

SVP



LE CSE ET L'ENVIRONNEMENT

Mis à jour le 30/05/25



Sommaire



| | |
|---|----|
| Introduction..... | 4 |
| Partie 1. Des attributions élargies depuis la loi Climat..... | 6 |
| Partie 2. Des moyens étoffés depuis la loi Climat..... | 10 |

Edito



Peut-être en avez-vous entendu parler...

1. Problématique générale et contexte

Depuis 2021, avec la loi dite « Climat », les membres du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont impliqués dans la transition écologique. Il apparaît en effet que le dialogue social sous toutes ses formes constitue un levier substantiel pour aider les entreprises à progresser en matière d'environnement.

2. Objectif du contenu

Pour répondre aux interrogations liées aux nouvelles attributions du CSE suite à la loi « Climat ». Quel est l'impact de la loi « Climat » sur les attributions du CSE ? Quelles sont ses nouvelles prérogatives ? Quelles sont les évolutions depuis la loi « Climat » ?

3. La valeur ajoutée SVP

La finalité de cette publication n'est pas de répondre à toutes les questions relatives à cette thématique mais plutôt de vous permettre d'adopter les bons réflexes lorsque vous êtes sollicités sur le rôle du CSE en matière d'environnement, et d'être à jour de l'actualité en la matière.



Introduction



2021-2022 : Les fondements juridiques

La loi n°2021-1104 du 22 août 2021 (JO 24/08) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite « **Loi Climat** », modifie certains articles du Code du travail (articles L.2312-8 et suivants) afin d'impliquer les représentants du personnels dans la transition écologique.

Un décret n°2022-678 du 26 avril 2022 (JO 27/04) complète cette réforme en précisant les indicateurs environnementaux devant figurer dans la **base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE) à défaut d'accord.

De nouvelles obligations s'imposent pour les entreprises d'au moins 50 salariés : informer et/ou consulter le CSE, selon le cas, sous l'angle « impact environnemental » des décisions de l'employeur, en plus de leurs conséquences sur les salariés. Ces nouvelles obligations sont applicables depuis le 25 août 2021.

2023-2024 : Les difficultés pratiques

Un constat : depuis la loi Climat, les partenaires sociaux ont du mal à appréhender leur nouveau rôle dans la transition écologique. Selon une enquête Syndex menée en septembre 2023, « 67% des répondants déclarent s'estimer insuffisamment compétents pour se confronter à des sujets en lien avec l'environnement ». Ils seraient seulement 15% à avoir été formés sur le sujet.

Pour les aider dans cet exercice difficile, un **accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social**, étendu par un arrêté du 22 janvier 2024, propose un « mode d'emploi » à destination des partenaires sociaux au sein de l'entreprise, afin de favoriser leur implication dans la transition écologique. Très concret, l'ANI ne crée pas de nouvelles obligations, mais tend à aider les employeurs et les représentants du personnel à « intégrer les enjeux environnementaux » au sein des entreprises.

Par ailleurs la DGT, dans son rapport d'activité 2023, détaille les perspectives pour 2024, et prévoit ainsi la « poursuite de la mise en place des nouvelles attributions du CSE en matière environnementale prévues dans la loi 22 août 2021 ».

2025 : De nouvelles obligations de reporting de durabilité

Une **ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023** (JO 7/12) relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales, (transposant la **directive dite « CSRD »**) implique encore davantage le CSE dans la transition écologique. Elle institue à partir du 1er janvier 2025 pour certaines grandes entreprises et PME cotées en bourse une nouvelle obligation de consultation du CSE sur les informations de durabilité que devra inclure leur rapport de gestion (« **rapport de durabilité** »). Les obligations d'établissement de ce rapport, et de consultation du CSE, entrent en vigueur progressivement, entre 2025 et 2029, en fonction de la taille de l'entreprise.



Actualité 2025 : apports de la loi DDADUE

La loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 (JO 2/5) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes, dite « DDADUE », reporte de 2 ans les dates d'entrée en vigueur des obligations de reporting en matière de durabilité pour certaines entreprises qui n'y étaient pas encore soumises : l'obligation de consultation du CSE est concomitamment reportée pour ces entreprises. Elle modifie également les dispositions relatives à la consultation du CSE, pour les clarifier.

NB : La loi DDADUE anticipe ainsi la transposition de la directive (UE) 2025/794 tendant à un report de deux ans du reporting de durabilité.

Partie 1.

Des attributions élargies depuis la loi Climat

A. Quel est l'impact de la loi Climat sur le rôle général du CSE?

La mission générale du CSE, qui est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur, prend une autre dimension dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le CSE doit désormais prendre en compte les intérêts des salariés « notamment au regard des conséquences environnementales des décisions de l'employeur » (article L.2312-8, I du Code du travail). Il va donc devoir concilier son rôle social avec les problématiques environnementales.

NB : En matière d'environnement, rappelons que le CSE dispose déjà de quelques attributions, notamment d'un droit d'alerte (article L.4133-2 du Code du travail).

Le CSE est en outre réuni « en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement » (article L.2315-27 du Code du travail).



B. Les consultations ponctuelles du CSE sont-elles élargies?

Le CSE est informé et consulté sur les projets de décision de l'employeur concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1 Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs 
- 2 La modification de son organisation économique ou juridique 
- 3 Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle 
- 4 L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail 
- 5 Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail 

Le CSE est désormais informé et consulté **sur les conséquences environnementales de ces projets**, en plus de leur impact sur les conditions de travail des salariés (article L.2312-8, II et III du Code du travail).

Les textes ne précisent pas quelles informations doivent être communiquées concernant l'impact environnemental de ces décisions.



Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023

Selon l'ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social, pour appréhender les enjeux environnementaux de l'entreprise, il peut être pertinent de mobiliser :

- l'audit énergétique (DPE) ;
- le bilan des émissions de gaz à effet de serre ;
- la déclaration de performance extra financière* ;
- le plan de vigilance ;
- le plan de continuité d'activité. »

NB : Il n'est pas prévu de consultation sur les conséquences environnementales des autres décisions ponctuelles de l'employeur (prévues par les articles L.2312-37 et suivants notamment, comme par exemple la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, les restructurations et compressions des effectifs, les licenciements collectifs pour motif économique, etc).

**La déclaration de performance extra-financière est remplacée par un rapport de durabilité au 1er janvier 2025, son champ d'application étant plus large.*

C- Les consultations récurrentes du CSE sont-elles élargies?

Le CSE est consulté chaque année (ou selon une autre périodicité, de 3 ans maximum, fixée par accord) sur :



Au cours de ces 3 consultations, l'employeur doit **informer le CSE des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** (article L.2312-17 du Code du travail). Il s'agit d'une simple obligation d'information, BDESE à l'appui.

! Actualité au 1er janvier 2025

Depuis le 1er janvier 2025, certaines entreprises (grandes entreprises et PME cotées en bourse) doivent consulter leur CSE sur les informations de durabilité contenues dans le rapport de gestion, au cours de l'une au moins de ces consultations, au choix de l'employeur (articles L.2312-17 et L.2312-25 du Code du travail, modifiés).

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations sur le champ d'application de cette réforme et son entrée en vigueur.

En effet, l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales et son décret d'application, impose aux entreprises d'une certaine taille d'établir un **rapport de durabilité**, intégré au rapport de gestion, et remplaçant la déclaration de performance extra-financière, depuis le 1er janvier 2025.



Entrée en vigueur progressive des nouvelles obligations

L'obligation d'établir des informations de durabilité, et donc de consulter le CSE sur ce point, entre en vigueur de manière progressive, en fonction notamment de la taille de l'entreprise, entre 2025 et 2029. Les premières sociétés concernées y sont tenues en 2025 pour l'élaboration de leur rapport de gestion relatif à l'exercice 2024 (grandes entreprises et sociétés mères d'un grand groupe dont les titres sont cotés sur un marché réglementé et dont le nombre moyen de salariés excède 500) .

NB : La loi « DDADUE », a reporté de 2 ans les dates d'entrée en vigueur des obligations de reporting en matière de durabilité pour certaines entreprises qui n'y étaient pas encore soumises.

Partie 2.

Des moyens étoffés depuis la loi Climat

A- La BDESE contient-elle des rubriques dédiées à l'environnement ?

Oui. Avec la loi Climat, la base de données économiques et sociales (BDES) devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), pour y intégrer, comme son nom l'indique désormais, une dimension environnementale.

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) à la disposition du CSE, celle-ci rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes de cette instance (article L.2312-18 du Code du travail).



Le contenu de la BDESE peut être négocié, mais doit, dans tous les cas, au moins comporter les thèmes suivants (article L.2312-21 du Code du travail) :



La BDESE contient ainsi depuis le 25 août 2021 **une nouvelle rubrique obligatoire : les informations sur les “conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise”**.

Un décret n°2022-678 du 26 avril 2022 complète les articles R.2312-8 et 9 du Code du travail, qui détaillent, à défaut d'accord, le contenu des rubriques de la BDESE en fonction de la taille de l'entreprise, avec une rubrique « environnement ». Il précise les indicateurs environnementaux devant figurer dans la BDESE et met en cohérence certains indicateurs de cette base de données.



Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023

Cet ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social, invite les entreprises à ajouter davantage de données environnementales dans la BDESE, à titre facultatif.

L'ANI propose par exemple d'enrichir la BDESE avec des « indicateurs d'utilisation des ressources pour sensibiliser les acteurs de l'entreprises aux enjeux de compétitivité et de productivité dans l'élaboration de sa stratégie d'entreprise, tels que la quantité d'eau utilisée, KWh consommés, matières premières, sol occupé, tonnes de déchets / VA (pour les entreprises productrices de biens) ou par CA (pour les entreprises de service) ».

Compte tenu de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité (qui impose aux entreprises d'une certaine taille d'établir un rapport de durabilité, intégré au rapport de gestion, et remplaçant la déclaration de performance extra-financière à compter du 1er janvier 2025), le contenu de la BDESE devra être adapté en raison de la suppression de la déclaration de performance extra-financière, mais en attend encore un décret pour finaliser cette adaptation.

B- Les formations du CSE sont-elles adaptées à ses nouvelles attributions ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (articles L.2315-16 et 17, L.2315-63 du Code du travail). Cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Depuis le 25 août 2021, cette **formation économique « peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises »** (article L.2315-63 du Code du travail). Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.



Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023

La formation des élus ne comporte donc pas obligatoirement de volet environnemental... Mais l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social le recommande.

Il préconise également à l'employeur de « prévoir l'accès à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale, pour les membres suppléants du CSE ainsi qu'aux élus ayant déjà effectué un mandat afin de leur permettre de bénéficier du volet environnemental qui enrichit désormais la formation des représentants des salariés ».

C- Les expertises peuvent-elles porter sur le champ environnemental?

Oui. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes :



La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social **ou environnemental** nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise, de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.



Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023

L'ANI sur la transition écologique et le dialogue social recommande « d'intégrer un volet environnemental dans la lettre de mission de l'expert-comptable pour lui permettre d'élaborer une analyse globale articulant enjeux économiques, financiers, sociaux et environnementaux. »

SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

Services experts pour gérer
votre quotidien et développer
votre activité



- Réponses d'experts à vos questions légales, réglementaires, conventionnelles, fiscales, sociales...
- Services d'**intelligence économique**, analyses stratégiques, veilles métiers et sur mesure
- **Portail my.svp.com** : actualités, vidéos d'experts, documentations sociale et fiscale, formules et modèles, synthèses et veilles de conventions collectives...
- **Traduction** et interprétariat

SVP

SIRH

Solutions et prestations métier
pour digitaliser et gérer vos RH



- Un choix complet de solutions **digitales RH** des éditeurs reconnus du marché
- La gestion de votre projet, intégration logicielle et paramétrages spécifiques réalisés par nos **consultants certifiés**
- Des **prestations métier** pour gérer vos paies et vos RH, de la gestion internalisée à l'externalisation complète.

SVP

ERGONOMIE

Ergonomie, handicap
et prévention



- Diversité et inclusion
- Ergonomie, santé et prévention des risques professionnels
- Formations santé au travail et handicap.



+ de 250 experts spécialisés en droit social, public, en fiscalité, santé au travail... vous accompagnent dans la sécurisation de vos décisions et les transformations de votre organisation.

📍 1, place Costes et Bellonte
92270 Bois-Colombes



www.svp.com

Retrouvez-nous sur LinkedIn, X, Facebook et Youtube



SVP

**votre partenaire
de confiance**