

REPORTING DURABLE

Les nouvelles normes pour les entreprises

En application depuis le 1^{er} janvier (2024), une nouvelle directive européenne impose aux entreprises répondant aux critères de fournir chaque année un reporting de durabilité. En quoi cette directive consiste-t-elle exactement et comment les entreprises peuvent-elles anticiper son application ?

Éléments de réponse de Sophie Alexander, avocate spécialiste en droit fiscal à Marseille.

De nouveaux référentiels de normes de durabilité ont été récemment adoptés par la Commission européenne. Quels sont-ils et quels en sont les principaux enjeux ?

Sophie Alexander : La Directive Corporate Sustainability Reporting Directive ou directive « CSRD », adoptée par le Parlement européen le 10 novembre 2022, fait suite à la Non-Financial Reporting Directive (NFRD) instaurée par l'Union européenne en 2018, qui obligeait les entreprises de plus de 500 salariés à communiquer chaque année l'impact social et environnemental de leurs activités.

Avec la directive CSRD, ce sont désormais toutes les grandes entreprises dont le siège est établi dans l'Union européenne, ainsi que les entreprises non européennes qui réalisent une activité conséquente dans l'UE, qui devront rendre publiques des informations sur l'impact de leurs activités et sur les risques de durabilité auxquels elles sont exposées.

La directive CSRD instaure en effet la nécessité de fournir des informations détaillées, dans un langage commun, sur l'impact

environnemental, social et sur les droits humains dans les entreprises, en s'appuyant sur des critères issus des objectifs climatiques et sociaux de l'Union européenne.

Les nouvelles obligations européennes en matière d'information sur la durabilité seront donc appliquées à toutes les grandes entreprises et les PME, qu'elles soient cotées en Bourse ou non, et, par capillarité, à l'ensemble du tissu économique européen, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Quel est le calendrier de mise en application de la directive ?

S. A. : À partir du 1^{er} janvier 2024, sont concernées en premier lieu les entreprises qui publient déjà une déclaration de performance extra-financière. Il s'agit des entreprises cotées comptant plus de 500 salariés, et avec un chiffre d'affaires de plus de 40 M€ (ou 20 M€ de total de bilan).

À partir du 1^{er} janvier 2025, la directive inclura toutes les autres grandes entreprises européennes, c'est-à-dire celles qui remplissent deux des trois critères suivants : 250 salariés,

40 M€ de chiffre d'affaires ou 20 M€ de total de bilan.

À partir du 1^{er} janvier 2026, ce sera au tour des PME cotées sur un marché réglementé, à l'exception des microentreprises. Les PME appliqueront des normes de reporting allégées et auront la possibilité de différer leurs obligations deux années supplémentaires.

Enfin, à partir du 1^{er} janvier 2028, certaines grandes entreprises non européennes ayant un chiffre d'affaires européen supérieur à 150 M€ et une filiale ou succursale basée dans l'Union européenne devront mettre la directive en application.

Comment les entreprises peuvent-elles anticiper leur mise en conformité avec la directive ?

S. A. : La première étape, pour l'entreprise, est de définir ce qu'elle peut faire et ce qu'elle ne peut pas faire en la matière. En fonction de l'existence ou non d'instances représentatives



du personnel, elle élaborera, en relation avec son conseil, les différentes options qui se présentent à elle.

Elle devra, comme l'impose la loi, consulter son Comité Social et Économique pour tous les changements qui seront susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail de ses employés. Un exemple : la politique de réduction du papier nécessite de passer à la digitalisation de certains processus, donc cela implique des formations de personnel sur le digital. Certains grands principes ayant trait aux valeurs de l'entreprise seront négociés avec les organisations syndicales, comme les codes de conduite ou la politique liée aux sous-traitants.

L'application de la directive se fera en fonction de la relation de l'entreprise avec ses instances et également de son seuil d'avancement sur les sujets liés à la durabilité.

Dans tous les cas, cela nécessitera des adaptations au cas par

cas, et une grande réflexion en interne sur ce qui est faisable ou non, et à quelle échéance.

Il faut garder en tête qu'en termes d'image, il n'y a rien de pire pour une entreprise que de dire que l'on a mis en place tel ou tel principe sociétal ou durable alors que cela n'est pas mûr.

Dernière chose, il ne faut pas minimiser l'impact de l'application de cette loi sur la cohésion : l'entreprise a tout intérêt à présenter à ses salariés ces nouveaux référentiels de façon positive : elle se donnera ainsi des chances supplémentaires de susciter leur adhésion, notamment celle des plus jeunes.

Mais elle a également beaucoup à gagner en termes d'image. Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit, notamment pour ce qui concerne les valeurs de durabilité, peut être un moyen efficace de rétention, voire d'attrait de nouveaux talents. ●

Source : AMF

L'AVIS DE L'EXPERTE

SOPHIE ALEXANDER,
AVOCATE SPÉCIALISTE EN DROIT FISCAL
À MARSEILLE.



“L'accompagnement par l'avocat, spécialiste du droit, est indispensable.”

Pourquoi est-il recommandé, pour les entreprises, de se faire accompagner par des professionnels du droit pour appliquer cette nouvelle directive ?

S. A. : L'ensemble de ces normes a pour objectif de créer un cadre commun à la mise en place d'actions pour la préservation de l'environnement et de l'humain, contrôlé par des tiers, afin d'éviter l'écoblanchiment. L'application d'une directive comme la CSRD requiert les compétences cumulées de plusieurs professionnels qui proposeront le cadre juridique, statistique et informatif conforme à la réglementation et adapté à chaque entreprise. La colonne vertébrale de ces référentiels durables, c'est le droit.

Les avocats, chacun avec leurs spécialités, pilotent la mise en place de la réglementation. Pour avoir une parfaite compréhension, maîtrise et donc mise en œuvre des obligations à venir, l'accompagnement par l'avocat, spécialiste du droit, s'avère indispensable. Il dispose des compétences nécessaires à l'approche pragmatique et conforme des textes législatifs et il sera le chef d'orchestre de l'ensemble des acteurs de la CSRD : comités d'audit des entreprises, experts-comptables et agences de communication.