

3

Normes sociales

Table des matières

ESRS S1 – « Personnel de l’entreprise »

Q1 : Comment évaluer la matérialité des enjeux sociaux et des informations associées ?

Q2 : Quelle est la définition du personnel de l’entreprise ?

Q3 : Quelles informations sont exigées sur les caractéristiques des travailleurs salariés (S1-6) ?

Q4 : Quelles informations sont exigées sur les caractéristiques des travailleurs non-salariés (S1-7) ?

Q5 : Comment calculer le taux de couverture par des conventions collectives et le dialogue social (S1-8) ?

Q6 : Comment répondre à l’exigence relative aux salaires décents (S1-10) ?

Q7 : Comment répondre à l’exigence relative à la protection sociale des salariés (S1-11) ?

Q8 : Comment calculer les écarts de rémunération homme/femme et plus haut/médiane (S1-16) ?

Q9 : Quelles informations publier en matière de respect des droits humains (S1-17) ?

Q10 : Comment le devoir de vigilance s’articule-t-il avec les obligations de ESRS S1 ?

ESRS S1 – « Personnel de l'entreprise »

Q1 : Comment évaluer la matérialité des enjeux sociaux et des informations associées ?

ESRS S1 couvre une catégorie spécifique de parties prenantes (ou population), tout comme les autres normes sociales :

1. Le **personnel de l'entreprise** – ESRS S1 (cf. voir Q2 dans la fiche sur ESRS S1),
2. Les **travailleurs de la chaîne de valeur** – ESRS S2,
3. Les **communautés affectées** – ESRS S3, et
4. Les **consommateurs et utilisateurs finaux** – ESRS S4.

Les enjeux sociaux dans ESRS S1 sont regroupés en trois catégories :

1. Les **conditions de travail** (santé et sécurité, temps de travail, protection sociale, précarité, lutte contre le harcèlement, négociations collectives, dialogue social, liberté d'association),
2. L'**égalité de traitement et des chances** (diversité, parité, formation, personnes handicapées, écarts de rémunération), et
3. Les **droits humains fondamentaux** (travail des enfants, travail forcé, trafic d'êtres humains).

La **matérialité** de ces enjeux varie en fonction des législations et des pratiques sociales propres à chaque pays, ainsi que des spécificités des secteurs d'activité. Ainsi, la première étape consiste à localiser le personnel de l'entreprise, suivie de l'analyse des secteurs d'activité. Les critères à prendre en compte comprennent entre autres le nombre de travailleurs salariés et non-salariés, les coûts de la main d'œuvre, la flexibilité du temps de travail, la précarité, les compétences spécifiques, l'exposition aux risques d'accident. La bibliographie, y compris les normes sectorielles existantes (cf. voir Q2.2 dans la fiche sur ESRS 1), offre une première perspective sur les enjeux sociaux généralement pertinents selon les pays et les secteurs.

Les indicateurs sociaux seront généralement analysés comme matériels pour le personnel de l'entreprise :

1. Les **caractéristiques des salariés de l'entreprise** (S1-6) : elles sont systématiquement matérielles, présentant la cartographie de la main d'œuvre.
2. Les **caractéristiques des travailleurs non-salariés** (S1-7) : il est attendu d'estimer l'importance des travailleurs non-salariés par rapport au personnel total de l'entreprise. Si leur nombre estimé est faible et en l'absence d'impacts matériels en matière de droits humains, le sujet peut être considéré comme non matériel, à condition de l'indiquer. Si leur proportion est significative, les points de données exigés par S1-7 doivent être renseignés.
3. **Autres indicateurs** (S1-8 à S1-17) :

Pour la couverture des négociations collectives et le dialogue social (S1-8), la diversité, notamment la parité au niveau de la direction générale et répartition par

âge (S1-9), le paiement de salaires décents (S1-10), la protection sociale (S1-11), les personnes handicapées (S1-12), la formation (S1-13), la santé et sécurité au travail (S1-14), l'équilibre vie professionnelle / vie privée (S1-15), les écarts de rémunération (S1-16), et les atteintes aux droits de l'homme (S1-17), justifier la non-matérialité risque de s'avérer difficile lorsque les effectifs sont importants. Les entreprises avec des effectifs limités peuvent adapter leur reporting en tenant compte de la proportionnalité.

Les entreprises dont le personnel, y compris celui des filiales, est exclusivement situé en Europe pourraient éventuellement considérer que les informations relatives aux droits humains ne sont pas matérielles pour leur personnel. Il convient de noter que cette perspective ne préjuge pas de la matérialité de ces informations dans toutes les situations, mais qu'elle reflète plutôt une évaluation spécifique à la localisation géographique, étant donné que les législations relatives aux droits humains sont bien établies dans l'UE. Toutefois, les entreprises sont a priori tenues de couvrir ces informations en ce qui concerne les travailleurs de la chaîne de valeur au niveau des exigences sur les politiques, les actions et les cibles (aucun indicateur n'étant requis dans ESRS S2).

Certaines informations, telles que les négociations collectives, les salaires décents, la protection sociale et l'atteinte aux droits humains, peuvent être traitées de manière succincte lorsque les entreprises ont des pratiques sociales favorables et qu'aucun impact négatif matériel n'est identifié.

Q2 : Quelle est la définition du personnel de l'entreprise ?

Le personnel de l'entreprise comprend les travailleurs salariés et non-salariés de l'entreprise :

- les **travailleurs salariés**, c'est-à-dire ceux ayant un contrat de travail avec l'entreprise, incluent les travailleurs permanents (sans date de fin de contrat), temporaires (avec une date de fin de contrat prédéfinie), à temps plein (nombre d'heures de travail conforme à la durée légale du travail ou à celle prévue par la convention collective de l'entreprise), à temps partiel (nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale du travail ou à celle prévue par la convention collective de l'entreprise), et avec des horaires non garantis (sans garantie d'un nombre minimum ou fixe d'heures de travail). ESRS S1 précise en AR 56 que les définitions de permanent, temporaire, à horaires non garantis, à temps plein ou partiel dans les lois nationales relatives au travail priment.
- les **travailleurs non-salariés**, c'est-à-dire ceux n'ayant pas de contrat de travail avec l'entreprise, englobent les individus travaillant pour l'entreprise au travers de contrats de travailleurs indépendants et/ou de contrats avec des agences d'intérim ou de placement de personnel conformément au code NACE N78.³⁷

En ce qui concerne les stagiaires et les apprentis ils doivent être inclus dans les informations exigées par S1-6 sur les caractéristiques des salariés et dans les autres indicateurs sociaux pertinents, à l'exception du salaire décent si la législation des pays dans lesquels ils opèrent les considère comme disposant d'un contrat de travail.

³⁷ Les informations sur les travailleurs non-salariés ont pour objectif de fournir un aperçu de l'approche des entreprises en matière d'emploi, y compris l'ampleur et la nature des impacts découlant de leurs pratiques en la matière. Cela cible particulièrement les entreprises ayant largement recours à ces travailleurs et les situations de précarité auxquelles ces travailleurs peuvent être confrontés. Il est à noter que la définition de la GRI est plus large que celle des ESRS.

En France (et en Allemagne) par exemple, les **apprentis** sont considérés comme des salariés en raison de leur lien contractuel avec l'entreprise, établi par le contrat d'apprentissage / de professionnalisation.

En France, les **stagiaires** ne sont pas considérés comme des salariés, car leur relation avec l'entreprise est définie par une convention de stage. Pour favoriser la comparabilité, il nous semble important de spécifier leur nombre dans la description des travailleurs non-salariés conformément à S1-7, au titre des informations spécifiques à l'entreprise. Dans ce cas, seules les informations relatives à la santé et sécurité au travail (S1-14) et à la formation (S1-13) seraient requises.

Il est à noter que les **autres travailleurs travaillant sur site** ne font pas partie des travailleurs salariés ni des travailleurs non-salariés ; ils relèvent des travailleurs de la chaîne de valeur conformément à ESRS S2. Cependant, ESRS S1 contient un point de données relatif à la santé et la sécurité (S1-14) qui englobe les autres travailleurs travaillant sur site : le nombre de décès sur les sites opérationnels de l'entreprise.

Q3 : Quelles informations sont exigées sur les caractéristiques des travailleurs salariés (S1-6) ?

La publication des effectifs doit suivre les tableaux de l'AR 55 d'ESRS S1, détaillant le **nombre de salariés par sexe et par principaux pays** (50 salariés ou plus représentant au moins 10 % du nombre total). Bien que la méthode de calcul des travailleurs salariés soit laissée à la discrétion de l'entreprise, la moyenne annuelle des effectifs mensuels de l'exercice semble plus pertinente que la somme des effectifs à la fin de l'exercice en raison de sa représentativité au long de la période de reporting. Le calcul en équivalents temps plein (ETP) est présenté comme une alternative par rapport au calcul en effectifs, mais cette méthode n'est pas imposée.

Il est également nécessaire de publier la **répartition entre salariés permanents, temporaires et à horaires non garantis, ventilée par sexe**, la ventilation par région demeurant facultative, conformément au tableau de l'AR 55. La **répartition entre salariés à temps plein et à temps partiel** reste volontaire. Ces informations offrent une première indication du niveau de précarité du personnel. Le choix entre une publication en ETP ou en effectifs est laissé libre, mais, en cas de taux de rotation élevé des salariés, les ETP reflètent mieux la réalité de la gestion du personnel.

Enfin, il est requis de publier le **nombre de salariés ayant quitté l'entreprise** et le **taux de rotation des salariés** au cours de la période de référence. L'équation « effectifs à la clôture N-1 plus embauches moins départs de l'année N égal effectif à la clôture N » constitue un moyen efficace de décrire l'évolution des effectifs, mais elle n'est pas spécifiquement demandée. Il est important de noter que la méthode de calcul du taux de rotation diffère légèrement des pratiques habituelles : elle rapporte uniquement les départs de l'année aux effectifs (a priori ceux du début de la période de référence même si cela n'est pas précisé), et non pas la moyenne des départs et des arrivées aux effectifs. Ainsi, ce taux de rotation ne reflète pas le rythme de renouvellement des effectifs, en particulier en cas de forte croissance. La publication du taux de rotation incluant les arrivées peut être envisagée en complément sur une base volontaire en tant qu'informations spécifiques à l'entité.

Q4 : Quelles informations sont exigées sur les caractéristiques des travailleurs non-salariés (S1-7) ?

Il est nécessaire d'estimer la **proportion de travailleurs non-salariés** pour évaluer la matérialité des sous-enjeux associés.

Si la proportion des travailleurs non-salariés est significative par rapport à l'effectif total, leur **nombre** doit être publié. Cette information permettra d'offrir un aperçu de l'approche de l'entreprise en matière d'emploi, de fournir des informations contextuelles qui facilitent la compréhension d'autres exigences de publication.

La **méthode de calcul** n'est pas imposée, mais elle doit être expliquée. Selon les pratiques actuelles, il semble recommandé de privilégier le calcul en ETP ou, à défaut, en moyenne mensuelle des effectifs sur la période de reporting.

La **description des types de relation avec l'entreprise et de la nature des travaux effectués** n'est pas obligatoire, mais elle est recommandée (« *may disclose* ») si la proportion des travailleurs non-salariés dans les effectifs est significative.

Quels sont les indicateurs obligatoires pour les travailleurs non-salariés ?

Les indicateurs suivants sont obligatoires dans ESRS S1, à condition que les sous-enjeux associés soient matériels :

- **S1-7** : nombre total de non-salariés,
- **S1-14** : pourcentage de non-salariés couverts par le système de santé et de sécurité,
- **S1-14** : nombre de décès dus à des blessures et à des problèmes de santé liés au travail,
- **S1-14** : nombre et % d'accidents liés au travail,
- **S1-17** : nombre d'incidents de discrimination liés au travail,
- **S1-17** : nombre de plaintes liées à leurs droits sociaux et humains,
- **S1-17** : nombre d'incidents graves liés aux droits de l'homme,
- **S1-17** : nombre de violations de textes internationaux, et
- **S1-17** : montant total des amendes, sanctions et pénalités résultant d'incidents, de plaintes et de violations.

Q5 : Comment calculer le taux de couverture par des conventions collectives et le dialogue social (S1-8) ?

Pour évaluer le taux de couverture par des conventions collectives et le dialogue social, il est nécessaire de publier les **pourcentages des salariés couverts par des conventions collectives et par des représentants du personnel**, conformément au tableau de l'AR 70 d'ESRS S1. L'entreprise doit publier une répartition des informations sur les conventions collectives et les représentants du personnel par pays dans l'Espace économique européen ('EEE'), ainsi qu'une répartition des informations sur les conventions collectives par région hors EEE.

Le dialogue social est également illustré par l'existence d'un **accord sur la représentation du personnel** au sein d'un comité d'entreprise européen ou équivalent.

Q6 : Comment répondre à l'exigence relative aux salaires décents (S1-10) ?

Cette information, a priori matérielle pour la plupart des entreprises, peut être traitée en une phrase si tous les salariés perçoivent un salaire décent conformément aux indices de référence applicables (« *tous nos **salariés** perçoivent un **salaire décent**, conformément aux indices de référence applicables* »), notamment si l'entreprise opère dans des pays avec des minima sociaux (comme les pays de l'EEE appliquant les valeurs de la directive (UE) 2022/2041).

- Dans les **pays de l'EEE**, l'entreprise doit se référer au salaire minimum fixé par la législation ou par les négociations collectives. En France, cela se traduit par le respect du Salaire Minimum de Croissance ('SMIC'), tel que stipulé dans l'article L3231-2 du Code de travail, dont le montant est révisé annuellement par décret. En l'absence de salaire minimum fixé par la législation ou par les négociations collectives, l'entreprise doit utiliser un salaire de référence adéquat qui n'est pas inférieur au salaire minimum dans un pays voisin ayant un statut socio-économique similaire ou qui n'est pas inférieur à une norme internationale de référence commune telle que 60 % du salaire médian du pays et 50 % du salaire moyen brut.
- Dans les **pays en dehors de l'EEE**, l'entreprise doit comparer ses salaires les plus bas (part fixe, hors stagiaires et apprentis) (i) au niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent conformément aux législations internationales, nationales ou infranationales existantes, aux normes officielles ou aux conventions collectives en premier lieu, (ii) puis, à défaut, au salaire minimum national ou infranational établi par la législation ou la négociation collective, et (iii) enfin, en l'absence de ces deux critères, aux référentiels qui remplissent les conditions fixées par IDH Sustainable Trade (« [Roadmap on Living Wages, A Platform to Secure Living Wages in Supply Chains](#) »).

Dans les pays dans lesquels les salaires sont inférieurs à l'indice de référence, l'entreprise doit publier le **pourcentage de salariés percevant un salaire inférieur à l'indice de salaire décent applicable**.

Les **commentaires** permettant d'analyser et de mettre en perspective ces informations sont souhaitables bien qu'ils ne soient pas exigés dans la norme.

Q7 : Comment répondre à l'exigence relative à la protection sociale des salariés (S1-11) ?

Cette exigence, a priori matérielle pour la plupart des entreprises, peut être traitée en une phrase si tous les salariés sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une **protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie** (« *tous nos salariés sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à la maladie, au chômage, aux accidents du travail, aux congés parentaux et au départ à la retraite* »).

Si certains salariés ne sont pas couverts par une protection sociale, l'entreprise doit publier les **pays concernés**, tout en spécifiant les **types de salariés impliqués** et les **types d'événements majeurs de la vie** pour lesquels cette couverture n'est pas assurée pour chaque pays concerné.

Q8 : Comment calculer les écarts de rémunération homme/femme et plus haut/médiane (S1-16) ?

L'évaluation de l'**écart de rémunération entre hommes et femmes** repose sur le niveau moyen de rémunération horaire brute des salariés. Il est impératif d'expliquer la méthode de calcul de la rémunération brute horaire, notamment le choix entre les heures annuelles standard ou réelles et les bases de rémunération retenues. La constance de cette méthode est primordiale pour assurer une mesure cohérente de l'évolution de l'écart dans la durée. L'entreprise est tenue d'inclure les résultats des deux périodes de reporting précédentes.

L'évaluation de l'**écart de rémunération entre la rémunération la plus haute et la médiane** repose sur la base de la rémunération annuelle totale. La rémunération totale inclut les avantages en espèces³⁸, les avantages en nature, et les incitations à long-terme³⁹. Il est recommandé d'être transparent concernant la rémunération la plus élevée, en explicitant ce qui est pris en compte et ce qui ne l'est pas. La rémunération médiane représente la valeur qui divise l'ensemble des rémunérations individuelles en deux séries d'effectif équivalent. Par exemple, pour un effectif de 1 000 salariés, la médiane sera la rémunération annuelle totale du 500^e salarié ayant la rémunération la plus élevée. Pour les entreprises opérant dans des pays avec des devises et des pouvoirs d'achat très différents, un calcul ajusté de ces effets est recommandé (« *may disclose* »), surtout pour les plus grandes entreprises. La permanence des méthodes de calcul est cruciale pour mesurer la réduction de ces écarts dans la durée.

Les **commentaires** permettant d'analyser et de mettre en perspective ces informations sont demandés si nécessaire.

Q9 : Quelles informations publier en matière de respect des droits humains (S1-17) ?

L'entreprise doit publier les indicateurs suivants :

- le **nombre d'incidents de discrimination**⁴⁰, y compris de harcèlement, identifiés au cours de la période de référence,
- le **nombre de plaintes relatives aux enjeux sociaux et de respect des droits humains** déposées via les mécanismes d'alerte et/ou auprès des points de contact nationaux pour les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique ('OCDE') à l'intention des entreprises multinationales (à l'exclusion des cas de discrimination),
- le **montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages** résultant des incidents et plaintes mentionnés ci-dessus.

Le cas échéant, le **nombre d'incidents liés au travail forcé, à la traite des êtres humains ou au travail des enfants**⁴¹, ainsi que les **montants associés**, doivent être isolés dans les

³⁸ Les avantages en espèces incluent le salaire de base (salaire), les indemnités en espèces, les bonus, les commissions, la participation aux bénéfices en espèces, et les autres formes de paiements en espèces variables.

³⁹ Les incitations à long terme peuvent inclure, entre autres, l'attribution d'options d'achat d'actions, les attributions en espèces à long-terme, le changement de valeur de la pension, etc.

⁴⁰ Ces incidents désignent des événements survenant au travail, susceptibles ou ayant effectivement entraîné des problèmes de santé, et liés à la discrimination. Ils sont enregistrés sous la forme d'une action en justice ou d'une plainte signalée à (ou identifiée par) l'entreprise. La discrimination se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison d'une caractéristique particulière qu'elle possède, liée au sexe, la race ou l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, et d'autres formes de discrimination couvertes par le droit européen et national.

⁴¹ Ces incidents sont identifiés conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail ('OIT') sur les principes et droits fondamentaux au travail, ou aux Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

deux informations précédentes. Ces incidents graves, concernant les effectifs de l'entreprise, peuvent provenir de sources diverses telles que les procédures judiciaires, les rapports publics ou les médias, à condition que l'entreprise n'en conteste pas les circonstances.

Si aucun **incident grave lié aux droits humains** (travail forcé, traite des êtres humains ou travail des enfants) ne s'est produit, l'entreprise doit le mentionner.

Q10 : Comment le devoir de vigilance s'articule-t-il avec les obligations de ESRS S1 ?

Le **devoir de vigilance**, tel qu'énoncé dans l'article L225-102-4 du code de commerce, s'applique aux plus grandes entreprises soumises à la CSRD, étant donné que ses seuils sont plus élevés. Il porte sur les sujets environnementaux, de santé et sécurité, et de droits humains sur toute la chaîne de valeur, comme les ESRS. L'intersection avec ESRS S1 concerne uniquement la santé et sécurité, et les droits humains appliqués aux effectifs de l'entreprise, le reste de la chaîne de valeur étant couvert par ESRS S2 à S4.

Les **mesures de vigilance** qui peuvent contribuer à ESRS S1 sont les suivants :

Mesure de vigilance	Correspondance avec ESRS S1
La cartographie des risques liée au devoir de vigilance	La cartographie est plus granulaire que l'analyse de double matérialité (obligations de ESRS S1 relatives à ESRS 2 SBM 3). Elle doit l'alimenter en regroupant les risques locaux par grand enjeu social. Par exemple, si l'entreprise a identifié des sites de plusieurs filiales où le droit d'association n'est pas respecté, ce sous-sous-enjeux doit être considéré comme matériel.
Les procédures d'évaluation des filiales, les actions d'atténuation et de prévention, et le dispositif de suivi de ces actions	Les évaluations, actions et le suivi peuvent alimenter les plans d'actions requis par S1-3 et S1-4.
Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	Le mécanisme peut contribuer au processus d'interaction avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants sur les impacts (S1-2) ainsi que sur les incidents, plaintes et atteintes graves aux droits humains (S1-17).
Le compte-rendu de la mise en œuvre du plan de vigilance	Le compte-rendu dans le rapport de gestion peut faire l'objet au choix d'un tableau de correspondance avec l'état de durabilité ou d'une incorporation par référence dans l'état de durabilité.