

# Données environnementales dans la BDESE

## 20 questions-réponses

Juin 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 ? .....	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 ? .....	4
5/ Quelles sont les conséquences de la BDESE pour ceux qui avaient négocié leur BDES ? .....	5
6/ L'employeur doit-il inclure d'office les conséquences environnementales dans la BDESE ou peut-il attendre que les élus l'interrogent ? .....	5
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/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » ? .....	8
10/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « changement climatique » ? .....	10
11/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « économie circulaire » ? .....	12
12/ Le sujet de l'environnement peut-il être abordé une seule fois par an ? .....	14
13/ Quelles informations environnementales transmettre aux élus en cas de déménagement ? .....	14
14/ Le sujet de l'environnement doit-il être discuté à l'occasion de chaque consultation organisée par l'employeur ? .....	15
15/ Faut-il ouvrir une consultation dédiée aux seules conséquences environnementales et une consultation sur le projet en question ? .....	15
16/ L'employeur peut-il se voir reprocher de ne pas avoir intégré dans sa réflexion sur la GPEC le sujet « environnemental » ? .....	16
17 / Un salarié sans mandat peut-il se former sur le sujet environnemental ? .....	17
18/ Les élus bénéficient-ils d'une formation dédiée à la BDESE ? .....	17
19/ L'expert du CSE dispose-t-il d'un accès aux conséquences environnementales mentionnées dans la BDESE ? .....	18
20/ Quels risques courent les entreprises qui ne se mettent pas à jour de la réforme ? .....	18

## 1/ Quand la BDESE est-elle entrée en vigueur ?

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.

Cette loi, datée du 22 août 2021, s'appliquait donc au lendemain de sa publication, intervenue le 24 août soit au 25 août 2021.

En revanche, tant que le contenu précis des informations environnementales n'avait pas été fixé par décret, vous étiez entièrement libre du contenu que vous souhaitiez mettre dans cette nouvelle rubrique, même sans négocier, le tout étant de l'alimenter avant une grande consultation du CSE. La donne a changé avec le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022, publié le 27 et applicable depuis le 28 avril 2022. On connaît désormais les indicateurs précis à mentionner dans la BDESE sur la partie environnementale si aucun accord collectif n'a été conclu sur le sujet. Depuis le 28 avril 2022 votre BDESE doit ainsi contenir une nouvelle rubrique dédiée à l'environnement et 3 nouvelles sous-rubriques sur :

- la politique générale en matière environnementale ;
- l'économie circulaire ;
- le changement climatique.

## 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 devait 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 devait se tourner. Sinon, ce sont les élus du personnel qui devaient directement être 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.

Un décret du 26 avril est venu fixer les listes supplétives d'informations à intégrer dans la base. Mais il est possible de les écarter par accord tant que la thématique environnementale reste abordée.

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. Il était toutefois possible de différer ce lancement sans conséquence majeure, en arguant que les textes réglementaires sur la base de données n'avaient pas encore été mis à jour par décret suite à la loi « Climat et résilience ». Depuis le décret du 26 avril, plus le choix il faut agir !

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 inclure d'office 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). Avant la loi « Climat et résilience » et le décret du 26 avril, seul l'article R. 2312-9 prévoyait l'insertion dans la base d'informations dédiées à l'environnement. Et cet article ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés.

Depuis la loi « Climat et résilience » le thème de l'environnement doit être traité dans toutes les BDESE, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés. Et le décret du 26 avril prévoit 3 nouvelles rubriques dédiées à l'environnement pour les entreprises de 300 salariés et plus mais aussi pour celles de moins de 300 salariés.

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

1 nouvelle rubrique dédiée à l'environnement, 3 nouvelles sous-rubriques créées, une supprimée, des informations différentes selon les entreprises : voici le bilan après le décret du 26 avril 2022.

Les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail, qui fixent les informations à faire figurer dans la BDESE en l'absence d'accord collectif, sont réécrits.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il faut désormais intégrer une nouvelle rubrique dédiée à l'environnement et 3 sous-rubriques sur :

- la politique générale en matière environnementale ;
- l'économie circulaire ;
- le changement climatique.

Pour les grandes entreprises soumises à la déclaration de performance extra-financière, la sous-rubrique dédiée aux informations environnementales qui figurait dans la rubrique « Investissement » est supprimée.

Si l'intitulé des sous-rubriques est identique, il y a 3 situations différentes concernant les informations à faire figurer dans la BDESE.

1<sup>re</sup> situation : votre entreprise compte moins de 300 salariés. L'article R. 2312-8 impose à votre employeur de mentionner les informations suivantes :

<b>Politique générale en matière environnementale</b>	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
<b>Economie circulaire</b>	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ; Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
<b>Changement climatique</b>	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du Code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

2<sup>e</sup> situation : votre entreprise compte au moins 300 salariés et est soumise à la déclaration de performance extra-financière. Voici les informations que vous devez trouver dans votre BDESE :

<b>Politique générale en matière environnementale</b>	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce
<b>Economie circulaire</b>	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même Code
<b>Changement climatique</b>	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du Code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

3e situation : votre entreprise compte au moins 300 salariés et n'est pas soumise à la déclaration de performance extra-financière. Voici les informations données :

<b>Politique générale en matière environnementale</b>	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
<b>Economie circulaire</b>	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du Code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même Code ; Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
<b>Changement climatique</b>	Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ; Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du Code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans

Si l'entreprise dispose des informations exigées mais que ces informations n'ont pas été calculées au niveau de l'entreprise mais à celui des établissements ou à celui du groupe, il faut quand même insérer ces informations dans la BDESE. En ajoutant des précisions supplémentaires pour mettre en perspective les questions environnementales au niveau de l'entreprise elle-même.

Vous souhaitez avoir davantage d'explication sur ce qu'il faut mettre dans ces sous-rubriques ? Notre solution BDESE online est à jour du décret ; vous pouvez directement alimenter les nouvelles sous-rubriques dans notre solution en vous aidant de nos aides thématiques associées qui vous en disent plus sur les informations à mettre (en donnant des exemples) et où trouver ces informations.

## 9/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » ?

### Le contenu réglementaire de la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale »

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 crée donc une rubrique appelée « environnement ». Cette rubrique comprend trois sous-rubriques dont une intitulée « politique générale en matière environnementale ».

Le contenu de cette rubrique diffère selon que l'entreprise est ou non soumise à l'obligation de réalisation d'une déclaration de performance extra-financière.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation de réalisation de cette déclaration, peu important par ailleurs que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés, il est nécessaire d'intégrer dans la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » des informations portant sur l'organisation de l'entreprise pour prendre

en compte les questions environnementales. Il convient aussi, pour les entreprises concernées, de fournir des informations sur les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.

Pour les entreprises devant réaliser une déclaration de performance extra-financière, il convient de reproduire dans la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » toutes les informations figurant dans cette déclaration en application de l'alinéa 2° du A du II de l'article R. 225-105 du Code du commerce. A savoir les données suivantes :

- 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 ;
- 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 ;
- mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ;
- actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- 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 ;
- les 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 ;
- les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;
- les 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 ;
- les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité.

**Attention** : Le contenu des informations à intégrer pour les entreprises soumises à déclaration de performance extra-financière semble à première vue engendrer une quantité de travail bien supérieure à celle demandée aux entreprises non soumises à cette déclaration. C'est en réalité l'inverse car les entreprises concernées peuvent se contenter de déposer dans la base un copier-coller de la partie de la déclaration traitant de l'environnement. Alors que pour les entreprises non soumises à la déclaration de performance extra-financière, il va falloir réfléchir souvent pour la première fois sur la démarche environnementale existante ou souhaitée et inscrire dans un document inséré dans la base le fruit de cette réflexion.

### Créer et remplir la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale »

Le contenu de la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » est donc précisément défini par le Code du travail. Sous réserve qu'un accord d'entreprise ne vienne pas adapter le contenu de la BDESE, pouvant alors modifier le contenu voire supprimer cette sous-rubrique.

Cette sous-rubrique doit être complétée avant l'ouverture de la première consultation récurrente obligatoire (orientations stratégiques, politique sociale ou situation économique et financière) engagée dans l'entreprise à partir du 28 avril 2022. Puis mise à jour à l'ouverture de toute consultation récurrente obligatoire par la suite.

**Important** : Il est précisé dans le décret du 26 avril 2022 que si l'entreprise dispose des informations exigées mais que ces informations n'ont pas été calculées au niveau de l'entreprise mais à celui des établissements ou à celui du groupe, il faut quand même insérer ces informations dans la BDESE. En ajoutant des précisions supplémentaires pour mettre en perspective la question de la politique générale en matière environnementale au niveau de l'entreprise elle-même.

Remplir cette sous-rubrique va présenter donc un nouveau travail pour les entreprises non soumises à l'obligation de déclaration de performance extra-financière.

Pour celles engagées dans une démarche de certification environnementale, le travail de réflexion autour de l'environnement a dû déjà être réalisé. Il suffira alors de compléter la BDESE en y intégrant le fruit de cette réflexion ainsi que des éléments sur la certification passée, la réussite ou non de l'examen de certification, la périodicité du réexamen, etc. Il existe de très nombreuses certifications, labels ou démarches d'auto-évaluation en matière de prise en compte de l'environnement dans l'entreprise.

Pour celles non engagées dans une telle démarche, il va être nécessaire de travailler avec les différents services de l'entreprise, le management, le service de sécurité, les élus du personnel pour construire un document reprenant la politique environnementale fixée par la direction de l'entreprise. En faisant un focus sur les process internes, car les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail parlent bien d' « organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales ». L'occasion de parler des critères environnementaux pour les appels d'offre interne, les démarches internes d'économie d'énergie, les campagnes internes et externes orientées sur la protection de l'environnement, les formations organisées intégrant le sujet environnemental, la recherche de nouveaux procédés de production plus vertueux en matière environnementale, la politique de déplacement, la gestion de la flotte de véhicules, etc.

**Avis d'expert :** l'organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales ? Vaste sujet. L'objectif de l'information donnée aux élus n'est pas d'être exhaustif mais de permettre d'engager la discussion avec eux, de leur donner la possibilité d'être force critique ou force de proposition sur le sujet.

## 10/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « changement climatique ? »

### Le contenu réglementaire de la sous-rubrique « changement climatique »

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 crée donc une rubrique appelée « environnement ». Cette rubrique comprend trois sous-rubriques dont une intitulée « changement climatique ».

Le découpage présenté dans le décret semble indiquer que deux informations distinctes doivent au moins être communiquées dans cette sous-rubrique.

La première donnée à insérer consiste à l'identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du SCOPE 1 »). Et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, l'évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre.

Les émissions du SCOPE 1 sont les émissions directes de gaz à effet de serre de l'entreprise liées à la production d'électricité, de réseaux de chaleur, vapeur et froid par des sources contrôlées par l'entreprise elle-même. Les gaz à effet de serre à prendre en compte sont le dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>), le méthane (CH<sub>4</sub>), le protoxyde d'azote (N<sub>2</sub>O), les hydrofluorocarbones (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC), l'hexafluorure de soufre (SF<sub>6</sub>) et le trifluorure d'azote (NF<sub>3</sub>).

Sont considérées comme des émissions du SCOPE 1, les émissions directes des sources fixes de combustion (chauffage au gaz, groupe électrogène, etc.), les émissions directes des sources mobiles à moteur thermique (véhicules thermiques appartenant à l'entreprise et utilisés pour les déplacements des salariés ou les livraisons), les émissions directes des procédés hors énergie (procédés industriels sans combustion mis en œuvre dans l'entreprise tels que des réactions chimiques produisant des gaz à effet de serre, etc.), les émissions directes fugitives (fuites de gaz dans des climatisations, réfrigérants, congélateurs, production de gaz par l'exploitation du bétail, utilisation de fertilisants azotés, etc.) et les émissions issues de la biomasse (biomasse liée aux activités sur le sol, les zones humides ou l'exploitation des forêts). A la lecture de l'article R. 2312-8 et de l'article R. 2312-9 du Code du travail, seules doivent être insérées dans la BDESE les émissions relatives aux sources fixes et mobiles.

La seconde information à intégrer dans la base est un document complet. Ce document peut prendre deux formes : soit le bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du Code de l'environnement, soit le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (bilan GES) est un document obligatoire pour toutes les entreprises comptant plus de 500 salariés. Il est à renouveler tous les 4 ans.

Il s'accompagne (sauf pour les entreprises soumises à l'obligation de réalisation d'une déclaration de performance extra-financière) d'un plan de transition pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre présentant les objectifs, moyens et actions envisagés à cette fin et, le cas échéant, les actions mises en œuvre lors du précédent bilan. Ce bilan doit à minima recenser et évaluer toutes les émissions de gaz à effet de serre du SCOPE 1 et du SCOPE 2. Les émissions du SCOPE 2 sont les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (liées donc à la production même de l'électricité consommée par l'entreprise pour ses activités) et les émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid (liées donc au processus de fabrication de cette chaleur ou de ce froid consommés par l'entreprise). Le bilan peut aussi à titre facultatif prendre en compte les émissions du SCOPE 3, à savoir les émissions indirectes de gaz à effet de serre non associées à l'énergie.

Faute d'avoir à réaliser le bilan GES prévu dans le Code de l'environnement, certaines entreprises sont sujettes à l'obligation de réaliser un bilan GES simplifié. Cela concerne, en application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, les entreprises comptant entre 50 et 500 salariés au plus qui ont bénéficié des crédits de la mission « plan de relance ».

Ce bilan GES simplifié doit être réalisé pour la première fois avant le 31 décembre 2022, délai reporté au 31 décembre 2023 si l'entreprise compte au plus 250 salariés. Il doit ensuite être renouvelé tous les 3 ans.

**Attention** : que contient ce bilan GES simplifié ? Le décret n° 2021-1784 du 24 décembre 2021 précise que doivent y être identifiées et quantifiées les émissions directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise. C'est-à-dire uniquement certaines émissions du SCOPE 1. Ce bilan est à réaliser par les entreprises directement sur un site dédié : <https://www.bilans-climat-simplifies.ademe.fr>.

### Créer et remplir la sous-rubrique « changement climatique »

Le contenu de la sous-rubrique « changement climatique » change selon que l'entreprise soit ou non soumise à l'obligation de réalisation d'une déclaration de performance extra-financière.

Pour celles soumises à cette déclaration, il n'est pas exigé d'intégrer dans la sous-rubrique l'information relative à l'identification et l'évaluation du volume produit par les émissions directes des sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise. Pourquoi ? Car ces entreprises ont par leur taille l'obligation de réaliser un bilan GES comprenant déjà ces informations.

Pour celles non soumises à la déclaration de performance extra-financière, la rédaction des articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail impose de fournir à la fois l'information relative à l'identification et l'évaluation du volume produit par les émissions directes des sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise plus, s'il existe dans l'entreprise, le bilan GES ou le bilan GES simplifié.

Un accord d'entreprise pouvant dans toutes les entreprises adapter le contenu de la BDESE, modifiant potentiellement le contenu de cette sous-rubrique voire la supprimant.

**Important** : Il est précisé dans le décret du 26 avril 2022 que si l'entreprise dispose des informations exigées mais que ces informations n'ont pas été calculées au niveau de l'entreprise mais à celui des établissements ou à celui du groupe, il faut quand même insérer ces informations dans la BDESE. En ajoutant des précisions supplémentaires pour mettre en perspective la question du changement climatique au niveau de l'entreprise elle-même.

Si le contenu de cette sous-rubrique est clairement indiqué dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail tels qu'en vigueur à partir du 28 avril 2022, la nouvelle rédaction de ces articles n'est pas sans poser des questions.

Une des questions est la suivante : pour les entreprises disposant d'un bilan GES ou d'un bilan GES simplifié, fournir les données sur l'identification des postes d'émissions directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise est redondant avec le dépôt du bilan GES ou du bilan GES simplifié dans la BDESE. Car ces deux documents reprennent déjà les données sur les émissions directes produites par les sources d'énergie fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise. Faut-il toutefois les reproduire deux fois ? Si tel est le cas, cela signifie-t-il que l'entreprise doit réidentifier avant chaque consultation récurrente obligatoire les postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise et réévaluer le volume des émissions en question ? Alors même que, comme vu ci-dessus, le bilan GES et le bilan GES simplifié ne sont à mettre à jour que respectivement tous les 4 ans et tous les 3 ans ?

**Avis d'expert** : à notre sens, voilà comment compléter cette sous-rubrique.

Pour les entreprises disposant d'un bilan GES, il faut seulement déposer ce bilan dans la BDESE et veiller à vérifier à chaque ouverture d'une consultation récurrente obligatoire que la BDESE intègre bien la dernière version du bilan.

Pour les entreprises disposant d'un bilan GES simplifié, il faut seulement déposer ce bilan dans la BDESE et veiller à vérifier à chaque ouverture d'une consultation récurrente obligatoire que la BDESE intègre bien la dernière version du bilan.

Pour les entreprises non tenues de réaliser un bilan GES ou un bilan GES simplifié, il faut alors intégrer dans la base un document comprenant l'identification des émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise et l'évaluation du volume des émissions en question. Il paraît difficilement justifiable de demander à ces entreprises de procéder à la mise à jour de ce document à une fréquence supérieure à 3 ans. Donc il est important que les entreprises mentionnent bien une date de réalisation du document inséré dans la base et veillent à le mettre à jour si un changement important sur le sujet des émissions visées intervient dans l'entreprise ou au moins tous les 3 ou 4 ans.

## 11/ Que doit contenir la nouvelle sous-rubrique « économie circulaire » ?

### Le contenu réglementaire de la sous-rubrique « économie circulaire »

Le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 crée donc une rubrique appelée « environnement ». Cette rubrique comprend trois sous-rubriques dont une intitulée « économie circulaire ».

Le contenu de cette rubrique diffère selon que l'entreprise est ou non soumise à l'obligation de réalisation d'une déclaration de performance extra-financière.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation de réalisation de cette déclaration, peu important par ailleurs que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés, il est nécessaire d'intégrer dans la sous-rubrique « économie circulaire » deux informations distinctes.

La première est l'évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 514-8 du Code de l'environnement (à savoir tout déchet qui présente une ou plusieurs des propriétés de dangers énumérées à l'annexe III de la directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative aux déchets) et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code. La seconde est la consommation d'eau et d'énergie.

Pour les entreprises devant réaliser une déclaration de performance extra-financière, il convient seulement d'intégrer dans la sous-rubrique « économie circulaire » une information portant sur l'évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 514-8 du Code de l'environnement (à savoir tout déchet qui présente une ou plusieurs des propriétés de dangers énumérées à l'annexe III de la directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative aux déchets) et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même Code.

**Attention** : pourquoi la sous-rubrique de la BDESE dans les entreprises soumises à l'obligation de réaliser une déclaration de performance extra-financière ne comprend pas d'informations sur la consommation d'eau et d'énergie ? Tout simplement car ces informations doivent figurer pour ces entreprises dans la sous-rubrique « politique générale en matière environnementale » présente elle-aussi dans la rubrique « environnement ».

### Créer et remplir la sous-rubrique « économie circulaire »

Le contenu de la sous-rubrique « économie circulaire » est donc précisément défini par le Code du travail. Sous réserve qu'un accord d'entreprise ne vienne pas adapter le contenu de la BDESE, pouvant alors modifier le contenu voire supprimer cette sous-rubrique.

Cette sous-rubrique doit être complétée à l'ouverture de la première consultation récurrente obligatoire (orientations stratégiques, politique sociale ou situation économique et financière) engagée dans l'entreprise à partir du 28 avril 2022. Puis mise à jour à l'ouverture de toute consultation récurrente obligatoire par la suite.

**Important** : il est précisé dans le décret du 26 avril 2022 que si l'entreprise dispose des informations exigées mais que ces informations n'ont pas été calculées au niveau de l'entreprise mais à celui des établissements ou à celui du groupe, il faut quand même insérer ces informations dans la BDESE. En ajoutant des précisions supplémentaires pour mettre en perspective la question du changement climatique au niveau de l'entreprise elle-même.

Remplir cette sous-rubrique va présenter donc un nouveau travail pour toutes les entreprises : évaluer la quantité de déchets dangereux. Cependant, comme seuls doivent être pris en compte les déchets faisant l'objet d'une émission du bordereau (appelé BSDD), cette évaluation est simple à mettre en œuvre : une addition puis la mention du résultat dans la sous-rubrique semble suffire. Car chaque bordereau réalisé, prenant la forme du formulaire CERFA n° 12571-01, doit notamment mentionner la quantité de déchets visés. En veillant à bien préciser l'unité de mesure utilisée (tonnes, etc.). Et à mentionner une évaluation à zéro si l'entreprise ne produit aucun déchet dangereux.

**Avis d'expert** : pour l'information à communiquer sur la consommation d'eau et la consommation d'énergie, il suffit pour l'entreprise de reproduire dans la BDESE les informations figurant sur les factures émises par les fournisseurs d'eau et d'énergie de l'entreprise. En distinguant à notre sens selon les sources d'énergie. Quelles données à fournir aux élus ? Seulement la quantité ou également le coût ? Rien n'est tranché sur ce sujet dans les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail. Donc, l'entreprise pourrait se contenter de fournir des informations sur la quantité d'eau et la quantité d'énergie consommées sur une période donnée. Il est par contre nécessaire de préciser à quelle période se rattache les chiffres communiqués. Tout l'intérêt de ces chiffres pour les élus tient dans la comparaison sur les années antérieures pour suivre les éventuels progrès accomplis par l'entreprise dans sa gestion des ressources.

## 12/ 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 !

## 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 peuvent 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 date du 26 avril 2022).

**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.

