

Données environnementales dans la BDESE

20 questions-réponses

Avril 2022

Vous connaissiez bien le sujet de la BDES mais vous vous posez des questions sur le passage à la BDESE et la dimension environnementale à aborder dans votre base ? Ce livre blanc, qui regroupe différentes questions traitées via notre newsletter BDESE est fait pour vous, que ce soit pour obtenir des exemples concrets de données environnementales ou pour savoir comment et quand aborder ces questions avec les élus.

Sommaire

1/ Quand la BDESE est-elle entrée en vigueur et où en est le décret d'application ?.....	3
2/ Existe-t-il des formalités préalables pour passer de la BDES à la BDESE ?.....	3
3/ Peut-on négocier pour écarter le passage de la BDES à la BDESE ?	4
4/ Faut-il changer le nom de son outil BDES ?	5
5/ Quelles sont les conséquences de la BDESE pour ceux qui avaient négocié leur BDES ?	5
6/ L'employeur doit-il dès à présent inclure les conséquences environnementales dans la BDESE ou peut-il attendre que les élus l'interrogent ?.....	6
7/ Les entreprises de moins de 300 salariés sont-elles aussi concernées par la BDESE ?	6
8/ Quelles sont les informations environnementales à intégrer dans la base ?	6
9/ Rubriques et sous-rubriques de la BDESE : à quoi s'attendre ?	7
10/ Existe-t-il quelques exemples concrets des données environnementales ?.....	8
11/ le sujet de l'environnement peut-il être abordé une seule fois par an ?.....	9
12/ la BDESE identifie-t-elle les formations abordant les thèmes de l'environnement ?	9
13/ Quelles informations environnementales transmettre aux élus en cas de déménagement ?	10
14/ Le sujet de l'environnement doit-il être discuté à l'occasion de chaque consultation organisée par l'employeur ?	11
15/ Faut-il ouvrir une consultation dédiée aux seules conséquences environnementales et une consultation sur le projet en question ?	11
16/ L'employeur peut-il se voir reprocher de ne pas avoir intégré dans sa réflexion sur la GPEC le sujet « environnemental » ?.....	12
17 / Un salarié sans mandat peut-il se former sur le sujet environnemental ?	12
18/ Les élus bénéficient-ils d'une formation dédiée à la BDESE ?.....	13
19/ L'expert du CSE dispose-t-il d'un accès aux conséquences environnementales mentionnées dans la BDESE ?	13
20/ Quels risques courent les entreprises qui ne se mettent pas à jour de la réforme ?	14

1/ Quand la BDESE est-elle entrée en vigueur et où en est le décret d'application ?

La loi « Climat et résilience » (n° 2021-1104 du 22 août 2021) a provoqué un bouleversement en changeant le nom de la BDES devenue base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Et elle a imposé aux entreprises d'intégrer une nouvelle thématique dans chaque base de données, dédiée aux conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Donc, par principe, toutes les bases de données doivent depuis lors intégrer cette thématique dans leur base. Y compris pour les entreprises ayant négocié un accord d'entreprise adaptant le plan et le contenu légaux de l'ancienne BDES.

Mais, à ce jour, aucun autre texte juridique n'a été publié sur le sujet des mentions environnementales à porter dans la BDES.

Plusieurs mois après la publication de la loi, nous n'avons toujours aucune information sur les informations environnementales réelles à remettre aux élus du CSE par le biais de la BDESE. Et aucune perspective sur une éventuelle publication à court ou moyen terme du décret d'application

Faute de mise à jour des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail, la liste précise des données à insérer dans les différentes rubriques supplétives de la BDESE ne fait pas écho à la nouvelle thématique des conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Une mise à jour va-t-elle intervenir ? Si la réponse à cette question est positive, les entreprises ont beau jeu d'attendre le futur décret pour compléter le contenu de leur base de données et intégrer la nouvelle thématique environnementale.

Le site « service-public.fr » mentionne sur ce point actuellement que « la BDESE devra bientôt inclure des informations sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. C'est ce qu'indique l'article 40 de la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021. Un décret viendra préciser les données à introduire dans la BDESE. » Donc attendre serait possible ?

Sauf que, sur un plan juridique, rien dans la loi ne subordonne l'obligation d'intégration de la thématique environnementale à la parution d'un décret. Et sur un plan pratique, si l'entreprise entame une des consultations récurrentes obligatoires avant parution du décret, elle doit informer et consulter les élus sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Donc des informations sont bien à remettre à cette occasion, par le biais de la BDESE qui est l'outil de communication obligatoire pour les consultations récurrentes obligatoires !

La conclusion : au plus vite le décret attendu sera publié, au plus tôt l'incertitude juridique sera levée.

2/ Existe-t-il des formalités préalables pour passer de la BDES à la BDESE ?

Lorsque l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a pour la première fois évoqué la création d'un document unique reprenant un certain nombre d'informations transmises par l'employeur aux élus du personnel, rien n'a été prévu sur la mise en place de ce document.

Lorsque cet accord a été retranscrit par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 créant officiellement la BDES, là encore aucune précision n'a été donnée sur les formalités préalables à la mise en place de cette base de données.

Et la loi « Climat et résilience » actant le passage de la BDES à la BDESE ? Jamais deux sans trois. Toujours aucune précision sur d'éventuelles formalités préalables.

Donc, notamment, aucune obligation n'incombe à l'employeur de consulter, voire même d'informer, les élus du CSE avant de transformer la BDES en BDESE.

Attention :

Dans certaines entreprises, la BDES a fait l'objet d'un aménagement par accord en utilisant les possibilités offertes par l'article L. 2312-21 du Code du travail.

Dans ce cas précis, passer de la BDES à la BDESE va conduire obligatoirement l'employeur à demander l'ouverture d'une négociation pour modifier l'accord et l'adapter suite au passage à la BDESE. Si l'entreprise compte un ou plusieurs délégués syndicaux, ce sont vers eux que l'employeur va se tourner. Sinon, ce sont les élus du personnel qui seront directement sollicités pour négocier.

3/ Peut-on négocier pour écarter le passage de la BDES à la BDESE ?

Ok, le Code du travail parle désormais de base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), nouvelle appellation se substituant à la BDES.

Mais, lorsqu'une entreprise a négocié un accord portant sur la BDES, son fonctionnement et, ou, son contenu, peut-elle ne pas tenir compte de cette réforme ? La réponse est non car les changements apportés par la loi « Climat et résilience » sont d'ordre public et s'imposent donc à toutes les entreprises.

Et si on négocie maintenant un accord sur la BDESE en disant qu'on souhaite rester sous le format BDES ? Toujours pas possible et pour la même raison. Le passage de la BDES à la BDESE est d'ordre public, pas moyen de le contourner.

Donc, les entreprises ne sont pas en capacité de bloquer la transformation de leur BDES en BDESE. Y compris lorsque la BDES a fait l'objet d'une adaptation suite à la conclusion d'un accord avec les délégués syndicaux ou avec les élus du CSE.

La base doit désormais intégrer des informations relatives à l'environnement. Mais quelles informations précisément ? Voilà où se trouve la marge de négociation au niveau de l'entreprise.

A ce jour, faute de parution d'un décret adaptant les listes supplétives d'informations à intégrer dans la base, on ne sait pas quelles informations environnementales devront y figurer en l'absence de négociation. Mais une chose est sûre, peu importe ce que dira le décret, les entreprises pourront choisir les informations environnementales à faire ou non figurer dans la base.

Pour cela deux conditions : que les informations soient suffisamment importantes pour permettre aux élus de rendre un avis éclairé lors des consultations et qu'un accord soit signé avec les DS (ou les élus du CSE faute de DS dans l'entreprise) adaptant le contenu de la BDESE.

4/ Faut-il changer le nom de son outil BDES ?

La loi « Climat et résilience » vient changer le nom même de la base de données destinée aux représentants du personnel. La base est désormais la base de données économiques, sociales et environnementales. Cette nouvelle appellation est entrée légalement en vigueur depuis le 25 août 2021. En principe, toutes les bases déjà existantes dans les entreprises doivent donc être renommées avec le titre de BDESE. Cela valant tant pour les bases papier que les bases numériques. Et tant pour les bases reposant sur les règles supplétives du Code du travail que les bases adaptées par accord.

Que risque l'employeur qui ne corrige pas le nom de sa base ? Difficile de se prononcer sur ce point. A notre sens, pas grand-chose. Ce qui compte n'est pas le nom donné à la base mais bien son contenu qui doit lui être complété suite à la loi « Climat et résilience » en intégrant de nouvelles informations dédiées à l'environnement.

Opérer un tel changement semble plutôt simple pour les employeurs, ne nécessitant pas une information ou une consultation préalable des élus. Par contre, lorsque la base a fait l'objet d'un accord passé avec les délégués syndicaux ou les élus, une nouvelle négociation s'impose. Mais cette négociation va surtout devoir aborder comment intégrer la nouvelle thématique obligatoire sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise. Le changement de nom n'étant pas un point qui devrait conduire à des désaccords entre employeur et syndicats ou employeur et élus.

5/ Quelles sont les conséquences de la BDESE pour ceux qui avaient négocié leur BDES ?

Vous avez conclu un accord d'entreprise sur la BDES ? C'est la bonne idée pour adapter le cadre légal supplétif propre à la base de données. Plus de souplesse sur la forme, les accès ou le contenu. Accord pouvant être conclu avec des délégués syndicaux représentant plus de la moitié des suffrages obtenus dans l'entreprise par les organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, par la majorité des élus titulaires du CSE.

Mais utiliser la voie de l'accord a un inconvénient : la nécessité de rouvrir des négociations lorsque le cadre légal d'ordre public évolue. Or, la loi « Climat et résilience » modifie en effet des dispositions d'ordre public : le nom même de la BDES et l'obligation d'y traiter le thème des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Donc, une négociation va bien être nécessaire pour toutes les entreprises dont la BDES reposait jusqu'alors sur un accord d'entreprise. Quand réaliser cette négociation ? Dans l'absolu, il fallait le faire dès le 25 août 2021. Un nouvel accord devrait être applicable prenant acte des changements induits par la loi climat et résilience.

Dans la pratique, si l'accord BDES adaptait le contenu des rubriques, l'entreprise doit lancer une négociation dans les meilleurs délais. Elle peut toutefois différer ce lancement sans conséquence majeure, en arguant que les textes réglementaires sur la base de données n'ont pas encore été mis à jour par décret suite à la loi « Climat et résilience ». D'ici là, il faudra tout de même prévoir de communiquer des informations sur les conséquences environnementales à l'occasion des prochaines consultations menées auprès du CSE.

Si l'entreprise ne revoit pas un accord relatif au contenu de la base de données et continue de l'appliquer sans ajouter de partie relative à l'environnement, elle court le risque de se faire attaquer en délit d'entrave pour base incomplète (7500 euros d'amende).

6/ L'employeur doit-il dès à présent inclure les conséquences environnementales dans la BDESE ou peut-il attendre que les élus l'interrogent ?

L'employeur devait-il prendre l'initiative d'insérer les données environnementales dès le 25 août 2021 ? Ou peut-il attendre ?

A notre sens, il pouvait attendre jusqu'à l'ouverture dans l'entreprise d'une future consultation du CSE portant sur les orientations stratégiques, sur la politique sociale ou sur la situation économique et financière. Ou jusqu'à l'ouverture de la négociation périodique avec les délégués syndicaux sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ce décalage restant possible même si les salariés demandent avant ces événements que la BDESE soit complétée.

L'employeur n'ayant pas l'obligation d'accéder à la demande des élus.

Par contre, si une telle consultation approche, il n'est plus possible de reculer et il est nécessaire de compléter la BDESE sur les conséquences environnementales suffisamment tôt pour que élus puissent rendre un avis éclairé.

7/ Les entreprises de moins de 300 salariés sont-elles aussi concernées par la BDESE ?

Le Code du travail comprend deux articles, R. 2312-8 et R. 2312-9, qui présentent un tableau des informations à insérer dans la base de données, faute d'accord sur le sujet adaptant son contenu (accord d'entreprise ou accord avec les élus). Seul l'article R. 2312-9 prévoit l'insertion dans la base d'informations dédiées à l'environnement. Et cet article ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés.

Seulement voilà ces articles n'ont pas encore été remis à jour car nous sommes toujours en attente du décret d'application de la loi « Climat et résilience ».

Cette loi a transformé la BDES en BDESE en intégrant dans la partie législative l'obligation d'évoquer les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au sein de la nouvelle BDESE. Le thème de l'environnement doit donc désormais être traité dans toutes les BDESE, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés.

8/ Quelles sont les informations environnementales à intégrer dans la base ?

A ce jour, rien d'autre que le titre de la rubrique n'est prévu.

Les employeurs peuvent donc librement décider des informations à intégrer dans cette rubrique, dans l'attente d'un futur décret sur le sujet. Pour déterminer la nature de ces informations, une idée peut être de se servir du Code du commerce.

A l'heure actuelle, les seules obligations d'informations environnementales qui sont transmises par l'employeur vers les élus du personnel sont celles contenues dans la déclaration de performance extra-financière.

Cette déclaration, dont la réalisation ne s'impose que pour des entreprises de plus de 500 salariés avec une surface financière importante, est prévue dans le Code du commerce. La déclaration doit de façon générale

comporter des informations « *relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable* ».

De façon plus précise, l'article R. 225-105 du Code du commerce impose de communiquer les informations environnementales suivantes :

1/ politique générale en matière environnementale

- organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
- moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;
- montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours ;

2/ pollution

- mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses ;

3/ économie circulaire

- prévention et gestion des déchets : les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets et les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- utilisation durable des ressources : la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales, la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation, la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, l'utilisation des sols ;
- changement climatique : postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ; mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ; 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 ;
- protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité.

Ces informations ne sont toutefois à communiquer que si elles sont pertinentes au regard des risques liés aux activités de l'entreprise.

9/ Rubriques et sous-rubriques de la BDESE : à quoi s'attendre ?

La loi « Climat et résilience » reste peu précise sur l'ampleur des informations relatives à l'environnement qui devront désormais être intégrées au sein de la BDESE.

Une chose est sûre : une rubrique distincte de la BDESE doit désormais être consacrée aux « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ». Partie qui se rajoute notamment à celles préexistantes telles que l'investissement, l'égalité professionnelle, la rémunération, etc.

Et cette partie est d'ordre public autrement dit le thème de l'environnement ne peut pas être écarté par accord.

Par contre, faute de décret encore publié à ce jour venant réformer les tableaux des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail, on ne sait pas si des sous-rubriques seront imposées pour les entreprises ne disposant pas d'un accord aménageant le plan de la base de données.

On ne connaît pas d'ailleurs exactement la nature des informations qui devront être transmises aux élus par l'employeur sur le sujet de l'environnement.

Même sans s'appeler encore BDESE, la BDES devait déjà comprendre un certain nombre de données relatives à la problématique environnementale dans les grandes entreprises.

On peut citer la sous-rubrique C de la rubrique dédiée aux « investissements » dans le plan de la base prévue pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette sous-rubrique doit ainsi contenir les données environnementales de la déclaration de performance extra-financière annuelle. Cette déclaration étant obligatoire en application du Code du commerce pour les entreprises employant plus de 500 salariés et disposant de 100 millions d'euros au bilan ou de chiffre d'affaires (seuil passant à 20 millions d'euros au bilan ou 40 millions de chiffre d'affaires si l'entreprise est cotée en bourse).

Il serait logique que cette sous-rubrique soit transférée dans la rubrique dédiée désormais à l'environnement. Avec, pourquoi pas, les mêmes données environnementales à fournir à l'avenir par toutes les entreprises, y compris celles n'établissant pas de déclaration de performance extra-financière.

On pourrait aussi imaginer que le Code du travail impose de mentionner dans une sous-rubrique les alertes déclenchées par les élus suite au constat d'un risque grave pour la santé publique et l'environnement et les mesures prises le cas échéant suite à ces alertes.

10/ Existe-t-il quelques exemples concrets des données environnementales ?

Des informations sociales et financières

Les informations données doivent accompagner les consultations menées par l'employeur qui traiteront désormais des aspects environnementaux des différentes problématiques abordées. Les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi « Climat et résilience » précisent à ce sujet que les élus devront tenir compte dans leur avis, et donc au préalable disposer d'une information adaptée, de l'importance de l'environnement dans la performance, l'attractivité, la formation ou la transformation des métiers de l'entreprise. Donc une vision plus large des conséquences environnementales que les seules conséquences en termes de santé publique et sécurité.

Sur le plan de la politique sociale, on peut ainsi envisager que l'employeur transmette des informations sur les formations déjà réalisées en matière de transition écologique ou de prévention des risques environnementaux. Sur le plan de la situation économique et financière, on peut ainsi envisager que l'employeur transmette des informations sur les dépenses engagées en matière de transition écologique.

Des informations stratégiques

Sur le plan de la stratégie de l'entreprise, la question de la gestion prévisionnelle des emplois, avec notamment la question de la transformation des métiers et des futurs programmes de formation, va devoir désormais tenir compte de la transition écologique. Cela doit conduire l'employeur à fournir des informations sur le sujet en complétant la BDESE.

On peut aussi penser que l'employeur soit amené à fournir des informations sur les adaptations envisagées des processus et outils de l'entreprise, rendues nécessaires par la transition écologique. Avec les conséquences de ces adaptations sur les futures conditions de travail ou sur l'effectif.

11/ le sujet de l'environnement peut-il être abordé une seule fois par an ?

Le Code du travail impose depuis le 25 août 2021 à l'employeur d'informer les membres du CSE « des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » à l'occasion de chacune des trois consultations récurrentes obligatoires.

Pour rappel, ces trois consultations obligatoires récurrentes ont pour thème les orientations stratégiques, la politique sociale et la situation économique et financière.

Les élus doivent recevoir des informations par le biais de la BDESE sur ces conséquences environnementales à l'ouverture de chacune des trois consultations.

Il n'est pas possible d'exclure le thème de l'environnement d'une ou deux des consultations obligatoires récurrentes pour ne l'aborder que lors d'une seule consultation obligatoire. Il faut donc en principe aborder trois fois dans l'année « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ». Ce principe étant d'ordre public, il n'est pas possible de négocier un accord contraire.

Toutefois, il existe une possibilité pour n'aborder qu'à une reprise dans l'année le sujet environnemental au titre des consultations obligatoires récurrentes du CSE. Comment ? En négociant un accord d'entreprise prévoyant un avis unique au titre des trois consultations obligatoires. On fusionne donc ces trois consultations en une seule consultation globale, au cours de laquelle seront abordées à la fois aussi bien les orientations stratégiques que la politique sociale et la situation économique et financière. Et l'employeur pourra aborder les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours de cette unique consultation.

Il est même possible dans l'accord d'entreprise de prévoir que cette consultation unique soit organisée non pas tous les ans mais tous les 2 ou 3 ans. Encore faut-il que l'employeur puisse obtenir la signature des DS (ou de la majorité des élus titulaires en l'absence de DS dans l'entreprise) sur un tel accord d'entreprise !

12/ la BDESE identifie-t-elle les formations abordant les thèmes de l'environnement ?

La formation est un sujet majeur qui doit être abordé dans la BDESE. En effet, à l'occasion de la consultation obligatoire récurrente sur la politique sociale, l'employeur doit transmettre aux élus des informations portant sur :

- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage et les contrats de professionnalisation ;
- ou encore sur la mise en œuvre du CPF.

Dans le cadre de la consultation obligatoire récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, l'employeur doit informer et consulter les élus du CSE sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les conséquences sur la formation.

L'ensemble des informations en question doivent se retrouver dans la BDESE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'article R. 2312-8 du Code du travail demande aux entreprises de mentionner la liste des actions de formation réalisées au titre du plan de développement des compétences pour l'année antérieure et l'année en cours. L'objet des formations suivies au titre des bilans de compétences, CPF de transition professionnelle, VAE ou congés d'enseignement doit aussi figurer dans la BDESE. Ces informations sont aussi à intégrer pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés soumises à l'obligation de réalisation d'une déclaration de performance extra-financière, la base doit intégrer des données sur les formations liées à la protection de

l'environnement. Le plan de développement doit aussi être intégré dans la base pour toutes les entreprises d'au moins 300 salariés.

Ces informations peuvent faire l'objet d'adaptations si un accord d'entreprise est conclu dans l'entreprise.

Il est possible de prévoir de fournir les informations propres aux formations sur l'environnement dans une rubrique traitant des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et non dans une rubrique sur les investissements sociaux. Un décret pris en application de la loi « Climat et résilience » pourrait rendre obligatoire dans toutes les BDESE, peu importe la taille de l'entreprise, l'insertion de données relatives aux formations dédiées à l'environnement. A suivre !

13/ Quelles informations environnementales transmettre aux élus en cas de déménagement ?

Dès qu'un projet de déménagement d'un site d'une entreprise émerge, l'employeur doit convoquer les membres du CSE et ouvrir une procédure d'information-consultation. Pourquoi ? Un article du Code du travail mentionne-t-il le terme de « déménagement » ?

Le Code du travail ne vise pas expressément le terme de « déménagement ». Mais l'article L. 2312-8 du Code du travail indique que le comité doit être consulté obligatoirement en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail. A ce titre, les juges ont eu l'occasion d'affirmer l'obligation de consultation préalable à tout déménagement.

Par exemple, la Cour de cassation a imposé l'ouverture d'une consultation avant la dénonciation du bail actuel du site de l'entreprise et avant la signature du bail du futur site de l'entreprise.

Comme pour toute procédure de consultation du CSE, en cas de projet de déménagement, l'employeur doit fournir en premier lieu aux membres du comité des informations sur ce projet.

La loi ne définit pas précisément quelles sont les informations à fournir. Mais ces informations doivent être suffisantes pour permettre aux élus de rendre un avis éclairé. Et elles doivent, depuis l'entrée en vigueur de la loi « Climat et résilience », traiter aussi des conséquences environnementales du déménagement.

Quelles informations sont à transmettre aux élus sur les conséquences environnementales d'un déménagement ? On peut envisager le coût énergétique des anciens et nouveaux locaux, les aménagements en matière de transports durables (local à vélo, bornes de recharge électrique, proximité de réseaux de transport en commun), la configuration des postes de travail permettant une diminution de la consommation énergétique, le recyclage du matériel des anciens locaux, l'organisation des transports pour les fournisseurs et les expéditions, etc. Il semble donc nécessaire de fournir aux élus les diagnostics énergétiques des locaux, les plans de mobilité, etc.

Un accord d'entreprise peut venir définir avec précision les documents à transmettre. Et le mode de transmission. A défaut d'accord, l'utilisation de la BDESE comme support d'information reste facultative pour une consultation sur un déménagement.

14/ Le sujet de l'environnement doit-il être discuté à l'occasion de chaque consultation organisée par l'employeur ?

Le sujet environnemental devient omniprésent dans le Code du travail. A tout le moins en matière de consultation du CSE.

Ainsi, l'article L. 2312-17 du Code du travail impose à l'employeur d'informer les membres du comité sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des trois consultations récurrentes obligatoires.

L'article L. 2312-8 du Code du travail impose quant à lui à l'employeur d'informer les membres du comité sur les conséquences environnementales de l'ensemble des mesures envisagées par l'employeur donnant lieu au titre de cet article à une consultation préalable du CSE (à savoir tous les projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise). Ce principe vaut à notre sens pour l'ensemble des consultations ponctuelles listées par l'article L. 2312-37 du Code du travail.

Le cadre légal couvre donc tous les thèmes de consultations du CSE, de la consultation ponctuelle à la consultation exceptionnelle et à la consultation récurrente. Peut-on envisager de ne pas aborder le sujet environnemental au cours de ces consultations ?

La réponse est négative. Ce sujet doit être abordé obligatoirement par la transmission d'informations sur le sujet.

Mais les informations à communiquer aux membres du CSE ne sont pas encore précisées par décret et pourront ensuite donner lieu à adaptation par accord. Si l'employeur considère que le thème de la consultation ne prête pas à fournir des informations sur ces conséquences environnementales, il doit expliquer la raison de cette absence d'information.

15/ Faut-il ouvrir une consultation dédiée aux seules conséquences environnementales et une consultation sur le projet en question ?

La loi impose désormais que toutes les procédures d'information-consultation menées par l'employeur auprès du CSE incluent l'aspect des conséquences environnementales.

Dès qu'un projet doit donner lieu à consultation, que ce soit une modification de l'organisation juridique de l'entreprise, un aménagement important modifiant les conditions de travail, une mesure affectant le volume des effectifs, etc., il faut que les membres du CSE soient informés et consultés « sur les conséquences environnementales » de ces projets.

La rédaction de l'article L. 2312-8 du Code du travail pose question. Un exemple avec un projet de changement de progiciel.

Doit-on intégrer dans l'ordre du jour un point pour la consultation sur le projet de changement de progiciel et un autre point pour la consultation sur les conséquences environnementales de ce projet ? Ou bien suffit-il de mentionner le seul point sur le projet de changement de progiciel ? Ensuite, les élus doivent-ils procéder à deux votes distincts : un sur le projet seul et un sur les conséquences environnementales ? Ou bien les élus doivent-ils procéder à un seul vote sur le projet, en incluant les conséquences environnementales ?

Le Code du travail ne donne pas de réponse claire à ces questions. Il faut donc prendre une option. Il peut être utile d'en discuter entre élus et employeur et de valider d'un commun accord la place accordée aux conséquences environnementales pour chaque projet de consultation : intégrée ou extérieure.

16/ L'employeur peut-il se voir reprocher de ne pas avoir intégré dans sa réflexion sur la GPEC le sujet « environnemental » ?

Les entreprises comptant au moins 300 salariés (ou les groupes ou entreprises communautaires ayant au moins un établissement ou une entreprise en France comptant 150 salariés ou plus) sont contraintes par la loi d'organiser tous les 3 ans une négociation portant sur la gestion des parcours professionnels et des emplois. Dès lors qu'elle compte au moins une section syndicale.

A cette occasion, doit être abordée la mise en place dans l'entreprise d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). L'idée étant de réfléchir aux évolutions nécessaires de l'effectif et des formations pour faire face aux conclusions des consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise menées avec le CSE.

La loi « Climat et résilience » impose depuis l'été 2021 que cette GPEC soit élaborée, le cas échéant, en tenant compte des enjeux de la transition écologique.

Il reste cependant possible de modifier par accord le contenu précis de la négociation sur la gestion des parcours professionnels et des emplois, en retirant du champ de la négociation la nécessité de prendre en compte les enjeux écologiques. Mais une telle démarche, possible juridiquement, n'est pas à conseiller en termes d'image et n'exonère pas l'employeur de travailler sur le sujet environnemental avec le CSE.

Attention :

Les manquements de l'employeur en matière de GPEC peuvent être mis en avant par le salarié licencié pour obtenir une indemnisation. En mettant en avant l'obligation de reclassement, préalable au licenciement économique. Or, l'existence d'un dispositif régulier de GPEC est à même d'assurer plus de possibilités de reclassement avant le prononcé du licenciement.

17 / Un salarié sans mandat peut-il se former sur le sujet environnemental ?

Tous les salariés disposent d'un droit accordé par le Code du travail : celui de s'absenter de leur poste de travail 12 jours par an pour suivre des formations proposées dans le cadre du congé de formation économique, social, environnemental et syndical. Tout en conservant pendant la durée de ces formations leur rémunération habituelle versée par l'employeur.

Depuis la loi « Climat et résilience », il est possible dans le cadre de ce congé de suivre des formations sur le thème de l'environnement. Il est à noter que si ce congé est en principe ouvert à tous les salariés, il n'est dans la pratique accessible qu'aux adhérents d'une organisation syndicale. C'est le syndicat qui prend à sa charge le coût pédagogique et les frais liés à cette formation.

18/ Les élus bénéficient-ils d'une formation dédiée à la BDESE ?

Les élus titulaires comme suppléants, les représentants syndicaux au CSE, les représentants de proximité ont accès comme tous les autres salariés au congé de formation économique, sociale, syndicale et désormais environnemental.

Mais les élus titulaires du CSE ont aussi la possibilité au cours de leur mandat de suivre une formation dite économique. C'est le comité lui-même qui assume le coût de la formation et les frais mais l'employeur doit assurer un maintien de la rémunération sans déduction du crédit d'heures de délégation pour le temps passé.

Cette formation économique peut, elle-aussi, depuis la publication de la loi « Climat et résilience » porter sur l'environnement, permettant aux élus de mieux échanger avec l'employeur sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Cette formation, dispensée par des organismes agréés, est ouverte pour le premier mandat et à chaque période de 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Elle porte sur les différentes formes juridiques de l'entreprise, les mécanismes de restructurations, les bases de la comptabilité, les notions de base de l'analyse financière et, éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté. Elle peut aussi être complétée par une présentation des dispositions juridiques encadrant la mise en place, l'organisation et le fonctionnement du comité.

Notez-le :

Le Code du travail ne prévoit aucun droit à une formation pour les élus dédiée spécifiquement à l'utilisation de la BDES. Le passage à la BDESE ne change pas ce constat.

19/ L'expert du CSE dispose-t-il d'un accès aux conséquences environnementales mentionnées dans la BDESE ?

Les élus du CSE peuvent obtenir, à l'ouverture d'une procédure d'information-consultation menée par l'employeur, le support d'un expert.

Dans le cadre des consultations obligatoires récurrentes, c'est un expert-comptable qui peut être mobilisé en premier lieu. Avec un avantage pour vos élus, la prise en charge financière de l'expertise à la charge non pas du CSE mais de l'employeur :

- à 100 % pour les consultations sur la politique sociale et sur la situation économique et financière ;
- à 80 % pour la consultation sur les orientations stratégiques.

L'expert-comptable se voyant confier la mission d'apporter un éclairage sur les éléments d'ordre économique, financier et social. Depuis le 25 août 2021, cette mission peut aussi porter sur les éléments d'ordre environnemental.

Compte tenu de l'extension de la mission confiée à l'expert-comptable lors des consultations obligatoires récurrentes, il doit pouvoir avoir accès aux informations sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Ces informations sont désormais à remettre aux élus au sein d'une partie dédiée de la BDESE. Mais aussi à l'expert-comptable choisi par les élus en application de l'article L. 2315-83 du Code du travail.

Charge à vous de choisir d'ouvrir un accès à la BDESE en faveur de l'expert-comptable ou bien de lui communiquer les informations requises par tout autre moyen.

Si aucun accès direct à la BDESE n'est prévu, les élus peuvent transmettre à l'expert-comptable une liste d'informations devant être transmises par l'employeur. Liste comportant les informations figurant dans la BDESE, que l'expert peut compléter en fonction des éclairages supplémentaires qu'il estime nécessaires.

20/ Quels risques courent les entreprises qui ne se mettent pas à jour de la réforme ?

Le risque du délit d'entrave

Réaliser la base de données est une obligation pour l'employeur, dès lors qu'un CSE est présent dans l'entreprise et que l'effectif atteint 50 salariés.

Rien ne change en la matière avec le passage de la BDES à la BDESE. Mais l'obligation ne porte pas juste sur la mise en place d'une base mais bien sur sa mise à jour et sa mise en conformité avec les actualités propres à l'entreprise et les évolutions législatives. Or, la loi « Climat et résilience » oblige à intégrer une nouvelle thématique traitant de l'environnement.

Faute d'adapter le plan et le contenu de la base, l'employeur s'expose donc à des poursuites pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE. Sanctionné par une amende de 7500 euros maximum.

Le risque de blocage des consultations

La BDESE sert de support pour la transmission des informations aux élus par l'employeur à l'occasion de l'ouverture des consultations obligatoires récurrentes (orientations stratégiques, politique sociale et situation économique et financière).

Une BDESE inexistante, non conforme ou non mise à jour au moment de l'ouverture de ces consultations peut entraîner leur suspension à la demande des élus. Cette demande, portée devant le tribunal judiciaire, serait légitime lorsque la base ne comprendrait pas dans une partie dédiée des informations sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

Ces risques sont à apprécier en gardant en tête que les changements induits par la loi « Climat et résilience » sont présumés en vigueur depuis le 25 août 2021 (même si le décret d'application est toujours manquant).

Notez-le :

Si la base de données n'est pas conforme à la loi les représentants du personnel peuvent aussi saisir le juge des référés en urgence pour qu'il ordonne une mise en conformité sous astreinte.

Certaines décisions de justice ont également reconnu, s'agissant de l'absence de BDES, que cela pouvait bloquer un projet de cession ou suspendre un PSE.