et éthique environnementale », *RDS*, mars 2003, pp. 43-47.

³¹⁰ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

³¹¹ PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours Dalloz, 13ème Ed, 2019.

³¹² MOULY. J, CHARLARON. Y., « *règlement intérieur et notes de service* », avril 2015 (actualisation : janvier 2019), *RDT* pp. 38-124, pp. 179-194.

³¹³ Le régime juridique de ces chartes et codes de bonnes conduites dépend de leur contenus. Il convient de regarder si ces actes sont suffisamment précis de manière à engager l'employeur et avoir la valeur d'une norme vis-à-vis des salariés.

³¹⁴ MARIUS. J, SALOMON. M., *Ibid.*

³¹⁵ L. N°2001-420 du 15 mai 2001 « NRE », Art. 116, II.

³¹⁶ Directive 2014/95/EU Non-Financial Reporting Directive (NFRD).

³¹⁷ Le dispositif est étendu aux sociétés disposant d'un nombre de salariés, de chiffres d'affaires ou dont le total du bilan excèdent des seuils fixés par décret. La loi l'étend également aux filiales ou sociétés contrôlées installées en France et comportant des ICPE. Chaque installation est concernée par ces informations. D'autres sociétés sont également concernées.

³¹⁸ L. N°2010-788 du 12 Juillet 2010 « Grenelle II ».

son activité » ». ³¹⁹ Cette obligation de reporting vise, en plus de mesurer et d'évaluer les performances économiques et financières de l'activité, à « *mesurer la performance environnementale, (...) sociale et sociétale d'une entreprise* ». Il s'agit également d'un « *moyen pour mener des politiques RSE plus efficaces* » et peut mobiliser les salariés à son élaboration, notamment par l'intermédiaire de leurs représentants. ³²⁰³²¹

Dernièrement, l'Europe a pour projet de réformer ce dispositif et a pour ambition d'« *imposer des normes européennes - qui restent à construire - aux grandes entreprises et aux PME cotées sur un marché réglementé* ». ³²² La Directive relative au Reporting Non Financier des Entreprises deviendrait alors la Directive sur le Reporting Développement Durable des Entreprises (CSRD) et aurait pour but de « *créer un ensemble de règles qui, à terme, amènera la publication d'informations sur la durabilité au même niveau que la publication d'informations financières* ». ³²³³²⁴ Il s'agit donc pour l'Europe d'harmoniser la publication des informations, d'élargir les obligations de publication ainsi que le spectre des entreprises concernées. ³²⁵

D'autres obligations législatives en matière de RSE ont également émergé telles que l'obligation de vigilance. En effet, le conseil constitutionnel a pu imposer, en 2011, cette obligation en énonçant que « *chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes qui pourraient résulter de son activité* ». ³²⁶ Désormais, les entreprises doivent « *anticiper les atteintes à l'environnement* » et « *être attentives* » à la création de risques. Le conseil fait donc « *de la préoccupation du futur une obligation de valeur constitutionnelle, et introduit par là même le souci des générations à venir* ». Cela a pu être réaffirmée dernièrement par une décision de 2020 dans laquelle le conseil constitutionnel énonce que « *la protection de l'environnement et la protection de la santé constituent l'une et l'autre « un objectif de valeur constitutionnelle »* ». ³²⁷ Au niveau international, la loi du 27 Mars 2017 ³²⁸³²⁹ « *oblige les sociétés mères et les entreprises donneuses*

³¹⁹ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE* », 1er Février 2021.

³²⁰ <https://youmatter.world/fr/reforme-nfrd-reporting-rse-commission-europeenne/>

³²¹ MARTINEAU-BOURGNINAUD. V., « La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie ? », *LPA*, 11 oct. 2016, N° 120r4, p. 6.

³²² <https://youmatter.world/fr/reforme-nfrd-reporting-rse-commission-europeenne/>

³²³ <https://youmatter.world/fr/reforme-nfrd-reporting-rse-commission-europeenne/>

³²⁴ https://ec.europa.eu/france/news/20210421/finance_durable_et_taxinomie_fr#:~:text=Une%20nouvelle%20directive%20sur%20la,de%20durabilité%20par%20les%20entreprises&text=Elle%20vise%20à%20créer%20un,la%20publication%20d'informations%20financières.

³²⁵ <https://youmatter.world/fr/reforme-nfrd-reporting-rse-commission-europeenne/>

³²⁶ Cons. const. 8 avr. 2011, N° 2011-116 QPC, AJDA 2011. 762.

³²⁷ Cons. const. 31 janv. 2020, N° 2019-823, D. 2020. 951, obs. S. Clavel et F. Jault-Seske.

³²⁸ L. N°2017-399, 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

³²⁹ Loi intervenant à la suite d'un accident mortel de salariés de sous-traitants d'entreprises françaises en 2013 au Rana Plaza, Bangladesh.

d'ordre à établir et mettre en oeuvre un plan de vigilance, à l'échelle du groupe ou de leur réseau de sous-traitants » afin de prévenir « les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leur activité ».³³⁰ Ce plan est publié et est lui aussi inclus dans le rapport annuel de gestion comportant les diverses actions et orientations que la société souhaite prendre pour intégrer les impacts sociaux et environnementaux de son activité. Par ce biais, elle expose alors les outils et moyens lui permettant de maîtriser ces impacts. En effet, le plan doit comprendre des « mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et celles des sociétés qu'elle contrôle ».³³¹³³² Il contribue alors à la maîtrise des impacts sur la société et tout particulièrement sur l'environnement. Par ailleurs, cette obligation est assortie de sanctions puisque l'inobservation, l'inexistence ou l'absence d'un tel plan et du rapport annuel de gestion peut engager la responsabilité de l'entreprise et celle de son auteur (les dirigeants ou celle du commissaire aux comptes) en application des articles 1240 et 1241 du code civil.³³³³³⁴ Ainsi, le versement de dommages-intérêts de la part des sociétés mères et donneuses d'ordre aux victimes peut être exigé « dans le cas d'une absence de plan, d'un plan insuffisant ou de défaillances dans sa mise en œuvre » puisque « la loi crée une obligation de moyens, et non de résultats ».³³⁵ L'entreprise pourra également être mise en demeure « avant d'y être enjointe, sous astreinte, » de respecter son obligation et de récolter et communiquer les informations nécessaires.³³⁶ En effet, il est important de rappeler que toutes les sociétés, qu'elles soient cotées ou non doivent remplir cette obligation et récolter les informations utiles au rapport annuel de gestion.³³⁷ Ainsi, les syndicats et associations de protection pour l'environnement pourraient agir en justice à cette fin.³³⁸³³⁹ Enfin, les informations mentionnées dans le rapport annuel de gestion feront l'objet d'une procédure de « vérification par un organisme tiers indépendant ».³⁴⁰

³³⁰ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « Guide du responsable HSE », 1er février 2021.

³³¹ C.com., Art L.225-102-4.

³³² L. N°2017-399, 27 mars 2017 modifiée par l'Ord. N°2017-1162, 12 juill. 2017, Art 11.

³³³ VACARIE. I., « Travail et développement durable » RDT, 2020, p. 601.

³³⁴ Responsabilité du fait personnel. Responsabilité civile.

³³⁵ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Environnement, Lamyline, « Guide du responsable HSE », 1er février 2021.

³³⁶ C.com., Art L.225-102-4.

³³⁷ Décr. N°2012-557 du 24 Avril 2012 fixant deux listes avec des informations spécifiques aux sociétés cotées et non cotées.

³³⁸ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Art, Préc.

³³⁹ C.com., Art L.225-102-4.

³⁴⁰ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Ibid.

Les entreprises ont donc un rôle à jouer dans la maîtrise de leur impacts environnementaux. Il se traduit par l'obligation de « *prendre en considération* » les enjeux sociaux et environnementaux »³⁴¹ de leur activité mais également par la mise en place de politique RSE en leur sein. Cependant, cette prise en compte de l'environnement dans l'entreprise ne semble pas agir pour que celle-ci « *sacrifie entièrement l'intérêt économique de la société à ces enjeux...* ».³⁴² En effet, « *la hiérarchisation voulue par le législateur entre l'intérêt social et les enjeux sociaux et environnementaux devrait, selon le Conseil d'État, permettre au mandataire social de privilégier l'intérêt économique de la société lorsque celui-ci est en contrariété avec les enjeux sociaux et environnementaux* ».³⁴³ La maîtrise des impacts environnementaux découlant de l'activité des entreprises passe également par l'intervention et l'accompagnement des pouvoirs publics.

II) L'intervention des pouvoirs publics dans la maîtrise des impacts environnementaux

Afin de maîtriser leurs impacts environnementaux, les entreprises doivent respecter la nouvelle rédaction des articles 1833 et 1835 du code civil et intégrer les préoccupations environnementales dans leur intérêt social. Elles peuvent également opter pour une politique de RSE et respecter les dispositions légales en ce domaine. Néanmoins, pour que cette maîtrise soit efficace, l'intervention des pouvoirs publics est une nécessité. Il est alors primordial qu'elles soient accompagnées de ces derniers. Aussi, la charte de l'environnement prévoit en son article 6 que « *les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. à cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social* ».³⁴⁴³⁴⁵ Dans cette optique, les pouvoirs publics endossent différents rôles vis-à-vis des entreprises. Dans un premier temps, en matière de protection de l'environnement, ils ont un rôle de planificateur spatial (A) mais également, dans un second temps, un rôle incitatif (B).

A) Le rôle de planificateur spatial des pouvoirs publics

Droit du travail et droit de l'environnement sont deux droits qui « *se mélangent* » tout particulièrement au regard de leur finalité et objectif commun : « *amoindrir la probabilité de*

³⁴¹ BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

³⁴² BUTTET. R., Art, Préc.

³⁴³ BUTTET. R., *Ibid.*

³⁴⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/charte-de-l-environnement>

³⁴⁵ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

réalisation d'un risque ». Cependant, ni l'un ni l'autre n'évoquent et ne prévoient de dispositions traitant de leur relation étroite.³⁴⁶ Dans cette optique de réduction, voire de suppression des risques, la protection des salariés, travailleurs indépendants, intervenants extérieurs à une entreprise mais également des populations avoisinantes peut non seulement avoir lieu par l'octroi d'une place plus importante de l'environnement par le droit du travail mais également par « *le jeu de la planification spatiale* ». ³⁴⁷ En la matière, les acteurs compétents sont ici les pouvoirs publics.

En effet, afin de maîtriser les impacts environnementaux issus de l'activité des entreprises (limiter les émissions de gaz à effet de serre, les nuisances industrielles, préserver l'environnement et la biodiversité), les pouvoirs publics ont un rôle de planificateur spatial.³⁴⁸ Ce rôle concerne davantage les entreprises et industries à risques et classées, justement parce qu'elles sont susceptibles de porter atteinte à la santé de la population et à l'environnement. Au regard des divers impacts climatiques et des externalités négatives de ces entreprises, il est important de planifier et aménager « *un territoire capable de s'adapter* » à ceux-ci ainsi qu'aux « *évolutions, qu'elles soient de courte ou longue durée* ». ³⁴⁹ Il va donc de soi d'éviter d'installer une entreprise ou industrie sur une zone sujette à catastrophes naturelles importantes ; notamment lorsque l'on sait qu'un accident industriel pourrait venir aggraver la situation tant pour l'Homme que pour la nature, ou encore à côté d'habitations. Le risque pour les populations est ici de devoir quitter leur habitation qui pourraient être considérées comme exposées à de trop fortes nuisances.³⁵⁰ L'adaptation du territoire passe alors par un contrôle vis-à-vis de l'implantation des entreprises et industries. Il s'agit d'une planification des territoires qui est mise en pratique depuis longtemps. Effectivement, dès le XII^e siècle, « *La technique de l'éloignement* » instituant « *des zonages avant la lettre, a fréquemment été mise en œuvre au sein des anciennes réglementations et consacrait, déjà, une forme d'impuissance à juguler efficacement les pollutions. (...) il s'agissait de mettre les activités les plus nuisibles* » « *hors des villes et près de l'eau* » » ³⁵¹ A titre d'exemple, le Parlement en 1706 produisait déjà des arrêtés faisant « *interdiction aux commerces de poudres explosives de s'implanter ou de se maintenir dans certains quartiers de Paris précisément identifiés.* » ³⁵² Ainsi, les chefs d'entreprises et grands industriels ne peuvent pas s'installer comme ils le souhaitent sur une zone ou un territoire

³⁴⁶ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

³⁴⁷ LERAY. G., Art, Préc. p. 553.

³⁴⁸ <https://agirpourlatransition.ademe.fr/collectivites/sites/default/files/2020-11/agir-amenagement-durable.pdf>

³⁴⁹ <https://agirpourlatransition.ademe.fr/collectivites/sites/default/files/2020-11/agir-amenagement-durable.pdf>

³⁵⁰ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, janvier 2020.

³⁵¹ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, Janvier 2020.

³⁵² BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Art, Préc.

afin d'y faire commerce et de produire. Ils ont alors pour obligation de respecter diverses restrictions relatives à l'implantation de leurs entreprises sur un territoire. « *Certaines zones font l'objet d'interdictions d'exercice d'activités pour motifs environnementaux* ». C'est ainsi que le droit public fait son intervention entre droit du travail et droit de l'environnement.³⁵³ En effet, « *les activités génératrices d'externalités négatives recherchent* » davantage « *un emplacement éloigné de l'habitat.* »³⁵⁴³⁵⁵ Dans cette volonté de maîtriser les risques et impacts, il est primordial pour les pouvoirs publics d'intervenir en amont de l'implantation d'une entreprise sur la zone choisie. Il est plus compliqué de le faire une fois que cette dernière est implantée et qu'elle se soit mise à fonctionner.³⁵⁶³⁵⁷ Ils vont alors avoir pour objectif d'organiser l'espace public et le territoire en fonction des atteintes potentielles à l'environnement et aux populations avoisinantes qui seraient issues de l'activité de l'entreprise cherchant à s'implanter. A cet égard, il faut noter que les pouvoirs publics cherchent prioritairement à protéger la santé des populations et citoyens, dont les travailleurs, faisant passer la protection de l'environnement au second plan.³⁵⁸ Ils vont alors mettre en place des restrictions en la matière impactant le territoire. En effet, nombre de zones où étaient implantées des entreprises et industries sont aujourd'hui inexploitable et ne peuvent pas être occupées car polluées et trop proches des habitations. Elles font alors l'objet de servitude d'utilité publique. (SUP) Ces zones sont considérées comme beaucoup trop dangereuses pour les populations avoisinantes et travailleurs. Ainsi, par leur intervention et par la « *création d'un territoire du risque* »,³⁵⁹ les pouvoirs publics vont assurer une certaine sécurité aux futurs salariés, intervenants extérieurs et travailleurs indépendants devant intervenir au sein de la structure cherchant à s'implanter. Ils vont également protéger de manière indirecte, « *la santé publique, laquelle comprend celle des travailleurs exposés au danger* »³⁶⁰ et vont parvenir à maîtriser, réduire, voire éviter tous type de risques environnementaux, professionnels et sanitaires.

³⁵³ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

³⁵⁴ <http://www.pays-de-la-loire.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/20151013-CriteresImplantation-des-entreprisesAP-2.pdf>

³⁵⁵ DREAL Pays de la Loire DDTM Loire-Atlantique, « *Economie de l'aménagement, implantation des entreprises : comprendre les critères d'implantation des entreprises pour maintenir l'activité dans les villes et bourgs ruraux* », Service intermodalité, aménagement et logement, octobre 2015.

³⁵⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 37.

³⁵⁷ DESPAX. M., *Droit de l'environnement*, Litec, 1980, p. 9.

³⁵⁸ <https://agirpourlatransition.ademe.fr/collectivites/sites/default/files/2020-11/agir-amenagement-durable.pdf>

³⁵⁹ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

³⁶⁰ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

Cette protection par les pouvoirs publics des acteurs composants l'entreprise et des populations avoisinantes, notamment en ce qui concerne les sites industriels à risques,³⁶¹ passe par la réalisation et multiplication des Plans de Prévention des Risques Technologiques (PPRT).³⁶²³⁶³³⁶⁴ Ces plans « *établissent des zones à risques* » dont l'objectif est d'inhiber la survenance de risques notamment par « *l'institution de servitudes d'utilité publique* » (SUP). Ils permettent de mieux gérer l'urbanisation actuelle mais aussi future des entreprises et industries à risques ³⁶⁵³⁶⁶³⁶⁷ ainsi qu'une certaine « *cohabitation des sites industriels à risques et des zones riveraines* ». ³⁶⁸ Plus concrètement, ils consistent en une « *limitation administrative au droit de propriété, instituée par l'autorité publique dans un but d'utilité publique* ». Dans ce cadre, le préfet va avoir un rôle important en ce sens qu'il « *prescrit, élabore, et approuve le plan après concertation, consultation des collectivités locales et enquête publique* ». ³⁶⁹ L'importance de son rôle en la matière a pu être confirmée par un arrêt de la cour d'appel de Bordeaux³⁷⁰ dans lequel la cour rappelle que « *les PPRT ont pour objet de délimiter les effets d'accidents susceptibles de survenir dans les ICPE présentant des dangers particulièrement importants pour la sécurité et la santé des populations voisines et pour l'environnement* » et que c'est « *l'arrêté par lequel le préfet prescrit l'élaboration du plan qui détermine la nature des risques à prendre en compte* ». ³⁷¹ Ces limitations administratives ont alors une « *incidence sur la constructibilité et (...) sur l'occupation des sols* ». ³⁷²³⁷³ Ainsi, une entreprise ou industrie peut se voir refuser l'accès à un terrain en raison de son atteinte à l'environnement et aux populations avoisinantes. ³⁷⁴ Elle peut également être contrainte de respecter certaines obligations telle que la réalisation de travaux d'entretien ou réparations pour pouvoir s'installer sur ce sol. ³⁷⁵ Par ailleurs, grâce au PPRT « *des prescriptions*

³⁶¹ https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

³⁶² LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

³⁶³ Décr. N° 2005-1130 du 7 septembre 2005 relatif aux plans de prévention des risques technologiques.

³⁶⁴ L. n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

³⁶⁵ https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

³⁶⁶ LERAY. G., Art, Préc. p. 553.

³⁶⁷ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

³⁶⁸ https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

³⁶⁹ https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

³⁷⁰ CAA Bordeaux, 5eme ch., 25 juin 2019, N° 17BX00564 – Plan de prévention des risques technologiques (PPRT) de la société Héraclès groupe Safran à Toulouse.

³⁷¹ DUPIE. A., « rubrique de jurisprudence risques naturels et technologiques », *Bulletin du Droit de l'Environnement Industriel*, N° 84, 1er novembre 2019.

³⁷² <http://outil2amenagement.cerema.fr/les-servitudes-d-utilite-publique-affectant-l-r621.html>

³⁷³ CE, 4 Mai 2011, N°321357 : installation du lieu de travail conditionnée au respect de documents spécifiques. Autrement, une sanction pourra être prononcée.

³⁷⁴ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

³⁷⁵ <http://outil2amenagement.cerema.fr/les-servitudes-d-utilite-publique-affectant-l-r621.html>

peuvent être imposées aux constructions existantes et futures, les constructions futures peuvent être réglementées » et les situations d'« expropriation pour cause de danger très grave menaçant la vie humaine » sont légitimées.³⁷⁶ Il est possible de se demander ce qu'il en est en cas de danger très grave menaçant l'environnement ? Ainsi, dans une optique de réduction des risques, les chefs d'entreprises disposent d'un « rôle important à jouer en protégeant les personnes (salariés, visiteurs, etc.) dont ils ont la responsabilité ».³⁷⁷ Il est utile de rappeler qu'après l'approbation des PPRT, ces derniers « doivent recevoir une information sur la zone dans laquelle leurs biens se situent ainsi que sur les risques auxquels leurs bâtiments sont exposés ».³⁷⁸ Enfin, en sus de ces PPRT, un comité interentreprise de santé et de sécurité au travail doit être institué dans les entreprises.³⁷⁹³⁸⁰³⁸¹³⁸²

Les pouvoirs publics ont donc un rôle important dans le cadre de l'implantation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) puisqu'en raison de leurs « fortes contraintes en matière de rejets ou de risques technologiques », leur implantation doit avoir lieu prioritairement en dehors des zones d'habitation.³⁸³³⁸⁴ Cependant, ils, et notamment le préfet, interviennent également en octroyant des autorisations et en contrôlant les activités à risques.³⁸⁵ En effet, « une demande d'autorisation d'exploiter doit être réalisée auprès du préfet ». Ainsi, le chef d'entreprise « va devoir transmettre l'étude d'impact (...) ainsi que d'autres outils d'évaluation des risques » à l'administration.³⁸⁶³⁸⁷ Cette étude d'impact est donc « instituée comme une procédure administrative préalable à la création de certains types d'ouvrages ou activités » et « sert de fondement à la décision d'octroi d'une autorisation d'exploiter ». C'est pour cette même raison qu'elle est « soumise à un contrôle administratif avant même la mise en exécution des travaux ».³⁸⁸

³⁷⁶ https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

³⁷⁷ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

³⁷⁸ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

³⁷⁹ C.Env., Art. L.515-15.

³⁸⁰ C.Trav., Art. L.236-1 al.9.

³⁸¹ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

³⁸² HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

³⁸³ <http://www.pays-de-la-loire.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/20151013-CriteresImplantation-des-entreprisesAP-2.pdf>

³⁸⁴ DREAL Pays de la Loire DDTM Loire-Atlantique, « Economie de l'aménagement, implantation des entreprises : comprendre les critères d'implantation des entreprises pour maintenir l'activité dans les villes et bourgs ruraux », Service intermodalité, aménagement et logement, octobre 2015.

³⁸⁵ BUGADA. A., Art, Préc.

³⁸⁶ VANULS. C., « Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, P.307.

³⁸⁷ Une étude de dangers, une notice traitant de la conformité de l'installation projetée ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires portant sur l'hygiène et à la sécurité du personnel ou les plans d'urgence.

³⁸⁸ VANULS. C., Art, Préc. P.307.

Aussi, l'absence d'autorisation d'exploitation d'une installation classée permet d'agir en justice notamment pour homicide involontaire en cas d'accident mortel.³⁸⁹ Cela témoigne alors de l'importance pour ces entreprises d'obtenir les autorisations idoines afin de ne pas voir leur responsabilité être engagée. Néanmoins, qu'en est-il lorsque l'entreprise ne dispose pas d'une telle autorisation et qu'elle impact négativement l'environnement naturel l'entourant ?

Par ailleurs, le préfet doit également « *créer un comité local d'information et de concertation sur les risques (CLIC) si, dans le périmètre d'exposition de l'installation, il y a au moins un local d'habitation ou un lieu de travail* ». ³⁹⁰³⁹¹ Sa mission sera alors d'informer les riverains de l'existence, ou non, d'industries et entreprises à risques proches de chez eux.³⁹² Dans ce cadre, l'intervention du préfet permet une certaine protection de la santé publique ainsi que « *celle des travailleurs exposés au danger* ». ³⁹³ Là aussi, la santé et sécurité des travailleurs et citoyens prime sur la protection de l'environnement en elle-même. Mais à quoi bon protéger l'Homme si nous ne protégeons pas ce qui lui sert d'habitat ?.

La planification spatiale est donc un outil intéressant afin de maîtriser les risques et impacts sur l'Homme entendu largement. Il semble l'être également en ce qui concerne la protection de l'environnement. Néanmoins, cette planification concerne davantage les entreprises et industries à risques. En effet, les entreprises ayant de faibles externalités négatives ne sont pas soumises à des restrictions si intenses. En revanche, les pouvoirs publics vont les inciter à réduire leur impact sur l'environnement.

B) Le rôle incitatif des pouvoirs publics

Les pouvoirs publics disposent également d'un rôle incitatif en la matière. En effet, le but ici est d'adapter les divers acteurs, tant privés que publics, au changement climatique mais aussi de les encourager à agir. Pour se faire, ils vont intervenir en sensibilisant et en produisant de l'information « *sur les impacts du changement climatique et sur les moyens de s'y adapter* ». ³⁹⁴ Afin de diffuser « *de bonnes pratiques* » en matière de protection environnementale, ils peuvent recourir à « *la création de plateforme en ligne (...), campagne de sensibilisation, conférences, ateliers*

³⁸⁹ Crim. 13 avril 1999, Dr. de l'environnement 1999, N°71, p. 9, note J.-H. Robert.

³⁹⁰ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

³⁹¹ Décret d'application de la loi Bachelot N°2005-82 du 1er Février 2005.

³⁹² <http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/les-comites-locaux-d-information-et-de-r574.html>

³⁹³ BUGADA. A., Art, Préc.

³⁹⁴ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., « *L'adaptation au changement climatique* » Ed. La Découverte, Paris, 2014 p. 60.

participatifs » ou encore des forums.³⁹⁵³⁹⁶ Par ailleurs, ils vont s'appuyer sur des données et informations climatiques transmises par les services climatiques afin de prendre des décisions et permettre une meilleure adaptation des entreprises et industries aux changements climatiques. Leur principale action reste de légiférer en la matière, de créer des normes ou règlements pouvant s'appliquer aux entreprises et à différents niveaux de pouvoir, tel que le niveau national, ainsi que d'inciter à la négociation. Ce faisant, ils vont accompagner « les bonnes pratiques » et démarches volontaires des employeurs qui n'ont « *d'intérêt que si elles se concrétisent par des règles, que si celles-ci contribuent à l'émergence de droits (durcissement légal des « bonnes pratiques»* ».³⁹⁷ Afin de rendre ces législations attractives, ils ont tout intérêt à mobiliser les outils de marché et de les assortir d'une fiscalité favorable. Il s'agit ici de mettre en place divers régimes de taxes ou de subventions afin « *d'encourager les comportements adaptatifs* »³⁹⁸ ainsi que d'encourager, dans le cadre notamment de la mobilité des salariés, « *le recours aux modes de transports moins polluants et alternatifs à la voiture personnelle* ».³⁹⁹ Ainsi, les politiques établies au niveau national permettent de mettre en place un cadre mais aussi « *d'inciter et de coordonner les actions des échelons de pouvoirs inférieurs, en accord également avec les directives internationales* ».⁴⁰⁰ Quant à elles, les autorités infranationales peuvent avoir un impact « *déterminant si elles détiennent des compétences législatives et réglementaires dans des secteurs clés de l'adaptation, tels que la planification territoriale, les transports et certains services publics* ».⁴⁰¹

Ainsi, à titre d'exemple, les pouvoirs publics ont pu légiférer sur la mobilité des travailleurs par le biais de la loi LOM ou encore inciter les partenaires sociaux à la négociation sur la mise en place du télétravail dans les entreprises, tous deux permettant une réduction de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement.

Cette incitation en matière de télétravail est tant positive que négative. En effet, en temps normal, elle est positive en ce sens qu'il ne s'agit que d'une recommandation et non d'une obligation de la part des pouvoirs publics. Elle est aussi négative notamment au regard du contexte sanitaire dans lequel la France se trouve actuellement depuis octobre 2019. En effet, en raison de la

³⁹⁵ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., Art, Préc p. 61.

³⁹⁶ SAINCY. B., La R.S.E., « Entre mode managériale et exigences de la société : le rôle des pouvoirs publics », *LPA*, 26 févr. 2004, N° PA200404104, p. 15.

³⁹⁷ SAINCY. B., Art, Préc. p. 15

³⁹⁸ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., *Ibid.* p. 72.

³⁹⁹ RAYMOND. N., « La prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail », *RF Paye*, octobre 2020, N°307, pp. 18-23.

⁴⁰⁰ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., *Ibid.* p. 61.

⁴⁰¹ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., *Ibid.* p. 61.

Covid-19 et du protocole sanitaire mis en place afin de lutter contre sa propagation, le 100% télétravail, pour tous les postes le permettant, est la règle amenant ainsi les entreprises à s'adapter à une nouvelle gestion du personnel.⁴⁰² Néanmoins, ce dispositif a de nombreux atouts en matière environnementale. En effet, dans une optique de limitation du réchauffement climatique et de réduction des émissions de CO₂, le télétravail peut être un outil intéressant à mobiliser puisque les trajets domicile-lieu de travail sont eux même réduits. Par ailleurs, les modes de déplacements sont modifiés en raison du recours à cet outil, notamment pour les travailleurs habitant dans des lieux desservis par des transports en commun ou habitant au plus près des commodités. Enfin, le chef d'entreprise recourant à ce dispositif optimise de facto la consommation énergétique des lieux de travail.⁴⁰³ Le constat a pu être réalisé dans ce contexte épidémique et de recours massif au télétravail dans les entreprises. En effet, cet outil est devenu, durant cette période, un outil de « *prévention des risques professionnels liés au covid-19 dans l'entreprise* »⁴⁰⁴ mais a également démontré son efficacité en terme environnemental. Déjà en temps normal, « *les impacts environnementaux associés aux trajets entre le domicile et le lieu de travail* » sont diminués d'environ 30% grâce au télétravail.⁴⁰⁵ L'ADEME a estimé dans une étude réalisée après le premier confinement de 2020,⁴⁰⁶ qu'en ayant 35% des actifs en télétravail, la production hebdomadaire de GES réduirait d'au moins 3200 tonnes.⁴⁰⁷ En mettant en place un tel dispositif, le chef d'entreprise agit en faveur de la protection de l'environnement mais également en faveur du dialogue social. Cette mise en place peut, dans un premier temps, s'effectuer par le biais d'un accord d'entreprise et ce n'est qu'à défaut d'un tel accord, dans un second temps, que l'employeur peut le mettre en place unilatéralement par le biais d'une charte. Les organisations syndicales, représentants du personnel et notamment les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, seraient alors associés à l'initiative écologique du chef d'entreprise.⁴⁰⁸ Ainsi, les Technologies de l'Information et de la Communication (TICs) peuvent réellement apporter un plus en matière environnementale et appuyer les initiatives et démarches volontaires environnementales de l'employeur. Néanmoins, un tel procédé est à relativiser en ce qu'il existe des « *effets rebonds et des effets indirects néfastes pour l'environnement* ».⁴⁰⁹ Par ailleurs, une mauvaise maîtrise des TICs « *peut venir annuler ce gain et*

⁴⁰² ROSEAU. F., « vie de l'entreprise : télétravail, mise en place et gestion », *RF Social, la revue pratique de la gestion du personnel, cahier juridique 2*, *Revue Fiduciaire*, N°217, avril 2021, p. 4.

⁴⁰³ MEUNIER. L., JOLIVET. P., ADEME., « Potentiel de contribution du numérique à la réduction des impacts environnementaux : état des lieux et enjeux pour la prospective », décembre 2016, Contrat N°15 10 C0035.

⁴⁰⁴ ROSEAU.F Art, Préc, p. 4.

⁴⁰⁵ HAMOUDI. L., « Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112j0, p. 56.

⁴⁰⁶ Etude sur le télétravail et les modes de vie en lien avec la période de confinement.

⁴⁰⁷ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/275095-crise-sanitaire-et-teletravail-moins-de-gaz-effet-de-serre>

⁴⁰⁸ HAMOUDI. L., « Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112j0, p. 56.

⁴⁰⁹ HAMOUDI. L., Art, Préc. p. 56.

ce indépendamment des effets indirects ou effets rebond éventuels ». ⁴¹⁰ En effet, ces Technologies et notamment le télétravail peuvent néanmoins contribuer fortement à la consommation d'énergie mais aussi aux émissions de GES. ⁴¹¹ C'est le cas notamment des travailleurs indépendants ou personnes travaillant sur plusieurs sites en même temps. ⁴¹² A titre d'exemple, les économies réalisées en raison de la baisse des déplacements domicile-lieu de travail peuvent être annulées en raison d'une augmentation des déplacements personnels et de loisirs mais aussi de « *l'augmentation de la toxicité due au chauffage à domicile* ». ⁴¹³ Il convient alors pour le chef d'entreprise de responsabiliser les salariés, en sus du télétravail, aux bonnes pratiques et à « *l'éco-responsabilité au travail* » ⁴¹⁴ puisqu'il est possible de constater que « *le comportement des acteurs est la clé du changement environnemental, quelle que soit la performance environnementale de la technologie « verte » qu'ils utilisent* ». ⁴¹⁵ Ainsi, les pouvoirs publics ont incité et imposé, en période de crise sanitaire, la mobilisation d'un outil intéressant afin d'agir en faveur de la protection des salariés mais aussi de l'environnement naturel dans les entreprises. Cependant, les études sur lesquelles ils se sont appuyés pour la mise en place de cet outil ne sont que partielles. Elles font état des avantages et de quelques inconvénients du télétravail relatif à la protection de l'environnement mais ne mettent pas en exergue tous ses inconvénients. Il en est ainsi de la question de la fin de vie des TICs utilisés dans le cadre du télétravail qui ne fait l'objet d'aucune étude. ⁴¹⁶ Ainsi, que deviennent les TICs utilisés dans le cadre du travail une fois ceux-ci devenus obsolètes ?

Les pouvoirs publics se sont également positionnés en matière de mobilité des travailleurs. Ainsi, la loi d'orientation des mobilités (LOM) ⁴¹⁷ est venue moduler l'obligation des entreprises de participer aux frais de transport des salariés afin de rejoindre leur lieu de travail. ⁴¹⁸ Il s'agit ici d'une incitation de la part des pouvoirs publics à la prise en charge « *des frais de transport domicile-lieu de travail considérés comme « plus vertueux » sur le plan écologique* ». ⁴¹⁹ C'est ainsi qu'est créé une « *nouvelle forme de prise en charge* » facultative des frais mobilisés pour les transports

⁴¹⁰ MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., « Potentiel de contribution du numérique a la réduction des impacts environnementaux : état des lieux et enjeux pour la prospective », décembre 2016, Contrat N°15 10 C0035.

⁴¹¹ MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., Art, Préc.

⁴¹² MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., *Ibid.*

⁴¹³ MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., *Ibid.*

⁴¹⁴ HAMOUDI. L, *Ibid.* p. 56.

⁴¹⁵ MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., *Ibid.*

⁴¹⁶ MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., « Potentiel de contribution du numérique a la réduction des impacts environnementaux : état des lieux et enjeux pour la prospective », décembre 2016, Contrat N°15 10 C0035.

⁴¹⁷ L. N°2019-1428 du 24 décembre 2019, art 82, JO du 26.

⁴¹⁸ RAYMOND. N., « Prendre en charge les frais de transport des salariés », *RF Social*, janvier 2020, N°203, pp. 20-26.

⁴¹⁹ RAYMOND. N., « La prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail », *RF Paye*, octobre 2020, N°307, pp. 18-23.

personnels : « le forfait mobilités durables ».⁴²⁰ Il s'agit également, pour l'employeur y recourant, d'une incitation des salariés à changer leur modes de transport.⁴²¹ En matière de mobilité des travailleurs, l'employeur doit respecter certaines obligations de prise en charge. Ainsi, en cas d'engagement de frais relatif aux transports publics ou de location de vélo, l'employeur a l'obligation de « *prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnements souscrits* » sur la base d'un tarif de 2ème classe, par le salarié et couvrant le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail. Il s'agit ici d'une obligation pour l'employeur qui se trouve récompensé par une exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu.⁴²² Par ailleurs, les pouvoirs publics ont également mis en place des systèmes de prise en charge des frais de transports facultatifs et incitatifs. Ainsi, l'employeur a la possibilité (et n'a donc pas l'obligation) d'assurer « *les frais de carburant et d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène exposés par les salariés* » afin d'effectuer le trajet domicile-travail. Aussi, la prime transport bénéficie d'une « *exonération d'impôt et de cotisations CSG et CRDS dans la limite de 400€ dont 200€ maximum pour les frais de carburant* » afin de réduire la consommation de carburant polluants et de se tourner davantage vers une alimentation dite « plus vertueuse ».⁴²³ Enfin, concernant le forfait mobilités durables, la loi LOM avait pour conviction « *d'encourager le recours aux modes de transports moins polluants et alternatifs à la voiture personnelle* ». Ce forfait est facultatif pour l'employeur et est le seul à être cumulable avec les deux premiers. Ce dispositif bénéficie lui aussi d'un régime fiscal favorable et donc incite les employeurs à y recourir. En effet, la prise en charge de ce forfait est « *exonérée d'impôt sur le revenu, ainsi que de cotisations et de CSG/CRDS, dans la limite de 400€ maximum par salarié et par an* ».⁴²⁴

Les pouvoirs publics peuvent alors mobiliser différents types d'outils politiques, contraignants ou non, afin d'assurer une certaine adaptation au changement climatique.⁴²⁵ Comme il a été possible de le constater, les dispositifs mis en place sont généralement assorti d'un régime fiscal et social intéressant pour l'employeur et rentrent parfaitement dans une logique d'incitation.⁴²⁶ Cependant, « *les pratiques actuelles en la matière restent sans doute insuffisantes si on les compare aux projections d'impacts, et ce dans les pays développés, émergents et a fortiori*

⁴²⁰ RAYMOND. N., Art. Préc p. 20-26.

⁴²¹ NICOLINI. B, DEBIEMME. C., « Environnement et rémunération », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021. p. 11.

⁴²² RAYMOND. N., Art, Préc, pp. 18-23.

⁴²³ RAYMOND. N., *Ibid.* pp. 18-23.

⁴²⁴ RAYMOND. N., « La prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail », *RF Paye*, octobre 2020, N°307, pp. 18-23.

⁴²⁵ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., « *L'adaptation au changement climatique* » Ed. La Découverte, Paris, 2014 p. 60. p.72.

⁴²⁶ NICOLINI. B, DEBIEMME. C., « Environnement et rémunération », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021. p. 11.

*dans les pays les moins avancés ».*⁴²⁷ Quant à elle, la maîtrise des risques fait l'objet d'une législation plus poussée en ce qui concerne les entreprises à risques, notamment celles dites « SEVESO Seuil Haut ».

SECTION II : Le cas particulier des entreprises SEVESO

En matière d'installations classées SEVESO « Seuil Haut », le droit du travail accorde expressément et directement une place aux préoccupations environnementales, notamment en raison des nuisances pouvant découler de l'activité de ces entreprises tant pour l'Homme que pour l'environnement (I). En effet, les entreprises et industries concernées bénéficient d'une réglementation qui leur est propre. Sont ici concernées les *« activités ou équipements nuisibles à l'environnement qui, lorsqu'ils sont désignés dans la nomenclature des installations classées, seront soumis à autorisation, enregistrement ou déclaration et placés sous un régime de police administrative assorti de sanctions administratives et pénales. Subsidiairement, la réglementation vise aussi les installations non comprises dans la nomenclature et qui présentent des dangers ou inconvénients graves pour les intérêts défendus »*.⁴²⁸⁴²⁹ Les intérêts défendus sont notamment les enjeux environnementaux. Il s'agit plus concrètement des entreprises dans lesquelles existent des *« risques biologiques, radiologiques, chimiques ou relatifs au bâtiment et génie civil »*.⁴³⁰⁴³¹ Ainsi, le législateur a pu introduire *« dans la réglementation du travail, l'exigence d'une protection de l'environnement »* de sorte que cette protection *« s'impose aux activités menées, qu'elles le soient ou non dans le cadre d'un contrat de travail »*.⁴³² L'existence de diverses institutions ayant leurs prérogatives renforcées semble ici témoigner de l'efficacité de cette prise en compte expresse des préoccupations environnementales au sein du droit du travail (II).

I) La prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail

La prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail dans les entreprises SEVESO s'exprime de plusieurs manières. Dans un premier temps, les droits

⁴²⁷ VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., Art, Préc. p. 75.

⁴²⁸ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, janvier 2020.

⁴²⁹ C.Env, Art.L.511-1 et suiv.

⁴³⁰ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴³¹ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁴³² HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

individuels des salariés et travailleurs se voient être renforcés. (A). Par ailleurs, les instances professionnelles disposent de prérogatives renforcées de sorte que les droits collectifs se voient, eux aussi, être consolidés (B).

A) Le renforcement des droits individuels

Les entreprises à risques, et notamment celles classées SEVESO, bénéficient d'une réglementation spécifique. Aussi les salariés ont les mêmes droits individuels que ceux d'une entreprise non classée notamment en matière d'information et de formation obligatoire. Néanmoins, en raison des risques découlant de son activité, ceux-ci sont tout de même renforcés. Ainsi, dans le cadre de l'activité de ces entreprises, ces droits renvoient à la nécessité pour l'employeur de renforcer, plus que dans une entreprise non classée, l'information et la formation à la sécurité et à l'écologie de ses salariés. En effet, « *tout employeur doit informer les travailleurs sur les risques que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement et les mesures prises pour y remédier* ». ⁴³³⁴³⁴

Nous l'avons évoqué, recourir à la formation professionnelle pour sensibiliser et développer les compétences des salariés en matière environnementale, de manière générale et sans viser spécifiquement les entreprises classées SEVESO « seuil haut », est une nécessité. Cela se révèle notamment lorsque sont évoqués les notions de perte et destruction d'emploi, de marché du travail ainsi que d'employabilité des salariés. Par ailleurs, le respect par l'employeur de son obligation d'information et de formation en matière de sécurité⁴³⁵ est primordial quelque soit l'entreprise concernée (classée ou non). En effet, cette obligation est commune à tous les employeurs⁴³⁶ et il est quand même à noter que la formation à la sécurité prévue à l'article R4141-1 du code du travail « *doit (...) inclure tous les risques quels qu'ils soient* » et notamment le risque environnemental quand bien même elle n'en fait pas spécifiquement référence.⁴³⁷ C'est ainsi, que le contenu de cette formation prend en compte les caractéristiques propres à l'entreprise dans laquelle elle se réalise.⁴³⁸

⁴³³ DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

⁴³⁴ C.Trav., Art L4141-1.

⁴³⁵ C.Trav., Art L4121-1.

⁴³⁶ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴³⁷ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., Art, préc.

⁴³⁸ C.Trav., Art L4141-3 : « L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs ».

Le respect d'une telle obligation est d'autant plus importante lorsque l'entreprise concernée est une entreprise classée SEVESO « Seuil Haut » en raison des risques que peuvent subir les salariés ainsi que les populations et l'environnement. En effet, il est important de rappeler que « *la formation, l'information et la mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail figurent parmi les 9 principes généraux de prévention* » que l'employeur doit respecter dans les entreprises non classées mais également, et avec rigueur, dans le cadre des entreprises classées SEVESO.⁴³⁹ Cependant, dans ces dernières, il est utile que l'obligation d'information et de formation de l'employeur soit expressément accompagnée d'une formation écologique. Effectivement, la qualification d'entreprise SEVESO « Seuil haut » vise en premier lieu à protéger la santé publique ainsi que l'environnement.⁴⁴⁰ Les obligations vis-à-vis des « *entreprises ou établissements relevant à la fois du droit du travail et du droit de l'environnement* » sont alors renforcées.⁴⁴¹⁴⁴² Aussi, les droits individuels le sont également, et évidemment, tous les salariés sont concernés (nouveaux embauchés, intérimaires, sous-traitants, les salariés changeant de poste, ceux intervenant dans les activités d'entretien ou de maintenance).⁴⁴³ Ainsi, les salariés et travailleurs, « *même extérieurs et non-salariés* »,⁴⁴⁴ vont alors « *recevoir une formation à la sécurité, doublée d'une formation écologique renforcée* »⁴⁴⁵⁴⁴⁶ puisqu'ils ont des emplois particuliers desquels peuvent découler des atteintes à leur santé, à l'environnement, à la santé des populations, et qu'ils peuvent augmenter les risques de réalisation de ces atteintes. Il en est alors de même pour les travailleurs extérieurs qui seront informés et formés « *avant leur première intervention* » sur les « *risques ou (...) facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise classée* », ainsi que sur « *les consignes à tenir en cas d'alerte* ». ⁴⁴⁷⁴⁴⁸⁴⁴⁹

L'employeur, avec la participation du médecin du travail, ainsi que du préventeur de l'entreprise, a donc pour obligation d'assurer une formation générale à la sécurité qui sera adaptée

⁴³⁹ <https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁴⁴⁰ https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-salaries-des-sites-seveso-sont-ils-mieux-protoges_3635379.html

⁴⁴¹ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴⁴² BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁴⁴³ <https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁴⁴⁴ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁴⁴⁵ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., Art, Préc.

⁴⁴⁶ BARATHIEU. G., Art, Préc. pp. 141-150.

⁴⁴⁷ BUGADA. A., Art, Préc.

⁴⁴⁸ C.Trav., Art R.4512-15.

⁴⁴⁹ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

en fonction de l'activité de son entreprise et des risques qui auront été préalablement identifiés.⁴⁵⁰ Par ailleurs, certains salariés ayant conclu des contrats particuliers tels que les contrats à durée déterminée (CDD) ou encore les travailleurs temporaires affectés à un poste avec des risques particuliers, notamment envers l'environnement, bénéficient non seulement d'une formation à la sécurité renforcée (dans les entreprises non classées et dans les entreprises classées à risques) mais également d'un accueil spécifique.⁴⁵¹ En effet, ces derniers sont « *davantage susceptibles de causer des dommages à l'environnement par défaut de formation à la sécurité* ». ⁴⁵² Aussi, les salariés et non-salariés occupant des emplois et réalisant des activités professionnelles « *particulièrement dangereuses* » peuvent bénéficier de l'intervention de « *spécialistes de la prévention* ». ^{453 454 455} Ainsi, cette formation générale à la sécurité aura pour objectif d'instruire les participants notamment sur « *les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et (...) celles des autres personnes occupées dans l'établissement, les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise, la conduite à tenir en cas d'accident, la signalisation de sécurité* », mais également de « *maîtriser les risques spécifiques à leur poste de travail* » tels que ceux « *liés à la circulation* » ou à « *l'exécution de leur travail* ». Par ailleurs des formations spécifiques existent, telles que celles relatives à l'amiante ou encore aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR).⁴⁵⁶ Ainsi, la formation et « *l'information des salariés et visiteurs est impérative* » notamment lorsqu'il s'agit de connaître « *la conduite à tenir* » en cas d'accident industriel majeur.⁴⁵⁷ A ce titre, l'information peut être réalisée par affichage pour le personnel de l'entreprise ou encore par le biais de plaquette d'information expliquée et développée par la personne accueillant les salariés de l'entreprise extérieure.⁴⁵⁸ Il est à noter qu'en cas d'intervention d'entreprise extérieure à l'entreprise classée, en plus de la formation, un plan de prévention recensant les risques industriels doit être établie.^{459 460} En effet, de telles interventions sont susceptibles de provoquer et aggraver les situations de risques. C'est pour cette raison qu'elles sont strictement encadrées.

⁴⁵⁰ <https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁴⁵¹ <https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁴⁵² BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴⁵³ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., Art, Préc. 17 juin 2010.

⁴⁵⁴ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁴⁵⁵ C. Trav., Art. L. 231-3-1 abrogé et C. Trav., Art. L. 236-10 abrogé.

⁴⁵⁶ <https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁴⁵⁷ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

⁴⁵⁸ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

⁴⁵⁹ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

⁴⁶⁰ C. Trav., Art R. 4512-15 et Suiv.

A ce titre, l'obligation de formation en matière de sécurité de l'employeur ne vise pas spécifiquement les risques environnementaux découlant de l'entreprise classée. En raison des atteintes à l'environnement, et en prenant en compte l'activité spécifique de l'entreprise, elle comprend également des thématiques relatives à la protection de l'environnement. C'est pour cette raison qu'elle est doublée d'une formation relative à l'écologie. Mais alors, quel est l'intérêt pour ces entreprises de recourir à ces deux types de formations ? L'intérêt est double : la formation relative à la sécurité permettra au travailleur « *d'assurer sa propre protection et celle de ses collègues de travail* » là où la formation écologique lui permettra d'intégrer une dimension écosystémique « *dans les décisions et les comportements au travail ainsi que dans les métiers et les compétences professionnelles à tous niveaux* ». ⁴⁶¹ Elle va alors sensibiliser les travailleurs sur les « *gestes écologiques* » à adopter dans le cadre de leur activité professionnelle mais également élargir leur compétence et leur faire acquérir « *des spécialités nécessaires à l'entreprise* ». ⁴⁶² La formation écologique est une formation ayant pour but pour le salarié « *de maîtriser l'impact de son activité sur les tiers à l'entreprises et l'environnement naturel* ». ⁴⁶³ Elle a également un lien avec l'obligation de prévention des risques professionnels de l'employeur. Effectivement, les salariés sont « *les premières victimes d'accidents et (...) de catastrophes écologiques* ». Ainsi, par le biais de cette formation, les travailleurs seront amenés à maîtriser davantage le risque écologique ou environnemental et cela « *contribue (...) à la prévention des risques professionnels* ». Elle leur permet donc « *de prévenir, (...) en interne les risques pour eux-mêmes et pour les autres travailleurs (...) en externe, les atteintes aux personnes, aux biens, à la faune et à la flore* ». ⁴⁶⁴⁴⁶⁵ Ainsi, elle doit permettre aux travailleurs de réaliser leur activité en harmonie avec l'environnement naturel entourant l'entreprise mais aussi d'« *acquérir les bons réflexes pour se protéger en cas d'alerte et pour jouer un rôle actif* ». ⁴⁶⁶ Il s'agit ici d'éviter de doubler la réalisation du risque environnemental et sanitaire par un risque professionnel. A ce titre, il est fortement recommandé de mettre en place des équipements de protection individuelle. En effet, les salariés sont en droit de pouvoir bénéficier d'un environnement de travail sain ainsi que de divers équipements adaptés aux risques et leurs permettant d'exercer leur activité professionnelle en toute sécurité.

⁴⁶¹ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁴⁶² BARATHIEU. G., Art, Préc. pp. 141-150.

⁴⁶³ BARATHIEU. G., *Ibid* pp. 141-150.

⁴⁶⁴ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴⁶⁵ BARATHIEU. G., *Ibid*, pp. 141-150.

⁴⁶⁶ <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

Il est alors important pour l'exploitant de faire réaliser ces informations et formations puisque l'absence de ces dernières, ainsi que des « *formations concrètes et appropriées aux risques professionnels et environnementaux* », implique l'engagement de sa responsabilité. En effet, « *lorsque le préfet a été saisi et, lorsqu'un inspecteur des installations classées ou un expert désigné par le ministre chargé des installations classées, a constaté l'inobservation des conditions imposées à l'exploitant d'une installation classée* », ⁴⁶⁷ l'exploitant peut être mis en demeure et le préfet peut également le contraindre à « *consigner une somme entre les mains d'un comptable public voire suspendre le fonctionnement de l'installation* ». ⁴⁶⁸ L'exploitant peut aussi se rendre coupable « *d'une infraction sanctionnée par l'article L4741-1 du code du travail* » et peut également voir sa « *responsabilité, aggravée (...) engagée au titre du délit de la mise en danger d'autrui* ». ⁴⁶⁹⁴⁷⁰⁴⁷¹ Par ailleurs, dans le cas où la formation ne serait pas suffisante, la faute inexcusable de l'employeur pourrait également être reconnue. Enfin, en cas d'intervention extérieure à l'entreprise classée, « *la gestion du risque est (...) collective et la responsabilité partagée entre les différents intervenants, codébiteurs solidaires de l'obligation de sécurité* ». ⁴⁷² Ainsi son obligation d'information et de formation est plus intense lorsqu'il est à la tête d'une entreprise classée. ⁴⁷³

Finalement, par le biais de son obligation d'information et de formation, l'employeur va pouvoir transmettre aux travailleurs « *une information (...) sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier* » ainsi qu'une information, depuis 2013, « *sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier* ». ⁴⁷⁴ Par ailleurs, en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, un devoir général de coopération renforcée ⁴⁷⁵ entre entreprise utilisatrice et entreprise classée doit également être

⁴⁶⁷ DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

⁴⁶⁸ DEJEAN DE LA BATIE. A., Art, Préc.

⁴⁶⁹ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁴⁷⁰ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁴⁷¹ C.Pen, Art 223-1.

⁴⁷² MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc. nov.* 2017, N° 121t7, p. 549.

⁴⁷³ https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-salaries-des-sites-seveso-sont-ils-mieux-protoges_3635379.html

⁴⁷⁴ C.Trav, Art L4141-1.

⁴⁷⁵ MONTEILLET. V, Art, Préc. p. 549.

respecté.⁴⁷⁶⁴⁷⁷ C'est de cette manière que *« la prise en compte de la nature du risque et de la sous-traitance en tant que réalité organisationnelle a conduit au renforcement des prérogatives de la représentation du personnel »*.⁴⁷⁸ Ainsi, la réglementation relative aux installations classées renforce également les droits collectifs des salariés et travailleurs.

B) Le renforcement des droits collectifs

La réglementation relative aux installations classées prenant en considération expressément les préoccupations environnementales, développe et renforce également les droits collectifs dans l'entreprise. En effet, à la suite de l'accident survenu dans l'entreprise AZF, la loi du 30 Juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages⁴⁷⁹ *« a permis une meilleure articulation des règles de droit du travail et de droit de l'environnement sur les sites classés »*.⁴⁸⁰⁴⁸¹ C'est également par le biais du déploiement de la sous-traitance que les prérogatives des instances du personnel se sont renforcées.⁴⁸² Effectivement, *« ce renforcement des droits collectifs est le corollaire de l'intensification des droits individuels des travailleurs – même extérieurs et non-salariés – qui bénéficient d'une formation pratique, avant leur première intervention, et spécifique correspondant à des risques ou à des facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise classée »*.⁴⁸³ Ainsi, lorsque l'entreprise classée recourt à ce type d'organisation, le CSE voit sa composition être élargie afin d'*« accueillir les chefs d'entreprises extérieures et leurs salariés qui sont dotés d'une voix consultative notamment dans le cadre de la réunion préalable à la mise en œuvre de (...) l'obligation de coopération »*.⁴⁸⁴ Par ailleurs, deux comités ont également vu le jour : l'un dans le cadre de la réalisation du plan de prévention des risques technologiques. Ce comité est le comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST).⁴⁸⁵⁴⁸⁶⁴⁸⁷ Il a pour rôle principal d'*« assurer la concertation entre les*

⁴⁷⁶ C.Trav., Art L4121-5.

⁴⁷⁷ C.Trav., Art R4511-5.

⁴⁷⁸ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁴⁷⁹ L. N° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

⁴⁸⁰ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁴⁸¹ KLAHR. A., « l'écologie à l'ordre du jour : le CSE, un acteur essentiel de la prévention des risques environnementaux », *La plume de l'Alouette*, Atlantes Avocats, mai 2019.

⁴⁸² BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁴⁸³ BUGADA. A., Art, Préc.

⁴⁸⁴ BUGADA. A., *Ibid.*

⁴⁸⁵ BUGADA. A., *Ibid.*

⁴⁸⁶ CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., « Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs », Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁴⁸⁷ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

*comités sociaux et économiques des établissements comprenant au moins une installation figurant sur » une liste ou soumise à certaines dispositions. Il contribue alors « à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements ».*⁴⁸⁸ A ce titre, le CISST « émet des observations, formule des préconisations et propose des actions de prévention ».⁴⁸⁹⁴⁹⁰ Le second comité est le « comité local d'information et de concertation sur les risques (CLIC) » créé par le préfet « si, dans le périmètre d'exposition de l'installation, il y a au moins un local d'habitation ou un lieu de travail ».⁴⁹¹⁴⁹² Ce dernier a, quant à lui, pour rôle principal d'informer les riverains de l'existence d'une installation classée sur le territoire et proche des habitations.⁴⁹³

Ainsi, dans le cadre de ces entreprises, les Institutions Représentatives du Personnels (IRPS) et notamment le CSE disposent d'un rôle important. Ce rôle est tellement important qu'il est d'ailleurs possible d'augmenter le « nombre de représentants (...) par la voie de la négociation collective ».⁴⁹⁴ L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT) doit être mise en place dans les installations classées, peu importe le nombre de salariés occupés dans l'entreprise. (Il n'est pas nécessaire de respecter le seuil de 300 salariés pour mettre en place une telle commission).⁴⁹⁵ Le CSE se voit alors octroyer de moyens renforcés tels qu'une majoration de « 30 % le crédit d'heures (...) pour l'exercice de ses fonctions » ainsi qu'« une formation complémentaire correspondant aux risques particuliers de l'établissement ».⁴⁹⁶⁴⁹⁷ Il réalise également des missions spécifiques au regard de la nature de l'activité de l'entreprise et des risques en découlant. Ainsi, il est en lien avec l'inspecteur des installations classées qui « peut participer aux réunions » du CSE « à titre consultatif, dès lors que l'ordre du jour prévoit l'examen de questions relatives à la sécurité des installations. »⁴⁹⁸⁴⁹⁹ Cependant, ces droits demeurent « encore peu utilisés, certainement en raison du manque

⁴⁸⁸ C.Trav., Art L4524-1.

⁴⁸⁹ CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., « Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁴⁹⁰ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁴⁹¹ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », SSL, N°1232, 17 octobre 2005.

⁴⁹² Décr. d'application de la loi Bachelot N°2005-82 du 1er février 2005.

⁴⁹³ <http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/les-comites-locaux-d-information-et-de-r574.html>

⁴⁹⁴ BUGADA. A., Art, Préc.

⁴⁹⁵ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁴⁹⁶ CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁴⁹⁷ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁴⁹⁸ CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., Ibid.

⁴⁹⁹ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

d'information à l'égard des élus du personnel sur ces sujets. »⁵⁰⁰⁵⁰¹ A ce titre, il dispose tout de même d'une information et consultation plus complète et importante en matière environnementale que dans les entreprises non classées, « notamment sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement ».⁵⁰² L'information porte alors sur « les incidents qui auraient pu entraîner des conséquences graves », mais également « sur les prescriptions imposées par « l'inspection de l'environnement »,⁵⁰³ et sur la présence » de cette inspection « lors de ses visites ».⁵⁰⁴ A cet effet, le CSE peut lui « présenter ses observations écrites ».⁵⁰⁵⁵⁰⁶ Par ailleurs, il fait également l'objet d'information/consultation et donne son avis sur des données à caractère environnementale, telles que sur le « dossier de demande d'autorisation d'exploiter (DDAE),⁵⁰⁷⁵⁰⁸⁵⁰⁹ le plan d'opération interne (POI),⁵¹⁰⁵¹¹ les déclarations à l'administration du transfert de l'autorisation environnementale en cas de reprise d'activité, les décisions de l'employeur de sous-traiter une activité appelée à présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de sa proximité de l'installation »,⁵¹²⁵¹³⁵¹⁴⁵¹⁵ mais également sur « les informations transmises au préfet pour lui signaler une modification apportée à l'installation, à son mode d'utilisation ou à son voisinage, et de nature à entraîner un changement notable des éléments du dossier de demande d'autorisation ».⁵¹⁶ Par ailleurs, le CSE présent dans les établissements comportant une ICPE, disposent d'attributions élargies et renforcées. Ils ont alors le droit, en plus de la formation en santé et sécurité au travail,⁵¹⁷ à « une formation spécifique sur les risques créés »⁵¹⁸ et peuvent être consultés sur les formations octroyées aux salariés « des entreprises sous-traitantes » intervenant dans le cadre d'une installation classée,⁵¹⁹ ainsi que sur « le recours à des

⁵⁰⁰ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵⁰¹ KLAHR. A., « l'écologie à l'ordre du jour : le CSE, un acteur essentiel de la prévention des risques environnementaux », *La plume de l'Alouette*, Atlantes Avocats, mai 2019.

⁵⁰² BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁵⁰³ C.Trav., Art R2312-28.

⁵⁰⁴ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵⁰⁵ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., « Travailler avec le Comité Social et économique sur la démarche HSE », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, 1er février 2021.

⁵⁰⁶ C.Trav., Art L4523-9.

⁵⁰⁷ C.Trav., Art R2312-15.

⁵⁰⁸ C.Trav., Art R4612-4 abrogé.

⁵⁰⁹ Il rend un avis notamment sur l'étude d'impact qui doit contenir diverses informations relatives aux impacts de l'activité sur l'environnement.

⁵¹⁰ C.Trav., Art R4612-5 abrogé.

⁵¹¹ Le POI (plan d'opération interne) définit toutes les mesures d'organisation, les méthodes et moyens portants sur les interventions dans l'entreprise à des fins de protection du personnel, des populations et de l'environnement.

⁵¹² <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵¹³ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁵¹⁴ AGMS, EVEN.F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY.L, VASSET. O, DEPREZ. D., Art, Préc.

⁵¹⁵ <https://hse-reglementaire.com/cse-comite-social-economique-attributions-fonctionnement/>

⁵¹⁶ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., *Ibid*.

⁵¹⁷ C.Trav., Art L2315-16, L2315-18, R2315-8 à R2315-22.

⁵¹⁸ C.Trav., L4523-10.

⁵¹⁹ C.Trav., Art L4143-1.

*sous-traitants pour les interventions présentant des risques particuliers », et sur « la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, telle que définie par le chef d'établissement ».*⁵²⁰ Il est alors très important pour l'employeur de « *fournir des informations précises et complètes* », auquel cas « *le comité peut saisir le juge pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants* ». ⁵²¹

Enfin, en cas de danger grave lié à l'installation classée,⁵²² le CSE peut faire intervenir un expert en risques technologiques afin de l'aider « *à rendre un avis utile et éclairé* ». ⁵²³⁵²⁴⁵²⁵⁵²⁶⁵²⁷ Néanmoins, pour pouvoir recourir à ce dernier dans cette situation de danger, le CSE doit « *apporter la preuve de l'existence d'un danger grave* » en lien avec l'installation.⁵²⁸⁵²⁹ Egalement, il peut y recourir « *à l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale pour une installation classée (...) et avant d'émettre son avis* »⁵³⁰⁵³¹ ou en cas « *de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ». ⁵³²⁵³³ Le CSE dispose également d'un droit d'alerte en matière de danger grave et imminent ainsi que de santé publique et environnementale qui fera l'objet d'un développement ci-après.

Ainsi, l'ensemble de ces attributions environnementales « *donne au (...) CSE un véritable droit de regard et de contrôle sur le risque écologique de leur entreprise* ». ⁵³⁴⁵³⁵ Ces attributions témoignent d'une certaine efficacité dans la prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail. Cette efficacité découle également d'une coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées.

⁵²⁰ C.Trav., L4523-2.

⁵²¹ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵²² C.Trav., Art R4523-2 et R4523-3.

⁵²³ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵²⁴ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁵²⁵ C.Trav., Art L4523-5.

⁵²⁶ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., « *Travailler avec le Comité Social et économique sur la démarche HSE* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, 1er Février 2021.

⁵²⁷ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁵²⁸ Cass., 15 Janvier 2013, n°11-276.79.

⁵²⁹ SIGNORETTO. F., « comité social et économique : expertise - l'expert habilité du comité social et économique », *RDT*, février 2020, Actualisation mai 2021, pp. 280-287.

⁵³⁰ C.Trav., Art R4523-2.

⁵³¹ SIGNORETTO. F., Art, Préc. pp. 280-287.

⁵³² <https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/chsct-recours-a-une-expertise-en-risques-technologiques>

⁵³³ C.Trav., Art L4614-12. Abrogé.

⁵³⁴ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

⁵³⁵ KLAHR. A., « l'écologie à l'ordre du jour : le CSE, un acteur essentiel de la prévention des risques environnementaux », *La plume de l'Alouette*, Atlantes Avocats, mai 2019.

II) L'efficacité de la prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail

L'efficacité de la prise en compte expresse des préoccupations environnementales dans les ICPE se caractérise alors par l'attribution de moyens aux instances du personnel et la réalisation de missions spécifiques par ces dernières. Cependant elle se caractérise également par l'existence d'une coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées (A). En effet, cette coopération entre les deux institutions témoigne du lien étroit qui relie le droit de l'environnement au droit du travail ainsi que l'importance pour ce dernier de s'intéresser aux préoccupations environnementales et de leurs octroyer une place importante. Cependant, dans la pratique, cette coopération semble imparfaite et peut être relativisée (B). Quand bien même leur relation serait étroite, il semblerait qu'il soit nécessaire d'apporter des axes d'amélioration en la matière.

A) La coopération de l'inspection du travail avec l'inspection des installations classées

La qualification d'une entreprise en entreprise classée SEVESO témoigne des impacts qui peuvent découler de son activité, tout particulièrement, sur l'environnement. En effet, divers intérêts sont expressément protégés par le code de l'environnement, dont la protection de la nature et de l'environnement.⁵³⁶⁵³⁷ En raison de ces derniers, « *des contraintes particulières de protection de l'environnement sont donc imposées* » et dont le respect est assuré par l'inspection des installations classées.⁵³⁸⁵³⁹ Ces contraintes contribuent alors « *à l'encadrement des relations de travail qui s'y nouent* ». ⁵⁴⁰ Effectivement, à la suite de l'accident AZF, les pouvoirs publics ont pris conscience que les travailleurs et salariés travaillant dans ces entreprises et industries prennent non seulement des risques pour leur santé et sécurité mais également, par la réalisation de leur activité professionnelle, vis-à-vis de l'environnement naturel. Il ne semble donc pas pertinent qu'ils réalisent cette activité en méconnaissance de ces divers risques (professionnels, technologiques,

⁵³⁶ BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D., Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, janvier 2020.

⁵³⁷ C.Env., L511-1 : la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature, de l'environnement et des paysages, soit pour l'utilisation rationnelle de l'énergie, soit pour la conservation des sites et des monuments ainsi que des éléments du patrimoine archéologique.

⁵³⁸ CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁵³⁹ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁴⁰ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

environnementaux) et des interactions existantes entre-eux. Il est donc primordial que le respect des règles relatives au droit du travail ainsi qu'aux installations classées soit assuré. C'est ainsi que le lien entre environnement et droit du travail s'effectue et que la nécessité de faire coopérer l'inspection du travail et l'inspection des installations classées émerge.⁵⁴¹ « *La sécurité de l'environnement* » étant alors « *liée à celle des travailleurs* », ⁵⁴² le ministère du travail décide en 2006, par une instruction, d'« *instituer une coopération renforcée entre l'inspection du travail* », institution aujourd'hui rattachée aux Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), « *et l'inspection des installations classées* » rattachée, quant à elle, à la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL).⁵⁴³⁵⁴⁴⁵⁴⁵ Par la suite, une circulaire du 14 Avril 2006⁵⁴⁶ prévoit la manière dont cette coopération s'articule entre ces deux acteurs, le but étant « *d'atteindre une meilleure maîtrise des risques, par les exploitants, pour protéger tant les travailleurs que l'environnement, sous le contrôle des autorités publiques compétentes* ». ⁵⁴⁷⁵⁴⁸ Cependant, avant de traiter de cette coopération, il est nécessaire de rappeler le rôle de chacun de ces deux acteurs.

Ainsi, les inspecteurs du travail veillent à « *l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au régime du travail* » dans les entreprises et disposent pour se faire de « *pouvoirs de contrôle, mais également de conseil, de conciliation et d'arbitrage* ». Ils peuvent alors constater et sanctionner toute infraction relative à la réglementation du travail.⁵⁴⁹ Dans le cadre de la sécurité au travail et au cours de la relation de travail, l'inspection va s'assurer que l'employeur respecte son obligation de prévention des risques et qu'il garantisse « *la santé et la sécurité des travailleurs* ». ⁵⁵⁰ Quant à eux, les inspecteurs des installations classées exercent « *des*

⁵⁴¹ CALVEZ.Y, LAVAURE. A., « Inspection du travail - système d'inspection du travail », *RDT*, janvier 2018 (actualisation : octobre 2018).

⁵⁴² HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁵⁴³ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., « *L'inspection des installations classées* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, septembre 2020.

⁵⁴⁴ La DREAL regroupe la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), la direction régionale de l'équipement (DRE) et la direction régionale de l'environnement (DIREN).

⁵⁴⁵ HEAS. F., *Ibid*, p. 565.

⁵⁴⁶ Circ. DRT N° 2006-10 du 14/04/06 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs.

⁵⁴⁷ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007. p. 6.

⁵⁴⁸ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁴⁹ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., « *L'inspection du travail* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, mars 2021.

⁵⁵⁰ HUMBERT.T, « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

missions de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles », ⁵⁵¹ assistent « *le préfet dans les missions qui lui incombent en application de la législation sur les installations classées* » et contrôlent « *ces mêmes installations* ». Ils ont pour mission principale d'instruire les demandes d'exploitation, d'encadrer la réglementation en matière d'installation classée, de surveiller les ICPE ainsi que d'informer le public et les exploitants sur les risques existants. ⁵⁵⁴ Le but est de prévenir tous dangers ou nuisances pouvant découler de l'activité de ces industries de sorte à « *protéger les personnes, l'environnement et la santé publique* » ainsi que de « *s'assurer que les exploitants maîtrisent les impacts environnementaux liés au fonctionnement de leurs installations et les risques pour la santé et la sécurité des riverains* ». ⁵⁵⁶ Ils sont, à ce titre, un « *moyen de dissuasion* » des infractions environnementales ». ⁵⁵⁸ Le but ici est d'aller plus loin que la simple sécurité dans l'entreprise en préservant « *la société de toutes les atteintes irréversibles à l'environnement, quelle que soit l'origine* » de ces dernières. Ainsi, « *l'entreprise n'est ici qu'un acteur parmi les autres* ». ⁵⁶⁰ Cependant, une précision est à apporter. La qualification d'« *Inspection des installations classées* » est une notion large regroupant tous les services de l'Etat relatifs aux installations classées, y compris « *les organismes extérieurs auxquels le ministère chargé de l'environnement a confié le contrôle périodique de certaines ICPE soumises à déclaration* ». ⁵⁶¹ Il convient alors de restreindre le présent développement uniquement aux inspecteurs des installations classées.

Au regard de leurs rôles respectifs, il semble que les missions de ces deux acteurs soient bien distinctes. Par exemple, « *les inspecteurs des installations classées n'ont pas pour mission de contrôler le respect des prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité du personnel employé* » puisque « *ce contrôle revient aux inspecteurs du travail* ». ⁵⁶² Néanmoins, les interactions et complémentarités entre ces acteurs se multiplient. ⁵⁶³ En effet, une coopération entre eux peut avoir

⁵⁵¹ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁵² https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁵³ <https://aida.ineris.fr/node/141>

⁵⁵⁴ <https://aida.ineris.fr/node/141>

⁵⁵⁵ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., « *L'inspection des installations classées* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, septembre 2020.

⁵⁵⁶ <https://aida.ineris.fr/node/141>

⁵⁵⁷ https://aida.ineris.fr/sites/default/files/inspection_icpe/documents/15121-1_brochure_inspection_instal_classeses_Cor-17-06-OK_Pour BAT.pdf

⁵⁵⁸ Recommandation issue du Parlement européen ainsi que du Conseil du 4 avril 2001 fixant un cadre européen des missions réalisées par l'inspection.

⁵⁵⁹ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., Art, Préc.

⁵⁶⁰ HUMBERT. T., « *Environnement et santé au travail* », SSL, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁵⁶¹ AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O., DEPREZ. D, *Ibid.*

⁵⁶² AGMS, EVEN. F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY. L, VASSET. O, DEPREZ. D., *Ibid.*

⁵⁶³ HUMBERT. T., Art, Préc.

lieu (il est d'ailleurs recommandé qu'elle ait lieu pour une meilleure maîtrise de l'ensemble des risques découlant de l'activité de l'entreprise) puisque dans « *le cadre du contrôle des établissements comportant des installations classées* », l'inspection du travail est amenée à intervenir en plus des contrôles qu'elle réalise « *dans la limite de ses compétences propres* ». A titre d'exemple, elle peut « *rappeler les prescriptions techniques* » que ses agents « *contrôlent et qui interfèrent avec la réglementation pour la protection de l'environnement en les explicitant* ». ⁵⁶⁴ Par ailleurs, elle participe « *à l'instruction des demandes d'autorisation d'exploiter une ICPE* », « *elle examine pour avis la notice d'hygiène et de sécurité* » permettant de « *s'assurer de la conformité de l'installation aux dispositions du code de travail relatives à l'hygiène et la sécurité du travail en considérant, dans un souci de cohérence, l'étude des dangers effectuée par la DRIRE* ». A l'inverse, l'inspection des installations classées peut informer l'inspection du travail de l'actualisation des études des dangers ⁵⁶⁵ ce qui permettra à cette dernière d'émettre « *un avis sur la sécurité des travailleurs, eu égard aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, en considérant plus particulièrement les risques d'incendie, d'explosion et d'émanation de substances toxiques* ». Enfin, l'inspection du travail « *veille au respect de la procédure d'information et de consultation* » du CSE. Les échanges entre ces acteurs seront également renforcés « *en cas d'accident ou d'incident* », des réunions communes seront mises en place, des formations ainsi que des visites conjointes seront réalisées. ⁵⁶⁶⁵⁶⁷ Ainsi, de nombreuses interactions sont possible.

Il est important que cette coopération ait lieu. Elle « *découle de leurs missions de contrôle* » et vise « *à s'assurer de l'application des prescriptions destinées à protéger* » à la fois l'environnement et les travailleurs. ⁵⁶⁸ Elle témoigne de la volonté, mais surtout de la réalité de la maîtrise des risques découlant de l'activité de l'entreprise. Il est alors nécessaire pour ces deux acteurs, que sont l'inspection du travail et l'inspection des installations classées, de « *contrôler les installations classées afin de s'assurer de l'effectivité de l'application des règles* » des différents droits « *qui sont en réalité complémentaires, (...) de la protection des travailleurs et celle de*

⁵⁶⁴ HUMBERT. T., *Ibid.*

⁵⁶⁵ HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁵⁶⁶ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007. p. 13.

⁵⁶⁷ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁶⁸ HUMBERT. T., Art, Préc.

l'environnement » étant « *le plus souvent indissociables* ». ⁵⁶⁹⁵⁷⁰⁵⁷¹⁵⁷² Malgré cette volonté, la coopération existante entre eux souffre, en pratique, de quelques lacunes.

B) La relative efficacité de la coopération de l'inspection du travail avec l'inspection des installations classées

La relative efficacité de la coopération voulue entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées, à la suite de l'accident intervenu sur le site d'AZF, est mise en exergue au travers de la mission d'évaluation de la coopération entre ces acteurs réalisée en 2007 par l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) et l'Inspection Générale de l'Environnement (IGE). Ils ont eu pour mission de réaliser un « *état des lieux des « conditions dans lesquelles les services (inspection des installations classées et inspection du travail) assurent ensemble la prévention des risques industriels pour les travailleurs et la population environnante des installations dangereuses, ainsi que la qualité de leur coopération* ». ⁵⁷³⁵⁷⁴ Il en est résulté de nombreuses lacunes en la matière relativisant ainsi l'efficacité de cette coopération. Des axes d'amélioration ont été proposés afin d'assurer une meilleure coopération et par conséquent une meilleure maîtrise de l'ensemble des risques découlant de l'activité des entreprises et industries classées.

Une telle coopération supposait, en théorie, l'existence de visites conjointes, de transmissions d'informations entre les deux acteurs ainsi que des enquêtes communes. Or il s'est avéré que sur tous ces points, la coopération fut, dans l'ensemble, limitée. Effectivement, en ce qui concerne la réalisation des visites conjointes des établissements SEVESO, ces dernières sont restées, en 2007 et avant, exceptionnelles. Les quelques visites conjointes ayant été mises en oeuvre à cette époque se sont limitées « *à des cas d'établissements posant des problèmes sérieux (répétition d'incidents, relations difficiles avec les services de contrôle, difficultés relationnelles avec les représentants du personnel)* ». ⁵⁷⁵⁵⁷⁶ Cela s'est notamment expliqué par des soucis d'organisation, tels que le fait de trouver une date conjointe pour les deux services tout en sachant

⁵⁶⁹ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁷⁰ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁷¹ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/01-2008-20080122%20CR%20CSIC.pdf>

⁵⁷² Conseil supérieur des installations classées, Séance du 22 janvier 2008.

⁵⁷³ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁵⁷⁴ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁷⁵ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁷⁶ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

que l'un effectue des contrôles davantage généralistes là où l'autre effectue des contrôles davantage scientifiques et spécialisés nécessitant l'intervention d'ingénieurs.

Par ailleurs, les échanges réciproques entre inspection du travail et inspection des installations classées sont eux aussi restés limités notamment en raison d'un principe de confidentialité rigoureusement respecté par l'inspection du travail. En revanche, un point positif a été soulevé parmi d'autres : en cas d'accident ou d'incident ayant eu lieu dans une installation classée, les interventions et enquêtes ont parfois été communes. Cependant, le plus souvent, elles sont restées simultanées ou successives. Cela peut s'expliquer notamment en raison des types d'enquêtes menées qui ne sont pas de même nature selon que l'on se situe au niveau de l'inspection du travail ou de l'inspection des installations classées.⁵⁷⁷⁵⁷⁸⁵⁷⁹⁵⁸⁰

Les raisons expliquant cette faible coopération entre les deux institutions semblent être de plusieurs ordres. Effectivement, « *le développement de la coopération est très tributaire* » dans un premier temps, « *des comportements humains* » ainsi que des différentes cultures inhérentes aux deux institutions.⁵⁸¹⁵⁸² Ainsi, les relations entretenues entre les deux corps de métiers semblent être l'un des facteurs accentuant leur faible coopération. S'ajoute également à cela une culture particulièrement spécialisée et scientifique pour l'inspection des installations classées alors que celle de l'inspection du travail est davantage généraliste et juridique. Cette différence fait écho à la différence de formation et des compétences entre les deux corps de métiers complexifiant alors la compréhension des enjeux et missions devant être réalisés. De plus, l'inspection des installations classées est réticente à intervenir dans le comité interentreprises⁵⁸³ jugé comme une instance partisane en raison de la qualité de ses membres. Le manque de coopération découle également des méthodes de contrôles ainsi que des approches qui se révèlent ne pas être les mêmes en fonction de l'institution intervenant. « *Le contrôle sur pièces des procédures et les procédures elles-mêmes apparaissent l'élément le plus déterminant* » pour l'inspection des installations classées là où « *pour l'inspection du travail, l'approche repose avant tout sur la réalité des conditions concrètes de travail des salariés quel que soit leur statut, ce qui englobe la totalité des intervenants*

⁵⁷⁷ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁵⁷⁸ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁷⁹ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/01-2008-20080122%20CR%20CSIC.pdf>

⁵⁸⁰ Conseil supérieur des installations classées, Séance du 22 janvier 2008.

⁵⁸¹ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., *Ibid.*

⁵⁸² https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁸³ C.Trav., Art R4524-4.

extérieurs ».⁵⁸⁴⁵⁸⁵ Pour l'un, les contrôles se réalisent sur rendez-vous là ou pour l'autre ils se réalisent de manière inopinée révélant ainsi un problème inhérent aux modes de fonctionnement respectifs des deux institutions. Il est aussi possible d'expliquer ce phénomène par l'existence de centres d'intérêts divergents. A ce titre, l'inspection des installations classées priorise l'analyse des « *procédures d'études des dangers et de gestion de la sécurité* » car « *elles conditionnent l'autorisation ou l'interdiction d'une installation par le préfet* ». En revanche, le centre d'intérêt de l'inspection du travail se situe sur l'intervention des « *intervenants extérieurs* » ainsi que « *l'exposition des travailleurs aux risques chimiques* ». Cela s'explique notamment par le fait qu'ils sont « *le plus souvent exposés aux risques principaux de l'exploitation auxquels s'ajoutent les risques liés à leurs propres interventions* ».⁵⁸⁶⁵⁸⁷⁵⁸⁸⁵⁸⁹ Enfin, certains inspecteurs du travail éprouvent des réticences à coopérer avec l'inspection des installations classées, institution placée sous l'autorité du préfet et pouvant subir certaines pressions. À l'inverse, l'inspection des installations classées a une tendance à considérer qu'il n'est pas possible de coopérer avec l'inspection du travail en raison de son « *indépendance de principe* ».⁵⁹⁰⁵⁹¹ Ainsi, de nombreuses barrières à la coopération ont été soulevées suite à cette étude.

Cette coopération est nécessaire « *au vu des interactions manifestes existant entre les risques professionnels et les risques technologiques..* »⁵⁹² et notamment lorsque l'on sait que « *les facteurs organisationnels et humains, (...) sont la cause principale de la moitié au moins des accidents industriels répertoriés* ».⁵⁹³⁵⁹⁴⁵⁹⁵⁵⁹⁶ Afin de maîtriser de manière plus efficiente les risques mais également d'améliorer « *la qualité du diagnostic* » et de « *proposer les solutions en termes de prévention des risques les plus adaptées* », des axes d'amélioration ont été proposés : par exemple, « *d'intégrer la prise en compte de l'organisation réelle du travail des opérateurs dans l'analyse de la sécurité des sites à risques industriels majeurs* ». Également, une réflexion a été entamée sur la question du développement d'objectifs communs à ces deux institutions dont la définition tiendrait

⁵⁸⁴ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁸⁵ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁸⁶ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

⁵⁸⁷ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁸⁸ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/01-2008-20080122%20CR%20CSIC.pdf>

⁵⁸⁹ Conseil supérieur des installations classées, Séance du 22 janvier 2008.

⁵⁹⁰ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁹¹ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁹² BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPRez. D., « *Coopération entre les inspections du travail et des installations classées* », Ouvrage Le Lamy environnement -installations classées, janvier 2020.

⁵⁹³ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., Art, Préc.

⁵⁹⁴ https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

⁵⁹⁵ <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/01-2008-20080122%20CR%20CSIC.pdf>

⁵⁹⁶ Conseil supérieur des installations classées, Séance du 22 janvier 2008.

« *compte des pratiques respectives des deux services* ». Par ailleurs, la mission a conseillé d'effectuer des « *échanges périodiques* » comme cela se pratiquait déjà dans certaines régions. Aussi, a-t-elle mis l'accent sur la mise en place de formations communes aux deux types d'inspections. La formation initiale pourrait alors être composée « *d'un module commun élaboré au plan national* ». La mission a également mis en exergue le rôle de l'inspection du travail sur l'information de l'inspection des installations classées. Ainsi, en raison de la faible participation des inspecteurs des installations classées aux réunions du CSE, il est primordial pour les inspecteurs du travail d'informer de manière systématique l'inspection des installations classées sur les points inscrits à l'ordre du jour. Enfin, elle a mentionné l'importance de réaliser un « *bilan annuel de la coopération* ». ⁵⁹⁷

Il semble qu'à ce jour aucune autre étude n'ait été menée sur l'efficacité de cette coopération, ou tout du moins, n'ait été publiée. Gageons que les lacunes exposées et révélées par la mission confiée à l'IGAS et l'IGE aient été utiles afin d'améliorer, en pratique, la coopération entre ces deux acteurs. Evidemment, l'efficacité de cette dernière garantirait de facto l'effectivité de la maîtrise des risques découlant de l'activité des entreprises et industries classées SEVESO.

⁵⁹⁷ CHASSINE. J-P, ROIGT. J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

CONCLUSION CHAPITRE II

La nécessité d'accorder une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail s'est révélée, dans ce chapitre, par la volonté des différents acteurs de maîtriser davantage les impacts environnementaux découlant de l'activité des entreprises et industries. Chaque acteur joue un rôle important en la matière qu'il convient de renforcer et d'accompagner. C'est ainsi, que les entreprises se tournent depuis plusieurs années déjà vers des politiques RSE octroyant directement en leur sein une place aux préoccupations environnementales. Dernièrement, elles ont également vu leur intérêt social se « verdir » témoignant alors de l'élargissement de la place occupée par la notion d'environnement en droit civil et en droit du travail. Les pouvoirs publics accompagnent ce changement et ces évolutions en édictant des lois assorties d'incitations en faveur de la préservation de l'environnement ainsi qu'en planifiant l'espace public et le territoire de manière à assurer la sécurité de tous les êtres vivants (tant les Hommes, que la faune et la flore).

Quant à elles, les entreprises SEVESO font parties de ces entreprises prenant expressément en compte les préoccupations environnementales en raison notamment de leur qualification et classement. Ce dernier témoigne de leur dangerosité vis-à-vis de la population et de l'environnement naturel. Elles sont alors l'exemple même, non seulement, de l'importance de la prise en compte des préoccupations environnementales en droit du travail mais aussi de l'importance de la place qui leur est accordée en ce droit. En effet, ce sont les seules dans le code du travail, à bénéficier de dispositions expresses en la matière. Ainsi, elles disposent d'une réglementation particulière renforçant tant les droits individuels que collectifs. L'efficacité de cette prise en compte résulte par ailleurs de contrôles, visant à maîtriser les risques dans l'entreprise et en dehors, réalisés par divers acteurs appartenant tant au droit de l'environnement et du droit public qu'au droit du travail.

CONCLUSION TITRE I

Au travers de ces développements, il a été possible de constater que les entreprises sont les premières concernées par les impacts sur l'environnement. Leur activité (production, fonctionnement) crée divers risques qu'il est important de maîtriser. Comme peuvent en témoigner les divers accidents industriels majeurs, ces derniers sont subis tant par l'Homme dans son ensemble (population et travailleurs) que par la nature. Par ailleurs, ils se caractérisent, non seulement, par le biais des notions de risques professionnels, environnementaux et sanitaire, mais aussi en termes d'emploi et d'employabilité des travailleurs et salariés. Des politiques en faveur du développement des compétences et de la reconversion professionnelle sont nécessaires. Ainsi, parce que les entreprises sont génératrices d'effets divers sur l'environnement et qu'elles doivent s'adapter à ces préoccupations environnementales, il est primordial d'accorder à ces préoccupations une place plus importante en droit du travail.

Déjà, certains mécanismes témoignent, malgré qu'elle soit encore timide, de la place occupée par les questions environnementales en droit du travail. Il est nécessaire de préciser que beaucoup d'entre eux (l'élargissement de la finalité des entreprises, les multiples lois et incitations des pouvoirs publics) sont issus de lois et législations récentes témoignant d'une prise de conscience importante, ces dernières années, des effets de l'activité humaine sur l'environnement et de la volonté de l'Homme de « verdir » le droit du travail. Seuls les mécanismes inhérents aux installations classées prennent, de longue date et de manière expresse, en compte ces préoccupations. *De facto*, la place qui leur est accordée est plus grande, bien qu'elle émerge et reste très faible dans les autres domaines du droit du travail ainsi que dans le fonctionnement même des entreprises non classées. Le verdissement des entreprises doit concerner toutes les entreprises et non pas uniquement celles classées SEVESO. Au regard du contexte climatique dans lequel nous nous trouvons actuellement, il est alors important de poursuivre le chemin emprunté par les divers acteurs composant la société (notamment les pouvoirs publics, par le biais des lois et incitations, et entreprises) visant à accorder une place encore plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail dans les entreprises.

TITRE II : L'impact environnemental des activités humaines : La faible place des préoccupations environnementales en droit du travail

Originellement, l'intérêt principal des entreprises vise la création et la maximisation de profit. Elles représentent une « *unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services pour le marché* ». ⁵⁹⁸ Les articles 1832 et 1833 du code civil en témoignent. Le premier dispose que « *la société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter (...)* ». Par ailleurs, « *les associés s'engagent* » également « *à contribuer aux pertes* ». ⁵⁹⁹ Elles sont donc tournées vers le partage des bénéfices et des économies découlant de l'activité de l'entreprise sans nécessairement se préoccuper des impacts environnementaux de leur activité. Le second dispose, dans sa première version, que « *toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés* ». ⁶⁰⁰ Comme cela a pu être évoqué, il s'agit ici du profit.

Cette vision capitaliste de l'intérêt des entreprises (notamment en ce qui concerne les entreprises non classées) explique pour partie (malgré les récentes lois les incitant à se tourner vers des méthodes de production et d'organisation plus respectueuses de l'environnement naturel) l'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail (Chapitre I). Ces entreprises peuvent aussi avoir « *pour objectif de contribuer au bonheur de la société* » dans son ensemble. ⁶⁰¹ Ainsi, elles poursuivent, à côté de leurs objectifs économiques, des objectifs sociétaux. Pour une transition juste, elles ne doivent pas négliger l'aspect environnemental dans leur fonctionnement et ont une responsabilité vis-à-vis de la société dite « Responsabilité sociale de l'entreprise ». ⁶⁰² C'est ainsi que l'article 1833 du code civil, dans sa dernière version, fait référence « *aux enjeux sociaux et environnementaux* » de l'activité de l'entreprise. En raison de cette responsabilité et en réponse à l'insuffisant traitement de la question par le droit du travail, les acteurs internes à l'entreprise doivent se mobiliser (Chapitre II). Certains mécanismes propres au droit du travail leur permettent d'agir et de se mobiliser en la matière puisqu'ils ont fait l'objet d'un verdissement ou peuvent en faire l'objet.

⁵⁹⁸ <https://www.economie.gouv.fr/facileco/quels-sont-objectifs-lentreprise>

⁵⁹⁹ C.Civ., Art 1832.

⁶⁰⁰ C.Civ., Art 1833.

⁶⁰¹ <https://www.economie.gouv.fr/facileco/quels-sont-objectifs-lentreprise>

⁶⁰² <https://www.economie.gouv.fr/facileco/quels-sont-objectifs-lentreprise>

⁶⁰³ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », SSL N° 1887, 16 décembre 2019.

⁶⁰⁴ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

CHAPITRE I : L'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail

Au regard des impacts des entreprises sur l'environnement et des conséquences de ceux-ci, la question environnementale a toute sa place en droit du travail. Pourtant, ce droit n'accorde qu'une faible place aux préoccupations environnementales. Comme il a été possible de le constater, ces deux thématiques (droit du travail et environnement) sont fortement liées du fait des risques qu'elles provoquent tant vis-à-vis de l'homme et de la population que sur l'environnement naturel. Cependant, la protection de l'environnement n'étant pas une finalité propre au droit du travail, ce dernier n'en fait pas une priorité. Ainsi, la protection de l'environnement, et plus largement, le traitement de la question environnementale par le droit du travail reste insuffisante.

L'insuffisance de ce droit en la matière résulte de la vision originellement capitaliste de l'intérêt des entreprises. Parce que les entreprises ont pour but originel de faire du profit, les acteurs les composants sont mobilisés sur d'autres thématiques que celles relatives à la protection et préservation de l'environnement. Cette faible mobilisation se constate notamment au niveau des institutions représentatives des salariés. Ainsi, le dialogue social en la matière reste très marginal (Section I). C'est pourquoi il est important d'élargir la finalité du droit du travail aux préoccupations environnementales (Section II). L'objectif ici est donc d'inclure expressément les préoccupations environnementales au sein du droit du travail et ce pas uniquement en faveur des entreprises classées SEVESO. L'ensemble des entreprises doivent être concernées par cette intégration.

SECTION I : L'existence d'un dialogue social marginal sur la question environnementale

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) considère que « *le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale* ». ⁶⁰⁵ Ainsi, Le dialogue social a de tout temps porté sur des thématiques telles que la protection des salariés, le maintien dans l'emploi ainsi que la paix sociale et les avantages octroyés. Pour qu'un dialogue social sur ces thématiques

⁶⁰⁵ <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

environnementales existe, il est nécessaire que les institutions représentatives soient de la partie. Ainsi, le CSE et les Organisations Syndicales sont nécessairement des parties au dialogue sociale. Néanmoins, ces institutions défendent les intérêts des salariés face à leurs employeurs. Il ne semble pas, *a priori*, que leur objet soit de s'impliquer en matière environnementale. Pourtant, étant les porte paroles des salariés, dont la prise de conscience et les valeurs se tournent de plus en plus vers la protection de l'environnement, elles pourraient remonter des propositions et négocier davantage en ce domaine. « *Le dialogue social* » pourrait être un outil permettant de « *proposer des solutions innovantes pour que chaque acteur de l'entreprise puisse s'impliquer davantage dans une politique générale de développement durable* ». ⁶⁰⁶ Ainsi, il est primordial de faire des Organisations Syndicales des acteurs pour la protection de l'environnement (II) et d'impliquer davantage encore les CSE en cette matière. (I).

I) L'implication du CSE en matière environnementale

Le CSE, instance unique de représentation du personnel, a vocation à défendre et représenter les salariés de l'entreprise. Ainsi, il est l'interlocuteur privilégié des salariées en matière de santé et sécurité au travail mais aussi pour toutes revendications relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la relation de travail et portant donc sur le droit du travail. ⁶⁰⁷ Il ne semble pas, *a priori*, être un interlocuteur pertinent en ce qui concerne la protection de l'environnement. Pourtant, cette institution est consultée et informée sur de nombreuses thématiques qui peuvent, de manière implicite et par ricochet, concerner la protection de l'environnement (A). Le législateur ayant par ailleurs pris conscience de l'ampleur des atteintes portées à l'environnement naturel par le biais des activités professionnelles, a décidé récemment de renforcer le rôle de cette institution en cette matière et ce de manière expresse. (B)

A) La consultation implicite du CSE sur la question environnementale

Le CSE est informé et consulté à de nombreuses reprises dans la vie d'une entreprise, par le biais notamment, des réunions. La périodicité de ces dernières ainsi que les thématiques abordées dépendent de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur est à l'initiative d'une réunion mensuelle. Il est également possible d'organiser des réunions

⁶⁰⁶ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁰⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place#Qu-est-ce-que-le-comite-social-et-economique-CSE>

exceptionnelles sur demande des membres de cette institution. Dans ce cadre, la délégation du personnel a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations tant individuelles que collectives. Par ailleurs, elle promeut également la santé, la sécurité ainsi que l'amélioration des conditions de travail. Elle peut donc réaliser des enquêtes en cas de risques professionnels et jouit du droit d'alerte.⁶⁰⁸ Sur ce point, l'article L2312-5, dont la dernière version date du 1er Avril 2018, renvoie aux dispositions relatives aux entreprises d'au moins 50 salariés notamment en ce qui concerne l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ainsi qu'à l'alerte en cas de danger grave et imminent.⁶⁰⁹ Cette dernière disposition renvoie elle-même à l'alerte en matière de santé publique et d'environnement ainsi qu'à l'article L4133-1 du code du travail.⁶¹⁰ Le droit du travail permet donc au CSE des entreprises de moins de 50 salariés, par ces renvois et cascades réglementaires, d'user du droit d'alerte environnemental, droit d'alerte mis en application dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif depuis le 11 mars 2014.⁶¹¹⁶¹² Il est utile de savoir que ces divers droits d'alertes seront développés ultérieurement dans ce papier.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en principe, les réunions ordinaires du CSE ont lieu au moins une fois tous les 2 mois.⁶¹³ Par ailleurs, quatre réunions doivent être organisées sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Enfin, à la demande de la majorité des membres de l'institution, des réunions supplémentaires peuvent être organisées.⁶¹⁴ Dans le cadre de ces réunions, la consultation du CSE porte, de manière générale, sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.⁶¹⁵ De manière obligatoire et récurrente, elle porte sur les trois thématiques que sont les orientations stratégiques, notamment en termes de gestion des emplois et de formation professionnelle, la situation financière et économique de l'entreprise concernant notamment la recherche et le développement technologique ainsi que la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mettant ici en avant la prévention des risques.⁶¹⁶⁶¹⁷⁶¹⁸ Dans ce cadre, le CSE va disposer des informations se trouvant dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES). Ce processus d'information et consultation au travers de réunions permet de transmettre « *des informations complètes et précises* »

⁶⁰⁸ C.Trav., Art L2312-5.

⁶⁰⁹ C.Trav., Art L2312-59, L2312-60.

⁶¹⁰ Alerte en matière de santé publique et d'environnement.

⁶¹¹ L. N°2013-316 du 16 avril 2013 et Décr N°2014-324 du 11 mars 2014.

⁶¹² <https://www.village-justice.com/articles/droit-alerte-matiere-sanitaire,16763.html>

⁶¹³ C.Trav., Art L2315-28.

⁶¹⁴ RAYMOND. N., « Comité Social et Economique fonctionnement et moyens », *La revue fiduciaire*, RF Social N°194, Cahier Juridique mars 2019.

⁶¹⁵ C.Trav., Art L2312-8.

⁶¹⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation>

⁶¹⁷ CASADO. A., « Lancer d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁶¹⁸ C.Trav., Art L. 2312-17.

ainsi que de recueillir l'avis du CSE sur divers projets menés par l'entreprise. Ses membres vont donc émettre des observations et vont pouvoir obtenir « *des réponses à leurs interrogations* ». L'enjeu de ces consultations consiste aussi en la possibilité « *de faire évoluer la position de l'employeur sur le projet proposé* ». Quant à lui, l'employeur doit rendre compte de manière motivée de « *la suite donnée aux avis et vœux du comité* ». ⁶¹⁹

Il est possible de constater, à ce stade, que ces diverses consultations visent le fonctionnement de l'entreprise, les éventuelles réclamations, l'emploi, la santé et la sécurité. Aucune mention relative à la protection de l'environnement ne figure expressément au niveau des consultations du CSE. ⁶²⁰ Cela peut se comprendre puisque le droit du travail vise originellement les relations de travail et la protection de l'emploi. Cependant, dans le contexte environnemental qui est le nôtre, il semblerait judicieux d'élargir davantage encore et de manière expresse les diverses consultations du CSE.

Par ailleurs, la législation sociale offre la possibilité de définir le contenu de ces consultations récurrentes par le biais de la conclusion d'un accord. ⁶²¹ Il semble alors possible d'inclure des informations environnementales à ces consultations obligatoires et récurrentes ⁶²² par accord d'entreprise majoritaire ou par accord entre l'employeur et le CSE (lorsque l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical). Ainsi, l'institution pourra bénéficier d'une information au sujet de « *l'empreinte écologique de l'entreprise* ». En revanche, S'il n'est pas conclu de tels accords dans l'entreprise, le CSE n'est consulté annuellement que sur les trois thématiques susvisées. De tels accords peuvent aussi permettre de définir « *l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES mais aussi ses modalités de fonctionnement* ». Cependant, cette possibilité est limitée en ce que le législateur impose une liste de thème minimale (pouvant être complétée) et interdit aux parties d'apporter des modifications quant à l'organisation et l'architecture de la BDES qui auraient pour conséquences d'entraver l'exercice des compétences du CSE. ⁶²³ Il est utile de préciser à ce sujet que le projet de loi sur le climat « *propose de renommer la BDES en base de données économiques, sociales et environnementales* » (BDESE). ⁶²⁴

⁶¹⁹ KLAHR. A., « La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée », *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. p. 4.

⁶²⁰ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶²¹ C.Trav., L2312-19.

⁶²² DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., Art, Préc.

⁶²³ CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁶²⁴ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

Qu'en est-il en l'absence d'accord permettant de définir le contenu de la consultation récurrente ? Le CSE peut-il être destinataire d'informations environnementales et peut-il émettre des avis et propositions à vocation environnementale quand aucun accord ne définit le contenu de la consultation ? Les trois thématiques envisagées semblent permettre de manière implicite au CSE d'émettre des avis et d'obtenir des informations à caractère environnemental.⁶²⁵ En effet, « *la thématique environnementale est transversale (...) et pourrait concerner toutes les consultations récurrentes du CSE* »,⁶²⁶ consultations semblant être « *l'occasion d'envisager la réduction de l'empreinte environnementale de l'entreprise* ». ⁶²⁷ Dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise,⁶²⁸ l'institution peut émettre des avis et proposer une stratégie alternative aux stratégies mises en place dans l'entreprise en vue de réduire l'empreinte écologique. En effet, « *la stratégie environnementale de l'entreprise intègre pleinement ce bloc de consultation* » puisque « *la politique environnementale peut aujourd'hui peser sur les orientations stratégiques prises quant au développement ou à l'arrêt d'une activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail* ». ⁶²⁹ Ainsi, il lui est possible de proposer des formations professionnelles d'avantages respectueuses de l'environnement et réduisant « *l'impact environnemental de l'entreprise* ». ⁶³⁰ Il peut également émettre un avis sur les indicateurs de progression du rapport extra-financier et du bilan carbone de l'entreprise.⁶³¹ Concernant la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE peut proposer un changement dans la manière de produire, ainsi qu'un renouvellement des machines de manière à réduire les impacts environnementaux issus de la production. Enfin, concernant la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, et les conditions de travail et l'emploi, un rapport annuel sur la situation générale de l'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels doivent être présentés par l'employeur. Le CSE peut ainsi proposer à l'employeur de ne plus recourir à l'utilisation de produits dangereux tant pour les salariés que pour l'environnement.⁶³² Par ailleurs, le programme annuel de prévention des risques professionnels doit comporter les « *programmes et action de formation* » dans le domaine de la santé et sécurité.⁶³³ Dans ce cadre « *la politique de prévention de*

⁶²⁵ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., Art. Préc.

⁶²⁶ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., *Ibid.*

⁶²⁷ CASADO. A., Art, Préc. p. 59.

⁶²⁸ C.Trav., Art L2312-24.

⁶²⁹ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., *Ibid.*

⁶³⁰ CASADO. A., *Ibid.* p. 59

⁶³¹ DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

⁶³² CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁶³³ C.Trav., Art R4141-1.

l'entreprise est soumise à l'avis du CSE ». ⁶³⁴ Concernant le contenu de la BDES, certaines informations renvoient à des données environnementales, les informations relatives à la santé et sécurité dans l'entreprise pouvant avoir des incidences sur la protection de l'environnement. Par ailleurs, l'employeur transmet au CSE, par le biais de cette base de données, « *les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés* », dont notamment, le rapport de gestion relatant des informations concernant la Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises. Enfin, les sociétés visées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du Code du Commerce ⁶³⁵ ont pour obligation de « *présenter des informations sur la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité* » et notamment la déclaration de performance extra-financière (DPEF). ⁶³⁶

Ainsi, s'agissant des consultations et informations en matière environnementale, le droit du travail opère par renvoi, ricochet et déduction mais ne mentionne pas expressément la protection de l'environnement. C'est pour cette raison que dernièrement, le législateur a souhaité renforcer le rôle du CSE vis-à-vis des préoccupations environnementales.

B) Le renforcement du rôle du CSE vis-à-vis des préoccupations environnementales

Le législateur a pris conscience qu'il devait, pour qu'une transition juste et écologique puisse être engagée, utiliser « *le droit d'expression directe et collective* » ⁶³⁷ et renforcer le rôle du CSE notamment en matière environnementale. La lutte contre le changement climatique ne peut pas s'effectuer sans les acteurs de l'entreprise et notamment le CSE, dont les membres sont les porte-paroles des salariés. C'est dans ce contexte que la Convention Citoyenne pour le Climat est née. Il s'agit d'une « *expérience démocratique inédite* » décidée par le Président de la République, Monsieur Emmanuel Macron, ayant pour objet de « *donner la parole aux citoyens et citoyennes pour accélérer la lutte contre le changement climatique* ». ⁶³⁸ Elle réunit 150 personnes tirées au sort qui ont eu pour mission de s'informer, débattre et préparer divers projets de loi. À l'issue de ces débats, le Président de la République s'est engagé à ce que ces projets de lois et projets réglementaires soient soumis à référendum, au vote du parlement ou à application réglementaire

⁶³⁴ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁶³⁵ Les Sociétés cotées et les sociétés non cotées respectant un certain chiffre d'affaire net et un certain nombre moyen de salariés permanents au cours de l'exercice.

⁶³⁶ CASADO. A., Art, Préc. p. 59.

⁶³⁷ RAY. J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. p. 1.

⁶³⁸ <https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr>

directe. 146 des 149 propositions faites par les 150 citoyens et citoyennes seront donc mises en oeuvre. Le but affiché par cette Convention est de réduire « *d'au moins 40% les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 (...) dans un esprit de justice sociale* ». ⁶³⁹ Pour arriver à cette fin, plusieurs propositions ont été faites dont celle de renforcer le rôle du CSE. En effet, cette convention propose que, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, ⁶⁴⁰ le CSE puisse rendre des avis notamment « *au regard des informations RSE du rapport de gestion et celles portant sur les études d'impact environnemental et de danger dans les établissements* » SEVESO. Cette proposition tend donc à renforcer son rôle sur le « reporting RSE » pour lequel la Convention préconise de reconnaître le droit de recourir à une expertise financée par l'entreprise. Le recours à cette dernière peut également être votée dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ⁶⁴¹ ainsi que sur « *la politique sociale de l'entreprise* ». ⁶⁴²⁶⁴³⁶⁴⁴ La mission de l'expert-comptable sera ainsi « *étendue aux éléments d'ordre environnemental* ». ⁶⁴⁵ Cependant, il est possible, ici, de s'interroger sur la formation que ce dernier devra certainement recevoir pour interpréter de telles données.

Le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets ⁶⁴⁶ reprend certaines des propositions de la Convention Citoyenne pour le Climat et entre en examen à l'Assemblée Nationale le lundi 29 mars 2021. Parmi ces propositions figure l'intégration expresse de la « *prise en compte* » des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise dans le cadre de plusieurs grandes informations-consultations ponctuelles et récurrentes du CSE ». ⁶⁴⁷⁶⁴⁸ C'est ainsi que les informations environnementales intégrées dans le cadre de la DPEF seront transmises au CSE. ⁶⁴⁹⁶⁵⁰ Au travers de ce mécanisme, le CSE aurait la faculté expresse d'orienter les décisions de l'employeur de manière à réduire les impacts sur l'environnement notamment parce qu'au « *cours des trois consultations, le CSE* » sera « *informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* ». ⁶⁵¹ Les représentants du personnel auraient donc « *un droit de regard sur la prise en compte (ou non) par l'employeur des*

⁶³⁹ <https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr>

⁶⁴⁰ C. Trav., Art L2315-89.

⁶⁴¹ C. Trav., Art L2315-87-1.

⁶⁴² C. Trav., Art L2315-91-1.

⁶⁴³ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

⁶⁴⁴ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

⁶⁴⁵ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁴⁶ Projet de loi N° 3875 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

⁶⁴⁷ KLAHR. A., « La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 4.

⁶⁴⁸ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁴⁹ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., Art, Préc.

⁶⁵⁰ Les PME sont exclues de l'obligation de mettre à disposition les informations au CSE.

⁶⁵¹ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., *Ibid*.

conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».⁶⁵² Afin que le CSE puisse agir avec efficacité en la matière et dans le cadre de ses nouvelles prérogatives, le projet de loi a mis en exergue la nécessité d'intégrer « *les conséquences environnementales de l'activité des entreprises* » dans les stages de formation économiques des membres du CSE.⁶⁵³

Le CSE va également voir son rôle être renforcé en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). En effet, les mesures ayant un impact sur le volume ainsi que la structure des effectifs, « *la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ou encore l'introduction de nouvelles technologies* »⁶⁵⁴ ont des conséquences environnementales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il devra alors être informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures notamment dans le cadre de la consultation sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.⁶⁵⁵ Il semble aussi pertinent, dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, « *d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins de formations futures des salariés* ».⁶⁵⁶⁶⁵⁷⁶⁵⁸⁶⁵⁹ Enfin, découlant de la Convention Citoyenne pour le Climat, il semblerait judicieux que l'employeur informe expressément le CSE des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours des consultations récurrentes de l'institution.⁶⁶⁰ Le projet de loi, et notamment les nouvelles prérogatives environnementales des représentants du personnel, ont donc été adoptés le 4 mai 2021.

Par ailleurs, le rôle du CSE a été renforcé par le biais de la « Loi d'Orientation des Mobilités » du 24 décembre 2019.⁶⁶¹ Au travers de cette loi, le législateur a opéré un élargissement de la négociation annuelle obligatoire (NAO) relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Découle de cette loi, pour le délégué syndical, une obligation de négocier sur la mobilité durable des salariés notamment en terme de trajet domicile-travail.⁶⁶² De nombreuses négociations

⁶⁵² KLAHR. A., Art, Préc. p. 4.

⁶⁵³ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., *Ibid*.

⁶⁵⁴ DURAS. S., « Le projet de loi Climat verdit les comités sociaux et économiques, la GPEC et les OPCO », *Liaisons sociales Quotidien* - L'actualité, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 3.

⁶⁵⁵ DURAS. S., Art, Préc. p. 3.

⁶⁵⁶ DURAS. S., « Le projet de loi Climat verdit les comités sociaux et économiques, la GPEC et les OPCO », *Liaisons sociales Quotidien* - L'actualité, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 3.

⁶⁵⁷ C. Trav., Art L2241-12.

⁶⁵⁸ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

⁶⁵⁹ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

⁶⁶⁰ DURAS. S., Art, Préc. p. 3.

⁶⁶¹ L. N° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

⁶⁶² DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

sur la mobilité ont donc eu lieu dans les entreprises, telle que pour n'en citer qu'une, la Société SICRA IDF prévoyant une prime écologique pour les salariés éligibles à une voiture de fonction choisissant un autre mode de transport plus vertueux.⁶⁶³ Egalement, « *dans le cadre des négociations obligatoires relatives aux plans d'épargne salariale, les représentants ont la possibilité d'orienter les fonds vers des placements responsables* ». ⁶⁶⁴ Afin de renforcer cette institution, il serait également intéressant de permettre aux CSE, par « *accords de dialogue social vert* » de créer en leur sein de nouvelles « *commissions Ad Hoc spécifiques* », telles que des commissions environnementales ou encore des commissions de développement durable.⁶⁶⁵⁶⁶⁶⁶⁶⁷ Mais ne faudrait-il pas en faire une obligation légale ? Des amendements ont été proposés en ce sens, notamment les amendements N°750 et 1169 prévoyant la création d'une commission obligatoire dédiée aux enjeux environnementaux au sein des CSE.⁶⁶⁸ Néanmoins, ces derniers n'ont pas été retenus lors de l'examen du 29 mars 2021. Qu'il s'agisse d'une obligation légale ou non, cette possibilité de création de commission environnementale peine à se développer mais tend à l'être. Il ne s'agit pas de créer un comité à côté du CSE au risque d'un flou artistique et d'une surenchère⁶⁶⁹ en raison de la multiplication des interlocuteurs et institutions. Ces commissions permettraient alors « *d'appuyer la réflexion collective et d'échanger sur les enjeux de la RSE et du développement durable* » ainsi que « *de dresser un état des lieux des points forts et des faiblesses de l'entreprise sur ces items* ». ⁶⁷⁰ Très peu d'accord mettent en place de telles commissions. A ce titre, il est possible de citer l'accord relatif à la mise en oeuvre des commissions locales au sein du CSE de l'établissement de Valence de la Société THALES AVS FRANCE SAS⁶⁷¹ qui met en place dans l'entreprise une Commission Transport, Mobilité, Développement Durable encourageant les modes de transports alternatifs et sensibilise alors à la réduction de l'impact environnemental issu de l'activité de l'entreprise. Les Sociétés Transports CHALAVAN & DUC ainsi que Transports DUC FRERES NORD ont également signé un accord d'entreprise le 31 décembre 2020 dans lequel est prévu l'instauration d'une commission chargée de travailler sur la mobilité des salariés.⁶⁷² En

⁶⁶³ Négociations annuelles obligatoires 2018 SICRA IDF. 21 décembre 2017.

⁶⁶⁴ DESPAX. M., Art, Préc.

⁶⁶⁵ RAY. J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 1.

⁶⁶⁶ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁶⁷ ComEnvi, Commission RSE.

⁶⁶⁸ DESPAX. M., « loi climat : Les CSE auront-ils les prérogatives environnementales ? », *Linkedin*, 30 mars 2021.

⁶⁶⁹ RAY. J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 1.

⁶⁷⁰ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁷¹ Accord relatif à la mise en place des commissions locales au sein du CSE de l'établissement de Valence de la Société THALES AVS FRANCE SAS, 16 juillet 2019.

⁶⁷² Accord d'entreprise des Sociétés Transports CHALAVAN & DUC et Transports DUC FRERES NORD, 31 décembre 2020.

revanche, un accord d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail, les modalités d'organisation et de compensation de l'astreinte et du travail de nuit, conclu par la Société CETUP, Compagnie européenne de transports uniques personnalisés,⁶⁷³ prévoit quant à lui, expressément, de mener et suivre plusieurs projets dont la mise en place d'une commission environnement. Ces mises en place permettent aux représentants d'initier un dialogue sur la thématique environnementale. En effet, il est important de « *créer un dialogue avec les nouvelles directions RSE pour consolider la participation et l'information des salariés aux stratégies environnementales prises par leur entreprise* ». ⁶⁷⁴ Il est également possible, par accord, « *d'allouer un rôle environnemental à des représentants institués conventionnellement* » tel que « *le représentant de la vie sociale* » (RVS) dont la mission sera « *de capter et d'alerter (...) les éventuelles situations à risques* ». ⁶⁷⁵ Il ne s'agit pas simplement de permettre la création de telles commissions, il est aussi et surtout plus que nécessaire d'octroyer au CSE et à ses commissions les moyens utiles à leur fonctionnement. (heures pour siéger, formation notamment la formation économique,⁶⁷⁶⁶⁷⁷⁶⁷⁸ outils spécifiques).⁶⁷⁹⁶⁸⁰ L'octroi de nouveaux moyens financiers en terme d'activité sociale et culturelle (ASC) leur permettrait ainsi de mener des actions afin de sensibiliser, de former et d'informer les salariés mais aussi les membres de la délégation sur la question environnementale.⁶⁸¹ Le CSE pourrait par ailleurs utiliser son budget ASC afin d'investir dans du matériel ayant un faible impact sur l'environnement mais encore pour améliorer les capacités énergétiques des infrastructures.⁶⁸²

Afin de mobiliser et d'octroyer un plus grand rôle aux représentants du personnel mais aussi aux salariés composants l'entreprise ; il serait intéressant de permettre, par le biais d'accords, la création de groupe de travail composés de volontaires de tous niveaux.⁶⁸³ Cette possibilité est aujourd'hui peu développée dans les entreprises. Il est possible ici de citer l'accord d'entreprise relatif aux NAO de 2020 de la Société CAMARIS. Cet accord permet la création d'un projet portant

⁶⁷³ Accord d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail, les modalités d'organisation et de compensation de l'astreinte et le travail de nuit conclu par la Société CETUP Compagnie européenne de transports uniques personnalisés, 1er octobre 2020.

⁶⁷⁴ DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

⁶⁷⁵ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., Art, Préc.

⁶⁷⁶ C. Trav., Art L2315-63.

⁶⁷⁷ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

⁶⁷⁸ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

⁶⁷⁹ DESPAX. M., « loi climat : Les CSE auront-ils les prérogatives environnementales ? », *Linkedin*, 30 mars 2021.

⁶⁸⁰ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁶⁸¹ RAY, J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. p. 1.

⁶⁸² DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

⁶⁸³ RAY. J-E., Art, Préc. p. 1.

sur l'écologie et le développement durable dans l'entreprise piloté par un groupe de travail dont la mission sera de présenter les propositions et projets à un « *comité de pilotage (...) constitué des membres du comité de direction* ». ⁶⁸⁴ Au travers de ces divers accords, il est possible de constater l'importance du rôle du CSE en matière environnementale. C'est cette institution, et notamment les délégués syndicaux, qui vont pouvoir mettre en place, après un échange avec l'employeur matérialisé par un accord, les commissions environnementales et groupes de travail.

Cette institution est érigée « *en tant qu'interlocuteur privilégié de l'entreprise sur les enjeux environnementaux de son activité économique* », tant en ce qui concerne les consultations ponctuelles que les consultations récurrentes. ⁶⁸⁵ Il est par ailleurs possible de faire intervenir les Organisations Syndicales pour la protection de l'environnement.

II) Les Organisations Syndicales comme acteurs pour la protection de l'environnement

Les Organisations Syndicales, au même titre que le CSE, ne semblent pas, *a priori*, être des interlocuteurs utiles à la préservation de l'environnement. Cette affirmation découle de leur éloignement, volontaire ou non, des préoccupations environnementales. (A) En effet, les Organisations Syndicales professionnelles ont pour mission principale de défendre les intérêts des salariés et non pas de défendre les intérêts de la planète et de l'environnement. En ce sens leur action est originellement éloignée de telles préoccupations. Cependant, l'octroi de nouvelles prérogatives au CSE en matière environnementale implique la nécessité d'élargir le champ de compétence des Organisations Syndicales vis-à-vis des préoccupations environnementales (B).

A) L'originel éloignement des préoccupations environnementales par les Organisations Syndicales

Les Organisations Syndicales ont longtemps été éloignées des préoccupations environnementales. Pourtant elles sont également des acteurs qui pourraient être intéressants de mobiliser et pouvant jouer un rôle important en ce domaine. En octroyant de nouvelles prérogatives en matière environnementale au CSE, se pose de fait la question du rôle des Organisations Syndicales vis-à-vis de ces préoccupations.

⁶⁸⁴ Accord d'entreprise relatif aux négociations annuelles obligatoires 2020, CAMARIS, le 16 novembre 2020.

⁶⁸⁵ DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., Art, Préc.

Cet éloignement des préoccupations environnementales s'exprime et s'explique de plusieurs manières. Il s'explique dans un premier temps par le positionnement des Organisations Syndicales face à l'émergence, depuis quelques années, des démarches volontaires de responsabilité sociale des entreprises. Ces démarches permettent aux entreprises qui le souhaitent de s'engager, notamment, en faveur de la protection de l'environnement et sont matérialisées par des codes de bonnes conduites ou chartes éthiques. Ont donc émergé des actes soulevant diverses questions de juridicité puisqu'ils ne sont pas, de manière générale, considérés comme de la *hard law*. Beaucoup des Organisations Syndicales considèrent alors qu'il s'agit davantage d'une « *démarche volontaire* » dont l'existence permettrait à l'entreprise y recourant d'éviter « *la norme sociale légale et obligatoire, voire qui viserait à retarder ou à empêcher l'élaboration de normes juridiques contraignantes par le droit du travail national* ». ⁶⁸⁶ En recourant à de telles démarches volontaires, l'entreprise anticiperait les transformations du droit du travail en se soumettant volontairement « *à des normes auto-produites* ». ⁶⁸⁷ Les Organisations Syndicales n'ont donc pas, à l'origine, soutenu ces démarches volontaires de responsabilité sociale des entreprises et ont préféré davantage, au niveau international, l'élaboration d'accords-cadres, juridiquement plus fiables et contraignants. ⁶⁸⁸

Par ailleurs, ces dernières sont également éloignées de ces questions environnementales de par leur soumission au principe de spécialité cantonnant leur action aux préoccupations professionnelles. Ce principe figurant à l'article L2131-1 du code du travail dispose que « *les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ». Ainsi, au travers de cet article, les syndicats ont pour mission de remonter les revendications salariales relatives aux conditions de travail, à la rémunération, de permettre l'effectivité de l'information et du droit d'expression, mais également d'assurer la défense du droit à l'emploi, du droit de grève, ou encore d'agir en justice. ⁶⁸⁹ Ils n'ont donc pas, *a priori*, vocation à s'occuper des préoccupations environnementales. Effectivement, cet article leur interdit certaines activités telles que l'exercice du commerce et leur en autorisent d'autres. A ce titre, elles ne peuvent pas avoir d'activité exclusivement politique ni de conseils juridiques rémunérés. Or, bien que la défense et la préservation de l'environnement soit l'affaire de tous, elle pourrait avoir ici une connotation politique. Les Organisations Syndicales peuvent tout de même défendre certaines

⁶⁸⁶ NEAU-LEDUC. C., « Les accords sur la « responsabilité sociale de l'entreprise », *Dr. soc.* 2008, p. 75.

⁶⁸⁷ NEAU-LEDUC. C., « Les accords sur la « responsabilité sociale de l'entreprise », *Dr. soc.* 2008, p. 75.

⁶⁸⁸ NEAU-LEDUC. C., Art, Préc. p. 75.

⁶⁸⁹ HUBERT.C., « Défense des droits et intérêts professionnels » *Numéros juridiques -Liaisons sociales*, N° 7, 1er septembre 2013.

doctrines portées par un parti politique à la condition stricte qu'elles concernent les droits ou intérêts des personnes visées dans leurs statuts. Il semble alors difficile pour elles d'être légitimes à défendre de telles préoccupations environnementales. Aux premiers abords, nous ne voyons pas spécifiquement en quoi la défense et la protection de l'environnement puissent concerner les droits et intérêts des personnes visées dans leurs statuts et notamment, des salariés. Pourtant, elles le pourraient lorsque la santé et sécurité de ces derniers est en jeu en raison d'une absence de protection de l'environnement.

La question environnementale n'a pas fait l'objet, pendant longtemps, de négociation obligatoire de branche ou d'entreprise. Elle n'était pas un sujet de dialogue social ni dans le code du travail ni dans l'entreprise.⁶⁹⁰ L'objet principal des accords collectifs est « *d'organiser et de réguler les relations de travail – entre employeur et salariés – mais aussi d'adapter les règles générales aux spécificités de l'entreprise* » de sorte qu'il semble, *a priori*, difficile de négocier en matière environnementale.⁶⁹¹ Là aussi, il est pourtant pertinent de négocier en la matière et ce pour les mêmes raisons de santé et de sécurité des salariés. Le lien étroit entretenu entre les Organisations Syndicales et le CSE est alors perceptible. En effet, elles ont, notamment lorsqu'elles sont représentatives, un lien étroit avec ce dernier puisqu'elles peuvent désigner un délégué syndical qui sera membre de la délégation du personnel au CSE et pourrait alors négocier en ce domaine. Elles peuvent également, par le biais de leurs représentants syndicaux, faire connaître leur position et point de vue. Quant à elles, les Organisations Syndicales non représentatives peuvent par le biais des représentants de sections syndicales formuler des propositions, revendications ou réclamations en ce domaine.⁶⁹² Quand bien même cette question n'était pas, à l'origine, un sujet de dialogue social ; de multiples accords, notamment internationaux, témoignent de la prise en compte de l'environnement dans certaines entreprises par le biais du dialogue social. A titre d'exemple, il est possible de citer les accords-cadres relatifs à la responsabilité sociale,⁶⁹³ portant sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable dans le groupe GDF et GDF Suez,⁶⁹⁴ mais encore celui relatif à la qualité de vie au travail au sein de Valeo Services.⁶⁹⁵ Enfin, l'accord-

⁶⁹⁰ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁶⁹¹ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

⁶⁹² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32078>

⁶⁹³ ACC Européen du 2 juillet 2008 sur la responsabilité sociale dans le groupe GDF : Comporte des clauses relatives au respect de l'environnement, à la réduction des pollutions, aux économies d'énergie ou aux énergies renouvelables.

⁶⁹⁴ ACC cadre mondial du 16 novembre 2010 sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable au sein du groupe GDF Suez : La gérance gouvernementale incite la direction et les travailleurs à combattre le changement climatique et contrôler l'impact des ressources et activités de l'entreprise sur l'environnement.

⁶⁹⁵ ACC du 7 décembre 2017 relatif à la démarche qualité de vie au travail au sein de Valeo Services dont le préambule met en exergue un environnement professionnel sain.

cadre relatif aux classifications dans l'industrie du roquefort⁶⁹⁶ démontrant que la protection de l'environnement peut devenir un facteur utile pour déterminer le niveau de la rémunération et ainsi inciter les travailleurs à oeuvrer pour la protection de ce dernier. D'autres entreprises ont également négocié des accords sur le télétravail⁶⁹⁷ ou encore la mise en place de groupe de travail ayant pour mission de réfléchir sur les questions environnementales.⁶⁹⁸⁶⁹⁹

La question s'est également posée en ce qui concerne la faculté des Organisations Syndicales d'agir en justice pour défendre la protection de l'environnement. Elles ne le peuvent que lorsque leur action a un lien avec l'intérêt collectif de la profession qu'elles défendent. Les préoccupations environnementales ne semblent pas prioritaires. Il en va de même en ce qui concerne la possibilité des syndicats de faire grève pour ces mêmes raisons. Il semble difficile pour eux de déclencher une grève pour de telles préoccupations,⁷⁰⁰ et d'autant plus s'il est impossible de les rattacher à des revendications professionnelles.⁷⁰¹ Pourtant les divers mouvements collectifs visant « *à forcer l'employeur à respecter ses engagements en matière de RSE* » ou concernant le « *devoir de vigilance* » devraient pouvoir recevoir « *la qualification de grève* » ; car il semble qu'« *obliger l'employeur à remplir ses engagements peut constituer une revendication professionnelle* ». ⁷⁰² En effet, la grève résultant d'un arrêt collectif et concerté du travail, permet d'appuyer des revendications professionnelles⁷⁰³ « *ou sociales* » dans le cadre du travail.⁷⁰⁴⁷⁰⁵ Le mouvement sera licite quand les revendications environnementales peuvent être qualifiées de revendications professionnelles, et quand « *les préoccupations liées à la santé ou la sécurité des salariés, à leurs conditions de travail ou d'emploi, sont intégrées aux revendications environnementales* ». ⁷⁰⁶

⁶⁹⁶ ACC du 14 février 2014 relative aux classifications dans l'industrie du roquefort dont les niveaux de rémunération dépendent de 8 critères tels que la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

⁶⁹⁷ ACC du 15 janvier 2019 sur le télétravail au sein de Carglass prévoyant le passage au télétravail lors des épisodes de pollution, d'intempéries majeures ou de grève dans les transports en communs publics.

⁶⁹⁸ ACC du 27 septembre 2017 sur la qualité de vie au travail au sein de B.V.A : établissement d'un groupe de travail sur les question environnementales et celles liées au développement durable.

⁶⁹⁹ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁷⁰⁰ KLAHR. A., MASNOU. B., BLEDNIAK. E., Art, Préc.

⁷⁰¹ Cass. Soc., 17 Décembre 1996, N°95-41.858, RDSS 1997.629

⁷⁰² CASADO. A., Art, Préc. p. 2425.

⁷⁰³ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », D. 2019, p. 2425.

⁷⁰⁴ KLAHR. A., MASNOU. B., BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », SSL N° 1887, 16 décembre 2019.

⁷⁰⁵ Cass. Soc., 29 mai 1979, n°78-40.553.

⁷⁰⁶ KLAHR. A., MASNOU. B., BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », SSL N° 1887, 16 décembre 2019.

Dans un contexte de prise en considération de l'environnement de plus en plus important, d'augmentation des chartes, codes de bonnes conduites, d'accord-cadre dans les entreprises ainsi que d'un renforcement du dialogue social, il semble inévitable aux Organisations Syndicales de s'intéresser aux préoccupations environnementales. Elles vont devoir s'adapter et apprendre à concilier, articuler la « *défense classique des salariés avec des défis relevant de l'intérêt général* », les salariés étant des citoyens « *soucieux de la qualité et du respect de leur environnement* ». ⁷⁰⁷ Il est plus que nécessaire d'élargir leur champ de compétence et qu'elles s'ouvrent à un « *public plus large* » et plus jeune, notamment au niveau international puisqu'existe une concurrence avec les Organisations Non Gouvernementales qui, quant à elles, n'ont aucune difficulté à attirer les jeunes générations. ⁷⁰⁸

B) L'élargissement du champ de compétence des Organisations Syndicales aux préoccupations environnementales

L'intérêt porté aux préoccupations environnementales dans les entreprises grandissant un peu plus chaque jour, les Organisations Syndicales sont donc poussées à s'adapter, se renouveler, se diversifier mais également à coopérer entre-elles. Effectivement, elles ont « *un rôle capital à jouer en vue de faciliter la réalisation d'un développement durable* ». ⁷⁰⁹⁷¹⁰ Les Organisations Syndicales font donc face à de nouveaux paris tels que le « *renouveau du dialogue social* » et à de redoutables concurrents ayant davantage de moyens. Elles sont contraintes de s'ouvrir aux questions sociales, sociétales et environnementales nouvelles ⁷¹¹ et ne doivent pas être éloignées de la question environnementale. En effet, elles bénéficient d'une grande expérience sur le terrain notamment sur les changements qui s'opèrent dans les industries et sont très attentives à « *la protection du milieu de travail et de l'environnement naturel* ». ⁷¹² En ce sens, il est primordial qu'elles se mobilisent en faveur de la protection de l'environnement et agissent au niveau des entreprises. Les entreprises doivent respecter « *les principes et droits fondamentaux au travail* » que sont la liberté d'association et le droit de négocier collectivement pour que les travailleurs et leurs représentants

⁷⁰⁷ NEAU-LEDUC. C., « Les accords sur la « responsabilité sociale de l'entreprise », *Dr. soc.* 2008, p. 75.

⁷⁰⁸ NEAU-LEDUC. C., Art, Préc.

⁷⁰⁹ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, N° 60.

⁷¹⁰ Programme pour le 21^e siècle – Action 21 – Sommet de la terre de Rio de 1992, Chapitre 29.

⁷¹¹ NEAU-LEDUC. C., Art, Préc. p. 75.

⁷¹² BIT, HOFMAN. M., Art, Préc.

puissent avoir un impact en matière environnementale.⁷¹³⁷¹⁴ L'éloignement des syndicats, volontaire ou non de telles préoccupations, tend à s'estomper et le cantonnement de leur action en raison du principe de spécialité tend à s'effacer. Effectivement, la protection de l'environnement devient, aujourd'hui plus qu'hier, une préoccupation professionnelle dont les syndicats doivent se saisir au même titre que les intérêts matériels et moraux des salariés. Ainsi, ils pourraient, voire devraient, pouvoir agir et « *prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement de manière collective dans l'entreprise* »,⁷¹⁵ au même titre que le CSE le peut. D'ailleurs, en raison de leur lien étroit et de l'élargissement des prérogatives du CSE, les Organisations Syndicales voient les leurs se développer. De manière à s'emparer du sujet et comme énoncé plus haut, elles pourraient mobiliser de nombreux outils tels que la négociation collective, les actions en justice ou encore les mouvements de grève.⁷¹⁶ Quand bien même l'action syndicale en faveur de la protection de l'environnement ne serait possible que lorsqu'elle « *trouve un lien avec l'intérêt collectif de la profession que le syndicat est appelé à défendre* »,⁷¹⁷⁷¹⁸ ce dernier peut tout de même oeuvrer pour la protection de l'environnement et agir en justice de manière à faire respecter et sanctionner les éventuels non-respects d'accords collectifs « *prévoyant des mesures contraignantes et contrôlables en matière de protection d'environnement* ». ⁷¹⁹ Ainsi, en vertu de l'article L2132-3 du code du travail, « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ». Ainsi, le non-respect de tels accords porterait atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Il en est de même lorsque le non-respect des mesures contraignantes et contrôlables en ce domaine implique une atteinte à l'environnement, qui par elle-même est susceptible de créer un risque environnemental. Un tel risque peut avoir un impact indirect et/ou direct sur la santé des salariés. Il semble alors que les syndicats soient légitimes à agir en justice afin de défendre l'intérêt collectif de la profession. Le préjudice qui serait porté de manière directe ou indirecte leur permettrait ainsi d'agir dans une optique de prévention voire de réparation⁷²⁰ et ils pourraient réclamer des dommages-intérêts afin

⁷¹³ BIT, HOFMAN. M., *Ibid.*

⁷¹⁴ Convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical 1948, Convention N°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949.

⁷¹⁵ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

⁷¹⁶ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., Art. Préc.

⁷¹⁷ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

⁷¹⁸ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-1105>

⁷¹⁹ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., Art. Préc.

⁷²⁰ <https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-1105>

« d'obtenir réparation » de ce préjudice.⁷²¹ Il semble d'ailleurs judicieux de compléter le code du travail afin de permettre, de manière explicite, la possibilité pour les syndicats professionnels « d'exercer tous les droits réservés à la partie civile en cas de violation des engagements pris par l'employeur dans le cadre de la prise en considération des enjeux environnementaux de son activité » et ce, devant toutes les juridictions.⁷²²

Il ne s'agit pas ici de créer des syndicats dit « syndicats verts » mais plutôt d'un « verdissement » des syndicats professionnels existants ou en création.⁷²³ En effet, il est nécessaire pour les syndicats professionnels de respecter le principe de spécialité qui leur est applicable. Mais rien ne les empêche d'inclure dans leurs statuts, en plus des revendications sociales, des revendications environnementales. En revanche, il ne semble pas judicieux de créer spécialement un « éco-syndicat » qui s'ajouterait aux anciens syndicats puisque cela conduirait à renforcer le pluralisme syndical ainsi que la division syndicale.⁷²⁴

Les Organisations Syndicales Représentatives ont un poids et un rôle considérable à jouer en la matière, notamment en ce qui concerne la négociation et la conclusion d'accords. Le BIT a en effet pu conclure que le dialogue social ainsi que la négociation collective étaient « *indispensables pour mettre en place les politiques d'adaptation et de régulation des émissions nécessaires* ». ⁷²⁵ Ainsi, les questions environnementales prennent de plus en plus de place dans les prérogatives des Organisations Syndicales et au sein du droit du travail. A ce titre, il semble pertinent d'intégrer un volet environnemental à la formation économique, sociale et syndicale ainsi qu'aux congés qui y sont afférents.⁷²⁶⁷²⁷⁷²⁸⁷²⁹ Les préoccupations environnementales ont récemment intégré le champ des négociations annuelles obligatoires (NAO) au travers de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail⁷³⁰ notamment sur la mobilité des salariés mais également sur la négociation de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.⁷³¹⁷³² Effectivement, le changement climatique impacte nécessairement l'emploi. Les syndicats professionnels peuvent donc, au travers de leur

⁷²¹ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., *Ibid.*

⁷²² KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., *Ibid.*

⁷²³ RAY. J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. p. 1.

⁷²⁴ RAY. J-E., *Ibid.*

⁷²⁵ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, N° 60.

⁷²⁶ C. Trav., Art L2145-1.

⁷²⁷ C. Trav., Art L2145-6.

⁷²⁸ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

⁷²⁹ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

⁷³⁰ C. Trav., Art L2242-17 à L2242-19.

⁷³¹ C. Trav., Art L2242-20 à L2242-21.

⁷³² MARTINEAU-BOURNINAUD. V., « La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie ? », *LPA*, 11 oct. 2016, N° 120r4, p. 6.

délégués syndicaux, négocier et conclure des accords d'entreprise « verdissants » qui porteraient sur des questions environnementales, et notamment, sur la mobilité des salariés. En étant représentatif le syndicat sera alors détenteur d'élus au CSE pouvant s'investir dans les commissions environnementales et s'intéresser « *aux orientations stratégiques de l'entreprise, au plan de mobilité, à la formation professionnelle et à la gestion des parcours professionnels* ». ⁷³³ Par le biais des préoccupations environnementales, les conditions de travail des salariés et travailleurs dans l'ensemble des entreprises et de leurs établissements peuvent être améliorées. Employeurs (notamment les entreprises multinationales) et syndicats peuvent négocier et signer des accords-cadres internationaux (ACI) dont certains comportent des clauses « vertes ». Ainsi, ils peuvent « *mettre en place des politiques d'achat et de recyclage responsables, en favorisant : des éclairages peu consommateurs en énergie, l'usage de bois provenant d'exploitations forestières respectueuses de l'environnement, le recyclage du papier, l'élimination des emballages excessifs, etc* ». ⁷³⁴ Il est également possible pour les syndicats de négocier et conclure des accords collectifs relatifs à l'intéressement, l'épargne salariale et la participation et d'y « *intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale de l'entreprise* ». ⁷³⁵ Effectivement, « *la politique de rémunération* » ainsi que les méthodes de placement ⁷³⁶⁷³⁷ doivent (...) être révisées « *afin de favoriser la mise en oeuvre de la stratégie environnementale de l'entreprise* ». ⁷³⁸⁷³⁹⁷⁴⁰ A ce titre, il est possible de recourir à des « *fonds d'investissements socialement responsables (ISR)* » et de « *verser un abondement majoré sur les sommes placées par les salariés sur un fond dont la dimension environnementale est labellisée ou certifiée* ». ⁷⁴¹ Quant à lui, l'intéressement existe grâce aux résultats de l'entreprise et/ou de ses performances. C'est notamment par le biais de la notion de « performance » qu'il est possible d'allier intéressement et écologie, les entreprises et syndicats pouvant prendre en compte des performances énergétiques. Cette notion peut être comprise de manière large « *de sorte que le champ des possibles est très étendu* ». ⁷⁴² A titre d'exemple, la BNP sur proposition de la CFDT a pu créer « *un mode de calcul écologique de l'intéressement* » en y

⁷³³ RAY, J-E., « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. p. 1.

⁷³⁴ BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, N° 60.

⁷³⁵ MARTINEAU-BOURNINAUD. V., Art, Préc, p. 6.

⁷³⁶ DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

⁷³⁷ TUAL. M-C., « *Rôle du CSE en matière de transition écologique et d'environnement* », Le Lamy droit des représentants du personnel, 1er mars 2021.

⁷³⁸ NICOLINI. B, DEBIEMME. C., « Environnement et rémunération », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021. p. 11.

⁷³⁹ <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-avis-rse-environnement-14-09-2018.pdf>

⁷⁴⁰ France Stratégie, « RSE et environnement - économie circulaire, gouvernance et responsabilité environnementale », septembre 2018.

⁷⁴¹ NICOLINI. B, DEBIEMME. C., Art Préc.

⁷⁴² NICOLINI. B, DEBIEMME. C., « Environnement et rémunération », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021. p. 11.

intégrant un critère écologique. Ainsi, une partie de la rémunération issue de l'intéressement ne pourra être versée aux salariés que s'ils atteignent les objectifs fixés par l'accord. La société Hennessy (LVMH) a quant à elle basé ses critères sur les consommations d'eau et d'énergies de chauffage. Enfin, le Groupe AXA a conclu un accord d'intéressement avec les représentants des salariés comprenant « *des critères liés à la réduction des émissions de carbone dans la formule de calcul* ». ⁷⁴³ La loi Pacte de 2019 renforce le recours à un tel outil en faveur de l'environnement puisqu'elle prévoit « *la possibilité d'intégrer à la négociation des critères de performance relevant de la RSE* ». ⁷⁴⁴ Au niveau européen et international, les Organisations Syndicales peuvent également conclure ces mêmes accords collectifs « *sur la responsabilité sociale de l'entreprise* ». La conclusion de ces accords a pour avantage de « *créer un socle de règles sociales et environnementales communes à tous les sites d'une entreprise présente dans différents pays* ». ⁷⁴⁵ Les acteurs syndicaux devront donc à ce titre coopérer entre eux, et à tous les niveaux, au risque de voir apparaître un « *délitement, une dénaturation du dialogue social* ». ⁷⁴⁶ L'intégration de nouvelles thématiques, notamment sociétales et environnementales, au dialogue social est également l'une des causes de cette dénaturation. En effet, le risque est de voir apparaître un empilement des sujets et de voir certains « *sujets traités de façon superficielle dans le cadre d'une négociation collective éclatée* ». ⁷⁴⁷ La volonté des entreprises de s'engager en faveur de la responsabilité sociale et la qualité des négociations en ce domaine serait alors paradoxalement atténuée. Il est donc primordial en termes de négociation collective de « *prévoir des mécanismes pouvant être mobilisés* » pour la protection de l'environnement. Cependant, ils ne doivent pas avoir pour finalité de « *faire peser la charge de la protection de l'environnement sur les seuls salariés* ». La protection de l'environnement est un devoir incombant à tous les acteurs de l'entreprise. ⁷⁴⁸

La création de règles environnementales par le biais de la négociation collective et la conclusion d'accords collectifs, tant nationaux qu'européens et/ou internationaux, est non seulement possible mais également encouragée. Par ce biais, les entreprises et syndicats professionnels n'hésitent plus aujourd'hui à s'engager en matière environnementale, notamment au niveau de la branche. ⁷⁴⁹ Malgré les quelques évolutions législatives portant sur le dialogue social, il convient

⁷⁴³ <https://www.juritravail.com/Actualite/conventions-collectives-accords-collectifs-ce/Id/79611>

⁷⁴⁴ NICOLINI. B, DEBIEMME. C., Art, prés. p. 11.

⁷⁴⁵ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

⁷⁴⁶ NEAU-LEDUC. C., « Les accords sur la « responsabilité sociale de l'entreprise », *Dr. soc.* 2008, p. 75.

⁷⁴⁷ MARTINEAU-BOURNINAUD. V., « La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie ? », *LPA*, 11 oct. 2016, N° 120r4, p. 6.

⁷⁴⁸ MARTINEAU-BOURNINAUD. V., Art, Préc.

⁷⁴⁹ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., *Ibid.*

d'élargir davantage encore la place de l'environnement en droit du travail. Un élargissement partiel a eu lieu il y a quelques années en octroyant des pouvoirs d'alerte aux acteurs composant l'entreprise.

SECTION II : L'élargissement de la finalité du droit du travail aux préoccupations environnementales

La loi, et notamment les dernières lois en date, permettent la création d'incitations ainsi que de règles en matière de préservation de l'environnement. Par ce biais, le droit du travail n'est plus cantonné à la seule protection des travailleurs et salariés. En effet, il vise de plus en plus à protéger tant les travailleurs et salariés que l'environnement et voit ainsi sa finalité propre évoluer et s'élargir. Aussi, en protégeant ces divers intérêts qui semblent être tous autant importants du point de vue de la société, son insuffisance en matière environnementale tend légèrement à s'estomper. Cet aspect est perceptible au travers du mécanisme de l'alerte en droit du travail et de l'intégration de la notion d'environnement à cet outil (I). Par ailleurs, dans cette optique de protection des travailleurs et salariés ainsi que de préservation de l'environnement, la question de la création d'un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales semble pouvoir se poser (II).

I) L'intégration de la notion d'environnement au droit d'alerte

Le droit d'alerte est un droit dont dispose les salariés mais également les représentants du personnel. Cette notion désigne, pour les salariés, plusieurs « *prérogatives distinctes* » telles que « *la possibilité pour* » chacun d'eux « *de dénoncer les actes harcelants* » dont ils sont victime ou encore leur « *faculté (...) de se retirer d'une situation de travail dont* » ils pensent « *qu'elle présente un danger grave et imminent* » pour leur vie ou leur santé.⁷⁵⁰ Pour les représentants du personnel, elle vise, dans un but de protection des salariés et travailleurs, à signaler ces actes harcelants, discriminatoires ou portant atteinte aux droits individuels. Dans une finalité davantage portée sur la gestion de l'entreprise, elle vise également à signaler une gestion pouvant être nuisible pour l'entité tant économiquement parlant que socialement parlant. Cet outil protège alors les salariés et travailleurs d'éventuels risques professionnels mais vise également à s'assurer de la bonne gestion de l'entreprise. Ces mécanismes que sont les divers droits d'alertes en droit du travail n'ont donc,

⁷⁵⁰ ADAM. P., « Harcèlement moral - mécanismes de règlement des situations de harcèlement moral », *RDT*, octobre 2021.

par principe, pas pour vocation de protéger les atteintes portées à l'environnement (A). Cependant, cette notion s'est également, en parallèle, développée et élargie en faveur de la protection de l'environnement (B). Ainsi, le droit d'alerte en droit du travail témoigne de la faible place occupée, à l'origine, par les préoccupations environnementales. Il témoigne également de la facilité pour ces préoccupations de s'immiscer au sein des mécanismes originellement propres et inhérent au droit du travail. Ainsi, ce droit démontre qu'il est perméable, souple et flexible, qu'il se doit d'évoluer et de s'adapter aux changements l'entourant.

A) L'inexistence originelle des préoccupations environnementales au sein des mécanismes d'alertes

Les entreprises, par leur fonctionnement, leurs méthodes de production, de gestion, et les conditions de travail qui y sont appliquées en leur sein, créent des risques professionnels. Comme cela a été évoqué, ces risques sont de diverses formes : physiques, psychologiques etc. Pour gérer de la meilleure façon qui soit et prévenir la survenance de ces derniers ainsi que défendre les travailleurs face à l'atteinte portée, soit par l'activité en elle-même, soit par l'employeur, le droit du travail dispose d'un mécanisme intéressant : le droit d'alerte. Ce mécanisme peut être utilisé, dans diverses situations fonction de l'atteinte portée aux travailleurs, tant par les salariés que par les représentants du personnel. A ce titre, une procédure particulière s'applique à chacun d'eux. Il peut également être utilisé en cas d'atteinte aux droits des salariés. Ainsi, il existe diverses alertes telles que les alertes informelles dites également « alertes libres » pouvant être mobilisées par les salariés en dehors des alertes légalement prévues,⁷⁵¹ un droit d'alerte collectif en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles pouvant être mobilisé par les membres de la délégation du personnel au CSE, une alerte pour danger grave et imminent mobilisée tant par les travailleurs que le représentant du personnel au CSE. Dans ce dernier cas, *« l'alerte peut également être déclenchée par tout salarié dans le cadre du droit de retrait ou de son obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »*.⁷⁵² Il existe également des alertes qui ne portent pas spécifiquement sur la prévention et le traitement des risques professionnels mais davantage sur la gestion de l'entreprise par les dirigeants. Ainsi, les alertes individuelles telles que l'alerte Sapin 2,⁷⁵³ dans sa disposition spécifique aux entreprises,⁷⁵⁴ peut être mobilisée et permet au lanceur d'alerte de révéler

⁷⁵¹ GUILLOUET. D., « *Savoir gérer les alertes professionnelles* », MGG Voltaire, avocats associés, cours du master 2 droit social parcours droit du travail. Alerte ne respectant aucunes règles spécifiques et établies.

⁷⁵² QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 32-39.

⁷⁵³ L. N° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Loi Sapin 2.

⁷⁵⁴ Art 16 de la Loi du 9 décembre 2016.

ou signaler un crime ou un délit,⁷⁵⁵ une violation grave et manifeste ou encore une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général.⁷⁵⁶ Le CSE dispose également « *d'un droit d'alerte économique* » ainsi que « *d'un droit d'alerte sociale* ». ⁷⁵⁷

La protection de l'environnement ainsi que la place octroyée à cette dernière dans ces mécanismes est, *a priori*, inexistante. En effet, chaque alerte vient signaler une situation particulière au sein de l'entreprise touchant généralement aux atteintes des droits, aux risques et danger qu'encourent les salariés et travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle. Ainsi, l'alerte prévue en matière d'atteinte aux droits des personnes et libertés individuelles est notamment mobilisée par les membres du CSE en cas de faits de harcèlement sexuel ou moral, de tout type de discrimination et lorsqu'il existe, de manière générale, « *une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché* » constatée par les membres du CSE eux-mêmes ou par le biais d'un travailleur.⁷⁵⁸ A ce titre, une procédure d'enquête doit être menée avec la participation du membre de la délégation du personnel du CSE. Quant à elle, l'alerte en cas de danger grave et imminent⁷⁵⁹ permet de déclencher une alerte dont l'employeur est destinataire lorsqu'a été constaté « *une cause de danger grave et imminent* » par le représentant du personnel au CSE lui-même ou par le biais d'un travailleur.⁷⁶⁰⁷⁶¹ Le représentant doit consigner son avis dans un registre spécifique et là aussi, une enquête doit être menée immédiatement par l'employeur. Il doit également demander aux salariés exposés au danger de se mettre à l'abris de ce dernier en quittant le lieu de travail.⁷⁶² Il semble ici difficile de saisir quelles sont les situations visées par un tel droit d'alerte. Effectivement, les atteintes portées à l'environnement peuvent-elles être considérées comme un danger grave et imminent ? La difficulté de compréhension quant à l'application de ce droit d'alerte réside dans la définition des termes « danger grave et imminent »,⁷⁶³⁷⁶⁴ cette notion n'étant pas définie par la loi. Ainsi, c'est une

⁷⁵⁵ C. Trav., Art L1132-3-3.

⁷⁵⁶ GUILLOUET. D., « *Savoir gérer les alertes professionnelles* », MGG Voltaire, avocats associés, cours du master 2 droit social parcours droit du travail.

⁷⁵⁷ CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁷⁵⁸ ADAM. P., « Harcèlement moral - mécanismes de règlement des situations de harcèlement moral », *RDT*, octobre 2021.

⁷⁵⁹ C. Trav., Art L2312-60.

⁷⁶⁰ C.Trav., Art L4131-2.

⁷⁶¹ DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

⁷⁶² C.Trav., Art L4132-5.

⁷⁶³ ADAM. P., Art, Préc.

⁷⁶⁴ LAFUMA. E., « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité - moyens spécifiques en matière de santé », *RDT*, novembre 2020.

circulaire en date du 25 Mars 1993⁷⁶⁵ qui est venue la première encadrer la notion et préciser que le danger grave consiste en « *tout danger de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » et le danger imminent « *comme celui susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ». ⁷⁶⁶

Ces deux alertes visent alors, en priorité, les atteintes portées à la santé et à l'intégrité des salariés et travailleurs. Certes, l'alerte pour danger grave et imminent n'est pas spécifique « *à la protection de l'environnement* », néanmoins ce mécanisme semble pouvoir « *être mobilisé lorsque le salarié fait face à un risque professionnel ayant une dimension écologique* ». En effet, l'article du code du travail⁷⁶⁷ faisant référence à un tel droit mentionne également l'alerte mobilisée en matière de santé publique et d'environnement. Il dispose ainsi qu'un « *membre de la délégation du personnel au CSE exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4* ». Il semble alors « *qu'il existe à côté d'un droit d'alerte spécifique en matière environnementale un droit d'alerte non spécifique qui peut, par effet ricochet, protéger l'environnement par le truchement de la protection du salarié* ». ⁷⁶⁸ Dans ce cadre, le salarié doit, pour pouvoir mobiliser ce droit, être « *confronté à une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou en cas de défectuosité dans un système de protection.* » Il alertera alors « *immédiatement l'employeur* ». Il semble, *a priori*, qu'il puisse par la suite « *exercer son droit de retrait* ». ^{769 770} Cependant, ce droit d'alerte n'évoque pas expressément la possibilité d'alerter l'employeur et d'user de son droit de retrait pour des raisons environnementales mais cette possibilité ne semble pas exclue. Les préoccupations environnementales peuvent alors prendre place dans des mécanismes déjà existants en droit du travail. Par ailleurs, les alertes dont dispose le CSE, et notamment le CSE d'entreprise, en matière économique^{771 772} et social écartent également la protection de l'environnement. Effectivement, la première permet la mise en place d'une procédure dans laquelle le CSE saisit « *l'employeur lorsqu'il juge la situation économique* » et sociale de l'entreprise

⁷⁶⁵ Circ. Min. DRT n°93/15, 25 mars 1993, BOMT n°93/10, p. 99.

⁷⁶⁶ LAFUMA. E., « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité - moyens spécifiques en matière de santé », *RDT*, novembre 2020.

⁷⁶⁷ C.Trav., L2312-60.

⁷⁶⁸ CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁷⁶⁹ CASADO. A., Art.Préc. p. 59.

⁷⁷⁰ DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

⁷⁷¹ L. N°84-148 du 1er mars 1984 sur la prévention des difficultés des entreprises.

⁷⁷² C.Trav., Art L2312-63.

« *préoccupante* ». ⁷⁷³⁷⁷⁴ La seconde alerte, quant à elle, permet au CSE d'alerter l'employeur en cas « *d'accroissement important des emplois précaires* » ainsi qu'en cas « *de recours abusif à ces emplois* ». ⁷⁷⁵⁷⁷⁶ Elle fait prendre conscience à l'employeur de la situation de précarité ayant pu être constatée au sein de l'entreprise par les représentants du personnel. ⁷⁷⁷ A l'employeur d'expliquer les raisons pour lesquelles il recourt de manière importante à ce type d'emploi. ⁷⁷⁸

Ainsi, les atteintes portées à l'environnement ne faisaient jusqu'alors l'objet d'aucune alerte spécifique en droit du travail. A tout le moins, il semblait possible d'alerter l'employeur sur des atteintes portées à l'environnement par le biais du droit d'alerte pour danger grave et imminent mais cela ne témoignait pas de l'existence d'un droit d'alerte expressément prévu pour de telles circonstances. Par ailleurs, il est loisible de penser que ces préoccupations pourraient faire l'objet d'une alerte libre ou encore d'une alerte individuelle telle que l'alerte Sapin 2 dans le cas d'une violation de la loi ou du règlement imposant à l'employeur de préserver l'environnement ou encore, en cas de menace ou préjudice grave pour l'intérêt général. En effet, la charte de l'environnement impose à chaque acteurs de « *prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* ». ⁷⁷⁹ Ainsi, le chef d'entreprise ne respectant pas cette obligation pourrait se voir opposer une alerte Sapin 2 notamment lorsque l'on sait que les menaces portées à l'environnement en raison de l'activité d'une entreprise peuvent conduire à des risques sanitaires important. Ces préoccupations semblent pouvoir entrer dans la catégorie des menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général. Cependant, un doublon avec la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre semble exister quand bien-même cette dernière est plus large. ⁷⁸⁰⁷⁸¹ Celle-ci prévoit la mise en oeuvre d'un plan de vigilance comprenant lui-même un mécanisme d'alerte qui, *a priori*, peut s'intégrer à « *l'une ou l'autre des catégories prévues à l'article 6 de la loi Sapin 2* ». Le plan de vigilance étant relatif « *aux risques d'atteintes* » envers les

⁷⁷³ WOLMARK. C., « Comité social et économique : attributions générales en matière économique (entreprises de 50 salariés et plus) - droit d'alerte en matière économique et sociale », *RDT*, juillet 2020, (Actualisation : septembre 2020).

⁷⁷⁴ Cass., Soc. 18 janv. 2011, N°10-30.126 : la réorganisation d'activité laissant planer une menace sur l'emploi au sein de l'entreprise est un cas de recours à la procédure d'alerte.

⁷⁷⁵ C.Trav., Art L2312-71.

⁷⁷⁶ Cons. const. N°2001-455-DC, pt. 23 : Situations dans lesquelles l'employeur conclut des contrats précaires en dehors des cas de recours autorisés.

⁷⁷⁷ WOLMARK. C., Art, Préc.

⁷⁷⁸ WOLMARK. C., *Ibid*.

⁷⁷⁹ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁷⁸⁰ L. N° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

⁷⁸¹ Il est possible, *a priori*, d'élargir le dispositif d'alerte tant aux salariés des sociétés soumises à un tel devoir de vigilance ainsi que leurs filiales mais aussi aux sous-traitants et fournisseurs.

droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement », ⁷⁸² une alerte semble, là aussi, mobilisable en matière environnementale.

Le droit du travail n'octroyant à l'origine aucun droit d'alerte spécifique aux salariés et représentants du personnel en cas d'atteinte portée à l'environnement, le législateur a décidé, en 2013, d'accorder une place plus importante à la protection de l'environnement dans le droit du travail au travers de cet outil. C'est par la création d'un droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale⁷⁸³ que ce mécanisme qu'est le droit d'alerte a fait l'objet d'un verdissement, marquant ainsi « *un pas de plus dans la prise en compte de la question environnementale à l'intérieur des relations de travail* ». ⁷⁸⁴

B) Le possible verdissement du droit d'alerte

Le droit d'alerte est un outil intéressant en matière environnementale. En effet, il « *peut être un levier de protection de l'environnement en entreprise* ». ⁷⁸⁵ Notons, avant d'évoquer le verdissement de cet outil, que dans le cadre d'une politique RSE, l'entreprise peut rédiger et conclure des chartes et codes de bonnes conduites dans lesquels « *des dispositifs d'alerte* » complémentaires peuvent être instaurés « *en marge de la loi* ». ⁷⁸⁶ Ainsi, il serait, *a priori*, possible en l'absence de dispositions prévues par la loi, d'instaurer des alertes complémentaires en matière environnementale.

La loi du 16 avril 2013⁷⁸⁷ et le décret du 11 mars 2014⁷⁸⁸ sont venus introduire dans le droit du travail un droit d'alerte spécifique à la protection et préservation de l'environnement. Celui-ci prend pour fondement tous les grands principes du droit de l'environnement que sont les principes de précaution (analyse des risques incertains) et de prévention (risques certains et identifiés) mais

⁷⁸² Code de la Compliance, « *Lanceurs d'alertes, Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, Chapitre II de la protection des lanceurs d'alerte* », 15 juillet 2021.

⁷⁸³ L. N° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

⁷⁸⁴ DIRRINGER. J., « Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ? », *Dr. soc.* 2015, p. 326.

⁷⁸⁵ CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

⁷⁸⁶ MOULY. J, CHARLARON. Y., « règlement intérieur et notes de service », *RDT*, avril 2015 (actualisation : janvier 2019). pp. 38-124, pp. 179-194.

⁷⁸⁷ L. N° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

⁷⁸⁸ Décr. N°2014-324 du 11 Mars 2014.

également la charte de l'environnement.⁷⁸⁹ En effet, dans son article 1, la charte énonce que chacun a le droit « *de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé* ». Par ailleurs, dans son article 2, elle prévoit que « *toute personne a le devoir de prendre part à la protection de l'environnement* ». Cela signifie que tous les individus composant une société, y compris les salariés, ont pour obligation de préserver l'environnement. Par l'utilisation de ces deux fondements, le conseil constitutionnel a d'ailleurs conclu que « *chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes à l'environnement qui pourrait résulter de ses activités* ». ⁷⁹⁰⁷⁹¹⁷⁹² Ainsi, le mécanisme de l'alerte environnementale issu de cette loi semble alors être un moyen de respecter et de mettre en oeuvre cette obligation de vigilance tant en dehors de l'entreprise qu'à l'intérieur de celle-ci. En effet, pour être amené à utiliser ce droit, il faut en amont adopter une posture de vigilance et de veille sur l'ensemble des risques pouvant se réaliser tant dans l'entité juridique qu'à l'extérieur de celle-ci. Par ailleurs, par le biais de cet outil, le lanceur d'alerte cherche à protéger l'ensemble de la société (travailleurs, salariés et populations avoisinantes) des risques environnementaux provoqués par l'activité d'une entreprise et pouvant avoir des répercussions sur la population.⁷⁹³ C'est pour une raison de protection que le mécanisme du droit d'alerte a été élargi aux préoccupations environnementales.

Grâce à la création de ce droit d'alerte dans le domaine environnemental, « *toute personne physique ou morale a le droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement* ». ⁷⁹⁴ Il s'agit ici d'un droit général appartenant à tous citoyens lui-même décliné au sein de l'entreprise.⁷⁹⁵ Ainsi, en dehors de l'entreprise, toute personne va pouvoir rendre publique une information portant sur un fait qui semble avéré, une donnée relative à des procédés de fabrication, ou une information portant sur une action ou comportement risqué. Le lanceur d'alerte va intervenir sur un risque qu'il juge grave tant pour la santé des travailleurs, la population que pour

⁷⁸⁹ BLIN-FRANCHOMME M.-P., « L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013 », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

⁷⁹⁰ Cons. const. 8 avr. 2011, N° 2011-116 QPC, AJDA 2011. 762.

⁷⁹¹ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁷⁹² BLIN-FRANCHOMME M.-P., « L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013 », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

⁷⁹³ BLIN-FRANCHOMME M.-P., Art, Préc.

⁷⁹⁴ BLIN-FRANCHOMME M.-P., *Ibid.*

⁷⁹⁵ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 343.

l'environnement et n'aura pas à prouver la gravité du risque.⁷⁹⁶ Il en est de même à l'intérieur de l'entreprise, mais le lanceur d'alerte interviendra sur un risque sanitaire ou environnemental en lien avec l'activité de l'entreprise. Cependant, dans le cadre de l'alerte générale, le lanceur d'alerte a pour mission d'alerter le public. A l'inverse, dans le cadre de l'alerte environnementale déclinée au sein de l'entreprise, les salariés et représentants du personnel sont limités sur les informations qu'ils peuvent divulguer. Ainsi, ils ne peuvent pas recourir à l'alerte environnementale générale.⁷⁹⁷ En effet, au sein de l'entreprise, « *la règle n'est pas la publicité mais le secret* »⁷⁹⁸ notamment en raison de l'obligation de loyauté incombant aux salariés. Ils doivent également être de bonne foi vis-à-vis des informations qu'ils transmettent à l'employeur. Cela signifie qu'ils doivent croire raisonnablement « *en l'exactitude des faits ou dangers allégués* » de sorte qu'ils peuvent « *dénoncer de bonne foi une situation dont* » ils se croient « *victime même si les faits ne sont pas établis* ». En revanche, les lanceurs « *d'alerte sanitaire et environnementale* » seront considérés « *de mauvaise foi (...) quand* » ils auront dénoncé « *de façon mensongère une situation comme étant à risque, dans le but de déstabiliser une entreprise ou un secteur de recherche* ». ⁷⁹⁹ Une sanction disciplinaire semblerait, ici, justifiée. Quoiqu'il en soit les lanceurs d'alertes ne doivent pas publier d'allégations qui porteraient « *atteinte à l'honneur de la personne, ou d'expression outrageantes ou de mépris* ». ⁸⁰⁰

Ce dispositif octroie expressément, depuis 2013, une place aux préoccupations environnementales en droit du travail et dans l'entreprise. D'une certaine manière, il vise à combler l'insuffisance et les lacunes de ce droit en matière environnementale et à pour objectif d'« *impliquer les uns et les autres dans la protection de la santé publique et de l'environnement* ». Il favorise également la citoyenneté au sein de l'entreprise.⁸⁰¹⁸⁰² Un élargissement du droit du travail à de telles préoccupations est donc réalisé. En effet, la loi de 2013 « *insère dans le Code du travail un nouveau chapitre consacré au droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement* »⁸⁰³ pouvant être déclenché tant par les représentants du personnels que par les salariés. Le but affiché par cette dernière est « *d'amener les entreprises à intégrer les risques sanitaires et environnementaux dans*

⁷⁹⁶ BLIN-FRANCHOMME M.-P., « L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013 », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

⁷⁹⁷ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 344.

⁷⁹⁸ VACARIE. I., « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.

⁷⁹⁹ BLIN-FRANCHOMME M.-P., Art, Préc.

⁸⁰⁰ BLIN-FRANCHOMME M.-P., *Ibid.*

⁸⁰¹ VACARIE. I., Art, Préc. p. 601.

⁸⁰² BLIN-FRANCHOMME M.-P., *Ibid.*

⁸⁰³ VACARIE. I., Art, préc, p. 601.

leurs choix de gestion et leurs plans de développement ». ⁸⁰⁴ A ce titre, il apparaît également judicieux de créer un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales.

II) La création d'un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales

Au regard des dernières évolutions, il est possible d'octroyer une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail, d'élargir sa finalité et ainsi de remédier à son insuffisance en la matière. En effet, la doctrine, et notamment le professeur Monsieur Arnaud CASADO, a pu s'interroger sur la création d'un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales. Ce dernier l'a ainsi intitulé le « Droit Social à Vocation Environnementale » ou DSAVE. ⁸⁰⁵ Cet auteur et Maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne part de l'idée selon laquelle notre droit du travail actuel comporte des mécanismes pouvant être mobilisés tant à des fins de protection des salariés qu'à des fins de préservation et de protection de l'environnement. Ainsi, parce que ce droit comporte des bases juridiques mobilisables, tant internationales (A) que nationales, il serait possible d'opérer une conciliation entre ces dernières et l'impératif de protection de l'environnement (B). Les précédents développements ont également pu appuyer cette idée puisque nombre de mécanismes étudiés dans cette recherche et qui sont inhérents au droit du travail semblent pouvoir être utilisés à cette fin.

A) L'implication internationale et européenne pour la création d'un Droit Social à Vocation Environnementale

Le droit international et européen peuvent tous deux constituer une base à la création et mise en place d'un Droit Social à Vocation Environnemental. En effet, ils comportent des dispositions et actes juridiques portant à la fois sur le droit du travail et sur la préservation de l'environnement. Il existe donc une base légale à ces deux niveaux qui permettrait d'élargir la finalité du droit du travail aux préoccupations environnementales.

Au niveau Européen, divers actes juridiques témoignent de la prise en considération de l'environnement en droit du travail et donc de son élargissement à de telles préoccupations. A ce titre, il est possible de mentionner l'Acte unique européen qui prévoyait déjà en 1986 une « *exigence de protection de l'environnement* ». Aujourd'hui, il est également possible de citer les

⁸⁰⁴ VACARIE. I., *Ibid.* p. 601.

⁸⁰⁵ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

articles 2 et 6 du traité qui fixe comme objectif, pour l'un « *un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement* » » et rappelle pour l'autre que « *les exigences de protection de cet environnement et de promotion du développement durable (...) doivent être intégrées aux politiques et actions de l'Union européenne* ». Enfin, la directive du 21 avril 2004 prévoit un « *régime de responsabilité en cas de dommage écologique* » et crée également « *le principe du « pollueur-payeur »* », selon lequel « *l'auteur d'une atteinte à l'environnement doit réparer les préjudices qui en résultent* ». ⁸⁰⁶

Néanmoins, c'est au niveau international que les normes en la matière sont les plus pertinentes et intéressantes. En effet, les normes internationales du travail issues et produites par l'OIT sont considérées comme « *un pilier social de l'économie verte* » puisqu'elles allient à la fois la recherche d'un travail décent dans les secteurs émergents tout en protégeant l'environnement. Ainsi, ces normes relatives à « *la sécurité et la santé au travail contribuent* », à la fois « *à la préservation de l'environnement* » qu'à la santé et sécurité des salariés. ⁸⁰⁷⁸⁰⁸ A ce titre, il existe diverses conventions assurant la protection de la santé et sécurité des travailleurs ainsi que la préservation et protection de l'environnement, notamment dans les entreprises classées. ⁸⁰⁹ Celles-ci pourraient alors être utilisées comme base à la création d'un DSAVE. A titre d'exemple, il est possible de citer la Convention N°162 relative à l'amiante. ⁸¹⁰ En effet, cette dernière « *impose aux employeurs de prévenir « la pollution de l'environnement général par les poussières d'amiante émises depuis les lieux de travail* ». ⁸¹¹ Par ailleurs, la Convention N°170 portant sur les produits chimiques ⁸¹² « *fixe cumulativement l'exigence d'assurer la sécurité des travailleurs et la préservation de l'environnement* ». ⁸¹³ Quant à elle, la Convention N°174 relative à la prévention des accidents industriels majeurs ⁸¹⁴⁸¹⁵⁸¹⁶ s'attache « *aux événements susceptibles d'entraîner des dangers pour les travailleurs, la population ou l'environnement* ». ⁸¹⁷ Egalement, la Convention N°176 afférente à la sécurité et la santé dans les mines ⁸¹⁸ « *reconnaît, dans son préambule, « qu'il*

⁸⁰⁶ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁸⁰⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

⁸⁰⁸ BIT., « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

⁸⁰⁹ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

⁸¹⁰ C. N°162 - Convention (N° 162) sur l'amiante, 1986.

⁸¹¹ HEAS. F., Art, Préc. p. 565.

⁸¹² C. N°170 - Convention (N° 170) sur les produits chimiques, 1990.

⁸¹³ HEAS. F., Art, Préc. p. 565.

⁸¹⁴ C. N°174 - Convention (N° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.

⁸¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

⁸¹⁶ BIT., Art, Préc.

⁸¹⁷ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁸¹⁸ C. N°176 - Convention (N° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

est souhaitable de prévenir tout accident mortel, lésion ou atteinte à la santé que pourraient subir les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement, qui pourraient résulter de l'exploitation minière ». Enfin, la Convention N°184 traitant de la sécurité et de la santé dans l'agriculture⁸¹⁹ témoigne aussi de la nécessité d'élargir le droit du travail aux préoccupations environnementales. En effet, elle « impose la mise en place d'une gestion rationnelle des produits chimiques afin d'éliminer ou de réduire « à un minimum les risques pour la sécurité et la santé ainsi que pour l'environnement »⁸²⁰. D'autres conventions portant principalement sur la protection des travailleurs et notamment de leur santé, peuvent également « par ricochet » avoir « un effet bénéfique pour l'environnement ». Il s'agit ici de la Convention N°155 relative à la sécurité et la santé des travailleurs⁸²¹ imposant « aux États partis de définir et mettre en oeuvre une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail ». En effet, cette convention peut avoir un effet sur l'environnement notamment parce qu'elle impose la mise en place de politique permettant de « prévenir (...) les atteintes à la santé qui résultent du travail [ou] sont liées au travail »⁸²². Il semble alors pertinent, au regard de l'ensemble de ces conventions, d'en puiser les fondements et principes en vue de la création de ce DSAVE. Effectivement, dès 1981, ces conventions mettent toutes en exergue l'existence d'un lien étroit entre travail, santé, sécurité et environnement. Ainsi, l'appréhension de la protection et préservation de l'environnement par ces normes internationales du travail est bien réelle et effective. Néanmoins, il est possible de constater qu'à ce jour, aucune convention de l'OIT ne traite des emplois verts visant pourtant « à favoriser la création et le développement d'activités et d'emplois compatibles avec la protection de l'environnement »⁸²³. Cette thématique ayant de nombreux impacts en terme de formation professionnelle et d'employabilité des salariés pourrait parfaitement entrer dans le cadre de ce DSAVE.

Il est possible de se demander quels seraient les avantages à mobiliser et invoquer les normes européennes et internationales en la matière. Premièrement, ces normes prévoient et traitent expressément de la protection et préservation de l'environnement dans les relations de travail.⁸²⁴⁸²⁵ Elles constituent donc un socle intéressant en la matière. Par ailleurs, l'avantage principal découlant

⁸¹⁹ C. N°184 - Convention (N° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

⁸²⁰ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

⁸²¹ C. N°155 - Convention (N° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

⁸²² CASADO. A., *Ibid.* p. 2425.

⁸²³ HEAS. F, Art, Préc. p. 565.

⁸²⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

⁸²⁵ BIT., « Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

de la mobilisation de ces conventions consiste en la reconnaissance par les juges d'un effet horizontal direct.⁸²⁶ Cela signifie que les salariés sont en droit d'invoquer de manière directe ces différents textes « *dans les litiges les opposant à leur employeur* » et pourraient « *forcer les entreprises à limiter leurs atteintes à l'environnement par le truchement de la protection des travailleurs* ». ⁸²⁷

Cette base européenne et tout particulièrement la base juridique internationale peut donc être invoquée directement dans l'application du droit du travail national. Ainsi, et comme cela a été démontré dans cette recherche, il est tout à fait possible de concilier les règles sociales nationales avec l'impératif de protection de l'environnement.

B) La conciliation des règles sociales nationales avec l'impératif de protection de l'environnement

Afin d'élargir la finalité du droit du travail aux préoccupations environnementales et d'aboutir à la création d'un droit social à vocation environnemental, il est possible de s'appuyer sur les normes internationales mais également sur l'existence de normes en droit du travail au niveau national.

En effet, de nombreuses normes internationales et européennes en matière de protection de la santé des travailleurs et de préservation de l'environnement ont été transposées en droit national et ont permis, par le biais de réformes, d'ouvrir et d'élargir le droit du travail aux préoccupations environnementales ainsi que de créer une première ébauche d'un DSAVE. Ces normes concernent principalement, là aussi, les installations classées.⁸²⁸ A titre d'exemple, ce sont les décrets du 13 septembre 2001⁸²⁹ et du 27 décembre 2001⁸³⁰ qui sont venus interdire l'utilisation de l'amiante afin de protéger l'environnement⁸³¹ et renforcer la protection des populations et travailleurs en contact avec cette substance.⁸³² Le décret du 23 décembre 2003⁸³³ a quant à lui renforcé « *les règles générales de prévention du risque chimique et les règles particulières de prévention contre les*

⁸²⁶ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

⁸²⁷ CASADO. A., *Ibid.* p. 2425.

⁸²⁸ L. N° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages créant le comité inter-entreprise de santé et de sécurité.

⁸²⁹ Décr. N°2001-840 du 13 sept. 2001, JO 18 sept.

⁸³⁰ Décr. N°2001-1316 du 27 déc. 2001, JO 29 déc.

⁸³¹ Dir. N°1999-77 du 26 juillet 1999.

⁸³² BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁸³³ Décr. N°2003-1254 du 23 Dec. 2003.

risques d'expositions aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ».⁸³⁴ Par ailleurs, le décret du 22 juillet 2004⁸³⁵ est venu enrichir « *le contrôle des substances dangereuses* » notamment en permettant une meilleure lisibilité sur la dangerosité des produits.⁸³⁷ Pour finir, un décret en date du 31 mars 2003⁸³⁸ portant sur la protection des travailleurs au regard des dangers pouvant découler des rayonnements ionisants est venu créer « *un cadre unique de protection pour l'ensemble des travailleurs exposés dans les domaines de l'industrie nucléaire, de l'industrie non nucléaire et de l'activité médicale* ».⁸⁴⁰ L'ensemble de ces textes sont venu poser un cadre en matière de protection de l'environnement et de la santé des travailleurs applicable et transposable dans notre droit du travail national. Comportant des mesures en faveur de la protection des salariés et travailleurs et préservant l'environnement en droit du travail, ils font parti intégrante de ce DSAVE. En ce qui concerne les entreprises non classées et l'ensemble des entreprises de manière générale, le législateur Français légifère depuis quelques années en matière environnementale. Ainsi, les dernières lois en date (2019/2020)⁸⁴¹ traduisent de sa volonté de renforcer de manière générale notre droit du travail national en la matière. Effectivement, le droit du travail Français regorge de mécanismes et dispositions mobilisables en ce qui concerne la préservation de l'environnement ; que la doctrine qualifie « *de « D. SAVE par nature »* ». Ainsi, l'ensemble des mécanismes, dispositions et les lois afférentes étudiées dans ce mémoire (la formation écologique, les dispositifs d'alerte, les nouvelles prérogatives octroyées aux représentants du personnel, l'information-consultation, l'obligation de santé et sécurité incombant à l'employeur, la mobilité, la conclusion d'accord collectifs et de contrat de travail avec des clauses spécifiques cherchant à « *réduire l'empreinte écologique de l'activité de l'entreprise* », les nouvelles technologies, la grève etc.) sont parfaitement légitimes à intégrer ce DSAVE.⁸⁴²

⁸³⁴ BUGADA. A, Art, Préc.

⁸³⁵ Décr. N°2004-725 du 22 juillet 2004.

⁸³⁶ Dir. 1999/45/CE du 31 mai 1999 et Dir. 2001/59/CE du 6 août 2001 transposées.

⁸³⁷ BUGADA. A, *Ibid*.

⁸³⁸ Décr. N°2003-296 du 31 mars 2003.

⁸³⁹ Dir 96/29 Euratom du 13 mai 1996 et 90/641/Euratom du 4 décembre 1990.

⁸⁴⁰ BUGADA. A, *Ibid*.

⁸⁴¹ L. N° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, L. N° 2008-757 du 1er août 2008 relative à la responsabilité environnementale et à diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de l'environnement. Elle transpose la directive communautaire de 2004, L. N° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ajoutant la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, L. N° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, L. N° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi améliorant le dialogue social, L. N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels El Khomri faisant référence à la RSE, L. N° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, L. N° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi Pacte, L. N° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. (LOM).

⁸⁴² CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

Ces lois et décrets « traduisent (...) le souci de l'État de satisfaire aux obligations que lui imposent la jurisprudence et les textes européens ».⁸⁴³ Par ailleurs, le verdissement de ces mécanismes témoignent de la nécessité de « bâtir un D. SAVE où la norme est d'emblée forgée dans le but de protéger tout à la fois l'environnement, les salariés et l'entreprise ».⁸⁴⁴ C'est ainsi que la règle ne sera « plus mobilisée en vue de régler seulement les relations entre les différents acteurs du monde du travail, mais également afin de protéger l'environnement ».⁸⁴⁵⁸⁴⁶ Le droit du travail Français peut alors, tout en respectant les règles édictées au niveau international et européen, intégrer « les considérations environnementales » notamment au travers de « la protection de la santé des personnes au travail », de « l'organisation générale du travail »,⁸⁴⁷ de la gestion de l'entreprise, ainsi que de « l'action de la collectivité des salariés ou de leurs représentants ».⁸⁴⁸ Effectivement, c'est par ces diverses thématiques que « la sauvegarde de l'environnement peut être appréhendée dans l'entreprise ».⁸⁴⁹

La création d'un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales est donc possible au regard de l'ensemble de ces bases juridiques. Il « offre des outils aux décideurs afin de faire des choix RH non plus seulement en vue d'organiser la production dans l'entreprise, mais également pour réduire son impact sur l'environnement ».⁸⁵⁰ Néanmoins, il convient de s'interroger sur la pertinence de cette dernière. En effet, de quelle manière ce DSAVE va-t-il être matérialisé ? Va t-il être représenté par un code compilant l'ensemble des règles actuelles en droit du travail pouvant faire l'objet d'un verdissement ? Dans ce cadre, n'est-il pas préférable d'en rester à une simple intégration des préoccupations environnementales en droit du travail ? Ce DSAVE va-t-il prendre place directement dans le code du travail existant ? Un tel droit visant à protéger « l'environnement par la mise en oeuvre de norme du droit social » semble pour le moment et selon la doctrine, être matérialisé par « un corpus de règles » traitant tant des préoccupations environnementales que de la protection des travailleurs.⁸⁵¹

⁸⁴³ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁸⁴⁴ CASADO. A., Art, Préc. p. 2425.

⁸⁴⁵ CASADO. A., *Ibid.* p. 2425.

⁸⁴⁶ CASADO.A., « Covid-19: 4 propositions concrètes pour réussir son déconfinement et sa transition écologique grâce au droit social à vocation environnementale (DSAVE) », *LPA*, 13 mai 2020, N° 153z4, p. 9.

⁸⁴⁷ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁸⁴⁸ CASADO. A., Art, Préc. p. 2425.

⁸⁴⁹ HEAS. F., Art, Préc. p. 565.

⁸⁵⁰ CASADO.A., Art, Préc. p. 9.

⁸⁵¹ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

CONCLUSION CHAPITRE I

Au travers de ces développements, il est possible de constater que l'insuffisance de traitement des préoccupations environnementales par le droit du travail et sa faiblesse en ce domaine résulte de sa finalité première : protéger les salariés et les travailleurs face à l'employeur mais aussi l'activité économique de ce dernier. La place octroyée à l'environnement en droit du travail ne peut donc être que très faible.

A ce titre, le dialogue social a de tout temps été tourné vers cette protection et n'intègre donc pas, par principe, les préoccupations environnementales. Néanmoins, nombre de mécanismes déjà existant peuvent être mobilisés afin d'impliquer les représentants du personnel (le CSE et les Organisations Syndicales notamment) dans un dialogue davantage tourné vers la préservation de l'environnement. Egalement, les récentes lois visent à renforcer leurs rôles afin d'aboutir à un dialogue social ayant pour finalité tant la protection des salariés et travailleurs (la santé et sécurité, leurs droits fondamentaux) que la protection et la préservation de l'environnement. En effet, afin de faire face à cette insuffisance du droit du travail en la matière, le législateur intègre de plus en plus ces préoccupations au sein du droit du travail Français et l'élargit à ces questions. C'est ainsi que certains mécanismes propre au droit du travail (droit d'alerte notamment) ont pu faire l'objet d'un verdissement.

Par ailleurs, la création de normes tant internationales que nationales en matière environnementale et s'appliquant directement en droit du travail abouti à la création d'un droit social dit « Droit Social à Vocation Environnementale ».⁸⁵² En mobilisant les bases juridiques et légales existantes, ce DSAVE permet, *de facto*, un élargissement du droit du travail aux préoccupations environnementales.

Cet élargissement du droit du travail n'a cependant de sens que lorsque les acteurs composant l'entreprise peuvent être mobilisés en la matière.

⁸⁵² CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

CHAPITRE II : La mobilisation des acteurs internes à l'entreprise en réponse à l'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail

Le droit du travail est un droit tourné vers la protection des salariés. La crise sanitaire que nous vivons sur les années 2020-2021 suite à l'épidémie de Covid-19 « *a (re)mis en lumière le rôle essentiel de l'employeur dans la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés* ». ⁸⁵³ En effet, ce droit ne vise pas la protection de l'environnement extérieur à l'entreprise et est, en ce sens, jugé insuffisant.

Afin de prendre en considération les impacts des activités économiques sur notre environnement extérieur, le droit du travail se doit de se renouveler et de mobiliser les divers acteurs composant l'entreprise. Les acteurs externes à l'entreprise tels que les pouvoirs publics, mais également, les partenaires sociaux (Organisations Syndicales, membres du CSE) sont des acteurs clefs dans la préservation de l'environnement. En revanche, ils ne sont pas les seuls à devoir interagir dans ce domaine. Il est alors primordial de faire intervenir les chefs d'entreprises puisqu'ils sont les acteurs principaux portant des atteintes à l'environnement de par leur activité (Section I). Par ailleurs, ces derniers peuvent également mobiliser les salariés érigés au rang d'acteur pour la préservation de l'environnement (Section II).

Ainsi, en protégeant ces divers intérêts qui sont tous autant important les uns que les autres d'un point de vu sociétal, l'insuffisance du droit du travail en matière environnementale tend à s'estomper. Mieux encore, le droit du travail parvient à faire participer les acteurs composant l'entreprise à la préservation et protection de l'environnement naturel et octroie, par ce biais, une place aux préoccupations environnementales.

SECTION I : L'intervention du chef d'entreprise pour la protection de l'environnement

Dans le cadre de la protection de l'environnement, le chef d'entreprise joue un rôle important. Il est à la fois, responsable de l'impact de son activité économique sur la santé et sécurité de ses salariés, mais également de l'impact sur l'environnement extérieur à l'entreprise. Cette activité ayant très souvent de fortes répercussions négatives sur ce dernier, il se doit de prendre part

⁸⁵³ HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

à sa protection comme il le fait envers ses salariés. Ainsi, il dispose d'obligations importantes concourant à la prévention des risques et peut voir sa responsabilité être engagée. Il doit alors adopter un rôle préventif pour la protection des salariés et celle de l'environnement (I).

Par ailleurs, le chef d'entreprise a la faculté de prévenir ces risques professionnels et environnementaux. Néanmoins, il ne suffit pas simplement de lui attribuer ce rôle. Pour que ce principe de prévention soit d'une réelle efficacité, il va devoir le mettre en oeuvre au travers d'outils appartenant tant au droit du travail qu'au droit de l'environnement. (II).

I) Le rôle préventif du chef d'entreprise pour la protection des salariés et de l'environnement

Comme il a été possible de le constater au travers des travaux réalisés par la Professeure Madame Caroline Vanuls, les activités économiques menées par l'Homme développent l'apparition de risques tant professionnels qu'environnementaux. Leur apparition doit être maîtrisée par le chef d'entreprise puisqu'est susceptible d'en résulter des atteintes à la santé et sécurité des travailleurs. Ces dernières ont des répercussions sur l'activité de l'entreprise et, en cette matière, la maîtrise du risque environnemental contribue largement à la prévention des risques professionnels et permet donc à l'activité de l'entreprise de se poursuivre paisiblement.⁸⁵⁴ Le chef d'entreprise se doit de les prévenir. Ainsi, le prisme semble s'être élargi puisque dans la pratique, l'entreprise passe d'une simple organisation de la santé et sécurité en son sein à une idée de « prévention des risques » par le biais de la notion de protection des travailleurs et de la mise en place de moyens permettant cette prévention et protection.⁸⁵⁵

La prévention est une action consistant en la mise en place de dispositions diverses afin d'éviter qu'un danger, voire un risque, ne se réalise.⁸⁵⁶ Cette notion vise également les diverses institutions destinées à empêcher ou limiter la réalisation du risque, la production d'un dommage, l'accomplissement d'actes nuisibles en s'efforçant d'en supprimer les causes.⁸⁵⁷ L'entreprise appartient à ces institutions et doit s'engager davantage dans la limitation du risque tant professionnel qu'environnemental puisqu'elle est la principale responsable de leur réalisation. Notons par ailleurs que le droit du travail international s'intéresse également à la question de la

⁸⁵⁴ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010, p. 142.

⁸⁵⁵ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁸⁵⁶ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/prevention/63869>

⁸⁵⁷ CORNU. G., Dictionnaire du Vocabulaire juridique, 12ème Ed, PUF, p. 800.

prévention des risques. En effet, parmi d'autres citées plus haut, la convention N°174 datant de 1993 de l'Organisation International du Travail (OIT) relative à la prévention des accidents industriels majeurs porte son attention sur les divers événements pouvant entraîner des dangers tant pour les travailleurs, la population que l'environnement.⁸⁵⁸ En droit interne, la loi Bachelot du 30 juillet 2003⁸⁵⁹ s'intéresse elle aussi à la prévention des risques, plus particulièrement des risques technologiques issu du fonctionnement des entreprises « Seveso seuil haut »⁸⁶⁰.

Ainsi, au travers de son obligation de sécurité, le chef d'entreprise va chercher à prévenir et éviter l'apparition des risques professionnels. Néanmoins, cette obligation semble pouvoir également être utilisée afin d'éviter l'apparition des risques environnementaux. En effet, « *la santé et la sécurité au travail nécessitent aujourd'hui pour les employeurs de prendre en compte les risques liés à l'environnement* ». ⁸⁶¹ Il est donc possible d'assister au verdissement de l'obligation de sécurité de l'employeur (A). S'il ne parvient pas à respecter cette double obligation de sécurité, sa responsabilité pourra être engagée, tant au regard des risques professionnels qu'au regard des risques environnementaux. (B).

A) L'utilisation de l'obligation de sécurité incombant au chef d'entreprise en faveur de la protection de l'environnement

L'obligation de sécurité incombant au chef d'entreprise existe depuis un bon nombre d'année et a pour objet d'éviter l'apparition des risques professionnels. Néanmoins, elle a fait l'objet d'un remaniement notamment à la suite des arrêts amiantes de 2002.⁸⁶² En effet, dans le cadre de la reconnaissance juridique des maladies professionnelles découlant de l'exposition des salariés à l'amiante, est née la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité de résultat.⁸⁶³ A l'époque, la chambre sociale est très sévère vis-à-vis des employeurs qui ne respectaient pas cette obligation.⁸⁶⁴ L'arrêt SNECMA s'est fondée sur cette obligation de sécurité de résultat pour autoriser les juges à « *s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur et lui interdire « dans l'exercice de son pouvoir (...) de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de*

⁸⁵⁸ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

⁸⁵⁹ L. N° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

⁸⁶⁰ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁸⁶¹ HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁸⁶² Cass. soc. 28 février 2002, JCP E 2002, 1841, obs. G. Vachet.

⁸⁶³ PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019, p. 346.

⁸⁶⁴ JOUMANA. F-M., « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.* avril 2016, N°118h4. p. 212.

*compromettre la santé et la sécurité des salariés » ».*⁸⁶⁵⁸⁶⁶ Ainsi, depuis ces arrêts, l'employeur doit respecter une obligation de sécurité intense en raison, notamment, de son origine contractuelle.⁸⁶⁷ Parce que cette obligation découle du contrat de travail et de la relation de travail qui le lie au salarié, le chef d'entreprise était tenu d'une obligation de sécurité de résultat. Cette obligation vise alors les risques professionnels découlant de l'activité professionnelle et dispose désormais d'une dimension préventive des risques et réparatrice⁸⁶⁸ des dommages ayant pu être causés dans le cadre de la relation de travail, notamment suite aux arrêts FNAC⁸⁶⁹ et AREVA NP.⁸⁷⁰⁸⁷¹ Par les arrêts Air France, la cour est allée plus loin encore dans la prévention en considérant que « *ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail* ».⁸⁷²⁸⁷³ Cette obligation de sécurité incombant à l'employeur dispose désormais d'un contenu clair. Ainsi, « *face à un risque avéré pour la santé mentale et physique de ses salariés, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention et de protection en application des neuf principes généraux de prévention définis à l'article L4121-2 du code du travail* ».⁸⁷⁴ Il est important de rappeler ici que la nature de l'obligation demeure bien une obligation de résultat et non pas une obligation de moyen. À l'origine, elle était prévue pour sanctionner les employeurs ne la respectant pas. Désormais, elle se concentre sur la prévention des risques. Ainsi, le but affiché n'est plus uniquement de sanctionner les employeurs mais de les inciter à prévenir toute survenance de risques. Ils ont donc pour obligation de justifier avoir mis en œuvre tout ce qui était en leur pouvoir pour préserver la santé mentale et physique de leurs salariés lorsque le risque est avéré et ce même s'il y a eu une atteinte physique ou morale.⁸⁷⁵ Il est attendu d'eux qu'ils prennent des mesures « *dont la pertinence, la rationalité et l'adéquation pourront être appréciés par les juges* » ».⁸⁷⁶ Il s'agit donc d'un

⁸⁶⁵ JOUMANA. F-M., « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.*, avril 2016, N°118h4, p. 212.

⁸⁶⁶ Cass. soc., 5 mars 2008, N°06-45.888 : Bull. Civ.V.N°46.

⁸⁶⁷ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁸⁶⁸ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, 284, p. 549.

⁸⁶⁹ Cass. Soc., 5 Mars 2015, N°13-26.321: il n'est pas démontré que la réorganisation de l'entreprise générerait des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés. Il n'est pas non plus démontré que l'employeur n'aurait pas rempli son obligation légale en matière de santé et sécurité.

⁸⁷⁰ Cass. Soc., 22 Octobre. 2015, N°14-20.173 : en présence de risques psychosociaux, l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection pertinentes, adaptées pour préserver la santé mentale de ses salariés.

⁸⁷¹ JOUMANA. F-M., *Ibid.*

⁸⁷² Cass. Soc., 25 Novembre 2015 N°14-24.444.

⁸⁷³ JOUMANA. F-M., *Ibid.*

⁸⁷⁴ JOUMANA. F-M., *Ibid.*

⁸⁷⁵ JOUMANA. F-M., Art, Prec. p. 212.

⁸⁷⁶ JOUMANA. F-M., Art, Préc.

assouplissement de l'appréciation de la faute de l'employeur dans la réalisation du risque.⁸⁷⁷ L'engagement de la responsabilité de l'employeur se complexifie ainsi puisqu'il peut s'en exonérer dès lors qu'il justifie avoir prévenu la survenance du risque en ayant pris les moyens nécessaires pour préserver le salarié des dangers qu'il est susceptible de subir.⁸⁷⁸ En effet, aujourd'hui, l'employeur respecte cette obligation dès lors qu'il a pris les mesures de préventions énoncées par les articles L4121-1⁸⁷⁹ et L4121-2 du code du travail⁸⁸⁰ et sa responsabilité sera engagée uniquement en cas de défaut de prévention.⁸⁸¹ Cette obligation dispose donc d'une dimension préventive tant primaire que secondaire en ce sens que depuis les arrêts amiantes, la prévention doit être recherchée avant la survenance de l'atteinte mais aussi au moment de l'atteinte elle-même.⁸⁸²

Cette obligation de sécurité ne concerne alors que les risques professionnels découlant de l'activité. Cependant, par le biais d'une protection particulière des salariés, il semble possible d'octroyer une place à la question environnementale. En effet, Monsieur le Professeur Arnaud Casado a pu soulever que « *La protection particulière du salarié dans son environnement de travail peut conduire à protéger globalement l'environnement ou les populations* ». ⁸⁸³ La jurisprudence en témoigne puisqu'elle a fait l'objet d'une évolution en ce qui concerne cette obligation de sécurité de l'employeur, notamment en y intégrant des considérations environnementales.⁸⁸⁴⁸⁸⁵⁸⁸⁶

Par ailleurs, la charte de l'environnement, dans ses articles 2 et 3, impose à l'employeur une obligation générale et globale de protection de l'environnement.⁸⁸⁷ En effet, elle énonce que « *Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* » et que « *Toute personne doit, dans les conditions définies par la loi, prévenir les atteintes qu'elle est susceptible de porter à l'environnement ou, à défaut, en limiter les conséquences* ». Ainsi, la prévention des risques s'applique tant en droit du travail qu'en droit de l'environnement et l'employeur devrait donc assurer, au travers de son obligation de sécurité, à la fois la protection des

⁸⁷⁷ JOUMANA. F-M., « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.*, avril 2016, N°118h4. p. 212.

⁸⁷⁸ PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019, p. 346.

⁸⁷⁹ C.Trav Art L4121-1.

⁸⁸⁰ C.Trav Art L4121-2.

⁸⁸¹ PESKINE. E et WOLMARK. C., Art, Préc.

⁸⁸² PESKINE. E et WOLMARK. C., *Ibid.*

⁸⁸³ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

⁸⁸⁴ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁸⁸⁵ Cass. Soc., 20 janvier 2004, N°03-83151 : l'entreprise génère des pollutions (fuite de gaz en sous sol) portant atteinte directement à l'environnement et nécessitant une étude de risque. Elle a également porté atteinte à la santé et sécurité des travailleurs extérieurs qui ont dû intervenir pour réaliser cette étude de risque. Ainsi, elle est à l'origine d'un accident du travail et la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable peut être engagée.

⁸⁸⁶ <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sante-securite-fiche-print.aspx?occId=216>

⁸⁸⁷ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

salariés que celle de l'environnement. Cette obligation générale de protection de l'environnement s'applique donc également dans le cadre de la relation de travail. Le législateur n'ayant pas souhaité restreindre les dispositions de la charte de l'environnement à certaines activités, « *la sécurité de l'environnement à un objet plus important que l'obligation de sécurité au travail* » qui elle, est circonscrite à l'activité professionnelle.⁸⁸⁸ Cette obligation s'applique donc à tous individus et pour toutes activités. Il est désormais compréhensible que « *l'obligation de sécurité ne s'entende plus seulement comme une obligation pour l'employeur de garantir la sécurité physique ou mentale des salariés (accidents du travail et maladies professionnelles). Elle s'est élargie et inclut aujourd'hui la protection de tous les risques auxquels un collaborateur pourrait être exposé du fait de ses missions, et donc par extension les risques environnementaux* ». ⁸⁸⁹

Au regard de ces deux obligations (de sécurité et de protection de l'environnement), l'employeur peut voir sa responsabilité être engagée puisqu'elles nécessitent « *de répondre, ex-post, des conséquences dommageables de l'activité qu'elles soient sociales ou environnementales et implique, ex-ante, la mise en place d'une politique de gestion des risques sociaux et environnementaux.* » ⁸⁹⁰

B) Le possible engagement de la responsabilité du chef d'entreprise en cas d'atteinte à l'environnement

En droit du travail, l'employeur ne respectant pas son obligation de sécurité et de prévention des risques, et étant donc à la source d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut voir sa responsabilité être engagée pour faute inexcusable. En effet, il aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié⁸⁹¹ mais puisqu'il s'agit d'une obligation de résultat atténuée, il peut s'exonérer dès lors qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à la sécurité de ce dernier. Cette obligation n'a d'intérêt que pour la réparation octroyée au salarié victime de cet accident. Effectivement, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par les juges permet au salarié victime de bénéficier d'une « *majoration de la rente* » et de « *demande réparation de tous les préjudices non réparés forfaitairement par la sécurité sociale* ». ⁸⁹²⁸⁹³ Au travers de cette

⁸⁸⁸ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁸⁸⁹ HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁸⁹⁰ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

⁸⁹¹ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

⁸⁹² PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019, p. 346.

⁸⁹³ Cass. Soc., 6 décembre 2017 N°16-10.891.

obligation, la Cour renforce les sanctions applicables à l'employeur et dans le même temps, renforce la réparation vis-à-vis du salarié.⁸⁹⁴ Par ailleurs, cette reconnaissance permet également au salarié « *d'imputer la responsabilité de la rupture de son contrat de travail à l'employeur* ». ⁸⁹⁵⁸⁹⁶ Une telle reconnaissance octroie donc de nombreux avantages pour le salarié victime. Il est important de rappeler que l'employeur qui ne respecterait pas les prescriptions légales et réglementaires relatives à la santé et sécurité peut également être poursuivi pénalement.

Ainsi, lorsqu'une atteinte est portée à la santé et sécurité du salarié en raison d'un manquement de l'employeur, celui-ci engage sa responsabilité. Qu'en est-il en cas de création de risques environnementaux et d'atteinte à l'environnement en raison de l'activité de l'entreprise ? Par le biais de l'obligation de sécurité énoncée en droit du travail, est-il possible d'engager la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte à l'environnement ? Il semble que la responsabilité patronale découlant de l'activité économique doive s'étendre au delà même de la relation contractuelle de travail.⁸⁹⁷

En effet, parce que l'activité de l'entreprise crée des risques et porte atteinte à l'environnement, mais aussi parce que cette atteinte à l'environnement découlant d'une telle activité peut avoir des répercussions sur la sécurité et santé des travailleurs, l'obligation de sécurité incombant au chef d'entreprise ne doit plus être circonscrite et limitée à la lutte contre les accidents du travail et maladies professionnelles. Elle doit être érigée et comprise comme une obligation générale⁸⁹⁸ notamment en raison des diverses origines des risques professionnels.⁸⁹⁹ L'environnement en fait parti, de sorte que cette obligation de sécurité et de prévention des risques doit s'entendre de manière large. Il ne s'agit plus de protéger spécifiquement le travailleur contre les risques professionnels mais de le protéger, à la fois, contre les risques professionnels et les risques environnementaux. La protection devient donc une protection générale vis-à-vis de la santé des travailleurs et, *a priori*, des populations avoisinantes. La responsabilité du chef d'entreprise doit donc intégrer des données environnementales. Ainsi, il semble possible qu'elle soit engagée dans le cas où l'entreprise aurait créé un risque environnemental se répercutant sur la santé des travailleurs,

⁸⁹⁴ PESKINE. E et WOLMARK. C., Art, Préc, p. 348.

⁸⁹⁵ PESKINE. E et WOLMARK. C., Art, Préc, p. 347.

⁸⁹⁶ Cass.Soc., 6 Octobre 2010, N°09-65.1023.

⁸⁹⁷ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

⁸⁹⁸ Cass.Crim., 23 Octobre 1990, N°89-84.718.

⁸⁹⁹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 71.

et plus largement, sur la santé de la population. Par ailleurs, lorsqu'il crée ces risques environnementaux en portant atteinte à l'environnement, le chef d'entreprise peut être condamné afin de réparer les divers préjudices découlant de son activité.⁹⁰⁰ Il s'agit ici du principe « pollueur-payeur » érigé par l'article L. 160-1 du Code de l'environnement dont le but est de responsabiliser l'entreprise sur les effets négatifs que son activité peut avoir sur l'environnement. Ainsi le pollueur, exploitant de l'activité, qui causerait des dommages à l'environnement (dommage écologique) doit prendre en charges tous les frais liés à la lutte contre la pollution de l'environnement et réparer les divers préjudices en résultant.⁹⁰¹ Les activités professionnelles sont ici expressément visées par ce dispositif et ce même en « *l'absence de faute ou de négligence de l'exploitant* ». ⁹⁰² Le chef d'entreprise peut également voir sa responsabilité être engagée du fait du salarié. La responsabilité patronale répondant à un « *schéma de responsabilité du fait d'autrui* », ⁹⁰³ cela est possible lorsque le salarié porte atteinte à l'environnement lors de la réalisation de la prestation de travail, par exemple, en déversant des produits dangereux dans la nature. En effet, celui créant le risque et en tirant profit dans le cadre de son activité doit en réparer les conséquences et verra sa responsabilité être engagée.⁹⁰⁴ C'est ainsi que la loi relative à la responsabilité environnementale prévoit la réparation du dommage écologique.⁹⁰⁵ Il s'agit ici de ne réparer que les atteintes portées à l'environnement. Les atteintes portées à des personnes ou des biens ne sont pas visées par cette loi. L'employeur peut néanmoins envisager une exonération de sa responsabilité s'il arrive à démontrer que le salarié a commis un abus dans ses fonctions.⁹⁰⁶⁹⁰⁷ Par ailleurs, en cas de faute pénale ou civile intentionnelle ou encore si le salarié excède les limites de sa mission, un cumul de responsabilité semble envisageable.⁹⁰⁸⁹⁰⁹

Le chef d'entreprise doit prévenir les risques environnementaux et professionnels. Il semble possible d'engager sa responsabilité tant sur le plan social qu'environnemental dans le cas où il y

⁹⁰⁰ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁹⁰¹ Dir. N° 2004/35/CE du 21/04/04 sur la responsabilité environnementale en ce qui concerne la prévention et la réparation des dommages environnementaux.

⁹⁰² HEAS. F., Art, Préc.

⁹⁰³ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁰⁴ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁰⁵ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁹⁰⁶ MONTEILLET. V., Art, Préc. p. 549.

⁹⁰⁷ Cass. ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82654.

⁹⁰⁸ MONTEILLET. V., Art, Préc.

⁹⁰⁹ Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, n° 00-82066 – Cass. 2^e civ., 21 févr. 2008, n° 06-21182.

aurait une défaillance dans le respect de cette obligation de prévention. Néanmoins, pour pouvoir justifier du respect d'une telle obligation, il doit la mettre en oeuvre.

II) La mise en oeuvre du rôle préventif du chef d'entreprise pour la protection des salariés et de l'environnement

Afin que l'obligation de sécurité et de prévention incombant au chef d'entreprise soit effective, elle doit être mise en oeuvre au travers de divers outils appartenant tant au droit du travail qu'au droit de l'environnement. Cette mise en oeuvre va passer par l'élaboration de documents visant à protéger en premier lieu la santé et sécurité des salariés. Il en est ainsi du Document Unique d'Evaluation Des Risques. Cependant, attribuer à un tel document une dimension environnementale⁹¹⁰ de manière à assurer la protection de l'environnement et prévenir les risques environnementaux semble soulever des questions (A). Par ailleurs, l'employeur se doit de respecter des principes généraux de prévention visant, eux aussi, la santé et sécurité des salariés mais dont la liste devrait être élargi aux risques environnementaux et à la protection de l'environnement (B).

A) Le possible verdissement du document unique d'évaluation des risques

L'employeur a pour mission de « *veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.* » Il a également, au sens du code du travail, pour mission « *d'évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail* ». Ces risques sont alors « *consignés dans le Document unique d'évaluation des risques* ».⁹¹¹ Le code de l'environnement impose lui aussi une évaluation des risques afin « *d'identifier les dangers* » et permettre une « *analyse pratique des conditions d'expositions aux dangers* ».⁹¹² La tenue du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) découle d'une obligation de l'employeur. Elle a été élargie et renouvelée par la directive du 12 Juin 1989⁹¹³ transposée en droit français à l'article L4121-3 du code du travail.⁹¹⁴ Par ailleurs, une circulaire en date du 18 Avril 2002 vient en préciser les contours.⁹¹⁵

⁹¹⁰ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 306.

⁹¹¹ HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁹¹² HUMBERT. T., Art, Préc.

⁹¹³ Dir-cadre du 89/391/CEE du 12 juin 1989.

⁹¹⁴ C.Trav. Art L4121-3.

⁹¹⁵ Circ. DRT N°2002-6, 18 avril 2002.

L'article L4121-3 dispose que « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. (...)* ». Ainsi, il doit procéder à une évaluation des risques professionnels et y retranscrire les résultats dans un document, le DUERP. Il a tout intérêt à le faire puisqu'en « *cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée* ».⁹¹⁶ Il lui revient donc de le réaliser et de le mettre à jour régulièrement et ce, indépendamment de toutes autres obligations lui incombant.⁹¹⁷ Notons qu'en droit de l'environnement une telle mise à jour annuelle de l'étude d'impact n'est pas requise.⁹¹⁸ En effet, elle doit s'effectuer au minimum une fois par an et dès que les conditions de travail des salariés impliquent de nouveaux risques professionnels. Cependant, pour les petites entreprises (celles de moins de 11 salariés), la loi du 22 mars 2012⁹¹⁹ autorise une réduction de la fréquence des mises à jour à certaines conditions. L'évaluation des risques par l'employeur s'inscrit dans une logique de prévention de ces derniers. En effet, l'alinéa 2 du précédent article dispose qu'« *A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* ».

Ce document, devant être mis en place dans toutes les entreprises quelque soit leur taille et effectif, contient les divers résultats des évaluations réalisées par le chef d'entreprise. Dans ce cadre, va être y répertorié tous les dangers ainsi que les risques auxquels les salariés sont susceptibles de s'exposer. Les notions de danger et de risque sont ici entendues comme toutes les situations potentiellement dangereuses ainsi que l'exposition des travailleurs à ce danger.⁹²⁰ Ainsi, ce document ne vise que les risques professionnels au travers de la sécurité et santé des salariés. En

⁹¹⁶ HUMBERT. T., *Ibid.*

⁹¹⁷ ABOUT. C, AYACHE. A, DUBRAC. M-D, DEJEAN DE LA BATIE. A, ISMAIL. N, JULIEN-PATURLE. D, LAGRANGE. L, LAPORTE. S, LE MEUR. J-R, MELIN. F, MERLIN. V, ORNANO. M, RIGAUD. F, SAUTIER. M, WILLEMS. J-P., « *Documents obligatoires liés à la prévention, qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques ?* », LamyLine, Ouvrage Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, 14 octobre 2020. p. 1.

⁹¹⁸ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, pp. 300-307.

⁹¹⁹ L. N°2012-387, 22 mars 2012, art. 53, JO 23 mars.

⁹²⁰ ABOUT. C, AYACHE. A, DUBRAC. M-D, DEJEAN DE LA BATIE. A, ISMAIL. N, JULIEN-PATURLE. D, LAGRANGE. L, LAPORTE. S, LE MEUR. J-R, MELIN. F, MERLIN. V, ORNANO. M, RIGAUD. F, SAUTIER. M, WILLEMS. J-P., « *Documents obligatoires liés à la prévention, qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques ?* », LamyLine, Ouvrage Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, 14 octobre 2020. p. 1.

effet, il établit par an, un bilan en matière de santé, sécurité et de conditions de travail.⁹²¹ Dans une optique de protection de l'environnement de plus en plus prégnante dans nos sociétés, il est possible de se demander si l'employeur peut, au travers d'un tel document, prendre en compte les risques environnementaux et notamment y intégrer les résultats issus d'évaluations portant sur de tels risques ? Finalement, les préoccupations environnementales ont-elles une place dans ce document ? Le code du travail ne mentionne pas les informations devant figurer obligatoirement dans ce dernier. Cependant, l'article R4121-1 du même code⁹²² précise qu'il y sera reporté « *un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ». Il semble donc que les risques environnementaux et notamment thermiques issu de l'activité de l'entreprise et présentant une dimension professionnelle doivent y être répertoriés. A l'inverse, les risques environnementaux issus d'une telle activité et n'ayant pas de dimension professionnelle puisqu'ils n'ont pas d'impact sur la santé et sécurité des travailleurs et ne génèrent aucun risques professionnels, ne doivent donc pas y figurer.⁹²³ Partant, il serait judicieux de faire une liste indicative des informations figurant dans le DUER et pourquoi pas d'y inclure les risques environnementaux, risques certes extérieurs à l'entité juridique mais pouvant avoir un impact sur la santé et sécurité des salariés.⁹²⁴ En les intégrant, le chef d'entreprise continue de protéger ses salariés d'éventuels risques professionnels issu de l'activité de l'entreprise mais protège également et expressément l'environnement. Néanmoins, le risque d'une telle intégration dans le DUER est celui d'un doublon avec les informations comprises dans l'étude d'impact.

La protection de l'environnement par le chef d'entreprise va aussi se faire via l'obligation de réaliser une étude d'impact, obligation découlant du droit de l'environnement. Cette logique d'évaluation et de prévention se retrouve donc également en droit de l'environnement où l'objectif est d'éviter que l'activité économique ait un quelconque impact néfaste pour l'Homme et son environnement.⁹²⁵ Ici, la vision est plus large qu'en droit du travail. Ainsi, il est nécessaire d'évaluer les conséquences de cette dernière sur le milieu naturel et la santé de la population avant toute mise en oeuvre de l'activité concernée. Les résultats découlant d'une telle évaluation seront alors

⁹²¹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 306.

⁹²² C.Trav. Art R4121-1.

⁹²³ VANULS. C., Art, Préc. p. 306.

⁹²⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015. p. 301.

⁹²⁵ VANULS. C., Art, Préc.

répertoriés dans une « étude d'impact », document devant être réalisé tant dans les installations classées qu'au niveau des infrastructures susceptibles d'affecter l'environnement et la santé humaine.⁹²⁶ Cette étude oblige les professionnels à porter une attention particulière à l'impact de leur activité sur l'environnement et la santé des populations avoisinantes, éléments qui originellement ne retenaient pas nécessairement leur attention. Dans ce cadre, l'impact sur l'environnement est directement évalué. En effet, vont être analysés les effets de l'activité, qu'ils soient « *directs ou indirects, temporaires ou permanents, à court, moyen ou long terme sur l'environnement* ». ⁹²⁷ Par ailleurs, y sera aussi mentionné les mesures que le chef d'entreprise envisage afin de supprimer ou compenser les inconvénients⁹²⁸ portés tant vis-à-vis de l'environnement que des populations avoisinantes.

La place de l'environnement au travers du DUER est donc limitée. Cette limitation semble découler de l'existence, en droit de l'environnement, d'un document prenant directement en compte cette protection. Cependant, l'environnement extérieur à l'entreprise ayant un impact sur la santé et sécurité des travailleurs, il serait judicieux de lui offrir une place plus importante en droit du travail et dans le DUER, voire, pourquoi pas, de ne créer qu'un seul document répertoriant à la fois les résultats des évaluations portant sur la santé et sécurité ainsi que celles portant sur l'impact environnemental des activités économiques. Cependant, l'inconvénient de la création d'un document unique répertoriant les deux types de risques est, sans doute, celui de la complexité de sa lecture et de sa compréhension. C'est certainement pour cette raison que ce document n'a pas été créé. Néanmoins, il est important d'effectuer un rapprochement entre ces deux études afin d'assurer une bonne prévention des risques dans l'entreprise. L'employeur peut aussi mobiliser les principes généraux de prévention afin de prendre en compte la protection de l'environnement en droit du travail et dans son entreprise.

B) L'élargissement des principes généraux de prévention aux préoccupations environnementales

La mise en place d'une politique préventive des risques professionnels dans l'entreprise passe par le respect des prescriptions législatives ou réglementaires⁹²⁹ mais également des principes

⁹²⁶ VANULS. C., *Ibid.* p. 302.

⁹²⁷ VANULS. C., *Ibid.*

⁹²⁸ VANULS. C., *Ibid.*

⁹²⁹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 309.

généraux de prévention. Ces principes figurent aux articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail⁹³⁰⁹³¹ et sont fortement liés à l'obligation de sécurité de l'employeur. Le premier de ces articles mentionne effectivement que « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Au travers de ces derniers, l'employeur doit « *veiller en permanence à abaisser le niveau de risque de l'activité* ».⁹³² Ainsi, il est précisé qu'il doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, risques qui sont énoncés dans l'article L4161-1 du code. Par ailleurs, il doit recourir à l'information et la formation des salariés. Enfin, l'article L4121-1 précise qu'il doit mettre en place une organisation spécifique et des moyens adaptés. C'est dans ce cadre qu'intervient l'évaluation continue des risques. Le but ici est de pouvoir mettre en place des actions de prévention⁹³³ et d'adapter ces mesures aux changements intervenants dans l'entreprise susceptibles d'impacter la santé et sécurité des travailleurs.⁹³⁴ Il s'agit d'éviter que le risque ne se produise, en l'occurrence ici, le risque professionnel et de supprimer, à défaut limiter et réduire, « *le danger ou l'exposition à celui-ci, en agissant à la source* ».⁹³⁵ Quant à lui, le second article liste les principes généraux de prévention que l'employeur doit respecter au travers de son obligation de prévention. (Eviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective, donner les instructions appropriées aux travailleurs).⁹³⁶ Il s'agit, au travers de cet article, d'accompagner l'employeur dans une démarche d'anticipation des risques.⁹³⁷

La mobilisation de ces principes généraux de préventions permet d'éviter les risques professionnels puisqu'ils visent, *a priori*, globalement et uniquement les atteintes portées à la santé et sécurité des travailleurs. En effet, aucune mention aux atteintes portées à l'environnement ne figurent dans les articles susvisés. La doctrine a par ailleurs pu relever que « *la protection de l'environnement n'est pas une finalité propre attachée à l'obligation de prévention en droit du*

⁹³⁰ C.Trav Art L4121-1.

⁹³¹ C.Trav Art L4121-2.

⁹³² PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019. P. 342.

⁹³³ PESKINE. E et WOLMARK. C., Art, Préc, p. 342.

⁹³⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/

⁹³⁵ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 308.

⁹³⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913/

⁹³⁷ VANULS. C., *Ibid* p. 309.

travail ».⁹³⁸ Pourtant, comme cela a été soulevé plus haut, la charte de l'environnement pose bien une obligation générale de veiller à la protection de l'environnement.⁹³⁹ Ainsi et au regard de cette obligation, l'activité du chef d'entreprise ne doit pas dégrader, ni la santé des salariés, ni l'environnement. La démarche est donc « *plus large que celle résultant des seules dispositions relatives à l'obligation patronale de prévention prévue au code du travail* ».⁹⁴⁰ Ainsi, il doit respecter des obligations circonscrites au droit du travail,⁹⁴¹ mais également des obligations propres au droit de l'environnement. L'employeur est « *désormais tenu à travers ses politiques de prévention de la sécurité et de la protection de la santé de chacun de ses collaborateurs, d'intégrer la dimension environnementale dans son approche* ».⁹⁴² L'obligation de prévention incombant à l'employeur ne mettant pas en exergue l'importance de prendre en compte les contraintes environnementales, une évolution du droit du travail semble judicieuse. Ainsi et dans cette optique d'amélioration de la prise en compte de l'environnement en droit du travail, il serait utile de « *compléter la liste des principes généraux de prévention et d'y inclure explicitement l'exigence de protection de l'environnement* »⁹⁴³.

L'effectivité de ces principes généraux de prévention est assurée par un contrôle réalisé par l'inspection du travail. Cette dernière a, dans ce cadre, pour rôle de « *veiller à l'application de la législation sur le travail* ».⁹⁴⁴ Elle peut en effet décider de faire cesser tout risque portant atteinte à la sécurité des travailleurs et a la possibilité de saisir le juge des référés. Cependant, cette dernière disposition souffre de limite puisqu'elle est, en réalité, d'une utilisation réduite. Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut décider de transmettre un rapport à la DIRECCTE (aujourd'hui la DREETS) afin que cette dernière prononce une amende administrative ou qu'elle établisse des Procès Verbaux en cas d'infraction aux dispositions relatives à la sécurité et santé. A ce titre, ne serait-il pas possible, pour cette institution, de réaliser un tel contrôle en cas d'atteinte à l'environnement de manière à responsabiliser davantage encore les chefs d'entreprise ? A ce niveau et dans les installations classées, il est utile d'assurer la coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées. Par ailleurs, il a été possible de constater que l'employeur ne respectant pas les prescriptions relatives à la santé et sécurité peut être poursuivi pénalement et donc

⁹³⁸ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁹³⁹ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁹⁴⁰ HEAS. F., Art, Préc.

⁹⁴¹ HEAS. F., *Ibid.*

⁹⁴² HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

⁹⁴³ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁹⁴⁴ PESKINE. E et WOLMARK. C., « *droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019, p. 343.

voir sa responsabilité être engagée. Cependant, une limite peut être soulevée en ce sens que les principes généraux de prévention ne sont pas visés par l'article L4741-1 du code du travail⁹⁴⁵ de sorte que l'employeur ne les respectant pas semble ne pas pouvoir être poursuivi pénalement.

Le chef d'entreprise a donc un rôle important à endosser en matière environnementale. Néanmoins, les salariés ont également un devoir d'agir en la matière.

SECTION II : Le devoir d'agir des salariés pour la protection de l'environnement

Il est indéniable que les employeurs et chefs d'entreprises ont un rôle à jouer en matière de protection de l'environnement. Néanmoins, ce ne sont pas les seuls à pouvoir s'impliquer en la matière. En effet, les salariés « *semblent titulaires, aujourd'hui, de prérogatives importantes qui en font des partenaires obligés dans la gestion de l'entreprise aux côtés du dirigeant. Le salarié est devenu citoyen dans l'entreprise* ». ⁹⁴⁶ Cependant, il faut noter qu'en impliquant les salariés dans ce but de protection et de préservation de l'environnement, le chef d'entreprise ne doit pas « *se décharger d'une partie de ses obligations environnementales* ». En effet, « *nul n'a le droit de nuire à autrui (et aujourd'hui à l'environnement)* ». ⁹⁴⁷

Ainsi, en matière environnementale et dans un but de prévention des risques, il semblerait qu'ils aient un devoir d'agir et leur implication dans le domaine doit être accentuée. Effectivement, ils « *bénéficient de certains droits leurs permettant d'être acteur de la gestion des risques* » ⁹⁴⁸ et à ce titre, ils sont considérés comme des acteurs clefs disposant d'un rôle actif (II). Néanmoins, étant les premières victimes en cas de réalisation d'un risque professionnel ou environnemental et afin de « *renforcer leur rôle, une densification des devoirs mis à leur charge paraît devoir être requise* » ⁹⁴⁹ notamment en termes de sécurité (I).

I) Le nécessaire élargissement des devoirs incombants aux salariés

⁹⁴⁵ C.Trav Art L4741-1.

⁹⁴⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 313.

⁹⁴⁷ VANULS. C., Art, Préc, p. 316.

⁹⁴⁸ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc. nov.* 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁴⁹ MONTEILLET. V., Art, Préc. p. 549.

En matière de risque professionnel, repose sur les épaules des salariés une obligation de sécurité importante. Le salarié étant « *mieux placé que l'employeur pour se protéger d'un certain nombre de risques liés à ses propres imprudences* », il se doit de respecter cette obligation lui imposant de prendre soin « *en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ». ⁹⁵⁰⁹⁵¹ Cependant, les salariés peuvent également voir leur rôle et devoirs être renforcés dans le domaine de la protection de l'environnement. Ils auraient également un devoir d'agir en la matière et n'auraient plus seulement vocation à s'assurer de leur propre sécurité et de celle des autres travailleurs et salariés, mais également de celle de l'environnement. En ce sens, il semblerait que l'obligation de sécurité leur incombant puisse être élargie aux risques environnementaux (A). ⁹⁵² Le corollaire d'un tel élargissement de leurs devoirs est celui du possible engagement de leur responsabilité en cas d'atteinte portée à l'environnement dans le cadre de leur activité professionnelle (B).

A) Le nécessaire verdissement de l'obligation de sécurité incombant aux salariés

L'obligation de sécurité de l'employeur ⁹⁵³ ainsi que celle du salarié ⁹⁵⁴ sont « *circonscrites aux activités professionnelles, à leurs conséquences et à la santé des personnes concernées par le travail* ». ⁹⁵⁵ Ici, il ne sera traité que de la seconde. Ainsi, en vertu de l'article L4122-1, « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ». Il s'agit ici d'une obligation de sécurité de moyen ⁹⁵⁶ incombant aux salariés devant suivre « *les consignes et les instructions de son employeur et respecter les dispositions du règlement intérieur* ». Parce que des moyens ont été mis à sa disposition, (par exemple, la formation lui permettant de prendre conscience du danger) ⁹⁵⁷ l'employeur peut attendre de lui « *un*

⁹⁵⁰ VANULS. C., *Ibis*, p. 314.

⁹⁵¹ Cass.Soc., 28 février 2002, N°00-41.220, *Bull. civ.* V, N°82 ; *JCP G* 2002, IV, 1639 ; D.2002,2079, note H.Kobina Gaba.; *Dr. soc.* 2003, p.533, obs. R. Vatinet ; *JSL* 2002, N°99-5, note M.-C. Haller.

⁹⁵² MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc. nov.* 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁵³ C.Trav., Art L4121-1.

⁹⁵⁴ C.Trav., Art L4122-1.

⁹⁵⁵ QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 40-51.

⁹⁵⁶ RICHEBE. N, SOBCZAK. A., « Responsabilité sociale de l'entreprise et responsabilisation du salarié », *SSL*, N° 1186, 18 octobre 2004.

⁹⁵⁷ Cass.Soc., 11 octobre 2005, N°03-455.85 : les négligences du salarié ayant pourtant connaissance du danger auraient pu avoir des conséquences graves. Elles auraient pu porter atteinte tant à la santé et sécurité de ses collègues qu'à l'environnement naturel entourant l'entreprise.

comportement diligent et attentif ».⁹⁵⁸⁹⁵⁹ Cette obligation de sécurité lui incombant est une contrepartie de ses droits à la santé et à la sécurité.⁹⁶⁰⁹⁶¹ Il est possible de constater, au travers de l'article précité, que cette obligation vise tant les travailleurs que les « *personnes extérieures à l'entreprise susceptibles de subir des nuisances générées par celle-ci, du fait du comportement des travailleurs* ». Les salariés auraient alors, au travers de leur obligation de sécurité, également pour obligation de veiller à la sécurité des populations avoisinantes.⁹⁶²⁹⁶³ Néanmoins, les atteintes portées au milieu naturel en lui-même ne semblent pas faire partie intégrante de cette obligation de sécurité salariale. Pourtant, au regard du changement climatique et des différentes atteintes portées à l'environnement par les activités professionnelles, les salariés ont un devoir d'agir en matière environnementale. Cela peut se comprendre, non seulement, au regard de l'article L110-2 al 2 du code de l'environnement imposant à chaque citoyen de « *veiller à la sauvegarde et de contribuer à la protection de l'environnement* »⁹⁶⁴ mais également lorsqu'un dommage environnemental se produit puisque, dans cette situation, ils sont les premiers acteurs concernés. En effet, ce dommage « *emporte bien souvent une atteinte à la santé et sécurité des personnes* »⁹⁶⁵ de manière large ce qui inclue celle des salariés et travailleurs. Or, l'obligation de sécurité leur incombant⁹⁶⁶ leur impose de veiller à leur santé et sécurité, à celle des autres salariés et travailleurs ainsi que des autres personnes concernées : la population avoisinante. Ainsi, cette obligation semble pouvoir avoir une portée environnementale puisque l'atteinte à la santé et sécurité des travailleurs et populations avoisinantes provient du dommage environnemental, lui-même provoqué par l'activité professionnelle. Aussi, dans le cas où l'atteinte portée à l'environnement au travers de l'activité professionnelle porte également atteinte à la santé des populations avoisinantes notamment par la création d'un risque sanitaire, il semble possible de reprocher au salarié un manquement à son obligation de sécurité. Cependant, un tel manquement ne peut lui être reproché que parce qu'il n'a

⁹⁵⁸ MONTEILLET. V., Art, Préc.

⁹⁵⁹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 316.

⁹⁶⁰ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁹⁶¹ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁹⁶² VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 315.

⁹⁶³ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁹⁶⁴ QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 40-51.

⁹⁶⁵ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc. nov.* 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁶⁶ C.Trav., Art L4122-1.

pas su protéger la santé et sécurité des travailleurs et populations. La simple atteinte portée à l'environnement sans conséquences immédiates sur la santé et sécurité des travailleurs et de la population ne permettrait pas une telle reproche. Pourtant, Madame la Professeure Caroline Vanuls explique à juste titre dans sa thèse que « *la dégradation de l'environnement* » par un salarié réalisant son activité professionnelle « *peut avoir des conséquences tardives sur la santé humaine* » de sorte que l'atteinte portée à l'environnement peut, avec le temps, devenir une atteinte portée à la population. Pour cette raison, elle préconisait déjà en 2014 de « *compléter l'article L4122-1 du Code du travail avec la notion d'environnement* » et proposait la rédaction suivante : « (...) *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, de celles des autres personnes et de l'environnement qui peuvent être concernés par ses actes ou ses omissions au travail* ». ⁹⁶⁷ Aujourd'hui, il est regrettable de constater que cet ajout n'a toujours pas été réalisé.

A la Professeure Vanuls de conclure que « *le devoir de vigilance du salarié doit comporter un objet et un contenu plus important que la sécurité et la santé. Élargir l'obligation de sécurité conduirait le salarié à devenir un véritable acteur dynamique de la prévention des risques environnementaux dans l'entreprise* » et le rendrait capable de « *reconnaitre et d'identifier des situations dangereuses à l'intérieur comme à l'extérieur de la structure à laquelle il appartient* ». ⁹⁶⁸

Quoiqu'il en soit, l'atteinte portée à l'environnement et le dommage en résultant semble permettre l'engagement de la responsabilité des salariés qui en sont à l'origine.

B) Le possible engagement de la responsabilité des salariés en cas d'atteinte à l'environnement

Nous le savons, « *une obligation globale de préservation de l'environnement, dans l'exécution du contrat de travail* » ⁹⁶⁹⁹⁷⁰ s'impose aux parties. ⁹⁷¹ Ainsi, en matière civile, « *l'employeur engage sa responsabilité du fait du salarié ayant porté atteinte à l'environnement à*

⁹⁶⁷ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 315.

⁹⁶⁸ VANULS. C., Art, Préc. p. 314.

⁹⁶⁹ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

⁹⁷⁰ VANULS. C., *Ibid.* p. 319.

⁹⁷¹ QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 40-51.

*l'occasion de la fourniture de son travail »*⁹⁷²⁹⁷³⁹⁷⁴ et ne peut s'exonérer que lorsque le salarié « *excède les limites de sa mission* ».⁹⁷⁵ En matière pénale, il en est de même puisque le chef d'entreprise est « *responsable de son propre fait mais également du fait de ses préposés* ».⁹⁷⁶⁹⁷⁷ Il peut engager sa responsabilité « *dès lors qu'il participe directement ou indirectement via les salariés à des activités professionnelles portant atteinte à l'environnement* » et ne pourra, là aussi, « *s'exonérer que lorsque le salarié aura commis un abus de fonction* ».⁹⁷⁸⁹⁷⁹⁹⁸⁰ Afin de faciliter la réparation du dommage environnemental, sa responsabilité est recherchée avant celle du salarié.⁹⁸¹ Cependant, « *un cumul de responsabilité reste envisageable* » notamment « *lorsque le salarié aura agi en excédant les limites de sa mission ou lorsqu'il aura commis une faute pénale ou une faute civile intentionnelle dans l'exercice de sa mission* ».⁹⁸²⁹⁸³

Aujourd'hui, « *les salariés ne cantonnent plus leur responsabilité environnementale à la seule sphère privée et veulent désormais l'élargir au milieu de travail* ».⁹⁸⁴ Il est alors possible de se demander ce qu'il en est de l'engagement de la responsabilité d'un salarié ayant commis une faute dans son activité professionnelle et étant à l'origine d'un dommage environnemental ?⁹⁸⁵ Celle-ci « *se fera sur le terrain de la responsabilité professionnelle* ».⁹⁸⁶ Les salariés bénéficiant d'une formation écologique ainsi que d'une formation à la sécurité (devant inclure l'ensemble des risques susceptibles de se réaliser au sein de l'entreprise dont le risque environnemental) semblent pouvoir engager leur responsabilité. Ainsi, « *la faute d'un salarié en activité cause d'un dommage écologique serait susceptible de justifier la sanction disciplinaire de son auteur à condition que soit*

⁹⁷² POUMAREDE. M., « *Le dirigeant, le salarié et l'entreprise face à la réparation du dommage environnemental* », M.-p. Blin-Franchomme et I.Desbarats (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement*, p. 275.

⁹⁷³ C.Civ., Art 1384 al 5 : On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

⁹⁷⁴ Cass. Ass. Plan., 25 février 2000 N°97-17.378 et N°97-20.152 : le préposé qui agit dans le cadre de ses fonctions n'est pas responsable à l'égard de la victime des préjudices causés par sa faute.

⁹⁷⁵ VANULS. C., *ibid* p. 320.

⁹⁷⁶ BEZIZ-AYACHE. A., « *Eau, Droit pénal de l'eau dans le code de l'environnement* », *RDPPP*, mars 2020.

⁹⁷⁷ Crim. 28 février 1956, JCP 1956. II. 9304, note de Lestang : dans un intérêt de salubrité ou de sûreté publiques, la responsabilité pénale remonte essentiellement aux chefs d'entreprise.

⁹⁷⁸ Cass. ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82654.

⁹⁷⁹ HEAS. F., « *La protection de l'environnement en droit du travail* », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁹⁸⁰ MONTEILLET. V., « *Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux* », *Cah. soc. nov.* 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁸¹ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 317.

⁹⁸² MONTEILLET. V., Art, Préc. p. 549.

⁹⁸³ Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, N°00-82066 – Cass. 2e civ., 21 février 2008, N°06-21182.

⁹⁸⁴ DESPAX. M., « *Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement* », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

⁹⁸⁵ HEAS. F., Art, Préc.

⁹⁸⁶ MONTEILLET. V., *Ibid* p. 549.

prouvé par l'employeur » qu'il « *avait connaissance du risque écologique crée ou qu'il devait en avoir conscience de par sa qualification, l'information et la formation à la sécurité effectivement reçues et son expérience* ». ⁹⁸⁷⁹⁸⁸⁹⁸⁹ Par ailleurs, sa responsabilité peut également être engagée dans le cas où il exécute un ordre manifestement illégal en connaissance de cause (tel que le déchargement sauvage de produit dangereux pour la nature). Il pourrait néanmoins être exonéré lorsqu'il a « *méconnaissance des conséquences de l'ordre exécuté* » ou lorsqu'il agit suite à une « *pression irrésistible* ». ⁹⁹⁰⁹⁹¹ En revanche, aucune sanction ne semble pouvoir être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait d'exécuter l'acte et se positionnerait en insubordination vis-à-vis de son employeur. A tout le moins, elle serait, semble-t-il, injustifiée puisqu'il respecterait son obligation de protection de l'environnement résultant du code de l'environnement. ⁹⁹²⁹⁹³ En ce qui concerne la contractualisation de la protection de l'environnement ainsi que les chartes et codes prévoyant le respect de certaines règles en matière environnementale dans l'entreprise, elles pourraient également justifier « *une action disciplinaire* » envers le salarié « *qui méconnaîtrait certains engagements environnementaux de l'entreprise* ». Cela est possible notamment lorsque ces actes sont requalifiés en règlement intérieur (acte réglementaire de droit privé ayant force obligatoire et pouvant intégrer des clauses de sécurité environnementale). ⁹⁹⁴⁹⁹⁵⁹⁹⁶ Il en va de même lorsque ces chartes et codes font l'objet « *d'une insertion dans le contrat de travail* ». La faute grave pourrait alors être retenue en cas de « *violations de ces engagements commis par les salarié* ». ⁹⁹⁷ La responsabilité personnelle pénale semble, elle aussi, pouvoir être engagée dans le cas où « *le lien de causalité entre la faute et le dommage* » serait établie. ⁹⁹⁸⁹⁹⁹

⁹⁸⁷ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁹⁸⁸ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁹⁸⁹ QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 40-51.

⁹⁹⁰ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.

⁹⁹¹ BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

⁹⁹² HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

⁹⁹³ QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 40-51.

⁹⁹⁴ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

⁹⁹⁵ GUY TREBULLE. F., « Responsabilité sociale des entreprises : entreprise et éthique environnementale », *RDS*, mars 2003, pp. 43-47, (actualisation : avril 2021).

⁹⁹⁶ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 321.

⁹⁹⁷ GUY TREBULLE. F., Art, Préc.

⁹⁹⁸ BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I., Art, Préc.

⁹⁹⁹ BARATHIEU. G., Art, Préc p. 141 à 150.

Ainsi, les salariés peuvent engager leur responsabilité professionnelle en cas d'atteinte à l'environnement. Il est donc important qu'ils agissent et qu'ils soient des acteurs prépondérants en la matière. Pour se faire, ils disposent d'un rôle actif.

II) Le rôle actif des salariés pour la protection de l'environnement

Le rôle actif des salariés pour la protection de l'environnement se caractérise « *de façon opérationnelle en droit d'alerte environnementale ; faisant du salarié un agent de veille quant aux risques sociaux et environnementaux* ». ¹⁰⁰⁰¹⁰⁰¹ (A) Ils disposent également de la possibilité d'user de leur droit de grève et, *a priori*, de leur droit de retrait (B).

A) La mobilisation de l'alerte environnementale par les salariés

Le droit d'alerte environnemental est une faculté qui a été octroyé tant aux représentants du personnel qu'aux salariés par la loi du 16 avril 2013. En effet, les salariés « *sont d'efficaces vecteurs de protection de l'environnement, dès lors que leur entreprise (...) développe des activités de production générant des menaces pour les intérêts protégés par le droit de l'environnement, dont la santé publique fait partie* ». ¹⁰⁰² Il est déclenché afin d'alerter l'employeur, voire les pouvoirs publics, de tous les risques susceptibles d'être encourus par notre environnement naturel en raison de l'activité de l'entreprise. ¹⁰⁰³ Il est utile de noter que ce droit a vocation à s'appliquer de manière générale dans l'ensemble des entreprises et non pas seulement dans les entreprises classées. ¹⁰⁰⁴

La mobilisation de cet outil se manifeste de deux manières : par l'implication des représentants du personnel eux-même ¹⁰⁰⁵ ainsi que par l'implication des salariés ne disposant pas

¹⁰⁰⁰ L. N° 2013-316, 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁰⁰¹ MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

¹⁰⁰² BLIN-FRANCHOMME M.-P., DESBARATS. I., « *Regard sur l'alerte écologique : le salarié et ses représentants, sujets actifs de la sauvegarde de l'environnement ?* », *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable*, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 161 à 180.

¹⁰⁰³ DIRRINGER. J., « Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ? », *Dr. soc.* 2015, p. 326.

¹⁰⁰⁴ BLIN-FRANCHOMME M.-P., DESBARATS. I., *Art, Préc.* pp. 161 à 180.

¹⁰⁰⁵ C.Trav., Art L4133-2 disposant que « Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité social et économique qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci ».

d'un mandat dans l'entreprise mais ayant la faculté de faire remonter une alerte soit aux représentants, soit directement l'employeur.¹⁰⁰⁶ En effet, les membres du CSE se sont vu octroyer en 2013 de nouvelles prérogatives en la matière. Elles témoignent de la volonté d'introduire les préoccupations environnementales en droit du travail et sont pertinentes puisque cette institution est destinataire d'informations et est consultée sur les thématiques environnementales. Il dispose également d'un « *droit de regard en cas de risque écologique crée par une entreprise voisine et susceptible d'être subi par la communauté de travail à laquelle il se trouve rattaché* ». ¹⁰⁰⁷ Le corollaire des informations et consultations et d'un tel droit de regard est leur faculté d'actionner le droit d'alerte environnemental. Ainsi, Il peut être « *activé dans l'hypothèse d'« une défectuosité dans les systèmes de protection »* » notamment ceux des salariés mais aussi ceux de l'environnement,¹⁰⁰⁸ lorsque « *les produits ou procédés de fabrication de son entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement* ». ¹⁰⁰⁹¹⁰¹⁰ Il peut, par ailleurs, être activé lorsqu'un lieu de travail fait « *peser sur le travailleur un risque environnemental* » et à l'inverse lorsque « *l'activité conduite sur le lieu de travail présente un risque pour l'environnement* ». ¹⁰¹¹ En cas de déclenchement de l'alerte, une procédure de signalement par étape est à respecter.¹⁰¹² Cette dernière débute, en vertu des articles L4133-1 et L4133-2 du code du travail, par le signalement de l'alerte auprès de l'employeur soit par les salariés soit par leurs représentants.¹⁰¹³ C'est ainsi que les salariés sont érigés en de véritables acteurs pour la protection de l'environnement. Par la suite, cette alerte est retranscrite dans un registre spécial et l'employeur examinera la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE lui ayant transmis l'alerte. S'il s'agit d'une transmission par un salarié, l'employeur l'informe des suites retenues. Cette retranscription sur un registre a toute son importance puisqu'elle « *oblige les salariés à exercer ce nouveau droit de manière réfléchie* » et les responsabilisent vis-à-vis de cette action qui peut s'avérer préjudiciable pour l'entreprise,

¹⁰⁰⁶ C.Trav., Art L4133-1 disposant que « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci ».

¹⁰⁰⁷ BLIN-FRANCHOMME M.-P., DESBARATS. I., « *Regard sur l'alerte écologique : le salarié et ses représentants, sujets actifs de la sauvegarde de l'environnement ?* », Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 161-180.

¹⁰⁰⁸ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

¹⁰⁰⁹ TUAL. M.-C., « *Rôle du CSE en matière de transition écologique et d'environnement* », Le Lamy droit des représentants du personnel, 1er mars 2021.

¹⁰¹⁰ DESPAX. M., « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.

¹⁰¹¹ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

¹⁰¹² VACARIE. I., « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.

¹⁰¹³ DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

notamment lorsque la divulgation est erronée.¹⁰¹⁴ Si une divergence entre l'employeur et le CSE devait exister notamment sur « *l'appréciation du danger* » et « *les effets de l'alerte* », ¹⁰¹⁵ ou en cas d'absence de suite dans le délai d'un mois, « *les effets de l'alerte trouveront une dimension externe à l'entreprise* ». C'est ainsi que le préfet sera saisi par le travailleur ou le représentant du personnel.¹⁰¹⁶¹⁰¹⁷ Il est important de noter que l'alerte en matière environnemental se distingue de l'alerte en matière de danger grave et imminent quand bien même cette dernière semble pouvoir être utilisée en cas d'atteinte à l'environnement. En effet, l'« *alerte environnementale (...) porte sur un risque grave, concept plus large que le danger grave et imminent* ». Par ailleurs, cette alerte est « *une alerte pour « autrui » et non une procédure visant un salarié ou un groupe de salariés bien déterminé* ». ¹⁰¹⁸ L'alerte environnementale vient alors compléter les alertes existantes en cas de danger grave et imminent.¹⁰¹⁹

Pour qu'un tel dispositif soit efficace et effectif, il est important que « *les personnes susceptibles de lancer une alerte soient convenablement informées sur les questions environnementales* » mais également, qu'elles soient protégées dans le cas où elles devraient mobiliser ce mécanisme.¹⁰²⁰ Il repose sur le droit à l'information ainsi que sur leur liberté d'expression. Ainsi, les lanceurs d'alertes bénéficient d'un statut protecteur¹⁰²¹ leur permettant « *de signaler les risques* » qu'ils constatent ou suspectent « *sans encourir de mesure de rétorsion* » de sorte qu'« *aucune mesure négative* » telle qu'un licenciement « *ne peut être prise par l'employeur* » à leur encontre.¹⁰²² S'il s'avérait qu'une telle mesure fut prise, le salarié pourrait « *agir sur le fondement d'une rupture discriminatoire de son contrat* »¹⁰²³ et demander « *des dommages et intérêts ou sa réintégration dans l'entreprise* ». ¹⁰²⁴¹⁰²⁵ A ce titre, le 16 avril 2019, « *le Parlement européen s'est déclaré favorable à l'adoption d'un projet de directive sur la protection des*

¹⁰¹⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 344.

¹⁰¹⁵ BLIN-FRANCHOMME M.-P., DESBARATS. I., Art, Préc. pp. 161-180.

¹⁰¹⁶ VANULS. C., Art, Préc. p. 345.

¹⁰¹⁷ VACARIE. I., Art, Préc. p. 601.

¹⁰¹⁸ DEJEAN DE LA BATIE. A., « *Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE* » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

¹⁰¹⁹ BLIN-FRANCHOMME M.-P., « *L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013* », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

¹⁰²⁰ CASADO. A., « *Lanceur d'alerte et protection de l'environnement* », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

¹⁰²¹ LERAY. G., « *Le lieu de travail et l'environnement* », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

¹⁰²² VACARIE. I., « *Travail et développement durable* » *RDT*, 2020, p. 601.

¹⁰²³ C. santé publique Art., L1351-1.

¹⁰²⁴ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 346.

¹⁰²⁵ BLIN-FRANCHOMME M.-P., Art, Préc.

personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union ». Ce projet serait, semble-t-il, applicable pour toutes « *les violations du droit dans les secteurs relevant du droit de l'Union et notamment les atteintes pouvant être portées à l'environnement* ». ¹⁰²⁶¹⁰²⁷ La nécessité de former et d'informer les salariés sur cette thématique afin qu'ils mobilisent cet outil à bon escient, tant dans les entreprises classées que non classées, témoigne alors de l'importance d'octroyer une place aux préoccupations environnementales en droit du travail. Par ailleurs, il est important pour l'employeur de prendre en considération de manière sérieuse ce signalement. L'absence de réaction de sa part peut engendrer des sanctions et une « *réaction pénale* ». Effectivement, l'obligation générale de protection lui incombant ¹⁰²⁸ le contraint « *à mettre fin à une situation nuisible pour l'environnement ou à un environnement néfaste pour les salariés* ». ¹⁰²⁹¹⁰³⁰

Ainsi, « *la liberté d'expression exercée par les salariés, à titre individuel ou à titre collectif (...) n'est plus seulement tournée vers la défense de leurs intérêts propres mais également vers la protection des tiers et de l'environnement* ». ¹⁰³¹ La citoyenneté au sein de l'entreprise est alors favorisée et l'entreprise occupe une place en tant qu'acteur « *de la santé publique et de l'équilibre environnemental* » en favorisant en son sein le lancement d'alerte ». ¹⁰³² Cependant, leur rôle peut être relativisé puisqu'ils ne semblent pas pouvoir user de leur droit de retrait et, *a priori*, mobiliser leur droit de grève en faveur de la protection de l'environnement.

B) L'ineffectivité de l'exercice du droit de retrait et la mobilisation du droit de grève

Le droit de retrait est un mécanisme permettant aux salariés de se retirer d'une situation présentant un danger pour leur vie ou leur santé. En effet, l'article L4131-1 du code du travail dispose que « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation* » et « *l'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit*

¹⁰²⁶ CASADO. A., Art, Préc, p. 59.

¹⁰²⁷ LERAY. G., Art, Préc, p. 553.

¹⁰²⁸ C.Trav., Art L4121-1 : obligation de sécurité.

¹⁰²⁹ LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

¹⁰³⁰ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 346.

¹⁰³¹ VANULS. C., Art, Préc, p. 347.

¹⁰³² BLIN-FRANCHOMME M.-P., « L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013 », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

*de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».*¹⁰³³ Ce mécanisme est rattaché à l'alerte pour danger grave et imminent. Cependant, cette alerte semble pouvoir être mobilisée quand « *le salarié fait face à un risque professionnel ayant une dimension écologique* ». ¹⁰³⁴ Il est alors possible de se demander si ce dernier peut se retirer d'une situation dans laquelle l'environnement porterait atteinte à sa santé et sécurité au cours de la réalisation de son activité professionnelle ? La réponse semble être positive.¹⁰³⁵ Ainsi, il peut se retirer en cas de catastrophe naturelle venant impacter son activité professionnelle et risquant d'engendrer un risque professionnel. Néanmoins, la véritable question est celle de savoir si « *les travailleurs peuvent se retirer d'une situation qu'ils estiment dangereuse* » non plus pour leur santé et leur vie mais « *pour l'environnement* » en lui-même ? A ce titre, « *le droit de retrait reconnu dans le code du travail concerne uniquement les situations susceptibles de porter atteinte à leur santé* » ou à celle d'autrui ». ¹⁰³⁶ « *Son application aux risques environnementaux semble a priori compromise* ». Une voie de recours reste, *a priori*, ouverte aux salariés. Ainsi, ceux voulant témoigner leur attachement à la protection et préservation de l'environnement dans une entreprise où celle-ci ne semble pas être préservée pourraient user de leur droit de grève.¹⁰³⁷¹⁰³⁸

Qu'en est-il du droit de grève des salariés ? « *Peuvent-ils recourir à ce droit constitutionnellement protégé pour dénoncer le non-respect, dans l'entreprise, de normes environnementales ou revendiquer la protection de l'environnement ?* ». ¹⁰³⁹ D'aucuns soutiennent que ce droit devrait pouvoir être mobilisé en la matière.¹⁰⁴⁰ Sur ce point, nous ne reviendrons pas sur la définition de la grève, évoquée plus haut dans le développement relatif aux prérogatives des Organisations Syndicales. Pour rappel, la grève doit « *viser des préoccupations professionnelles ou sociales au sein de leur travail* » pour être licite.¹⁰⁴¹ Cela signifie que lorsqu'elle est « *motivée uniquement et strictement par la protection de l'environnement* » elle n'est pas réalisable. Cependant, « *les dégradations environnementales créées par une entreprise* » peuvent avoir des

¹⁰³³ C.Trav., Art L4131-1.

¹⁰³⁴ CASADO. A., « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

¹⁰³⁵ CASADO. A., Art, Préc. p. 59.

¹⁰³⁶ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

¹⁰³⁷ VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 351.

¹⁰³⁸ HEAS. F., Art, Préc, p. 565.

¹⁰³⁹ VANULS. C., Art, Préc. p. 347.

¹⁰⁴⁰ ADAM. P., « Grève dans le secteur privé - généralité sur la grève dans le secteur privé », *RDT*, octobre 2020.

¹⁰⁴¹ Cass. soc., 29 mai 1979, N°78-40.553

« conséquences sociales et professionnelles ».¹⁰⁴² Ainsi, « si les préoccupations liées à la santé ou la sécurité des salariés, à leurs conditions de travail ou d'emploi, sont intégrées aux revendications environnementales », la grève sera licite.¹⁰⁴³¹⁰⁴⁴ Il suffit alors d'une seule revendication environnementale parmi les revendications professionnelles pour que les salariés puissent valablement faire grève.¹⁰⁴⁵ Cependant les salariés ne peuvent pas user de ce droit et au cours de la grève, dégrader l'environnement afin de faire pression et « obtenir satisfaction de leurs revendications professionnelles ».¹⁰⁴⁶ A ce titre, l'employeur ayant une obligation de préservation de l'environnement au même titre que les salariés, peut agir. En effet, par la grève les salariés sont susceptibles de provoquer un risque industriel notamment dans les installations dangereuses.¹⁰⁴⁷ Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité, après validation par le Conseil d'Etat,¹⁰⁴⁸¹⁰⁴⁹ de restreindre ce droit par le biais d'un règlement intérieur, « l'action collective des salariés » ne devant « pas mettre en péril l'environnement [ceux-ci ayant] à le protéger, même pendant le conflit ».¹⁰⁵⁰ Cette restriction a été admise « comme étant justifiée par la nature de la tâche à accomplir et par sa proportionnalité au but recherché ».¹⁰⁵¹ Par ailleurs, la cour de cassation en sa chambre sociale a pu, en 1995, légitimer l'expulsion de grévistes portant atteinte à l'environnement par un risque de pollution.¹⁰⁵²¹⁰⁵³ Cependant, il semble que sa position ait évolué puisque dans des arrêts plus récents, elle a jugé que « l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes ».¹⁰⁵⁴¹⁰⁵⁵¹⁰⁵⁶ Il ne peut donc pas les forcer à exécuter leur prestation de travail afin d'éviter une atteinte à l'environnement.

Les salariés grévistes doivent également faire attention aux dégradations environnementales qu'ils pourraient engendrer au cours de la grève. Malgré que la doctrine fasse l'objet de division sur

¹⁰⁴² VANULS. C., Art, Préc p. 351.

¹⁰⁴³ KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

¹⁰⁴⁴ ADAM. P., Art, Préc.

¹⁰⁴⁵ CASADO. A., « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

¹⁰⁴⁶ VANULS. C., Art, Préc p. 352.

¹⁰⁴⁷ VANULS. C., « Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015, p. 352.

¹⁰⁴⁸ CE 12 novembre 1990 *AJDA* 1991,484 : l'employeur a restreint le droit de grève dans son règlement intérieur en considération de l'activité susceptible de porter atteinte à l'environnement.

¹⁰⁴⁹ CE 29 décembre 1995, N°15-91.67 : les dispositions du règlement intérieur prévoyant des mesures d'astreintes ne sont pas étrangères au champ d'application du règlement intérieur même si elles ont des incidences sur le droit de grève.

¹⁰⁵⁰ CASADO. A., Art, Préc, p. 2425.

¹⁰⁵¹ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

¹⁰⁵² Cass. soc 26 février 1992 *Bull.* N°125

¹⁰⁵³ HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 Novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

¹⁰⁵⁴ Cass. Soc., 15 décembre 2009 N°08-43.603.

¹⁰⁵⁵ VANULS. C., Art, Préc. p. 353.

¹⁰⁵⁶ La réquisition consiste en l'obligation faite par l'employeur envers les salariés grévistes d'exécuter leur prestation de travail. Elle a fait l'objet de débat au sujet de son utilisation pour faire face à des grèves portant atteinte à l'environnement.

la question,¹⁰⁵⁷ il semble que ces derniers puissent être sanctionnés pénalement par le biais de l'incrimination de terrorisme écologique. En effet, « *le fait d'introduire dans l'atmosphère, sur le sol, dans le sous-sol ou dans les eaux, y compris celles de la mer, une substance de nature à mettre en péril la santé de l'homme ou des animaux ou le milieu naturel* » est réprimé « *lorsqu'il est intentionnellement en relation avec une entreprise individuelle ou collective ayant pour but de troubler gravement l'ordre public par l'intimidation ou la terreur* ». ¹⁰⁵⁸¹⁰⁵⁹

¹⁰⁵⁷ Cass. Civ. 1, 17 octobre 1995, Bull.

¹⁰⁵⁸ BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

¹⁰⁵⁹ C. Pen. Art., 421-2.

CONCLUSION CHAPITRE II

Comme réponse à l'insuffisant traitement des préoccupations environnementales par le droit du travail, il est possible de « verdir » certains mécanismes propres au droit du travail et ainsi de créer un DSAVE. Néanmoins, le verdissement de ces mécanismes n'a pas de sens si les acteurs de l'entreprise ne sont pas mobilisés en faveur de la protection et préservation de l'environnement. En effet, il s'agit de mécanismes pouvant être utilisés par ces derniers.

Aussi, l'employeur dispose d'un rôle important notamment en terme de prévention des risques tant pour les salariés que pour l'environnement. Son obligation de sécurité semble devoir s'élargir aux préoccupations environnementales notamment au regard de la charte de l'environnement qui octroie une obligation de protection et de préservation de l'environnement, non seulement à l'ensemble des citoyens mais également à l'employeur au sein de son entreprise et dans le cadre de la relation de travail. Il est donc important pour ce dernier de respecter ses obligations en la matière puisqu'en cas de négligence sur ces aspects, il peut voir sa responsabilité être engagée. Il doit également veiller à mettre en place un document unique d'évaluation des risques dont le contenu pourrait ne plus viser uniquement les risques professionnels mais aussi les risques environnementaux. Enfin, l'élargissement des principes de prévention des risques aux préoccupations environnementales permettrait, lui aussi, de remédier à l'insuffisance du droit du travail.

Quant à eux, les salariés ont, eux aussi, un rôle important à jouer. Ils sont le plus souvent à l'initiative d'actions en faveurs de la protection de l'environnement puisque les valeurs qu'ils prônent dans leur vie privée tendent à s'immiscer dans la vie professionnelle. Ainsi, ils peuvent être mobilisés et endosser un rôle actif dans ce domaine notamment par le biais du droit d'alerte et du droit de grève, le droit de retrait n'étant pas, à ce jour, effectif en la matière. Au même titre que l'employeur, ils peuvent voir leur responsabilité être engagée pour n'avoir pas agi ou pour avoir volontairement participé à la dégradation de l'environnement.

CONCLUSION TITRE II

Jusqu'à ce jour, seules les entreprises classées et quelques mécanismes inhérents au droit du travail tels que le droit d'alerte envisageaient déjà la protection de l'environnement et tentaient d'élargir le champ du droit du travail. Dans les autres entreprises et en raison de la finalité propre du droit du travail, le dialogue social était davantage tourné vers la protection des salariés. Néanmoins, les récentes lois témoignent d'une prise en compte du changement climatique et de l'intérêt de prendre en considération ces préoccupations au sein de ce droit. C'est ainsi que le CSE a vu ses prérogatives être renforcées et que les Organisations Syndicales ont davantage intérêt à se mobiliser comme acteur clef pour la protection et la préservation de l'environnement.

Malgré quelques tentatives pour verdir notre droit du travail (le verdissement du droit d'alerte en 2013 par exemple), celui-ci est resté très terne en ce qui concerne l'intégration des préoccupations environnementales. Les récentes lois sont alors venues élargir le droit du travail à de telles préoccupations. Par ailleurs, l'idée de créer un véritable Droit Social à Vocation Environnementale s'appuyant sur les règles internationales, européennes et nationales, et visant à remédier à la faible prise en compte de ces préoccupations par le droit du travail a peu à peu émergé.

Dans cette optique, d'autres voies ont également été empruntées telles que la mobilisation des acteurs composant l'entreprise. Effectivement, chacun d'entre eux dispose d'un rôle important en la matière. C'est ainsi que le chef d'entreprise dispose d'un rôle préventif et de moyens pour agir en faveur de la protection de l'environnement. Par ailleurs, celui-ci a la possibilité de mobiliser les salariés et de ne pas agir seul. Au-delà de la volonté grandissante des salariés de se mobiliser pour ces préoccupations dans leur entreprise, ils ont également le devoir d'agir en la matière. Quand bien même certains mécanismes parmi d'autres ne semblent pas effectifs, leur obligation de sécurité doit être respectée tant pour protéger leur santé et celle des autres que celle de l'environnement.

CONCLUSION GENERALE

La place accordée aux préoccupations environnementales en droit du travail était jusqu'alors très faible. Elle ne concernait principalement que les entreprises classées SEVESO et notamment l'information des représentants du personnel en son sein.¹⁰⁶⁰ Néanmoins, elle tend, de jours en jours, à s'agrandir à l'ensemble des entreprises en France. En effet, au regard des atteintes que les activités économiques et professionnelles sont susceptibles de porter à l'environnement ; mais aussi en considération de toutes les atteintes que l'environnement est susceptible de porter aux activités économiques, professionnelles et sociales, la société française dans son ensemble semble avoir pris conscience de l'importance de conjuguer droit du travail et environnement ainsi que de maîtriser l'ensemble des risques découlant de telles activités.

Chaque acteurs composant la société (pouvoirs publics) ainsi que l'entreprise (chef d'entreprise, partenaires sociaux, salariés) ont un rôle à jouer en la matière et la charte de l'environnement ne manque pas de le rappeler. Il est alors important de les mobiliser afin d'agir en faveur de la protection et de la préservation de l'environnement. C'est ainsi que le projet de loi « *portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets* » faisant l'objet d'un développement en faveur du CSE dans ce mémoire à été adopté par l'Assemblée Nationale et le Sénat le 20 Juillet 2021. Cette nouvelle législation témoigne de la prise de conscience et de la volonté du législateur d'élargir davantage la place des préoccupations environnementales dans notre droit du travail, le but étant de protéger l'environnement et de ne pas dépasser les 1,5°C de réchauffement climatique d'ici 2030. Aussi, les nouvelles prérogatives environnementales du CSE énoncés plus haut se voient alors entrer en vigueur et être élargies aux préoccupations environnementales. (Information, consultation, BDESE, formation, mission de l'expert comptable, fonctionnement de l'expertise, GPEC, Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle...etc.).¹⁰⁶¹ Nombre de mécanismes attendent encore leur tour, permettant ainsi d'élargir davantage la place des préoccupations environnementales en droit du travail et de créer un véritable DSAVE. En effet, il est possible d'« *utiliser le levier RH pour réussir le défi de notre génération.* »¹⁰⁶²

¹⁰⁶⁰ HEAS. F., « Le droit du travail est-il ouvert à la question environnementale ? », Lavoisier, *Revue juridique de l'environnement*, 2020/HS20 N° spécial, pp. 109-121.

¹⁰⁶¹ https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

¹⁰⁶² CASADO. A., « Covid-19: 4 propositions concrètes pour réussir son déconfinement et sa transition écologique grâce au droit social à vocation environnementale (DSAVE) », *LPA*, 13 mai 2020, N° 153z4, p. 9.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux :

MOULY. J, CHARLARON. Y., « *Règlement intérieur et notes de service* », avril 2015 (actualisation : janvier 2019), RDT pp. 38-124, pp. 179-194.

PESKINE. E et WOLMARK. C., « *Droit du travail 2020* », Hypercours D. 13ème Ed, 2019.

Ouvrages spéciaux :

ABOUT. C, AYACHE. A, DUBRAC. M-D, DEJEAN DE LA BATIE. A, ISMAIL. N, JULIEN-PATURLE. D, LAGRANGE. L, LAPORTE. S, LE MEUR. J-R, MELIN. F, MERLIN. V, ORNANO. M, RIGAUD. F, SAUTIER. M, WILLEMS. J-P., « *Documents obligatoires liés à la prévention, qu'est-ce que le document unique d'évaluation des risques ?* », LamyLine, Ouvrage Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, 14 octobre 2020.

AGMS, EVEN.F, DE LA VILLE-BAUGÉ, M-L, LANOY.L, VASSET. O, DEPREZ. D.,

- Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE* », 1er février 2021.
- Environnement, Lamyline, « *Guide du responsable HSE : mettre en place un SME suivant la norme ISO 14001* », septembre 2017.
- « *Travailler avec le Comité Social et Economique sur la démarche HSE* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, 1er février 2021.
- « *L'inspection des installations classées* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, septembre 2020.
- « *L'inspection du travail* », Environnement, Lamyline, Ouvrage Guide du responsable HSE, mars 2021.

AUMERAN. X, BAUDET-CAILLE. V, COUPRIE. E, Cabinet Flichy Grangé Avocats, LANGLOIS. P, MONTANIER. P, GERSTNER. E, GUYOT-PETYT. T, HUTEAU. G, LHERNOULD. J-P., « *Sécurité sociale Retraites complémentaires Assurance chômage Prévoyance et retraite supplémentaire* », Le Lamy protection sociale- Expert, 14 mai 2020.

BARATHIEU. G., « *Droit du travail et droit de l'environnement : regards croisés sur le développement durable : La formation écologique dans l'entreprise, une contribution à l'écocitoyenneté ?* », Ed. Lamy Wolters Kluwer France, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 141-150.

BAUCOMONT. M, LONDON. C, DEPREZ. D.,

- Ouvrage Le Lamy environnement, installations classées, janvier 2020.

- « *Coopération entre les inspections du travail et des installations classées* », Ouvrage Le Lamy environnement, installations classées, janvier 2020.

BAZILLIER. R., « *Travail et environnement, le travail, grand oublié du développement durable* », Ed. Cavalier Bleu Eds, Coll. EDDen, septembre 2011, pp. 103-144.

BLIN-FRANCHOMME. M-P, DESBARATS. I.,

- « *Droit du travail et droit de l'environnement regards croisés sur le développement durable* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010.
- « *Regard sur l'alerte écologique : le salarié et ses représentants, sujets actifs de la sauvegarde de l'environnement ?* », Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable, Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 17 juin 2010, pp. 161-180.

BROHE. A., « *La Genèse de la comptabilité carbone* », Ed La Découverte, Coll. Repères, Sous-Coll. Ecologie, 2 juillet 2013, p.128.

CALONI. P., « *Échec au risque* », SEFI, PARIS, 1952.

CHANGY. M, BERLEMONT. J., « *La prise en compte de la notion de risque* », Le Lamy Droit économique-Expert, 30 novembre 2020.

Code de la Compliance., « *Lanceurs d'alertes, Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, Chapitre II de la protection des lanceurs d'alerte* », 15 juillet 2021.

CRIFO. P, GLACHANT. M, HALLEGATTE. S, LAURENT. E, RAPHAEL. G., « *Pour des formations et des emplois plus verts* », l'économie verte contre la crise : 30 propositions pour une France plus soutenable, Ed. Presse universitaire de France, Hors coll. 2012, pp. 49-63.

DAB. W.,

- « *Santé et environnement : les nouveaux visages des risques sanitaires liés à l'environnement* », Ed. Presses Universitaires de France, Coll. que sais-je ?, 2012, p. 128.
- « *Santé et environnement : les nouvelles approches pour évaluer l'impact de l'environnement sur la santé* », Ed. Presses Universitaires de France, Coll. que sais-je ?, 2012, pp. 63-94.

DAVEZIES. P., « *Les risques du travail : Les atteintes à la santé par le travail* », Ed. La Découverte, Hors coll. Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 263-270.

FRIGUL. N., « *Jeunes et risques du travail* », Ed. La Découverte, Hors coll. Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 342-345.

GUILLOUET. D., « *Savoir gérer les alertes professionnelles* », MGG Voltaire, avocats associés, cours du master 2 droit social parcours droit du travail.

LEVI. Y., *L'eau douce dans le monde, « Risque environnementaux et risques sanitaires liés à la contamination des eaux »*, Annales des mines - Responsabilité et environnement 2017/2 N°86, F.F.E, p. 140.

MEYER. N., « *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable : Risques naturels et relations de travail* », Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, Wolters Kluwer, 17 juin 2010, pp. 185-214.

POUMAREDE. M., « *Le dirigeant, le salarié et l'entreprise face à la réparation du dommage environnemental* », M.-p. Blin-Franchomme et I.Desbarats (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement*, p. 275.

PUEL. C, SANDRIN-DEFORGE. A, HILI. P.,

- « *Déroulement d'un audit selon la Chambre de commerce internationale* », Ouvrage Le Lamy environnement, Les déchets, 2008.
- « *Objectif de la Chambre de commerce internationale* », Ouvrage Le Lamy environnement, Les déchets, 2008.
- « *Définition de l'audit selon la Chambre de commerce internationale* », Ouvrage Le Lamy environnement, Les déchets, 2008.

RIFKIN. J., « *La troisième révolution industrielle, comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde ?* » Editions LLL, Les liens qui libèrent, février 2012.

SCHWARTZ. Y., « *L'énigme du travail : risques professionnels et risques du travail* », Ed. La Découverte, Coll. Hors collection Sciences Humaines, CAIRN, 2015, pp. 373-380.

TUAL. C., « *Émergence du dialogue social et environnemental dans les entreprises* », Ouvrage le Lamy droit des représentants du personnel, mars 2021.

TUAL. M-C., « *Rôle du CSE en matière de transition écologique et d'environnement* », Le Lamy droit des représentants du personnel, 1er mars 2021.

VANULS. C., « *Travail et environnement, regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* », thèse sous la direction d'A. BUGADA, Université d'AIX MARSEILLE, Ed. PUAM, 19 janvier 2015.

VAN GAMEREN. V, WEIKMANS. R, ZACCAI. E., « *L'adaptation au changement climatique* » Ed. La Découverte, Paris, 2014 p. 60.

VERKINDT. P-Y., « *Droit du travail et droit de l'environnement, regards croisés sur le développement durable : La protection des salariés au regard de la dégradation environnementale* », Ed. Lamy Wolters Kluwer, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 215-226.

Revues :

ADAM. P.,

- « Harcèlement moral - mécanismes de règlement des situations de harcèlement moral », *RDT*, octobre 2021.

- « Grève dans le secteur privé - généralité sur la grève dans le secteur privé », *RDT*, octobre 2020.

BALLARD. D., « les défis de la transformation de la norme sociale pour intégrer les problématiques environnementales » *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u2, p. 541.

BARDY. J., « Le passif environnemental de l'entreprise », *Rédaction Lextenso, LPA* 8 juill. 2020, N° 155d5, p. 2.

BEGUIN. P, PUEYO. V, CASSE. C., « Réflexions sur les liens entre le travail humain et le développement durable », *RDT*, 2021, p. 306.

BEZIZ-AYACHE. A., « Eau, Droit pénal de l'eau dans le code de l'environnement », *RDPPP*, mars 2020.

BLIN-FRANCHOMME. M.-P., « L'alerte en matière de santé publique et d'environnement : regards sur la loi du 16 avril 2013 », *Revue Lamy droit des affaires*, N° 84, 1er juillet 2013.

BOURDOISEAU. J., « Du droit des risques professionnels », *Gaz. Pal.* 12 janv. 2016, N° 253w4, p. 55.

BUCHBERGER. M., « L'obligation de prendre en considération les enjeux sociaux : quel impact pour les salariés d'une société ? », *BJT* juill. 2020, N° 113w4, p. 41.

BUGADA. A., « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, N°1232, 17 octobre 2005.

BUTTET. R., « La prise en considération des enjeux sociaux en environnementaux dans la gestion des sociétés », *BJT*, nov. 2019, N° 112h2, p. 47.

CALVEZ. Y, LAVAURE. A., « Inspection du travail - système d'inspection du travail », *RDT*, janvier 2018 (actualisation : octobre 2018).

CASADO. A.,

- « Délit de mise en danger d'autrui : quand la protection de l'environnement et des salariés coïncide », *BJT*, mars 2020, N° 113c1, p. 32.

- « Du CSE au CSE ou l'émergence du comité social et environnemental », *SSL*, 1940, 8 février 2021, p. 4.

- « Lanceur d'alerte et protection de l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112k0, p. 59.

- « Le droit social à vocation environnementale », *D.* 2019, p. 2425.

- « Les mobilités décarbonées au prisme du droit social à vocation environnementale Le prétexte de la loi LOM », *La Semaine Juridique Sociale*, N° 19, 12 mai 2020, 2020.
- « Les responsables des ressources humaines face aux propositions de la Convention Citoyenne pour le Climat », *BJT*, sept. 2020, N° 113z1, p. 8.
- « Covid-19: 4 propositions concrètes pour réussir son déconfinement et sa transition écologique grâce au droit social à vocation environnementale (DSAVE) », *LPA*, 13 mai 2020, N° 153z4, p. 9.

DEJEAN DE LA BATIE. A., « Les droits d'alerte ouverts à tous les CSE » *Les Cahiers Lamy du CSE*, N° 205, 1er juillet 2020.

DE OLIVEIRA. K, DOUTRIAUX. E., « Environnement et dialogue social », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

DEPREZ. D., « Lubrizol : le ministère tire les premières leçons de l'accident », *Bulletin du Droit de l'Environnement Industriel*, N°84, 1er novembre 2019.

DESBARATS. I.,

- « De la crise sanitaire à l'urgence climatique. Les salariés : des acteurs opérationnels au service de la trajectoire « 1,5 °C » ? », *Dr. soc.* 2020, p. 725.
- « La prévention des risques sanitaires et environnementaux ? Une « affaire d'entreprise », un enjeu public », *SSL*, N° 1655, 8 décembre 2014.

DESPAX. M.,

- « Le CSE peut jouer un rôle essentiel en matière d'environnement », *Les Cahiers Lamy du CSE*, N°208, novembre 2020, p. 18.
- « loi climat : Les CSE auront-ils les prérogatives environnementales ? », *Linkedin*, 30 mars 2021.
- Droit de l'environnement, Litec, 1980, p. 9.

DIRRINGER. J., « Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ? », *Dr. soc.* 2015, p. 326.

DOISY. M, DAOUD. E., « En questions : loi PACTE et loi Vigilance ou comment le droit de la RSE investit l'entreprise », *La SJS* N° 10, 10 Mars 2020, act. 97.

DUPIE. A., « rubrique de jurisprudence risques naturels et technologiques », *BDEI*, N° 84, 1er novembre 2019.

DURAS. S.,

- « Le gouvernement dévoile les mesures sociales du plan « France relance » », *LSQ*, L'actualité, N° 18133, 4 septembre 2020.
- « Le projet de loi Climat verdit les comités sociaux et économiques, la GPEC et les OPCO », *LSQ* - L'actualité, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021, p. 3.

- « Deux think tanks proposent d'instituer « une garantie à l'emploi vert » », *LSQ -L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021. *LSQ - Le dossier pratique*, N° 43/2021, 5 mars 2021.
- « Le télétravail réduit les émissions de CO2 et change les modes de consommation », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021.

FROUIN. C., « La verdeur du droit du travail », *Gaz. Pal.* 3 déc. 2019, N° 364x6, p. 41.

GUIOT. J., « Limiter l'augmentation des températures bien en dessous de 2°C : est-ce un objectif atteignable ? », *RJE*, 2017/HS17 (N°Spécial), pp. 23-32.

GUYOT. H., « Le droit du travail et l'environnement », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

GUY TREBULLE. F., « Responsabilité sociale des entreprises : entreprise et éthique environnementale », *RDS*, mars 2003, pp. 43-47.

HAMOUDI. L., « Mettre en place le télétravail pour protéger l'environnement », *BJT*, nov. 2019, N° 112j0, p. 56.

HEAS. F.,

- « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.
- « Le droit du travail est-il ouvert à la question environnementale ? », Lavoisier, *RJE*, 2020/HS20 N° spécial, pp. 109-121.

HUBERT. C., « Défense des droits et intérêts professionnels » *Numéros juridiques -Liaisons sociales*, N° 7, 1er septembre 2013.

HUMBERT. T., « Environnement et santé au travail », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

JOUMANA. F-M., « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.*, avril 2016, N°118h4. p. 212.

KLAHR. A, MASNOU. B, BLEDNIAK. E., « Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif », *SSL* N° 1887, 16 décembre 2019.

KLAHR. A.,

- « L'écologie à l'ordre du jour : le CSE, un acteur essentiel de la prévention des risques environnementaux », *La plume de l'Alouette*, Atlantes Avocats, mai 2019.
- « La loi Climat ne doit pas être une nouvelle occasion manquée », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021.

LAFUMA. E., « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité - moyens spécifiques en matière de santé », *RDT*, novembre 2020.

LEONI. L., « Histoire de la prévention des risques professionnels », Ed. EN3S-École nationale supérieure de Sécurité sociale, *Revue Regards*, CAIRN, 2017/1 N° 51, pp. 21-31.

LERAY. G., « Le lieu de travail et l'environnement », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121u1, p. 553.

LSQ - Le dossier pratique, N° 43/2021, 5 mars 2021.

MARGUENAUD. J-P., « Consécration européenne d'une obligation précontractuelle d'information des salariés exerçant une activité intrinsèquement dangereuse », *RDC*, 2014, N° 110n5, p. 285.

MARIUS. J, SALOMON. M., « Environnement et vocation », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

MARTINEAU-BOURGNINAUD. V., « La légalisation de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au service du dialogue social : idéologie ou utopie ? », *LPA*, 11 oct. 2016, N° 120r4, p. 6.

MERVILLE. B., « La protection de l'environnement s'invite dans le dialogue social », *Ed Législatives*, 1er février 2021.

MEUNIER. L, JOLIVET. P, ADEME., « Potentiel de contribution du numérique a la réduction des impacts environnementaux : état des lieux et enjeux pour la prospective », décembre 2016, Contrat N°15 10 C0035.

MONTEILLET. V., « Responsabilité patronale, responsabilité salariale : des ressources juridiques exploitables au service des enjeux environnementaux », *Cah. soc.* nov. 2017, N° 121t7, p. 549.

MONTEIRO. E., « Chroniques - chronique de jurisprudence » Varia, *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, 2018/2 N°2, D. p.278.

MOULY. J, CHARLARON. Y., « règlement intérieur et notes de service », *RDT*, avril 2015 (actualisation : janvier 2019). pp. 38-124, pp. 179-194.

NEAU-LEDUC. C., « Les accords sur la « responsabilité sociale de l'entreprise », *Dr. soc.* 2008, p. 75.

NICOLINI. B, DEBIEMME. C., « Environnement et rémunération », *SSL*, N° 1951-1952, 26 avril 2021.

OLIVERO. J.,

- « Les établissements industriels face aux risques environnementaux : proposition d'une taxonomie et analyse des motivations et obstacles à leur gestion » *Revue de l'organisation responsable*, CAIRN, ESKA, 2013/1 Vol. 8, pp. 33 à 53.
- « Les établissements industriels face aux risques environnementaux : les bassins de Gardanne, de Fosberre et de L'Huveaune. » 3, 2014, Travaux de l'Observatoire Hommes-Milieus. hal-01662395.

QUENAUDON. R., « Responsabilité sociale des entreprises », *RDT*, octobre 2017, pp. 32-39.

RAYMOND. N.,

- « La prise en charge des frais de transport domicile-lieu de travail », *RF Paye*, octobre 2020, N°307, pp. 18-23.
 - « Prendre en charge les frais de transport des salariés », *RF Social*, janvier 2020, N°203, pp. 20-26.
 - « Comité Social et Economique fonctionnement et moyens », *La revue fiduciaire*, RF Social N°194, Cahier Juridique mars 2019.
- RAY. J-E.**, « La transition écologique doit embarquer salariés, CSE et syndicats », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021.
- RAY. J-R.**, « De la négociation collective interne au dialogue sociétal externe », *Dr. soc.* 2013 p. 261.
- RICHEBE. N, SOBCZAK. A.**, « Responsabilité sociale de l'entreprise et responsabilisation du salarié », *SSL*, N° 1186, 18 octobre 2004.
- ROSEAU. F.**, « vie de l'entreprise : télétravail, mise en place et gestion », *RF Social, la revue pratique de la gestion du personnel, cahier juridique 2, Revue Fiduciaire*, N°217, avril 2021, p. 4.
- ROULET. V.**, « Pour une mutation du règlement intérieur de l'entreprise », *Gaz. Pal.* 28 mai 2019, N° 353f0, p. 50.
- SAINCY. B.**, La R.S.E., « Entre mode managériale et exigences de la société : le rôle des pouvoirs publics », *LPA*, 26 févr. 2004, N° PA200404104, p. 15.
- SIGNORETTO. F.**, « comité social et économique : expertise - l'expert habilité du comité social et économique », *RDT*, février 2020, Actualisation mai 2021, pp. 280-287.
- TSCHANZ. L.**, « Les impacts du changement climatique sur les entreprises : le business résilient est-il l'avenir ? », *BDEI*, N° 84, 1er novembre 2019.
- VACARIE. I.**, « Travail et développement durable » *RDT*, 2020, p. 601.
- VALENTIN. M.**, « travail des hommes et savants oubliés », docis, PARIS 1978, p. 1.
- VAN LANG. A.**, « La place du droit dans la science du « monde d'après » (le Covid-19) », *D.* 2020, p. 1044.
- VILLEDIEU. L.**, « Les modalités du travail doivent être prises en compte dans les plans de mobilité », *LSQ - L'actualité*, N° 18246, Section À retenir aussi, 17 février 2021.
- WOLMARK. C.**, « Comité social et économique : attributions générales en matière économique (entreprises de 50 salariés et plus) - droit d'alerte en matière économique et sociale », *RDT*, juillet 2020, (Actualisation : septembre 2020).

Rapport de France Stratégie :

France Stratégie., « RSE et environnement - économie circulaire, gouvernance et responsabilité environnementale », septembre 2018.

Rapport de la DREAL :

DREAL Pays de la Loire DDTM Loire-Atlantique., « Economie de l'aménagement, implantation des entreprises : comprendre les critères d'implantation des entreprises pour maintenir l'activité dans les villes et bourgs ruraux », Service intermodalité, aménagement et logement, octobre 2015.

Rapport du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie :

CHASSINE. J-P, ROIGT, J, FOLLENFANT. P., « *Coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées dans la prévention des risques industriels majeurs* », Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables secrétariat d'Etat à l'écologie, juillet 2007.

Rapports du BIT :

BIT.,

- « *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement* », Principales Concl. Genève, 2019.
- « *Travailler sur une planète plus chaude, l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent* » Genève, Organisation internationale du travail 2019.
- « *Une économie verte et créatrice d'emplois, emploi et questions sociales dans le monde* », Genève, Organisation internationale du travail, 1ère Ed. 2018.

BIT, HOFMAN. M., « *Emplois verts, Le monde du travail à l'épreuve du changement climatique* », Travail, Le magazine de l'OIT, août 2007, N° 60.

Programme des Nations Unies Pour l'Environnement :

UNEP., « *Green Jobs : Towards decent work in a sustainable, low-carbon world.* », Worldwatch Institute, september 2008, United Nations Environment Programme, p. 47.

Encyclopédie :

CORNU. G., Dictionnaire du Vocabulaire juridique, 12ème Ed, *PUF*, p. 246.

DELEAGE. J-P., « Environnement, un enjeu planétaire », *Encyclopaedia Universalis*.

GUINCHARD. S, DEBARD. T., Lexique Des Termes Juridiques 24e Ed, *D.* 2016-2017 p. 460.

PRIEUR.M., « Environnement, droit et politique », *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 8, Egypte-Etrusques, Paris.

TOULEMON. R., « Environnement, l'enjeu économique et social », *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 8, Egypte-Etrusques, Paris.

Unité CNRS/Université Gustave Eiffel/École des Ponts ParisTech.

Colloques :

HEAS. F., « La protection de l'environnement en droit du travail », Colloque du 21 novembre 2019 Faculté de Droit, Economie et Sciences Sociales de Tours.

SUPIOT. A., « 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.

Actualités :

RF Social., « L'assemblée nationale adopte le projet de loi climat et résilience qui contient diverses mesures sociales », *Le Fil Quotidien*, 5 Mai 2021.

Société représente.org., « Avantages CSE et transition écologique : des enjeux compatibles ? 11 milliards pour la transition écologique : élus CSE, à vous de jouer ! » septembre 2020.

Sites internet :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation>

<https://www.cercle-k2.fr/etudes/concilier-la-fin-du-mois-avec-la-fin-du-monde-le-droit-social-a-vocation-environnementale-dsave-au-service-d-une-juste-transition-395>

https://lejourdapres.parlement-ouvert.fr/processes/lejourdapres/f/2/proposals/8107?component_id=2&locale=fr&participatory_process_slug=lejourdapres

<https://www.environnement-magazine.fr/recyclage/article/2009/05/01/5179/prime-verte-gagne-terrain>

https://www.persee.fr/doc/reden_1283-8446_2007_num_11_1_1922

<https://www.eea.europa.eu/fr/publications/92-9167-052-9-sum/page001.html>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0561&from=EN>

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/lutte_contre_le_dereglement_climatique

[https://www2.assemblee-nationale.fr/15/autres-commissions/commissions-speciales/commission-speciale-chargee-d-examiner-le-projet-de-loi-portant-lutte-contre-le-dereglement-climatique-et-renforcement-de-la-resilience-face-a-ses-effets/\(block\)/83523](https://www2.assemblee-nationale.fr/15/autres-commissions/commissions-speciales/commission-speciale-chargee-d-examiner-le-projet-de-loi-portant-lutte-contre-le-dereglement-climatique-et-renforcement-de-la-resilience-face-a-ses-effets/(block)/83523)

<https://www.village-justice.com/articles/droit-alerte-matiere-sanitaire,16763.html>

<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place#Qu-est-ce-que-le-comite-social-et-economique-CSE>

<https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-1105>

<https://climatometre.org>

<https://reseauactionclimat.org/bilan-du-projet-de-loi-climat-un-rdv-manque-pour-le-climat/>

<https://reseauactionclimat.org/wp-content/uploads/2021/04/def-tableau-comparatif-evolution-pjl-climat-resilience.pdf>

<https://www.linkedin.com/pulse/loi-climat-les-cse-auront-ils-moyens-dexercer-leurs-nouvelles-despax/>

<https://www.juritravail.com/Actualite/conventions-collectives-accords-collectifs-ce/Id/79611>

<https://www.economie.gouv.fr/facileco/quels-sont-objectifs-lentreprise>

<https://www.editions-legislatives.fr/risques-professionnels>

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/risque/69557>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm>

<https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf>

<https://www.vie-publique.fr/en-bref/275095-crise-sanitaire-et-teletravail-moins-de-gaz-effet-de-serre>

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Amenagement-du-territoire-transport-et-environnement/Prevention-des-risques/Prevention-et-gestion-des-risques2/Prevention-et-gestion-des-risques2/Les-risques-sanitaires/>

<https://www.gouvernement.fr/risques/risques-sanitaires>

<https://www.ineris.fr/fr/recherche-appui/risques-chroniques/risques-sanitaires>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/dossiers-thematiques/intervention-ineris-incendie-lubrizol-rouen-decryptage>

<https://www.ineris.fr/fr/ineris/institut-bref/ineris-expert-public-maitrise-risques-industriels-environnementaux>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/quelques-grands-accidents-depuis-xxe-siecle>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/dossiers-thematiques/risque-natech-prevenir-impact-evenement-naturel-installation>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/comment-definir-risque>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/ineris-risques/risque-enjeu-climatique>

<https://www.seine-maritime.gouv.fr/Politiques-publiques/Securite-et-Defense/Securite-civile/Risques-naturels-et-technologiques/Risque-industriel/Definition-du-risque-industriel>

<https://france3-regions.francetvinfo.fr/pays-de-la-loire/loire-atlantique/saint-nazaire/saint-nazaire-le-terminal-methanier-isole-du-reseau-apres-la-decouverte-de-fuites-de-gaz-2091640.html>

<https://www.loire-atlantique.gouv.fr/content/download/48012/313631/file/2021%2005%2012%20APC%202021-ICPE-145%20SOCIETE%20ELENGY.pdf>

https://www.aria.developpement-durable.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/06/Inventaire_2021_Web.pdf

<https://www.aria.developpement-durable.gouv.fr/synthese/inventaire-des-incidents-et-accidents-technologiques-survenus-en-2020/>

<http://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/risque-sanitaire>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_638147.pdf

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/catastrophes-naturelles-notions-de-base/4-les-grands-types-de-catastrophes-naturelles/>

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/geomorphologie/>

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

<https://www.seban-associes.avocat.fr/la-consecration-de-linteret-social-et-de-la-raison-detre-de-la-societe-par-la-loi-pacte/>

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3488-1-study_file.pdf

Source IFOP : Terre de Sienne, La valeur d'utilité associée à l'entreprise, 15 sept. 2016

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>

<https://responsabilite-sociale.com/2011/10/26/commission-europeenne-nouvelle-definition-de-la-rse/>

<https://youmatter.world/fr/definition/rse-definition/>

https://ec.europa.eu/france/news/20210421/finance_durable_et_taxinomie_fr#:~:text=Une%20nouvelle%20directive%20sur%20la,de%20durabilite%20par%20les%20entreprises&text=Elle%20vise%20à%20créer%20un,la%20publication%20d'informations%20financières.

<https://agirpourlatransition.ademe.fr/collectivites/sites/default/files/2020-11/agir-amenagement-durable.pdf>

<http://outil2amenagement.cerema.fr/les-servitudes-d-utilite-publique-affectant-l-r621.html>

<http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/les-comites-locaux-d-information-et-de-r574.html>

https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/les-salaries-des-sites-seveso-sont-ils-mieux-proteges_3635379.html

<https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/résiguide---vf-1498125501.pdf>

<https://www.inrs.fr/demarche/formation-information/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<https://www.atlantes.fr/L-ECOLOGIE-A-L-ORDRE-DU-JOUR-986>

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/chsct-recours-a-une-expertise-en-risques-technologiques>

<http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/les-comites-locaux-d-information-et-de-r574.html>

https://cgedd.documentation.developpement-durable.gouv.fr/documents/Affaires-0005559/006258-01_rapport.pdf

https://aida.ineris.fr/sites/default/files/inspection_icpe/documents/15121-1_brochure_inspection_instal_classées_Cor-17-06-OK_Pour_BAT.pdf

<https://aida.ineris.fr/node/141>

<https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/01-2008-20080122%20CR%20CSIC.pdf>

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-avis-rse-environnement-14-09-2018.pdf>

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sante-securite-fiche-print.aspx?occId=216>

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/environnement/30155>

http://lettres.tice.ac-orleans-tours.fr/php5/coin_eleve/etymon/geo/envir.htm

<https://www.toupie.org/Dictionnaire/Environnement.htm>

<https://code.travail.gouv.fr/droit-du-travail>

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/environnement-un-enjeu-planetaire/1-le-mot-et-son-histoire/>

<https://www.cnrtl.fr/etymologie/environnement/0>

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/considérer/18387>

<https://www.ineris.fr/fr/risques/est-risque/politiques-environnementales-risques>

<https://lejournel.cnrs.fr/articles/accidents-industriels-catastrophes-naturelles-la-societe-face-au-risque>

<https://news.un.org/fr/story/2019/07/1046612>

<https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--fr/index.htm>

<https://www.cnrtl.fr/definition/sensibilisation>

<https://environnement-entreprise.be/wp-content/uploads/2020/10/brochure-ce-sensibilisation-2019.pdf>

<https://environnement-entreprise.be/wp-content/uploads/2021/02/Brochure-ce-SME-2021.pdf>

<https://experts-environnement-travail.elior-services.fr/sensibiliser-ses-collaborateurs-aux-eco-gestes>

https://www.actuel-ce.fr/sites/default/files/article-files/livre_blan_-_avantages_salaries_et_transition_ecologique.pdf

<https://www.editions-legislatives.fr/actualite/activites-sociales-et-culturelles-les-cse-sur-la-voie-de-la-transition-ecologique>

https://www.actu-environnement.com/ae/dictionnaire_environnement/definition/systeme_de_management_environnemental_sme.php4

<https://www.ademe.fr/entreprises-monde-agricole/organiser-demarche-environnementale/systemes-management>

<http://www.pays-de-la-loire.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/20151013-CriteresImplantation-des-entreprisesAP-2.pdf>

https://www.isere.gouv.fr/Politiques-publiques/Risques/Risques-technologiques/Plans-de-prevention-des-risques-technologiques-PPRT/node_7976

<https://hse-reglementaire.com/cse-comite-social-economique-attributions-fonctionnement/>

<https://www.conventioncitoyennepourleclimat.fr>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32078>

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/prevention/63869>

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913/

https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2021/08/IPCC_WGI-AR6-Press-Release_fr.pdf

<https://interactive-atlas.ipcc.ch/regional-information>

<https://www.carbonbrief.org/mapped-how-climate-change-affects-extreme-weather-around-the-world>

<https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/droit-national-en-vigueur/constitution/charte-de-l-environnement>

<https://www.futura-sciences.com/planete/definitions/developpement-durable-catastrophe-baie-minamata-6751/>

<https://www.techno-science.net/glossaire-definition/Crise-de-la-vache-folle.html>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6823542634225655808/>

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0651_texte-adopte-provisoire.pdf

Jurisprudence du Conseil Constitutionnel :

Cons. const. N°2001-455-DC, pt. 23.

Cons. const. 8 avr. 2011, N° 2011-116 QPC, AJDA 2011. 762.

Cons. const. 31 janv. 2020, N° 2019-823, D. 2020. 951, obs. S. Clavel et F. Jault-Seseke.

Convention de L'OIT :

C. N°87 - Convention (N°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

C. N°98 - Convention (N°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

C. N°155 - Convention (N° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

C. N°162 - Convention (N° 162) sur l'amiante, 1986.

C. N°170 - Convention (N° 170) sur les produits chimiques, 1990.

C N°174 - Convention (N° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.

C. N°176 - Convention (N° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

C. N°184 - Convention (N° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

Directive :

Dir Seveso I 82/501/CEE 24 juin 1982.

Dir.-cadre du 89/391/CEE du 12 juin 1989.

Dir. 2014/95/EU Non-Financial Reporting Directive (NFRD).

Dir 96/29 Euratom du 13 mai 1996 et 90/641/Euratom du 4 décembre 1990.

Dir. N°1999-77 du 26 juillet 1999.

Dir. 1999/45/CE du 31 mai 1999 *et* Dir. 2001/59/CE du 6 août 2001 transposées.

Dir. N° 2004/35/CE du 21/04/04 sur la responsabilité environnementale en ce qui concerne la prévention et la réparation des dommages environnementaux.

Livre Vert :

Livre vert., « *promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises* » : COM/2001/0366.

Loi :

- L. du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers.
- L. du 19 mai 1874 instaurant une réglementation du travail pour les filles mineures.
- L. du 2 novembre 1892 instaurant une réglementation du travail pour les femmes.
- L. du 12 juin 1893 instaurant une réglementation du travail pour l'ensemble des travailleurs sans distinctions.
- L. N°84-148 du 1er mars 1984 sur la prévention des difficultés des entreprises.
- L. N°2001-420 du 15 mai 2001 « NRE », Art. 116, II (relative aux nouvelles régulations économiques).

- L. N° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.
- L. N° 2008-757 du 1er août 2008 relative à la responsabilité environnementale et à diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de l'environnement. Elle transpose la directive communautaire de 2004.
- L. N°2010-788 du 12 Juillet 2010 « Grenelle II ».
- L. N° 2012-387, 22 mars 2012, art. 53, JO 23 mars.
- L. N° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.
- L. N° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ajoutant la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- L. N° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi améliorant le dialogue social.
- L. N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels El Khomri faisant référence à la RSE.
- Loi N° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Loi Sapin 2.
- L. N°2017-399, 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.
- L. N° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi Pacte.
- L. N° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM), JO du 26.
- Projet de loi N° 3875 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Décrets :

- Décr. N°2001-840 du 13 sept. 2001, JO 18 sept.
- Décr. N°2001-1316 du 27 déc. 2001, JO 29 déc.
- Décr. N°2003-296 du 31 mars 2003.
- Décr. N°2003-1254 du 23 Dec. 2003.
- Décr. N°2004-725 du 22 juillet 2004.
- Décr. d'application de la loi Bachelot N°2005-82 du 1er février 2005.

- Décr. N° 2005-1130 du 7 septembre 2005 relatif aux plans de prévention des risques technologiques.
- Décr. N°2012-557 du 24 avril 2012 fixant deux listes avec des informations spécifiques aux sociétés cotées et non cotées.
- Décr. N°2014-324 du 11 Mars 2014.

Arrêtés :

ARR. de prescriptions complémentaires N°2021/ICPE/145, Société ELENGY, Montoir de Bretagne. Préfet de la Loire Atlantique.

Circulaires :

- Circ. Min. DRT n°93/15, 25 mars 1993, BOMT n°93/10, p. 99.
- Circ. DRT N°2002-6, 18 avr. 2002.
- Circ. DRT N° 2006-10 du 14/04/06 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs.

Jurisprudences :

- Crim. 28 février 1956, JCP 1956. II. 9304, note de Lestang.
- Cass. soc., 29 mai 1979, N°78-40.553.
- Cass. ass. plén., 19 mai 1988, N° 87-82654.
- Cass. Crim., 23 octobre 1990, N°89-84.718.
- CE 12 novembre 1990 AJDA 1991, 484.
- Cass. Civ. 1, 17 octobre 1995, Bull.
- Cass. soc., 25 octobre 1995, D. 1995, IR, p. 258.
- CE 29 décembre 1995, N°15-91.67.
- Cass. soc., 17 décembre 1996, N°95-41.858, RDSS 1997.629.
- Crim. 13 avril 1999, Dr. de l'environnement 1999, N°71, p. 9, note J.-H. Robert.
- Cass. Ass. Plan., 25 février 2000 N°97-17.378 et N°97-20.152.
- Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, N° 00-82066 – Cass. 2^e civ., 21 février 2008, N° 06-21182.
- Cass. soc. 28 février 2002, JCP E 2002, 1841, obs. G. Vachet.
- Cass. soc. 28 février 2002, N°99-17.201, Bull.Civ. V, N°81.

- Cass.Soc., 28 février 2002, N°00-41.220, *Bull. civ. V*, N°82 ; *JCP G* 2002, IV, 1639 ; D. 2002,2079, note H.Kobina Gaba,; *Dr. soc.* 2003, p.533, obs. R. Vatinet ; JSL 2002, N°99-5, note M.-C. Haller.
- Cass. soc., 12 février 2003, D.2003, p.1656, note N.Daimez, JCP G 2003,I, N°156, JSL 2003, N°120, Gaz. Pal 22 mai 2003, N°142.
- Cass. soc., 20 janvier 2004, N°03-83151.
- CE ass. 3 mars 2004, JCP G, 2004, II, 10098, Note F.-G. Trébulle.
- Cass.Soc., 11 octobre 2005, N°03-455.85.
- Cass. soc.,5 mars 2008, N°06-45.888 : Bull. Civ.V.N°46.
- Cass. soc., 20 mai 2009, N°08-10.637, Inédit.
- Cass. Soc., 15 décembre 2009 N°08-43.603.
- Cass. soc., 6 octobre 2010, N°09-65.1023.
- Cass., Soc. 18 janv. 2011, N°10-30.126.
- CE, 4 mai 2011, N°321357.
- Cass.,15 Janvier 2013, n°11-276.79.
- Cass. soc., 5 mars 2015, N°13-26.321.
- Cass. soc.,22 octobre. 2015, N°14-20.173.
- Cass. soc., 25 novembre 2015 N°14-24.444.
- Crim. 28 juin 2017, N° 16-82.973, Dr. pénal 2017, comm. 164, note J.-H. Robert.
- Cass. Soc., 6 décembre 2017 N°16-10.891.
- Crim. 19 décembre 2017, N° 16-86.003.
- CAA Bordeaux, 5^{ème} ch., 25 juin 2019, N° 17BX00564 – Plan de prévention des risques technologiques (PPRT) de la société Héraclès groupe Safran à Toulouse.

Accords collectifs :

ACC Européen du 2 juillet 2008 sur la responsabilité sociale dans le groupe GDF : Comporte des clauses relatives au respect de l'environnement, à la réduction des pollutions, aux économies d'énergie ou aux énergies renouvelables.

ACC cadre mondial du 16 novembre 2010 sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable au sein du groupe GDF Suez : La gérance gouvernementale incite la direction et les travailleurs à combattre le changement climatique et contrôler l'impact des ressources et activités de l'entreprise sur l'environnement.

ACC du 14 février 2014 relative aux classifications dans l'industrie du roquefort dont les niveaux de rémunération dépendent de 8 critères tels que la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

ACC du 27 septembre 2017 sur la qualité de vie au L au sein de B.V.A : établissement d'un groupe de travail sur les question environnementales et celles liées au développement durable.

ACC du 7 décembre 2017 relatif à la démarche qualité de vie au travail au sein de Valeo Services dont le préambule met en exergue un environnement professionnel sain.

NAO 2018 SICRA IDF. 21 décembre 2017.

ACC du 15 janvier 2019 sur le télétravail au sein de Carglass prévoyant le passage au télétravail lors des épisodes de pollution, d'intempéries majeures ou de grève dans les transports en commun publics.

Accord du 16 juillet 2019 relatif à la mise en place des commissions locales au sein du CSE de l'établissement de Valence de la Société THALES AVS FRANCE SAS.

Accord d'entreprise du 1er octobre 2020 portant sur l'aménagement du temps de travail, les modalités d'organisation et de compensation de l'astreinte et le travail de nuit conclu par la Société CETUP Compagnie européenne de transports uniques personnalisés.

Accord d'entreprise du 16 novembre 2020 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2020, CAMARIS.

Accord d'entreprise du 31 décembre 2020 des Sociétés Transports CHALAVAN & DUC et Transports DUC FRERES NORD.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	2
SOMMAIRE.....	3
LISTE DES ABREVIATIONS.....	4
INTRODUCTION	8
TITRE I : L'impact environnemental des activités humaines : L'importance de la place des préoccupations environnementales en droit du travail.....	11
CHAPITRE I : Les impacts en droit du travail et de l'environnement découlant de l'entreprise	12
SECTION I : La création de divers risques issus des activités économiques de l'entreprise	12
I) La multiplication des risques professionnels et environnementaux dans le cadre des activités économiques de l'entreprise	13
A) L'existence de risque vis-à-vis des salariés : les risques professionnels.....	13
B) Le développement de risques vis à vis de l'environnement : les risques environnementaux	17
II) La présence d'une étroite relation entre ces deux risques	20
A) L'exemple des accidents industriels majeurs	21
B) La naissance du risque sanitaire	25
SECTION II : L'adaptation de l'entreprise face aux impacts environnementaux découlant de ses activités.....	27
I) Les conséquences des impacts environnementaux sur l'emploi.....	28
A) Les effets négatifs des impacts environnementaux sur l'emploi.....	28
B) Le développement des emplois verts en réponse	32
II) Le nécessaire développement des compétences des salariés.....	35

A) La sensibilisation des salariés aux préoccupations environnementales	35
B) le recours à la formation professionnelle	38
CONCLUSION CHAPITRE I	42
CHAPITRE II : La nécessité d'accorder une place plus importante aux préoccupations environnementales en droit du travail et dans l'entreprise	43
SECTION I : La nécessaire maîtrise des impacts environnementaux découlant des activités économiques	43
I) L'élargissement de la finalité des entreprises	44
A) L'intégration des préoccupations environnementales dans l'intérêt social des entreprises et leur gestion	44
B) La mise en oeuvre de la RSE dans la politique des entreprises	48
II) L'intervention des pouvoirs publics dans la maîtrise des impacts environnementaux	52
A) Le rôle de planificateur spatial des pouvoirs publics	52
B) Le rôle incitatif des pouvoirs publics	57
SECTION II : Le cas particulier des entreprises SEVESO	62
I) La prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail	62
A) Le renforcement des droits individuels	63
B) Le renforcement des droits collectifs	68
II) L'efficacité de la prise en compte expresse des préoccupations environnementales en droit du travail	72
A) La coopération de l'inspection du travail avec l'inspection des installations classées ..	72
B) La relative efficacité de la coopération de l'inspection du travail avec l'inspection des installations classées	76
CONCLUSION CHAPITRE II	80
CONCLUSION TITRE I	81

TITRE II : L'impact environnemental des activités humaines : La faible place des préoccupations environnementales en droit du travail.....	82
CHAPITRE I : L'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail.....	83
SECTION I : L'existence d'un dialogue social marginal sur la question environnementale	83
I) L'implication du CSE en matière environnementale.....	84
A) La consultation implicite du CSE sur la question environnementale	84
B) Le renforcement du rôle du CSE vis-à-vis des préoccupations environnementales	88
II) Les Organisations Syndicales comme acteurs pour la protection de l'environnement	93
A) L'originel éloignement des préoccupations environnementales par les Organisations Syndicales.....	93
B) L'élargissement du champ de compétence des Organisations Syndicales aux préoccupations environnementales.....	97
SECTION II : L'élargissement de la finalité du droit du travail aux préoccupations environnementales	102
I) L'intégration de la notion d'environnement au droit d'alerte	102
A) L'inexistence originelle des préoccupations environnementales au sein des mécanismes d'alertes	103
B) Le possible verdissement du droit d'alerte.....	107
II) La création d'un droit social intégrant expressément les préoccupations environnementales	110
A) L'implication internationale et européenne pour la création d'un Droit Social à Vocation Environnementale	110
B) La conciliation des règles sociales nationales avec l'impératif de protection de l'environnement.....	113
CONCLUSION CHAPITRE I.....	116
CHAPITRE II : La mobilisation des acteurs internes à l'entreprise en réponse à l'insuffisant traitement de la question environnementale par le droit du travail	117

SECTION I : L'intervention du chef d'entreprise pour la protection de l'environnement.....	117
I) Le rôle préventif du chef d'entreprise pour la protection des salariés et de l'environnement.....	118
A) L'utilisation de l'obligation de sécurité incombant au chef d'entreprise en faveur de la protection de l'environnement.....	119
B) Le possible engagement de la responsabilité du chef d'entreprise en cas d'atteinte à l'environnement.....	122
II) La mise en oeuvre du rôle préventif du chef d'entreprise pour la protection des salariés et de l'environnement.....	125
A) Le possible verdissement du document unique d'évaluation des risques	125
B) L'élargissement des principes généraux de prévention aux préoccupations environnementales	128
SECTION II : Le devoir d'agir des salariés pour la protection de l'environnement	131
I) Le nécessaire élargissement des devoirs incombants aux salariés	131
A) Le nécessaire verdissement de l'obligation de sécurité incombant aux salariés.....	132
B) Le possible engagement de la responsabilité des salariés en cas d'atteinte à l'environnement.....	134
II) Le rôle actif des salariés pour la protection de l'environnement.....	137
A) La mobilisation de l'alerte environnementale par les salariés	137
B) L'ineffectivité de l'exercice du droit de retrait et la mobilisation du droit de grève	140
CONCLUSION CHAPITRE II.....	144
CONCLUSION TITRE II.....	145
CONCLUSION GENERALE.....	146
BIBLIOGRAPHIE	147
TABLE DES MATIERES	167