

Comment les obligations ESG influencent-elles la définition et le suivi des KPI RH au Luxembourg ?

Réponse courte

Les obligations ESG influencent la définition et le suivi des KPI RH au Luxembourg en imposant l'intégration de critères sociaux et de gouvernance dans les indicateurs suivis, tels que la diversité, l'égalité de traitement, la santé et sécurité au travail, la formation professionnelle et les conditions de travail. Les entreprises concernées doivent identifier, collecter et publier des données RH fiables et vérifiables, en assurant leur transparence et leur conformité avec la législation, notamment la loi du 15 décembre 2016 et l'article 1730-1 du Code des sociétés commerciales.

La conformité implique la mise en place de procédures internes de contrôle, d'audit et de traçabilité des données, ainsi que la collaboration entre les départements RH, juridique, financier et informatique. Les responsables RH doivent intégrer ces KPI dans leurs outils de pilotage, former les managers à leur collecte et analyse, et documenter l'ensemble des processus pour anticiper les évolutions législatives et éviter les sanctions administratives.

Définition

Les obligations ESG (Environnement, Social, Gouvernance) regroupent l'ensemble des exigences légales imposant aux entreprises de prendre en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur gestion et leur reporting.

Dans le domaine des ressources humaines, ces obligations se traduisent par l'intégration de critères sociaux et de gouvernance dans la définition et le suivi des indicateurs clés de performance (KPI) RH.

Les KPI RH concernés incluent notamment ceux relatifs à la diversité, à l'égalité de traitement, à la santé et sécurité au travail, à la formation professionnelle continue, ainsi qu'aux conditions de travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, les obligations ESG applicables aux entreprises découlent principalement de la loi du 15 décembre 2016 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, modifiée en dernier lieu en 2024.

Cette législation impose aux entreprises répondant à certains critères de taille (notamment plus de 500 salariés, ou seuils de bilan et de chiffre d'affaires) de publier des informations sur leurs politiques, résultats et risques en matière sociale et de gouvernance, incluant des données RH précises.

Les entreprises doivent également respecter les obligations du Code du travail en matière d'égalité de traitement, de santé et sécurité au travail, et de formation professionnelle, qui s'appliquent à tous les employeurs, indépendamment de leur taille.

Modalités pratiques

La mise en conformité avec les obligations ESG implique l'identification, la collecte et le suivi régulier de KPI RH pertinents, en lien direct avec les exigences légales.

Les indicateurs à suivre incluent, entre autres :

- le taux de rotation du personnel,
- la répartition hommes/femmes,
- le nombre d'accidents du travail,
- le taux d'absentéisme,
- le nombre d'heures de formation par salarié,
- les indicateurs relatifs à la diversité et à l'inclusion.

Les données doivent être fiables, vérifiables et présentées de manière transparente dans le rapport de gestion ou dans un rapport distinct, conformément à l'article 1730-1 du Code des sociétés commerciales.

Les entreprises doivent mettre en place des procédures internes de contrôle, d'audit et de traçabilité des données RH publiées dans le cadre des obligations ESG, en assurant l'encadrement humain des processus automatisés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer les KPI RH liés aux obligations ESG dans le système de pilotage RH dès la conception des tableaux de bord, afin d'assurer la cohérence et la conformité des données publiées.

Les responsables RH doivent collaborer étroitement avec les départements juridique, financier et informatique pour garantir la fiabilité, la sécurité et la conformité des données, notamment au regard de la protection des données à caractère personnel.

Il convient de privilégier des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'évolution des politiques sociales (égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, bien-être au travail).

L'implication de la direction générale et la formation des managers à la collecte et à l'analyse des données ESG sont essentielles pour garantir la fiabilité des KPI RH.

Il est conseillé de documenter l'ensemble des processus de collecte et de reporting, de consulter les représentants du personnel lorsque cela est requis, et de prévoir des audits internes réguliers pour anticiper les évolutions législatives.

Cadre juridique

Les obligations ESG en matière de KPI RH reposent principalement sur :

- la loi du 15 décembre 2016 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, modifiée,
- l'article 1730-1 du Code des sociétés commerciales,
- la loi modifiée du 28 juillet 2011 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,
- les articles L.245-1 et suivants du Code du travail relatifs à la santé et sécurité au travail,
- les articles L.541-1 et suivants du Code du travail relatifs à la formation professionnelle continue,
- les articles L.414-1 et suivants du Code du travail relatifs à la consultation et à l'information des représentants du personnel.

La Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) assure le contrôle du respect de ces obligations pour les sociétés cotées. Toute omission ou inexactitude dans la publication des informations ESG peut entraîner des sanctions administratives et engager la responsabilité de l'employeur.

La conformité aux obligations ESG doit être anticipée et intégrée dans la stratégie RH globale. Un défaut de suivi ou de publication des KPI RH requis expose l'entreprise à des sanctions administratives et à un risque de réputation.

Il est recommandé de procéder à un audit interne régulier des indicateurs ESG, de mettre à jour les procédures en fonction de l'évolution de la législation luxembourgeoise, et de garantir la traçabilité des données RH.

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.