

CSE & ENVIRONNEMENT

LE MÉMO
POUR AGIR
EN RÉUNION

Consultations - BDESE - questions à poser - avis motivé - droit d'alerte

Objectif : intégrer les conséquences environnementales dans chaque dossier utile, obtenir des données exploitables, relier transition écologique, emplois et conditions de travail, puis tracer un avis et son suivi.

À qui s'appliquent les règles ?

CSE d'au moins 50 salariés

- Consultation sur les conséquences environnementales des mesures touchant l'organisation, la gestion et la marche générale.
- Information environnementale au cours des trois consultations récurrentes.
- BDESE comprenant les conséquences environnementales.

C. trav. L. 2312-8, L. 2312-17 à L. 2312-23

Tout CSE, quel que soit l'effectif

- Un élu peut déclencher l'alerte en matière de santé publique et d'environnement.
- Le droit appartient au membre de la délégation, pas à une délibération préalable du comité.
- Un travailleur peut aussi alerter l'employeur de bonne foi.

C. trav. L. 2312-60, L. 4133-1 et L. 4133-2

Quand faut-il intégrer l'environnement ?

Consultation	Décisions concernées	Angle environnemental à instruire	Base
Orientations stratégiques	Activités, produits, investissements, sites, sous-traitance, compétences.	Trajectoire de transition, activités à transformer, dépendances énergie/matières, localisation fournisseurs, scénarios et alternatives.	L. 2312-17 L. 2312-24
Situation économique et financière	Résultats, perspectives, R&D, investissements et risques économiques.	Poids des activités émettrices ou consommatrices, coûts énergie/eau/déchets, exposition réglementaire et climatique, capex de transition.	L. 2312-17 L. 2312-25
Politique sociale, emploi et travail	Emplois, qualifications, formation, santé, sécurité et conditions de travail.	Métiers créés ou fragilisés, GEPP, formations, chaleur, nouvelles substances ou technologies, charge et organisation du travail.	L. 2312-17 L. 2312-26
Projet ponctuel	Réorganisation, déménagement, nouvelle technologie, aménagement important.	Mobilités, énergie, matières, déchets, nuisances, émissions, adaptation climatique et effets sur les salariés.	L. 2312-8

À INTÉGRER DEPUIS LE 3 MAI 2025

Pour certaines entreprises soumises aux obligations de durabilité du Code de commerce, le CSE est consulté, au cours d'au moins une consultation récurrente choisie par l'employeur, sur les informations de durabilité et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier. C. trav. L. 2312-17

Quels réflexes appliquer immédiatement ?

- 1** Exiger un volet environnemental écrit dans le dossier.
- 2** Analyser l'impact de l'entreprise et les risques subis.
- 3** Relier environnement, emplois, compétences et travail.
- 4** Demander méthode, périmètre, sources et hypothèses.
- 5** Tracer avis, engagements, indicateurs et échéances.

Que doit contenir la BDESE ?

La BDESE rassemble les informations nécessaires aux consultations récurrentes. Même négociée, elle doit au minimum traiter les **conséquences environnementales**. Sans accord, elle est régulièrement mise à jour et accessible en permanence aux élus habilités.

Rubrique environnement	Socle réglementaire supplétif	Compléments opérationnels à demander
Politique générale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte l'environnement ; démarches d'évaluation ou de certification, le cas échéant.	Gouvernance, responsables, objectifs, budget, audits, non-conformités, plan d'action et preuves de suivi.
Économie circulaire	Quantité de déchets dangereux donnant lieu au bordereau prévu ; consommation d'eau et d'énergie selon le régime applicable.	Matières utilisées, déchets totaux, réemploi/recyclage, sous-produits, tension sur l'eau, coûts et dépendances.
Changement climatique	Postes d'émissions directes de GES (scope 1) et volume lorsqu'il est disponible ; BEGES lorsque l'entreprise y est tenue.	Scopes 2 et 3 disponibles, trajectoire, risques physiques, adaptation, énergie, transports et chaîne d'approvisionnement.
Périmètre et temps	En régime supplétif : données des deux années précédentes et de l'année en cours, avec perspectives sur les trois années suivantes.	Données par site, activité et projet ; année de référence ; méthodologie ; changements de périmètre ; marges d'incertitude.

Références : C. trav. L. 2312-18, L. 2312-21, L. 2312-23, L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9.

Quel dossier minimum demander avant l'avis ?

- 1 **Décision et périmètre** : projet, sites, activités, salariés, calendrier et décideur.
- 2 **État initial** : consommations, émissions, déchets, nuisances, risques et données sociales associées.
- 3 **Scénarios** : solution retenue, variantes étudiées, option de référence et motifs du choix.
- 4 **Impacts** : environnement, emploi, compétences, santé, sécurité, charge et organisation du travail.
- 5 **Mesures** : éviter, réduire, maîtriser, adapter ; budget, pilote, échéance, indicateur et preuve.
- 6 **Méthode** : source, période, unité, périmètre, hypothèses, limites et vérification des données.

Déménagement : double enjeu

Demander le bilan des temps et modes de trajet, l'accessibilité, le télétravail, les stationnements, les émissions induites et les effets sur fatigue, horaires, coûts et maintien dans l'emploi.

Données de groupe : vigilance

Une donnée globale doit être mise en perspective au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du projet lorsque ce périmètre est celui de la consultation.

Quelles questions poser en réunion ?

Orientations stratégiques

- Quelles activités ou productions devront évoluer, disparaître ou être créées ? À quel horizon ?
- Quels investissements, compétences et fournisseurs sont indispensables ?
- Quels scénarios alternatifs ont été comparés ?

Situation économique et financière

- Quelles activités concentrent émissions, énergie, eau, déchets et chiffre d'affaires ?
- Quels coûts ou risques climatiques et réglementaires sont intégrés aux prévisions ?
- Quels budgets et provisions financent la transition ?

Politique sociale et conditions de travail

- Quels métiers, effectifs et compétences sont créés, transformés ou fragilisés ?
- Quelles formations, mobilités et mesures d'adaptation sont prévues ?
- Quels risques nouveaux : chaleur, exposition, charge, horaires, maintenance ?

Projet ponctuel

- Quel état initial et quelle comparaison avant/après ?
- Quelles conséquences sur transports, énergie, matières, déchets, pollution et voisinage ?
- Quelles mesures correctives, échéances et clauses de réexamen ?

Comment instruire un dossier en 6 étapes ?

1	2	3	4	5	6
Qualifier Décision, niveau compétent, sites, salariés et calendrier.	Documenter État initial, données, méthode, source et limites.	Comparer Scénarios, alternatives, coûts, bénéfices et renoncements.	Croiser Environnement, économie, emplois, santé et travail.	Conditionner Mesures, budget, responsable, indicateur et délai.	Suivre Avis motivé, réponse employeur, preuve et réexamen.

Quels angles ne faut-il pas oublier ?

Climat & énergie Émissions, énergie, transport, trajectoire, risques physiques et adaptation.	Ressources & eau Matières, rareté, consommation, dépendances, sobriété et continuité.	Déchets & pollutions Prévention, substances, rejets, nuisances, sols et biodiversité.
Emplois & compétences Métiers, effectifs, GEPP, formation, mobilité et attractivité.	Santé & travail Chaleur, exposition, charge, horaires, maintenance, risques émergents.	Résilience économique Fournisseurs, sites, coûts, normes, clients, concurrence et innovation.

Quels moyens le CSE peut-il mobiliser ?

Levier	Utilisation pratique	Point de vigilance	Base
Expert-comptable	Recours possible pour les trois consultations récurrentes. La mission couvre les éléments économiques, financiers, sociaux ou environnementaux nécessaires à leur compréhension.	Définir une lettre de mission ciblée, le périmètre, les données et le calendrier.	L. 2315-87 à L. 2315-91-1
Formation économique	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les titulaires élus pour la première fois bénéficient d'un stage maximal de 5 jours pouvant porter sur les conséquences environnementales.	Financement par le CSE ; articuler avec la formation SSCT selon les besoins.	L. 2315-63
Commission environnement	Une commission supplémentaire peut être créée par accord d'entreprise pour préparer les travaux et délibérations du CSE.	Aucun caractère obligatoire : négocier membres, réunions, heures, données, budget et restitution.	L. 2315-45
Dialogue social / GEPP	Porter auprès des délégués syndicaux et de l'employeur les besoins d'anticipation des métiers, compétences, mobilités, formations et reconversions.	Ne pas dissocier la transition du calendrier stratégique et des conditions de travail.	L. 2312-24

MOYENS : CE QUI N'EST PAS AUTOMATIQUE

Les attributions environnementales ne créent pas, à elles seules, de budget supplémentaire, de siège d'élu, d'heure de délégation ou de réunion additionnelle. Ces moyens peuvent être organisés ou améliorés par accord.

Comment rédiger un avis directement exploitable ?

Modèle d'avis motivé

« Après examen des informations transmises le [date], le CSE estime que les conséquences environnementales du [projet/consultation] sont [suffisamment / insuffisamment] documentées. Il rend un avis [favorable / défavorable / assorti de réserves] pour les motifs suivants : [faits et données]. Il demande : 1) [mesure] ; 2) [document] ; 3) [indicateur et cible] ; 4) [responsable et échéance]. Le CSE demande une réponse motivée de l'employeur et un point de suivi à la réunion du [date]. »

Quel tableau de suivi utiliser ?

Impact / risque	État initial	Cible / exigence	Action - pilote - échéance	Preuve / statut / observation CSE
Ex. temps de trajet	+ 18 min / trajet	Pas d'aggravation nette	Navette + télétravail - DRH - T3	Enquête salariés / à revoir en octobre

Que faire si l'information est insuffisante ?

- 1 Formuler une demande écrite, précise et datée.
- 2 Expliquer en quoi la pièce manque à l'avis motivé.
- 3 Tracer la demande, la réponse ou le refus au procès-verbal.
- 4 Saisir avant l'échéance : le recours ne suspend pas automatiquement le délai.

Formule prête à utiliser - C. trav. L. 2312-15

« Pour rendre un avis éclairé, le CSE demande avant le [date] les données [liste], au périmètre [entreprise/site/projet], sur la période [x], avec leur méthode, leur source et les hypothèses retenues. Sans ces éléments, les conséquences environnementales et sociales du projet ne peuvent être appréciées utilement. »

Quand déclencher l'alerte environnementale ?

Un élu qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que des **produits ou procédés de fabrication** utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un **risque grave** sur la santé publique ou l'environnement alerte immédiatement l'employeur.

1. Alerter

Informier immédiatement l'employeur. Ne pas attendre une réunion ordinaire du CSE.

2. Consigner

Utiliser le registre spécial à pages numérotées. Dater et signer l'alerte.

3. Décrire

Identifier produits/procédés, conséquences potentielles et toute information utile.

4. Examiner

L'employeur examine conjointement avec l'élu et l'informe de la suite réservée.

Le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur. Le registre est tenu sous la responsabilité de l'employeur et à disposition des représentants du personnel.
C. trav. L. 4133-2, L. 4133-4, D. 4133-2 et D. 4133-3

Faut-il utiliser le registre DGI ?

Procédure	Critère	Suite immédiate	Registre
Alerte santé publique / environnement	Risque grave lié aux produits ou procédés de fabrication pour la santé publique ou l'environnement.	Alerte employeur, écrit, examen conjoint et information sur la suite.	D. 4133-1 à D. 4133-3
Danger grave et imminent	Danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur.	Enquête immédiate ; en cas de divergence, réunion CSE urgente sous 24 h et information de l'inspection/CARSAT.	D. 4132-1 D. 4132-2

POINT DE VIGILANCE

Les deux procédures ont des objets et des registres distincts. Une même situation peut justifier les deux seulement si leurs critères respectifs sont réunis.

Comment rendre le CSE lui-même plus sobre ?

- Privilégier les réunions à distance lorsque le sujet et les règles applicables le permettent.
- Choisir le train et regrouper les déplacements des élus.
- Limiter impressions et stockage numérique inutile ; organiser l'archivage.
- Introduire des critères environnementaux dans les achats et prestataires du CSE.
- Proposer des ASC locales, accessibles et à impact maîtrisé.
- Mesurer annuellement déplacements, achats, déchets et actions correctives.

Quels points de vigilance retenir ?

- L'accord sur les consultations ne peut écarter le thème environnemental.
- Ne pas réduire l'analyse au seul carbone : eau, énergie, déchets, pollutions, ressources et résilience comptent aussi.
- Relier systématiquement transition, métiers, compétences, santé et conditions de travail.
- Exiger un périmètre pertinent : groupe, entreprise, établissement et projet ne sont pas interchangeables.
- Ne pas attendre la fin du délai pour contester une information insuffisante.
- Une commission environnement et des moyens dédiés supposent un accord ; ils ne sont pas automatiques.

Quelles références citer et ouvrir ?

C. trav. L. 2312-8 - consultations ponctuelles et conséquences environnementales
C. trav. L. 2312-22 - périodicité annuelle à défaut d'accord
C. trav. L. 2312-18 - objet de la BDESE
C. trav. R. 2312-8 - BDESE, entreprises de moins de 300 salariés
C. trav. L. 2315-87 à L. 2315-91-1 - expertises récurrentes
C. trav. L. 2315-45 - commissions supplémentaires par accord
C. trav. L. 4133-1 à L. 4133-4 - alerte santé publique/environnement
ANI du 11 avril 2023 - transition écologique et dialogue social

C. trav. L. 2312-17 - consultations récurrentes et durabilité
C. trav. L. 2312-15 - information suffisante et recours au juge
C. trav. L. 2312-36 - contenu supplétif et accès BDESE
C. trav. R. 2312-9 - BDESE, entreprises d'au moins 300 salariés
C. trav. L. 2315-63 - formation économique et environnement
C. trav. L. 2312-60 - droits d'alerte du membre du CSE
C. trav. D. 4133-1 à D. 4133-3 - registre spécial
Ministère du Travail - information et consultation du CSE