

KU LEUVEN

HIVA

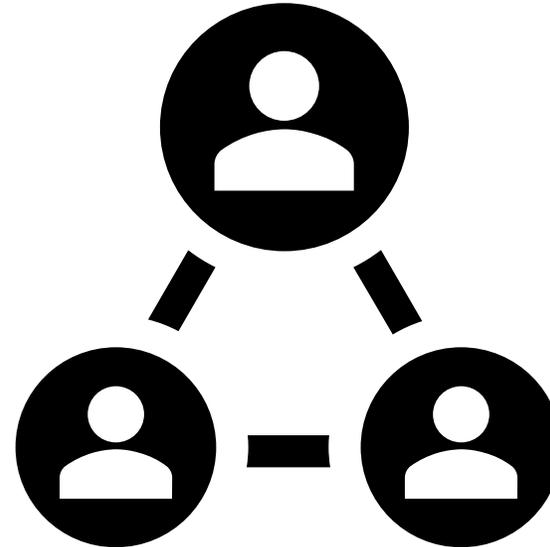
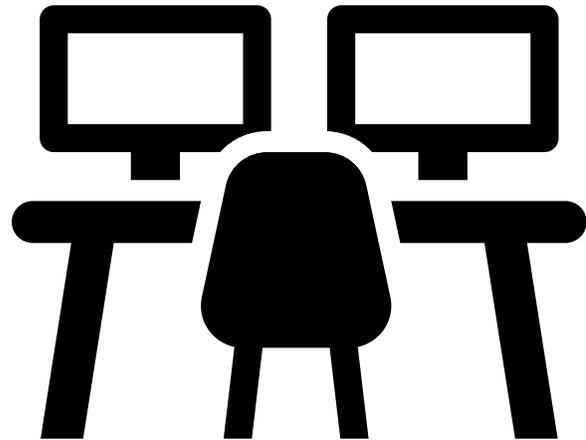
ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

La CSRD et la concertation sociale au niveau de l'entreprise

Journée d'étude du CCE - 1er octobre 2024

Huib Huyse, HIVA-KU Leuven

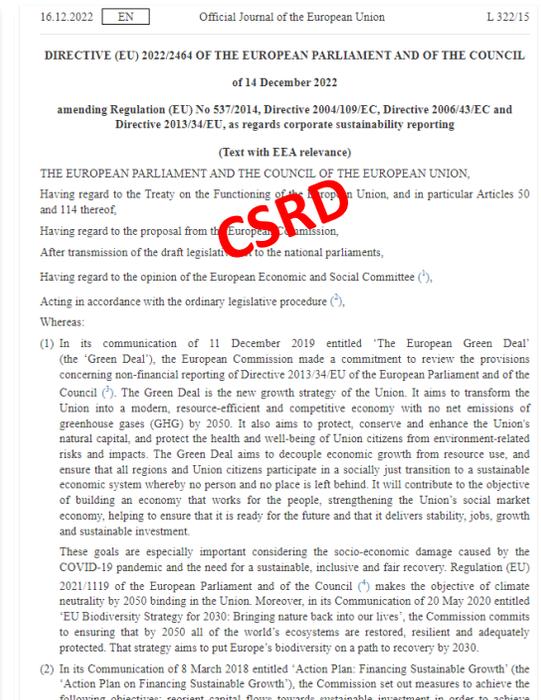
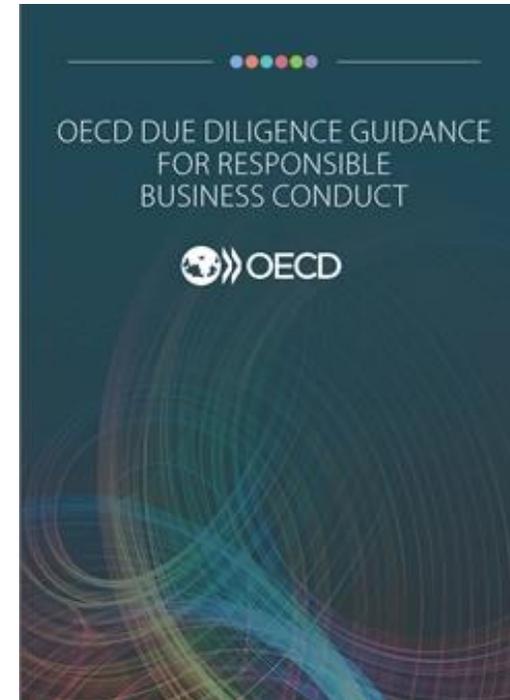
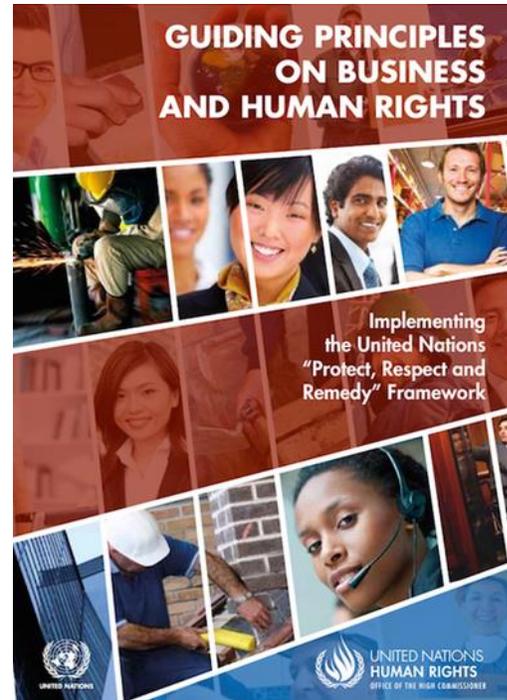
De la NFRD à la CSRD ?



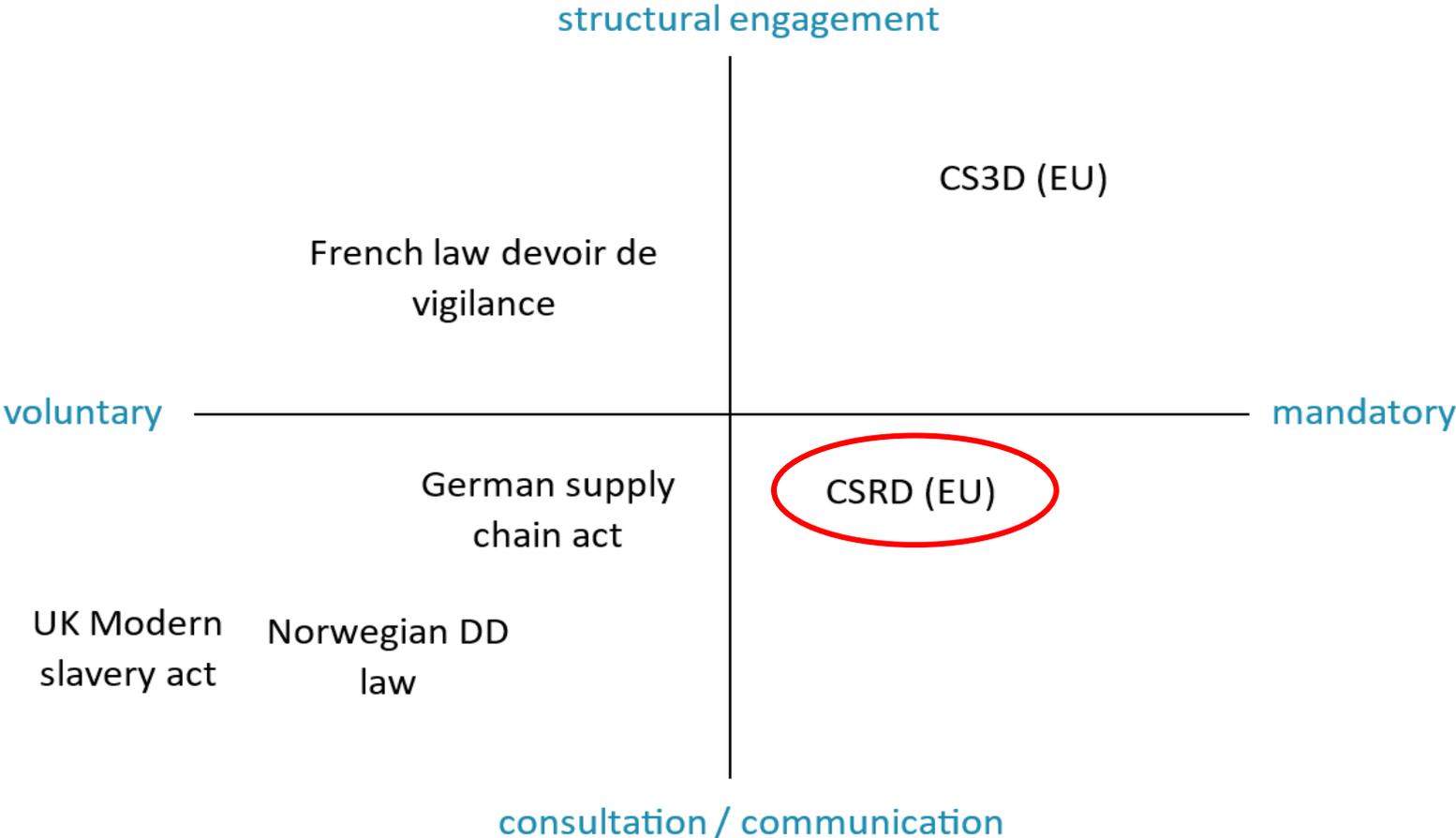
La CSRD définit les **droits à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs**, et renvoie explicitement à la **concertation sociale**.

Pourquoi impliquer les parties prenantes ?

- **Expertise et accès aux réseaux** pour identifier et traiter les risques en matière de droits de l'homme
- **Responsabilité et transparence**
- Améliorer (l'accès à) **des mesures de restauration**
- Satisfaire aux **normes et attentes internationales**



Un intérêt croissant pour l'implication des parties prenantes



Implication des parties prenantes et concertation sociale dans la CSRD

CSRD : implication des parties prenantes vs concertation sociale

	Implication des parties prenantes	Concertation sociale
Formulaire	De l'information et de la consultation sans engagement à la coopération structurelle	Conseil d'entreprise CPPT
Cadre réglementaire	Transposition CSRD Directive européenne 2022/2464	Législation existante Loi CE (1948) / AR IEF (1973) / Code de gouvernance d'entreprise (2020)
Type d'acteurs	Parties prenantes <i>Personnes, groupes ou organisations extérieurs à l'entreprise, qui peuvent influencer l'entreprise (utilisateurs des déclarations de durabilité) ou être influencés par l'entreprise (affected stakeholders).</i>	Syndicats belges
Localisation des acteurs	International	Société travailleurs belges (Europe pour le CE européen)

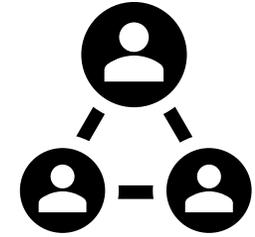
Concertation sociale au niveau de l'entreprise

Les conseils d'entreprise* (works councils)

- Impliqués dans les politiques sociales, économiques et financières de l'entreprise
- Composition paritaire : représentants des employeurs et des travailleurs
- Les thématiques liées à la durabilité relèvent des droits d'information et de consultation :
 - Informations économiques et financières (EFI)
 - Rôle du réviseur d'entreprise

SCHEMA BEVOEGDHEDEN ONDERNEMINGSRAAD	
BEVOEGDHEDEN INZAKE INFORMATIE- EN ADVIESRECHT	BEVOEGDHEDEN INZAKE INFORMATIE AAN HET PERSONEEL
<ul style="list-style-type: none"> • Economische en financiële informatie, overheidssteun, sluiting van een onderneming of een afdeling; • Tewerkstellingsbeleid, arbeidsvoorwaarden en -organisatie, beroepsopleiding en -omscholing, individueel opleidingsrecht en opleidingsplannen, personeelsbeleid, onthaal, aanwervingscriteria, achterstallige betalingen; • Invoering van nieuwe technologieën; • Functieclassificatie; • Structurele ondernemingswijziging; • Faillissement; • Nachtarbeid. 	<p>Werknemersvertegenwoordigers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verplichte voorlichting van de werknemers over de economische en financiële informatie; • Voorlichting over de andere activiteiten van de ondernemingsraad. <p>Werkgeversvertegenwoordigers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanplakking van de agenda en de werkzaamheden (verslag) van de ondernemingsraad
BEVOEGDHEDEN INZAKE CONTROLERECHT	BESLISSINGSBEVOEGDHEDEN
<ul style="list-style-type: none"> • Overheidshulp bij tewerkstelling; • Sociale en industriële wetgeving; • Sociale herklassering van gehandicapten; • Startbaanovereenkomsten; • Opschorting van de uitvoering van het arbeidscontract. 	<ul style="list-style-type: none"> • Huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad; • Het arbeidsreglement; • Jaarlijks verlof en vervanging van feestdagen; • Beheer van de maatschappelijke werken; • De bedrijfsrevisor; • Planning betaald educatief verlof (Vlaams opleidingsverlof); • Planning loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof; • Criteria voor collectieve aanwerving/ontslag; • Keuze van outplacementbureau; • Bescherming van loon; • Aanvullend pensioen.

La CSRD souligne l'importance de la concertation sociale



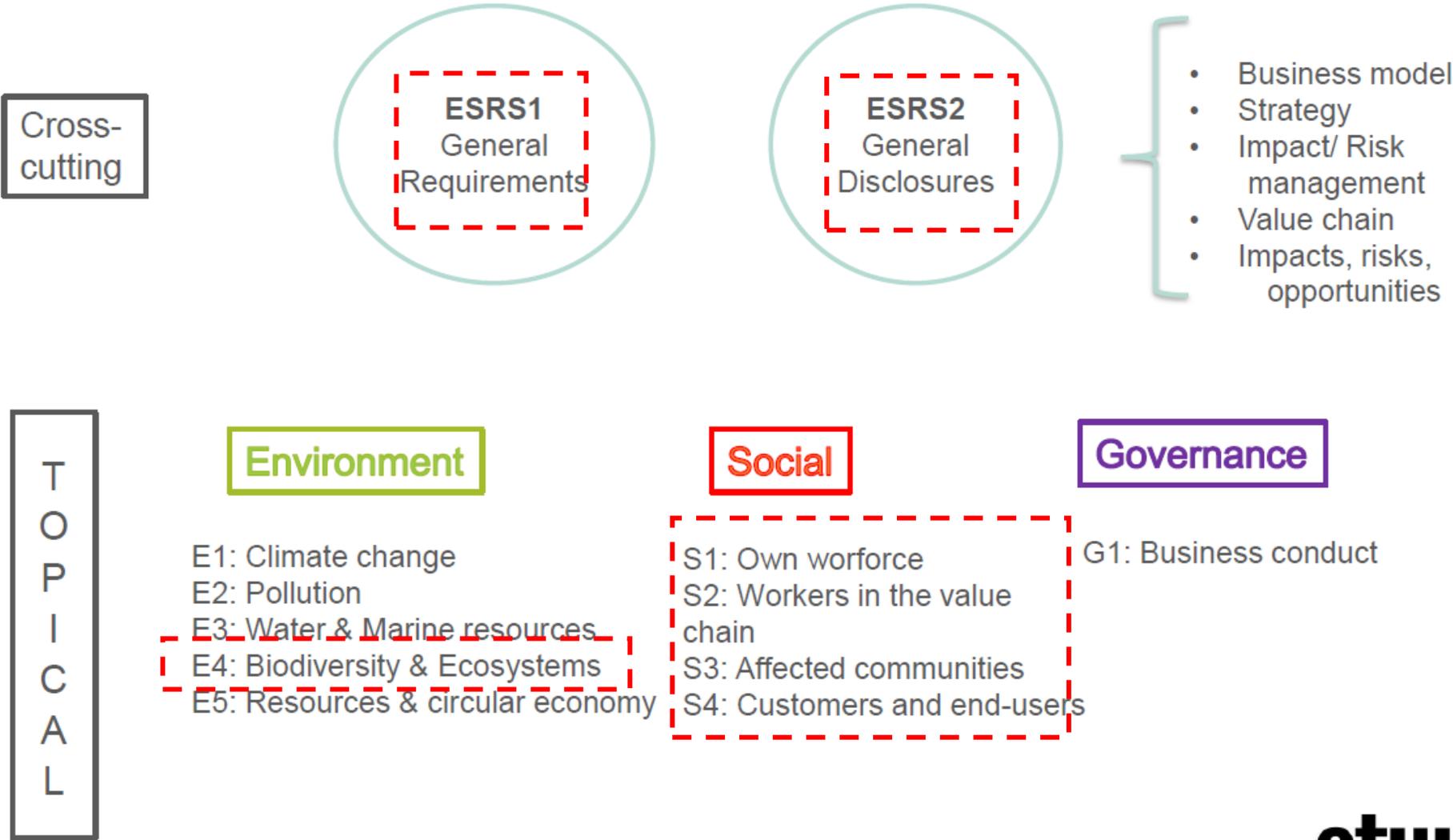
Le considérant 52 introduit l'importance du dialogue social

"Les États membres devraient veiller à ce que l'information en matière de durabilité soit réalisée dans le respect des droits des travailleurs à l'information et à la consultation. La direction de l'entreprise devrait dès lors informer les représentants des travailleurs au niveau approprié et discuter avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. Cela implique d'instaurer, aux fins de la présente directive modificative, un dialogue et un échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de la direction qui pourrait être plus approprié, à des moments, selon des modalités et avec des contenus qui permettraient aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis. Leur avis devrait être communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés".

L'article 19.5 inscrit le dialogue social dans la directive

"La direction de l'entreprise informe les représentants des travailleurs au niveau approprié et discute avec elle des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. L'avis des représentants des travailleurs est communiqué, le cas échéant, aux organes d'administration, de direction ou de surveillance concernés."

Normes de reporting CSRD- ESRS : implication des parties prenantes



etui.

Implication des parties prenantes : en résumé

- ESRS 1 - General requirements
- ESRS 2 - General disclosures
 - ESRS 2 GOV-2 (draft)
 - ESRS 2 SBM-2 (draft) : Interests and views of stakeholders
 - ESRS 2 IRO-1 (draft)
 - ESRS 2 DC-P (draft)
- Topical ESRS (draft): stages and purposes throughout the due diligence process

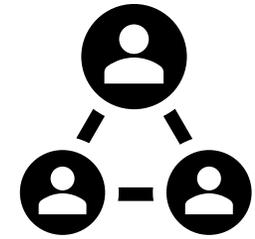
Parties prenantes (stakeholders) dans la CSRD

(Définies dans les normes ESRS (draft) : ESRS 1 – Exigences générales - Art. 26)

- **Parties prenantes touchées (« affected stakeholders »)**
 - Travailleurs propres
 - Travailleurs dans la chaîne de valeur
 - Communautés touchées
 - Consommateurs et utilisateurs finaux
 - La nature comme « partie prenante silencieuse »
- **Utilisateurs des rapports sur la durabilité**
 - Investisseurs, établissements de crédit et assureurs
 - Syndicats et autres organisations de la société civile
 - Administrations publiques et universitaires
 - Partenaires commerciaux (fournisseurs, ...)

Implication des parties prenantes : généralités

(ESRS 1 définitions, et Art 3.1/3.3)



- **Implication des parties prenantes ?**

« Un processus continu d'interaction et de dialogue entre l'entreprise et ses parties intéressées qui permet à l'entreprise d'entendre leurs intérêts et préoccupations, de les comprendre et d'y répondre. »

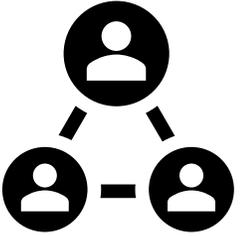
- **Focus principalement sur l'analyse de la matérialité**

- AR1 : « recueillir des avis ou des retours sur ses conclusions concernant les impacts, risques et opportunités matériels. »

- AR4b : « identification des impacts réels et potentiels (négatifs comme positifs), y compris au moyen d'un dialogue avec les parties prenantes et les experts. »

- Références également à une **implication plus large en matière de devoir de diligence**, par exemple en ce qui concerne l'accès aux voies de recours.

ESRS 2 : « Travailleurs dans les chaînes de valeur » : informations générales à publier



ESRS 2 SBM-2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes

9 : « Lorsqu'elle applique le paragraphe 43 d'ESRS 2 SBM-2, l'entreprise **indique la manière dont les intérêts, les points de vue, les droits et les attentes de ses travailleurs de la chaîne de valeur, y compris le respect des droits de l'homme, sont susceptibles d'être concernés par des impacts matériels de l'entreprise et façonnent sa stratégie et son modèle économique.** Les travailleurs de la chaîne de valeur constituent un groupe clé de parties prenantes affectées. »

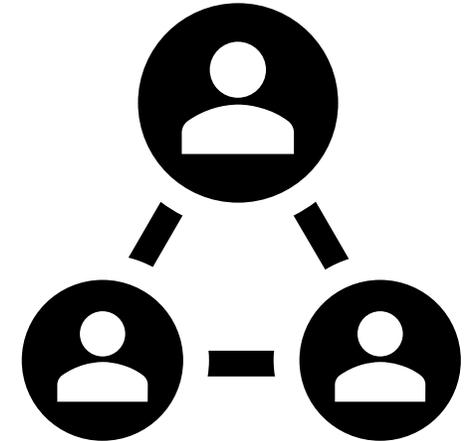
AR 5. «L'entreprise peut communiquer les **points de vue des représentants légitimes (syndicats ou conseils d'entreprise)** des travailleurs de la chaîne de valeur affectés par des impacts matériels (réels ou potentiels), ou des intermédiaires de confiance qui ont une **connaissance de leur situation.** »

S2-3 - Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations

27 : « L'entreprise décrit : (d) la manière dont l'entreprise surveille et suit les questions soulevées et traitées, et **dont elle garantit l'efficacité des canaux, en précisant si elle y associe les parties prenantes** qui sont les utilisateurs auxquels ces canaux sont destinés. »

Perspective ETUI : Rôle des syndicats dans la publication d'informations sur la durabilité

1. Cartographier les activités des entreprises et la chaîne de valeur
2. Identifier les stakeholders (parties prenantes)
3. Identifier les impacts négatifs et positifs importants / « matériels » (analyse de matérialité)
4. Prioriser les questions de durabilité
5. Déterminer ce qu'il faut inclure dans le rapport annuel



Implication des parties prenantes > rapports sur la durabilité

Policy brief

TOWARDS WORKER-CENTERED HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE (HRDD)

Dr. Huib Huysse
Research supported by ACV-CSC in the framework of the research chair Decent Work and the SDGs 2020

Published by
KU Leuven
HVA - ONDERZOEKINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 3300, 3000 Leuven, België
hvu@kuleuven.be
http://hiva.kuleuven.be

KU LEUVEN **HVA** **ACV-CSC INTERNATIONAL** **WSM**
ONDERZOEKINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING We Social Movements

© 2021 HVA-EU Leuven
No part of this publication may be reproduced and/or made public by means of printing, photocopying, recording or any other means without the prior written permission of the publisher.

cnv Internationaal



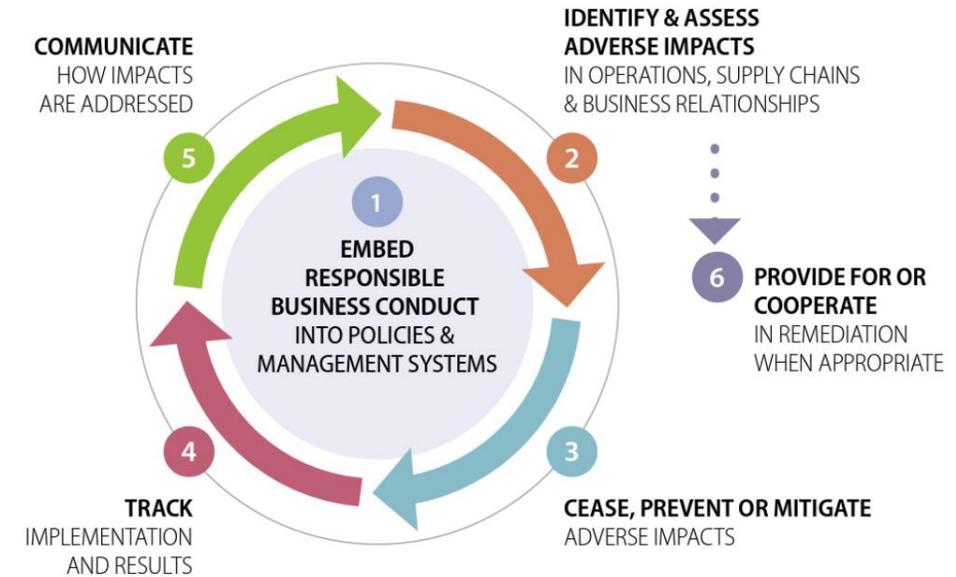
How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights

Tool
Betekenisvolle stakeholderdialog
In 9 stappen naar een betekenisvolle dialoog

SEER



| Inleiding | Self-assessment | Stappen | Aanloop | Voorbereiding | Uitvoering | Afsluiting | Calafon |

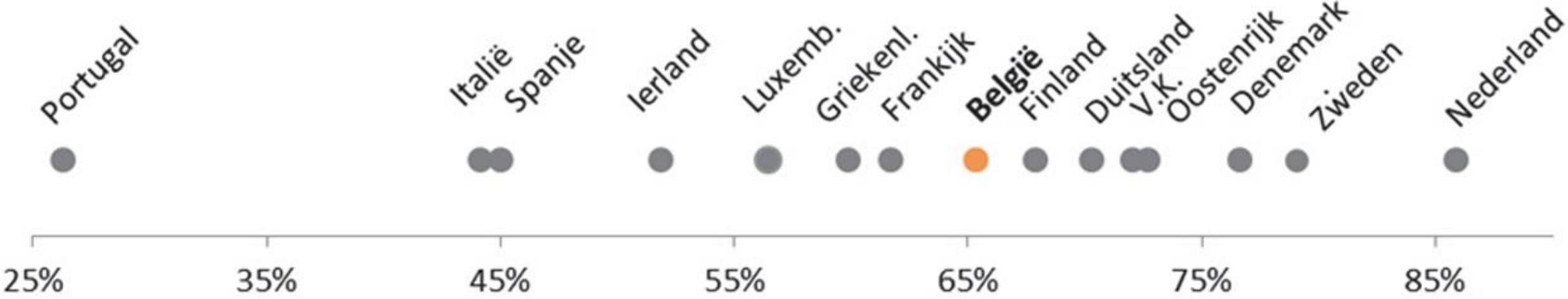


La concertation sociale en Belgique : prête pour la CSRD ?

Volet IEF dans les conseils d'entreprise : expériences des travailleurs et des employeurs*.

- **Importance des IEF** : évaluation par les représentants
 - Travailleurs : pour 87%, très ou extrêmement important
 - Employeurs : pour 54%, très ou extrêmement important (et pour 35%, plutôt important)
- **Rôle du réviseur d'entreprise** dans les IEF : évaluation par les représentants
 - Travailleurs : pour 82%, très ou extrêmement important
 - Employeurs : pour 46%, très ou extrêmement important (et pour 38%, plutôt important)
- **Qualité du processus IEF** (compétences des représentants des travailleurs, intérêt des employeurs, informations fournies conformes aux exigences prescrites)
 - Processus qualitatif selon 3 critères : 42%
 - Qualité de base des infos, mais faible intérêt de l'employeur : 33 %.
 - Qualité de base des infos, mais connaissances limitées travailleurs : 15

Meer dan eenmaal EFI verstrekt aan werknemersvertegenwoordigers, EU 15-landen, ECS 2009



La CSRD et la concertation sociale : des opportunités mutuelles

- ✓ **Une longue tradition** de concertation sociale
- ✓ La CSRD donne un **nouvel élan** pour renforcer le reporting en matière de durabilité via la concertation sociale
- ✓ La concertation sociale peut accroître le **soutien interne** à la durabilité : au-delà de l'externalisation à des consultants / au-delà de la « bulle de durabilité » interne
- ✓ **Attention portée par les réviseurs** à l'implication des parties prenantes : la concertation sociale comme indicateur que l'entreprise la prend au sérieux (mieux que la pratique des enquêtes en ligne auprès des parties prenantes).
- ✓ Le **cadre réglementaire** actuel offre un peu plus d'opportunités pour les thèmes environnementaux au CE que pour les thèmes sociaux et de gouvernance.
- ✓ **La CSRD comme préparation à la CS3D** ? La CS3D fixe des attentes supplémentaires (type d'implication dans les différentes phases du cycle HRDD)

Défis / ambiguïtés

- Traduire les **nouvelles attentes sociales** en concertation sociale : nouveaux thèmes et mécanismes
- **Expertise et capacité limitées** du côté des travailleurs et des employeurs :
 - Travailleurs : la formation et la recherche sont lancées, mais les besoins sont importants et les ressources limitées
 - Employeurs :
 - Entreprises couvertes par la CSRD : nécessite plus d'interaction que la pratique courante (via par exemple l'externalisation à des consultants)
 - Impact indirect sur les PME de moins de 50 salariés
- **Cadre réglementaire CE (1973)** : offre (trop) peu de soutien aux questions de durabilité



Conclusions

- La CSRD définit des **attentes** explicites en matière d'implication des parties prenantes, et plus particulièrement en ce qui concerne le rôle de la **concertation sociale**.
- La pratique actuelle de la concertation sociale constitue une **base solide**, mais comporte des **points d'attention** importants :
 - Nouveaux thèmes et nouvelles approches : trial & error, en mettant l'accent sur les processus d'apprentissage
 - Mobilisation de l'expertise et des ressources du côté des travailleurs et des employeurs
 - Attention aux PME
 - Besoin de réviser le cadre réglementaire existant ?

Des questions ?

Huib.huyse@kuleuven.be
HIVA-KU Leuven