

**ENVIRONNEMENT.** Si longtemps le lien entre action syndicale et protection de l'environnement n'est pas apparu avec évidence, tel n'est plus le cas aujourd'hui. L'action syndicale peut en particulier se déployer *via* trois axes. *Vade-mecum.*

# Les syndicats et la protection de l'environnement : le pouvoir du collectif

Amélie Klahr, Benoit Masnou et Evelyn Bledniak, Atlantes Avocats

« *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale...* »  
(Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946, alinéa 6)

« *L'environnement est le patrimoine commun des êtres humains* »

« *Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* »  
(Charte de l'environnement de 2004 intégrée au « bloc de constitutionnalité » français)

À l'heure où la protection de l'environnement constitue un enjeu majeur et capital, il est intéressant de revenir sur le rôle que peuvent avoir les organisations syndicales à cette fin.

En effet, l'action syndicale offre incontestablement la possibilité de « *prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* » de manière collective dans l'entreprise, ce qui s'impose pour être à la hauteur des enjeux en présence.

Et, si longtemps le lien entre action syndicale et protection de l'environnement n'est pas apparu avec évidence, tel n'est plus le cas aujourd'hui.

Alors que certaines sociétés industrielles persistent à faire du chantage à l'emploi devant l'administration (préfet, Dreal<sup>1</sup>) comme devant les juges, pour essayer de « justifier » la poursuite d'activités portant atteinte à l'environnement, des organisations syndicales – en lien avec des associations de protection de l'environnement – tentent quant à elles de porter un message commun de justice sociale et environnementale.

Sans prétendre à l'exhaustivité, l'action syndicale en vue de la protection de l'environnement peut se déployer *via* la négociation collective, les actions en justice, voire les mouvements de grève.

## 1 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : RÉALITÉ OU UTOPIE ?

### ► Des accords européens ou transnationaux

Dans son acception originelle, l'accord collectif a pour objet 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 (activités, contexte etc.).

Partant de ce postulat, la négociation collective n'apparaît pas comme un vecteur évident de création de normes environnementales dans l'entreprise.

Pourtant, la création de règles environnementales à travers la négociation collective est non seulement possible mais participe également à notre sens d'une évolution nécessaire du rôle des organisations syndicales comme de la responsabilité des entreprises.

Certaines sociétés ont d'ailleurs conclu avec des organisations syndicales des accords collectifs dans lesquels elles s'engagent à respecter des principes de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de développement durable. C'est notamment le cas des sociétés GDF, Rhodia, Lafarge, Safran, Valeo, Solvay, Pernod Ricard, Total, EDF, Casino.

<sup>1</sup> Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

La conclusions de tels accords collectifs est notable dans la mesure où la RSE ne se traduit le plus souvent que par une « Charte » ou un « Code de conduite », constituant une simple décision unilatérale de l'employeur, qui :

- d'une part, ne permet pas d'intégrer les syndicats dans le processus de décision de la direction sur ces sujets ;
- et d'autre part, est moins contraignante et plus aisée à dénoncer qu'un accord collectif.

Il est également intéressant de constater que ces accords ont le plus souvent été conclus au niveau européen ou transnational.

Sachant l'extrême difficulté qui existe aujourd'hui à contraindre les différents pays du monde à respecter des normes environnementales, nous ne pouvons que nous réjouir de l'utilisation, aussi modeste soit-elle, de cet outil juridique transnational, qu'est l'accord collectif européen ou mondial, apte à créer un socle de règles sociales et environnementales communes à tous les sites d'une entreprise présente dans différents pays.

Pour la plupart, ces accords rendent obligatoire le respect *a minima* de la norme ISO 14001 relative au « *management environnemental* ». Cette norme vise à donner des outils pratiques aux entreprises qui souhaitent maîtriser leurs risques de pollution et améliorer leurs performances environnementales (exemples : réduction des déchets, réduction des émissions de gaz à effet de serre, réduction des pollutions, etc.).

À titre d'exemple, l'accord collectif conclu au sein de Pernod Ricard prévoit notamment que :

« *Le Groupe reconnaît que ses activités sont génératrices d'impacts sur l'environnement dans différents domaines tels que l'utilisation de ressources naturelles (eau, énergie, matières premières...), la qualité de l'eau, de l'air et du sol, la génération de déchets, le changement climatique ou encore l'état de la biodiversité.*

*Pour réduire cet impact, le Groupe doit mesurer son empreinte et mettre en place des mesures adaptées en vue de la préservation de l'environnement.*

*Pour les filiales industrielles, cela doit être fait au moyen de systèmes de management environnemental conformes à la norme ISO 14001. [...] »*

*(Accord européen du 7 janvier 2014 sur la RSE au sein de Pernod Ricard)*

De son côté, dans l'accord collectif sur la RSE de Valeo (équipementier automobile français), le groupe prend notamment les engagements suivants :

- « [...] »
  - *Engagement en faveur d'actions pour une logistique plus sobre en carbone et moins consommatrice d'emballages. [...] ;*
  - *Développement de produits réduisant la consommation des véhicules. [...] ;*
  - *Diminution de la consommation d'énergie et de la production de déchets. [...] ;*
  - *Maîtrise de la consommation d'eau. [...] »*
- (Accord du 10 juillet 2012 – RSE – Valeo)*

### ► Des accords de branche

Par ailleurs, le Code du travail incite les organisations syndicales et professionnelles à négocier en la matière au niveau de la branche.

En particulier, il faut noter que :

- des négociations de branche en matière d'intéressement, participation et épargne salariale doivent avoir lieu d'ici le 31 décembre 2020 : un décret du 20 août 2019 vient préciser que s'agissant de l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances des entreprises de la branche, des critères de performance relevant de la RSE peuvent être intégrés à la négociation.

Ces critères de performance « RSE » peuvent porter sur les informations que contient la déclaration de performance extra-financière (DPEF)<sup>2</sup>, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques identifiés ou des politiques mises en œuvre (cette DPEF est obligatoire dans les entreprises dépassant certains seuils et notamment les sociétés cotées en bourse ; elle doit notamment figurer au rapport de gestion présenté au CE ou au CSE dans le cadre de l'information/consultation sur la situation économique et financière)<sup>3</sup> ;

- la négociation de branche (ou par accord professionnel) sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit s'appuyer sur les travaux de « *l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche* », qui est tenu de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique<sup>4</sup>.

Autrement dit, les organisations professionnelles et syndicales sont invitées à travailler, ensemble, au niveau de la branche, pour élaborer des règles en vue d'anticiper les conséquences de la transition écologique et énergétique sur les emplois (exemple : formation initiale pour les nouveaux emplois dits « verts », formation continue pour adapter les métiers au changement de modèle énergétique etc.).

Certaines conventions de branche prévoient d'ailleurs des dispositions à ce sujet.

À titre d'exemples, citons l'accord du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche « *Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* » et l'accord du 24 novembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la ●●●

**Les organisations professionnelles et syndicales sont invitées à travailler, ensemble, au niveau de la branche, pour élaborer des règles en vue d'anticiper les conséquences de la transition écologique et énergétique sur les emplois**

2. Exemples : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité, objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet, prévention et de gestion des déchets, etc.

3. Il convient toutefois d'être vigilant sur l'éventuel effet pervers que peut entraîner la fixation de tels critères, qui peuvent notamment conduire à « truquer » les résultats en présence voire à pénaliser financièrement les salariés en raison de la non-atteinte d'objectifs du fait de défauts de moyens accordés, etc.

4. C. trav., art. L. 2241-12.

●●● formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Cela étant, force est de constater que ces dispositions s'analysent souvent en de simples pétitions de principe, sans réellement se traduire par des actions concrètes mesurables et contrôlables.

Quelles peuvent en être les explications ?

S'agit-il de résistances liées à des contraintes « culturelles », à la manière dont les sociétés et les organisations syndicales conçoivent leur objet, leur rôle dans la société ?

Force est de constater que ces conceptions sont en pleine évolution.

Récemment, le Code civil a d'ailleurs été modifié pour prévoir que si la société « doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés » (C. civ., art. 1833, al. 1), elle doit également être « gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité » (C. civ., art. 1833, al. 2)<sup>5</sup>.

Cela étant, ces évolutions n'apparaissent pas contraignantes – étant précisé que la violation de l'alinéa 2 de l'article 1833 précité du Code civil n'est susceptible d'entraîner ni « la nullité de la société » ni « la nullité des actes et délibérations des organes de la société » (C. civ., art. 1844-10)<sup>6</sup>...

En tout état de cause, au regard des enjeux supérieurs en présence, il apparaît à notre sens nécessaire de dépasser ces résistances.

C'est la raison pour laquelle – quel que soit le niveau de négociation retenu – il est essentiel dans le cadre de celle-ci de prévoir des mécanismes susceptibles d'être mobilisés en pratique, avec des effets mesurables, en vue de les rendre opposables si nécessaire aux parties couvertes par l'accord voire de faire sanctionner les manquements à ceux-ci<sup>7</sup>. Il va de soi en outre que ces mécanismes ne doivent pas conduire à faire peser la charge de la protection de l'environnement sur les seuls salariés.

Ceci doit intervenir dans une logique d'anticipation (ex. : anticiper les mutations/reconversions professionnelles liées à la transition énergétique et écologique), ce qui suppose d'avoir une vision stratégique à long terme dans un climat relativement consensuel.

Ceci n'est pas une douce utopie. En effet, chacune des parties en présence (employeurs, organisations syndicales, salariés, actionnaires, etc.) a intérêt à prévoir de telles mesures<sup>8</sup>, pour une société durable et viable.

Dans cette perspective, « l'imagination est au pouvoir ».

#### ► Des accords d'entreprise

Au niveau de l'entreprise, plusieurs temps de négociation d'ores et déjà existants pourraient être l'occasion d'aborder ces sujets. En effet, la négociation de mesures en vue de participer à la protection de l'environnement pourrait notamment être déclinée dans le cadre des négociations obligatoires, et en particulier lors de :

– la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-20 à L. 2242-21) ;

– la négociation sur la qualité de vie au travail (C. trav., art. L. 2242-17 à L. 2242-19)<sup>9</sup> ;

– la négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise... (C. trav., art. L. 2242-15 à L. 2242-16)<sup>10</sup>.

À titre d'exemples, il pourrait être prévu :

– dans le cadre de la négociation sur la GPEC/GEPP, des mesures concrètes pour anticiper les mutations professionnelles liées à la transition énergétique et écologique ;

– dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, des dispositions sur la sensibilisation des salariés à la protection de l'environnement et des ateliers ou activités sociales et culturelles en partenariat avec le CSE sur la préservation de la biodiversité (ex : *Accord QVT de l'AMF, 1<sup>er</sup> juill. 2019*).

Au-delà, d'autres mécanismes sont envisageables (négociation sur le télétravail, la mobilité des travailleurs, la mise en place de commissions et d'attributions spécifiques en la matière au sein du CSE, etc.).

Le cas échéant, les syndicats pourront suivre et contrôler la bonne application des conventions et accords collectifs portant sur ces sujets, notamment par la voie d'actions judiciaires.

## 2 L'ACTION SYNDICALE EN JUSTICE POUR DÉFENDRE L'ENVIRONNEMENT

Pour mémoire, l'article L. 2132-3 du Code du travail précise que : « *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, l'action syndicale en matière environnementale est possible à la condition qu'elle trouve un lien avec l'intérêt collectif de la profession que le syndicat est appelé à défendre. À noter que le préjudice peut être direct **ou indirect**, de sorte que le syndicat n'a pas à justifier de l'atteinte directe à la santé d'un salarié qu'il représente. Dans ce cadre, l'action en justice du syndicat peut être réalisée à titre préventif ou de façon réparatrice.

#### ► L'action syndicale préventive

Dans un jugement notable du tribunal administratif de Strasbourg du 6 juillet 2001, le juge a admis le recours d'un syndicat en annulation d'un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter, qui, selon la CFDT des Mineurs de Lorraine, aurait eu des « *répercussions sur la santé publique, et était susceptible de porter atteinte aux intérêts sociaux du personnel qui travaille à proximité de la centrale [thermique]* ».

5. C. civ., art. 1833 mod. par L. n° 2019-486, 22 mai 2019.

6. Catherine Millet-Ursin, in *Repenser la place des entreprises dans la société : réalité ou simple effet d'annonce ? Semaine sociale Lamy* n° 1864.

7. Si la RSE peut relever de la soft law, à charge pour les parties de la rendre contraignante, notamment par voie d'accord collectif. À titre d'exemple, l'accord RSE de Sokovay prévoit des indicateurs de suivi tel que le « taux de site audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de 3 ans selon le référentiel du groupe ».

8. Pour ne citer qu'un exemple, les agences de notation et les investisseurs sont de plus en plus nombreux à exiger la justification du respect de critères de développement durable dans le cadre de leurs appréciations.

9. Soulignons que le projet de loi d'orientation des mobilités prévoit d'ajouter aux thèmes de négociation obligatoires sur la QVT les trajets domicile-travail en vue d'inciter notamment à l'usage de modes de transport « vertueux ».

10. À titre d'exemples, certaines entreprises ont commencé à faire dépendre une partie de la rémunération variable de certains salariés à des atteintes d'objectifs de développement durable tels que des « écogestes » quotidiens destinés à réduire la consommation énergétique ou de papier, ou en lien avec leur métier (ex. : des équipes de services locatifs se voient fixer des objectifs d'inclusion de « baux verts », qui répondent à certaines normes énergétiques, dans les nouveaux contrats signés).

Plus globalement, et compte tenu de l'étendue de son droit d'agir en justice, une organisation syndicale a la possibilité d'empêcher ou de faire suspendre un projet industriel nuisible pour l'environnement, notamment :

- par un recours en annulation d'un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter devant le tribunal administratif (*TA Strasbourg, 6 juill. 2001*) ;
- par un recours devant le tribunal de grande instance, en demande de suspension de la mise en œuvre d'un projet industriel, soumis à information/consultation du CE et du CHSCT ou du CSE, qui serait de nature à compromettre de façon disproportionnée la santé et la sécurité des travailleurs (*Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888* – affaire défendue par le cabinet Atlantes).

Le cas échéant, en cas de non-respect d'un accord collectif prévoyant des mesures contraignantes et contrôlables en matière de protection d'environnement, les syndicats pourraient éventuellement agir en vue de faire sanctionner ces manquements et obtenir réparation du préjudice causé.

### ► L'action syndicale réparatrice

Un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être provoqué par le non-respect de prescriptions techniques en matière de protection de l'hygiène et de sécurité ou encore de l'environnement.

Or, un syndicat peut se constituer partie civile en cas d'infractions mettant en danger la santé des personnes exerçant dans cette profession, ou dans l'hypothèse d'un accident de travail dû à la violation de la réglementation en vigueur (*notamment Cass. crim., 26 oct. 1967, n° 67-91.098*).

En revanche, ni le CHSCT, ni le comité d'entreprise ni le CSE ne se sont vus – pour l'instant – reconnaître le droit d'agir en réparation des préjudices dus à un accident industriel.

Là encore, au regard des enjeux en présence, des évolutions sont souhaitables.

Pour n'en citer qu'une, il conviendrait à notre sens de conforter la légitimité de l'action en justice des syndicats en la matière.

À cet égard, le Code du travail pourrait notamment être complété pour prévoir explicitement que les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, 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 en cohérence avec la modification précitée qui a été apportée au Code civil par la loi du 23 mai 2019 relativement à l'objet de la société (*C. civ., art. 1833, al. 2 précité*). D'autres pistes pourraient être envisageables, telles qu'en particulier l'instauration d'une action de groupe, sur le modèle de l'action existant en matière de discrimination par exemple.

Cela supposerait toutefois *a minima* une volonté politique de prévoir de telles évolutions destinées à accompagner toute société à prendre effectivement en considération « les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

## 3 LA GRÈVE : UN INSTRUMENT DE LUTTE AU SERVICE DE LA CAUSE ENVIRONNEMENTALE

Par définition, la grève résulte d'un arrêt collectif et concerté de travail, en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées (*Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-17.802*). Pour revêtir la qualification de « grève » (opposé à mouvement illicite), le mouvement déclenché par les salariés doit nécessairement viser des préoccupations professionnelles ou sociales au sein de leur travail (*Cass. soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553*). ●●●

**En revanche, ni le CHSCT, ni le comité d'entreprise ni le CSE ne se sont vus – pour l'instant – reconnaître le droit d'agir en réparation des préjudices dus à un accident industriel**

## L'action du CCE et du CSE

Par ailleurs, il importe de noter que le Conseil d'État reconnaît au comité central d'entreprise (CCE) la possibilité de contester des décisions administratives dès lors qu'elles sont « de nature à affecter les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise », et ce, « de façon suffisamment directe et certaine » (*CE 3 mars 2006, n° 287960*).

Cette décision est à notre sens transposable au CSE et devrait lui permettre d'agir devant le tribunal administratif en annulation d'un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter, comme cela a été reconnu pour le syndicat (*cf. supra*).

En outre, notons qu'une association de protection de l'environnement a pu obtenir, devant le tribunal administratif, l'annulation d'un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter, notamment en raison du non-respect de l'obligation de consultation du CHSCT dans le cadre de la procédure de demande d'autorisation d'exploiter (*TA Pau, 26 juin 2006, n°030050, Association « Sepanso Landes »*).

À ce jour, très peu de sociétés ont réellement intégré des objectifs de développement durable dans leur stratégie, et ce, malgré l'initiative du « Pacte mondial » pour l'environnement, lancée par les Nations unies en 2000

●●● Déclencher une grève motivée uniquement et strictement par la protection de l'environnement est donc impossible.

En revanche, 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, celles-ci peuvent justifier un mouvement de grève.

Ce fut le cas de la grève exercée par les salariés de l'usine d'incinération des déchets, Sénerval (filiale du groupe Sèché Environnement) située à proximité de Strasbourg, qui a duré presque trois mois, entre le 21 mars et le 10 juin 2014. Les salariés avaient également exercé leur droit de retrait à partir du 23 avril.

La CGT, à l'origine du déclenchement de cette grève, déplorait les conditions de travail « dangereuses et nocives pour la santé des salariés ». La CGT reprochait par ailleurs à Sénerval de « faire courir des risques sanitaires à la population strasbourgeoise », ce que la direction démentait<sup>11</sup>.

Après 60 jours de grève, alors que la direction démentait toute pollution atmosphérique, la CGT a révélé publiquement les données chiffrées des rejets de polluants dans l'air, qui dépassaient nettement les seuils autorisés :

« Ainsi le 17 décembre, vers 7 heures du matin, l'usine a rejeté 181,5 mg/m<sup>3</sup> de poussières quand le seuil maximum autorisé est de 30 mg/m<sup>3</sup>. Au même moment, 314,5 mg/m<sup>3</sup> d'azote ont été envoyés dans l'atmosphère quand le seuil maximum instantané est de 150 mg/m<sup>3</sup>. Des dépassements de ce genre, les grévistes en ont relevé des dizaines et des dizaines. »<sup>12</sup>

À la suite de ce conflit social, la préfecture a ordonné à l'exploitant de réaliser des travaux d'urgence, semble-t-il insuffisants, car les dysfonctionnements ont perduré, donnant lieu à un arrêt total de l'usine pour une durée de deux ans et demi, à partir de septembre 2017.

Aujourd'hui, malgré les investissements publics de 200 millions d'euros, les emplois des salariés sont plus que menacés, un tiers du personnel étant déjà parti, en moins de deux ans, à la suite de licenciements ou démissions. Il est vraisemblable que les atteintes de l'entreprise à l'environnement ont participé à la situation dans laquelle se trouvent les salariés aujourd'hui.

Là encore, ce cas de figure permet de mesurer la difficile articulation entre la « démocratie sociale » et la « démocratie environnementale »<sup>13</sup>.

Cette difficulté est parfaitement identifiée par de nombreux acteurs des relations sociales.

À cet égard, la convention de partenariat conclue entre la fédération des associations de protection de l'environnement France Nature Environnement (FNE) avec un syndicat de salariés, précise que :

« Faire primer les questions environnementales sur les questions sociales serait contre-productif et voué à l'échec. En conséquence, les solutions que nous avons à construire doivent permettre de concilier transition écologique et justice sociale pour tous. »<sup>14</sup>

Ce type de partenariat intelligent et constructif ne peut qu'être source d'avancées sociales et environnementales.

## 4 CONCLUSION

À ce jour, très peu de sociétés ont réellement intégré des objectifs de développement durable dans leur stratégie, et ce, malgré l'initiative du « Pacte mondial » pour l'environnement, lancée par les Nations unies en 2000.

Pourtant, il est urgent d'inverser la tendance du réchauffement climatique, en vue de le maintenir à 1,5 °C, comme le préconise le rapport de 2018 du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

À l'instar des États, de nombreuses sociétés ont une grande part de responsabilité dans ce réchauffement et devraient être exemplaires dans leurs actions en faveur de la transition énergétique et écologique.

Toutefois, cette transition ne doit pas s'opérer au détriment des intérêts des salariés, individuels comme collectifs.

Il est donc crucial de les associer aux décisions de l'entreprise en la matière, notamment par le biais de leurs représentants dont la place n'est à ce jour pas évidente.

De plus, les salariés et leurs représentants constituent un maillon essentiel de la transition écologique et peuvent, à ce titre, être force de propositions innovantes et adaptées à leurs situations.

Des outils juridiques peuvent d'ores et déjà être utilisés par les organisations syndicales pour participer à la protection de l'environnement. Certaines sociétés ont déjà pris la mesure de l'importance des actions collectives sur ces thématiques<sup>15</sup>.

Il s'agit de s'emparer de ces outils voire de les affûter pour être en mesure d'apporter des réponses adaptées aux risques environnementaux générés par les activités spécifiques des sociétés concernées. ■

11. <https://www.rue89strasbourg.com/usine-dincineration-poursuite-de-la-grève-mesures-de-sécurité-supplémentaires-65124>

12. <https://www.rue89strasbourg.com/usine-dincineration-pollution-chiffres-cgt-65920>

13. Sur cette question, lire l'article de J. Dirringer, *Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ?* Dr. soc. 2015, p. 326.

14. *Nouvel accord de coopération entre FNE et un syndicat de salariés, conclu le 25 septembre 2019.*

15. C'est notamment le cas de Solvay, où, a été créé, par accord collectif, une commission « santé sécurité environnement et développement durable » au sein du CSE.