

Un accord collectif peut-il prévoir des critères ESG (RSE) obligatoires pour une branche ?

Réponse courte

Un accord collectif de branche au Luxembourg peut prévoir des critères ESG (RSE) obligatoires, à condition que ces critères relèvent du champ de la négociation collective défini par le Code du travail. Les clauses ESG doivent concerner des matières telles que les conditions de travail, la formation professionnelle, la santé et sécurité, l'égalité de traitement ou la protection de l'environnement sur le lieu de travail, et présenter un lien direct avec l'organisation du travail ou les conditions d'emploi.

Les obligations ESG insérées dans l'accord ne doivent pas contrevenir à des dispositions légales impératives, ni porter atteinte à la liberté d'entreprendre ou aux droits fondamentaux des salariés. Les clauses doivent être précises, vérifiables, applicables à toutes les entreprises de la branche, et assorties de modalités de suivi, de contrôle et de sanction, avec dépôt et publication auprès de l'ITM pour opposabilité.

Définition

Les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance), également appelés Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), désignent un ensemble d'exigences visant à intégrer des préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance dans la gestion des entreprises. Au Luxembourg, un accord collectif de travail est un acte négocié entre organisations syndicales représentatives et employeurs ou groupements d'employeurs, applicable à une branche ou un secteur déterminé, qui fixe les conditions de travail, d'emploi et certaines obligations des parties.

Un accord collectif peut ainsi servir de cadre pour l'introduction de normes ou d'objectifs relatifs à la politique sociale, à la protection de l'environnement, à la gouvernance interne et à l'égalité de traitement, dans la mesure où ces éléments sont liés à la relation de travail.

Conditions d'exercice

L'introduction de critères ESG obligatoires dans un accord collectif de branche est possible à condition de respecter le champ matériel de la négociation collective tel que défini par le Code du travail luxembourgeois. Les clauses ESG doivent porter sur des matières relevant de la compétence des partenaires sociaux, telles que les conditions de travail, la formation professionnelle, la santé et sécurité, l'égalité de traitement et la protection de l'environnement sur le lieu de travail.

Les obligations ESG ne doivent pas contrevenir à des dispositions légales impératives, ni porter atteinte à la liberté d'entreprendre ou aux droits fondamentaux des salariés. Toute clause doit présenter un lien direct avec l'organisation du travail ou les conditions d'emploi, conformément à l'article L.162-2 du Code du travail.

Modalités pratiques

Pour intégrer des critères ESG obligatoires dans un accord collectif de branche, les partenaires sociaux doivent rédiger des clauses précises, vérifiables et applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord. Ces critères peuvent concerner, par exemple, la réduction de l'empreinte environnementale sur le lieu de travail, la promotion de la diversité, la prévention des discriminations ou la transparence dans la gouvernance interne.

L'accord doit prévoir des modalités de suivi, de contrôle et de sanction en cas de non-respect des engagements ESG. Il est nécessaire d'assurer la traçabilité des actions entreprises et de permettre un contrôle effectif par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou par les commissions paritaires de branche. L'accord doit également être déposé auprès de l'ITM et publié pour être opposable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier la concertation avec les représentants du personnel et les organisations syndicales lors de la négociation de critères ESG, afin d'assurer leur acceptabilité et leur effectivité. Les partenaires sociaux doivent veiller à ce que les obligations ESG ne créent pas de discrimination directe ou indirecte, ni de désavantage disproportionné pour certaines catégories d'entreprises, notamment les PME.

Il est conseillé de prévoir des dispositifs d'accompagnement, tels que des formations ou des outils de reporting, pour faciliter la mise en œuvre des engagements ESG. Les clauses doivent être rédigées de manière à permettre une évaluation objective et transparente de leur respect, et à garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

• Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.162-2](#) : Définition du contenu possible des conventions et accords collectifs, incluant les conditions de travail, d'emploi, d'organisation du travail, la politique sociale, la formation professionnelle, la santé et sécurité, l'égalité de traitement et la protection de l'environnement.
- Article [L.162-3](#) : Compétence des partenaires sociaux et limites de la négociation collective.
- Article [L.162-12](#) : Dépôt et publication des accords collectifs auprès de l'ITM.
- Article [L.251-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination.
- Article [L.312-1](#) et suivants : Consultation et information des représentants du personnel.

• Principes généraux :

- Respect de la liberté d'entreprendre, des droits fondamentaux et de la non-discrimination.
- Obligation de traçabilité et de contrôle des engagements collectifs.

La rédaction de clauses ESG dans un accord collectif de branche nécessite une attention particulière à leur conformité légale, à leur applicabilité concrète et à la traçabilité des engagements. Il est fortement recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé avant la finalisation de telles dispositions, et d'assurer l'encadrement humain du suivi des engagements ESG.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.