

## 1267 Reporting de durabilité (CSRD) : les normes communes d'information (ESRS) portant sur la santé et la sécurité au travail

Camille PRADEL,

docteur en droit, avocat au barreau de Paris

Perle PRADEL-BOUREUX,

docteur en droit, avocat au barreau de Paris

Virgile PRADEL,

docteur en droit, avocat au barreau de Paris

La directive du 14 décembre 2022 dite « directive CSRD » est entrée en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ce texte harmonise l'information extra-financière des entreprises. Celles-ci sont en effet tenues de publier des informations sur les implications sociales, environnementales, sociétales de leurs activités ainsi que sur leur mode de gouvernance.

La directive CSRD crée en particulier des nouvelles normes d'information (dites « normes ESRS »). Parmi les informations requises, certaines portent sur la santé et la sécurité au travail. Les responsables santé et sécurité devront ainsi chaque année fournir un certain nombre de données.

Une directive du 14 décembre 2022 dite CSRD (pour *Corporate Sustainability Reporting Directive*) (PE et Cons. UE, dir. (UE), 2022/2464, 14 déc. 2022, modifiant la directive 2013/34/UE du 26 juin

2013) harmonise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 le cadre normatif de l'information extra-financière (ou rapport de durabilité) des entreprises. Cette directive a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 et par le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023.

Un premier groupe d'entreprises entre ainsi déjà dans le champ d'application du CSRD et ce, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les autres suivront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

|      |  |
|------|--|
| 2024 | Pour les entreprises déjà soumises à la directive sur la publication d'informations non financières en vigueur depuis 2018, application en fonction de deux des critères suivants : plus de 500 salariés, plus de 50 millions € de CA, plus de 25 millions € de total de bilan. Un rapport devra être établi en 2025, au titre des données 2024. |
| 2025 | Application en 2025 pour les entreprises remplissant deux des critères suivants : plus de 250 salariés, plus de 50 millions € de CA, plus de 25 millions € de total de bilan. Un rapport devra être établi en 2026, au titre des données 2025.   |
| 2026 | Application aux PME cotées en Bourse, sauf les micro-entreprises. Un rapport devra être établi en 2027, au titre des données 2026.   |

Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr).

La mise en œuvre de la directive CSRD se fera ainsi par étapes, jusqu'en 2029, en fonction de la taille des entreprises et de leur situation au sein de l'Union européenne (UE).

Cette directive généralise l'obligation, pour les grandes entreprises et pour les petites et moyennes entreprises cotées dont les

valeurs mobilières sont admises à la négociation sur les marchés réglementés de l'UE ainsi que pour les entreprises mères de grands groupes, d'inclure dans une section spécifique de leur rapport de gestion les informations nécessaires pour comprendre les incidences de l'activité de ces entreprises sur les questions de durabilité.

La directive CSRD instaure en particulier des normes de durabilité (dites « *normes ESRS* », pour *European Sustainability Reporting Standards*). Il s'agit de préciser et « *normer* » les informations qui doivent être publiées, avec l'objectif ambitieux de pouvoir comparer les données fournies par les entreprises. La directive CSRD crée ainsi de nouveaux standards d'information réglementaires, obligatoires et communs à toute l'Union européenne. Ce texte aura un impact majeur sur la vie des entreprises.

Un premier ensemble de normes ESRS a été énoncé dans le règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023. Les normes d'information que les entreprises doivent publier y sont définies aux annexes I et II de ce règlement.

De nombreuses informations requises par la directive CSRD ne concernent pas directement la prévention du risque professionnel. Mais le contrôle et l'élaboration de certaines de ces données entrent assurément dans le champ d'intervention des responsables de la santé et la sécurité au travail. Ces responsables seront sollicités pour fournir les informations requises. Il est important d'identifier ces informations dès maintenant.

## 1. Présentation générale des normes d'information ESRS

### A. - Le règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 énonce 12 premiers ESRS

Le règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 donne une première liste des normes ESRS que doivent publier chaque année les entreprises concernées. Douze types d'ESRS « *tout secteur* » (ou « *sector-agnostic* ») sont énoncés. Les deux premières thématiques portent sur les critères généraux :

- ESRS 1 Exigences générales ;
- ESRS 2 Informations générales à publier.

Ces deux premières ESRS énoncent les exigences générales concernant la préparation, la présentation et la publication de l'information.

Dix autres thématiques couvrent des thèmes de durabilité particuliers. Les normes ESRS sont structurées en thèmes, sous-thèmes, voire sous-sous-thèmes.

5 critères sont en lien avec le volet environnemental (ESRS E1 à E5) (« E » pour environnement) :

- ESRS E1 Changement climatique ;
- ESRS E2 Pollution ;
- ESRS E3 Ressources aquatiques et marines ;
- ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes ;
- ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire.

4 autres critères sont en lien avec le volet social (ESRS S1 à S4) (« S » pour social) :

- ESRS S1 Effectifs de l'entreprise ;
- ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur ;
- ESRS S3 Communautés concernées ;
- ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finals.

Un dernier critère est en lien avec la gouvernance (« G » pour gouvernance) : ESRS G1 Conduite des affaires.

Au sein de ce lot de 12 normes, c'est la norme « *ESRS S1 Effectifs de l'entreprise* » qui mérite de retenir particulièrement notre attention.

Il s'agit ici de donner des clés de lecture. Pour une compréhension plus complète, le lecteur est invité à se reporter au règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, qui est assez volumineux (284 p.) ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)). Le texte est technique (« *particulièrement complexe à lire* », selon les termes du rapport d'information du Sénat, relatif à la « *mise en œuvre de la directive CSRD dans les entreprises* », *Rapp. Sénat n° 327, 7 févr. 2024, p. 32*). Le règlement délégué établit l'architecture des ESRS, les conventions de rédaction

et les concepts fondamentaux utilisés. Il présente les exigences générales pour préparer et présenter les informations requises (*Comm. UE, règl. (UE) n° 2023/2772, 31 juill. 2023, § 3, p. 5*).

La publication d'un lot de 12 premières normes ESRS tout secteur (ou « *sector-agnostic* ») par le règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ne constitue qu'une première étape dans l'élaboration des normes européennes d'information. De nouvelles normes ESRS, cette fois-ci « *sectorielles* » car concernant un secteur d'activité particulier, devraient être adoptées d'ici juin 2026 (*source : www.amf-france.org*).

### B. - Apport de l'EFRAG dans la mise en œuvre des normes d'information ESRS, avec l'identification de plus de 1 100 « *datapoints ESRS* »

On aurait pu envisager que le règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 précise de façon exhaustive le contenu des ESRS. Ce n'est pas la voie choisie. La Commission européenne a préféré l'intervention de l'EFRAG, Association privée d'intérêt général, chargée de conseiller l'exécutif européen en matière de normes financières (*V. www.efrag.org*). En décembre 2023, soit un peu avant la date d'entrée en vigueur de la directive CSRD, l'EFRAG a ainsi publié trois documents d'orientation pour la mise en œuvre des normes ESRS. L'un de ces documents, « *EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints* », présente la liste détaillée des obligations d'information. Il est particulièrement précieux. Il permet de mieux comprendre les exigences formulées. Une dernière mise à jour a été publiée le 31 mai 2024 (*accessible sur www.efrag.sharefile.com*).

Les 12 types d'ESRS tout secteur (ou « *sector-agnostic* ») ont ainsi été décomposés en de nombreuses valeurs afin d'atteindre les objectifs fixés par les textes européens. **Près de 1 178 points de données (ou *datapoints*) sont définis dans ce document.** La liste de ces valeurs suit la structure et le plan des exigences détaillées de l'ESRS énoncées dans le règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023. Des références « *ID* » sont associées à chaque point de données (pour une meilleure compréhension de la présentation des *datapoints*, *V. infra C. – Datapoints identifiés dans le document « EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints »*). Ce travail de l'EFRAG présente un intérêt majeur. Il permet d'organiser le rapport de façon structurée. En pratique, les acteurs économiques s'y référeront.

En outre, l'EFRAG a reçu le mandat de développer une « *taxonomie numérique* » reflétant l'ESRS, au format informatique XBRL. Cette taxonomie numérique ESRS XBRL permettra aux entreprises de transcrire les données dans un format de données lisible par une machine. **Les entreprises marqueront numériquement (via des balises) les informations.** Le traitement et le partage informatiques des données seront ainsi facilités. Ce travail de taxonomie numérique n'est pas achevé ; il impliquera au préalable la transmission d'un document définitif à la Commission européenne et à l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) (*V. « EFRAG IG 3 : accompanying Explanatory Note »*).

C'est à partir de ces trois documents (*le règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, le document « EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints » et le document « EFRAG IG 3 : accompanying Explanatory Note »*) que nous avons identifiés des indicateurs ESRS portant sur la santé et la sécurité au travail. Les trois premières normes du « *volet social* » (« *ESRS S* ») contiennent des données relevant du champ d'intervention du responsable santé-sécurité au travail :

- « *ESRS S1 Effectifs de l'entreprise* » ;
- « *ESRS S2 Employés de la chaîne de valeur* » ;
- « *ESRS S3 Communautés concernées* ».

Les demandes adressées au service santé et sécurité au travail pour alimenter le rapport de durabilité porteront en premier lieu sur la norme « *ESRS S1 Effectifs de l'entreprise* ». Le développement qui suit vise à mieux comprendre les données et indicateurs qui seront

sollicités au titre de cette norme « ESRS S1 ». Mais il faut envisager que des demandes seront présentées aux responsables santé-sécurité au travail, au titre d'autres normes, en particulier les normes « ESRS S2 » et « ESRS S3 ».

## 2. Norme ESRS S1 « Effectifs de l'entreprise » et santé au travail

### A. - Précisions concernant les données utilisées pour les indicateurs de la norme ESRS S1

#### 1° Périmètre et structuration des données

La directive CSRD fixe l'objectif d'inclure dans une section spécifique du rapport de gestion les informations nécessaires pour comprendre les incidences de l'activité sur les questions de durabilité. Dès lors, le périmètre de consolidation du rapport de durabilité est en principe le même que celui des états financiers : « Par exemple, si l'entreprise déclarante est une entreprise mère tenue de préparer les états financiers consolidés, c'est le groupe qui sera responsable de la déclaration relative à la durabilité » (Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, § 62, p. 13).

La période de référence « doit aussi correspondre à celle de ses états financiers » ((Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, § 73, p. 15).

La structuration des données permettra une comparaison au fil du temps, afin d'identifier les évolutions. « Une année de référence est la date ou la période de référence historique pour laquelle des informations sont disponibles et par rapport à laquelle les informations ultérieures peuvent être comparées au fil du temps » (Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, § 75, p. 15).

#### 2° La notion d'effectifs

La norme ESRS S1 « effectifs de l'entreprise » concerne au minimum les salariés de l'entreprise : « La présente norme couvre les effectifs d'une entreprise, qui s'entend comme incluant à la fois les personnes qui sont dans une relation de travail avec l'entreprise (« salariés ») et les personnes qui ne sont pas des salariés qui sont soit des personnes ayant un contrat avec l'entreprise pour fournir de la main-d'œuvre (« travailleurs indépendants »), soit des personnes fournies par des entreprises exerçant principalement des « activités de travail » » (Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, § 4, p. 166). Cette définition ne semble pas correspondre aux notions du droit français.

Une définition plus complète des « effectifs de l'entreprise » est donnée en particulier à la page 180 (« AR 3. » et s.) et à la page 190 (« AR 62. » et s.) du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023. Le texte précise que « la norme impose aux entreprises de décrire leur propre main-d'œuvre, y compris les principales caractéristiques des salariés et des non-salariés qui en font partie. Cette description permet aux utilisateurs de comprendre la structure des effectifs de l'entreprise et les aide à contextualiser les informations fournies dans le cadre d'autres obligations de publication » (Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, § 6, p. 166).

### B. - Extraits pertinents du règlement (UE) 2023/2772

La norme ESRS S1 « Effectifs de l'entreprise » est spécifiquement présentée de la page 164 à la page 202 du règlement (UE) 2023/2772. Le texte énumère 17 « Exigences de publication » numérotées de « S1-1 » à « S1-17 ». Six « exigences de publication » donneront lieu à des demandes d'information au titre de la prévention du risque professionnel ainsi que de la santé et de la sécurité au travail :

- S1-1 – Politiques liées aux effectifs de l'entreprise ;
- S1-3 – Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations ;
- S1-11 – Protection sociale ;
- S1-14 – Métriques de santé et de sécurité ;
- S1-15 – Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- S1-17 – Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'Homme.

#### 1° S1-1 – Politiques liées aux effectifs de l'entreprise

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 169

« 23. L'entreprise indique si elle dispose d'une **politique** ou d'un système de prévention des accidents du travail.

24. L'entreprise indique :

(a) si elle dispose de politiques spécifiques visant à éliminer la **discrimination**, y compris le **harcèlement**, et à promouvoir l'**égalité des chances**, ainsi que d'autres moyens pour favoriser la diversité et l'inclusion ;

(b) si les motifs de **discrimination** suivants sont spécifiquement couverts par ses **politiques** : l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'extraction nationale ou l'origine sociale, d'autres formes de discrimination couvertes par la réglementation de l'UE et le droit national ;

(c) si l'entreprise a pris des engagements stratégiques spécifiques en matière d'inclusion ou d'action positive en faveur des personnes appartenant à des groupes particulièrement exposés à un risque de vulnérabilité au sein de ses effectifs et, dans l'affirmative, quels sont ces engagements ; et

(d) si et comment ces politiques sont mises en œuvre au moyen de procédures spécifiques visant à prévenir, atténuer et corriger les **discriminations**, ainsi qu'à favoriser la diversité et l'inclusion en général ».

Concernant les politiques liées aux effectifs de l'entreprise, « l'entreprise peut indiquer si elle (...) procède à des adaptations de l'environnement physique afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, des clients et des autres visiteurs handicapés » (Comm. UE, règl. (UE) 2023/2772, 31 juill. 2023, AR17, p. 182).

### 2° S1-3 – Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 170 et 171

« 31. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre les moyens formels par lesquels les effectifs de l'entreprise peuvent faire connaître leurs préoccupations et leurs besoins directement à l'entreprise et par lesquels l'entreprise soutient la disponibilité de tels canaux (**mécanismes de traitement des plaintes**, par exemple) sur le lieu de travail, ainsi que la manière dont le suivi est assuré avec les personnes concernées en ce qui concerne les questions soulevées et l'efficacité de ces canaux ».

(...)

« 34. Si l'entreprise ne peut pas publier les informations requises ci-dessus parce qu'elle n'a pas mis en place de canal permettant de faire part des préoccupations ou n'encourage pas la disponibilité d'un tel canal sur le lieu de travail pour ses effectifs, elle le signale. Elle peut indiquer un délai dans lequel elle entend mettre en place un tel canal ».

### 3° S1-11 Protection sociale

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 175

« 74. L'entreprise indique si tous ses 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 suivants :

- (a) maladie ;
- (b) chômage à partir du moment où le travailleur commence à travailler pour l'entreprise ;
- (c) accident du travail et handicap acquis ;
- (d) congé parental ; et
- (e) départ à la retraite (...).

### 4° S1-14 – Métriques de santé et de sécurité

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 176 et 177

« 86. L'entreprise publie des informations sur la mesure dans laquelle son propre personnel est couvert par son système de gestion de la santé et de la sécurité et sur le nombre d'incidents liés aux accidents du travail, aux problèmes de santé et aux décès de son propre personnel. En outre, elle communique le nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise.

87. L'objectif de cette obligation de divulgation est de permettre de comprendre la couverture, la qualité et les performances du système de gestion de la santé et de la sécurité mis en place pour prévenir les accidents du travail.

88. La publication d'informations requise par le paragraphe 86 comprend les informations suivantes, ventilées, le cas échéant, entre les salariés et les non-salariés du personnel de l'entreprise :

(a) le pourcentage de ses effectifs couverts par son système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues ;

(b) le nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles ;

(c) le nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables ;

(d) en ce qui concerne les salariés de l'entreprise, le nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables, sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données ; et

(e) en ce qui concerne les salariés de l'entreprise, le nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé.

Les informations visées au point b) sont également communiquées pour les autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise, tels que les travailleurs de la chaîne de valeur s'ils travaillent sur les sites de l'entreprise.

89. L'entreprise peut également publier les informations visées au paragraphe 88, points d) et e), en ce qui concerne les non-salariés.

90. En outre, l'entreprise peut inclure les informations supplémentaires suivantes sur la couverture en matière de santé et de sécurité : le pourcentage de ses effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues et ayant fait l'objet d'un audit interne et/ou d'un audit ou d'une certification de la part d'un tiers ».

ATTENTION

De précieuses indications figurent du point « AR 80 » au point « AR 95 », pages 194 et 195 du règlement (UE) 2023/2772, en ce qui concerne les « Accidents et maladies « professionnels » », « le calcul du taux des accidents du travail », « les maladies professionnelles comptabilisables » et « le nombre de jours perdus ».

5° S1-15 – Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 177

« 92. Cette exigence de publication a pour objectif de permettre de comprendre le droit et les pratiques réelles des salariés en matière de congé familial, tant pour les hommes que pour les femmes, étant donné qu'il s'agit là d'une des dimensions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

6° S1-17 – Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'Homme

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 178

« 100. L'entreprise communique le nombre d'incidents et/ou de plaintes liés au travail et d'incidences graves en matière de droits de l'homme au sein de ses effectifs, ainsi que toute amende, sanction ou indemnisation importante infligée dans ce contexte pendant la période de référence.

101. L'objectif de cette obligation de divulgation est de permettre de comprendre dans quelle mesure les incidents liés au travail et les cas graves d'incidences sur les droits de l'homme affectent ses effectifs.

Extraits du règlement (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023, p. 178 (suite)

102. Les informations à publier en vertu du paragraphe 100 incluent, sous réserve des règles applicables en matière de protection de la vie privée, les cas de **discrimination au travail** fondés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, ou d'autres formes pertinentes de discrimination impliquant des **acteurs** internes et/ou externes tout au long des activités menées au cours de la période de référence. Cela inclut les cas de **harcèlement** en tant que forme de discrimination spécifique.

103. L'entreprise indique :

(a) le nombre total d'incidents de **discrimination**, y compris le **harcèlement**, signalés au cours de la période de référence ;

(b) le nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux **effectifs** de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y compris les **mécanismes de réclamation**) (...).

C. - Datapoints identifiés dans le document « EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints »

Sont uniquement reproduits les Datapoints relatifs à l'exigence de publication « S1-14 – Métriques de santé et de sécurité ». Mais les nombreux Datapoints relatifs aux six « exigences de publication » doivent aussi être étudiés attentivement (« S1-1 », « S1-3 », « S1-11 » ; « S1-14 », « S1-15 » et « S1-17 », V. EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints).

| S1-14 – Métriques de santé et de sécurité : « EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints » |      |       |            |                     |  |                 |
|---|------|-------|------------|---------------------|--|-----------------|
| ID  | ESRS | DR    | Paragraphe | AR                  | Nom  | Type de données |
| S1-14_01  | S1   | S1-14 | 88 a       | AR 80               | Pourcentage de son propre personnel couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou des lignes directrices reconnues | Pourcentage     |
| S1-14_02  | S1   | S1-14 | 88 b       | AR 82, AR 89 – AR91 | Nombre de décès au sein de la propre main-d'œuvre à la suite d'accidents du travail et de problèmes de santé liés au travail   | Entier          |
| S1-14_03  | S1   | S1-14 | 88 b       | AR 82, AR 89 – AR91 | Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de problèmes de santé liés au travail d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise                                  | Entier          |
| S1-14_04  | S1   | S1-14 | 88 c       | AR 89 – AR 91       | Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel  | Entier          |
| S1-14_05  | S1   | S1-14 | 88 c       | AR 89 – AR 91       | Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel  | Pourcentage     |

| S1-14 – Métriques de santé et de sécurité : « EFRAG IG 3 : Detailed ESRS Datapoints » |      |       |            |       |  |                 |
|---|------|-------|------------|-------|--|-----------------|
| ID  | ESRS | DR    | Paragraphe | AR    | Nom  | Type de données |
| S1-14_06  | S1   | S1-14 | 88 d       |       | Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les employés  | Entier          |
| S1-14_07  | S1   | S1-14 | 88 e       | AR 95 | Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès dus à des maladies liées au personnel   | Entier          |
| S1-14_08  | S1   | S1-14 | 89         |       | Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les non-salariés  | Entier          |
| S1-14_09  | S1   | S1-14 | 89         |       | Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès dus à des maladies liées à des non-salariés   | Entier          |
| S1-14_10  | S1   | S1-14 | 90         |       | Pourcentage de l'effectif propre couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou lignes directrices reconnues et ayant fait l'objet d'un audit interne et (ou) d'un audit ou d'une certification par une partie externe. | Pourcentage     |
| S1-14_11  | S1   | S1-14 | AR 81      |       | Description des normes sous-jacentes à l'audit interne ou à la certification externe du système de gestion de la santé et de la sécurité   | Narratif        |
| S1-14_12  | S1   | S1-14 | AR 94      |       | Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables détectés parmi les anciens travailleurs de l'entreprise  | Entier          |

**Attention :** Nous proposons ici une traduction des termes anglais figurant dans le document format Excel mis en ligne par l'EFRAG. Certains termes ne correspondent pas directement à des notions du droit français. Il est nécessaire d'attendre la traduction officielle de l'EFRAG.

TEXTES : PE et Cons. UE, dir. 2013/34/UE, 26 juin 2013 (mod.). – PE et Cons. UE, dir. (UE), 2022/2464, 14 déc. 2022. – Comm. UE, régl. (UE) n° 2023/2772, 31 juill. 2023. – Ord. n° 2023-1142, 6 déc. 2023. – D. n° 2023-1394, 30 déc. 2023

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 1-50, par Julie Ferrari

# LES CODES BLEUS : L'ART DE RENDRE LE DROIT ACCESSIBLE

*Un contenu d'excellence au service de votre performance*



PRIX EXCEPTIONNEL

**19€90**  
TOUTE L'ANNÉE !

PRIX EXCEPTIONNEL

**35€**  
TOUTE L'ANNÉE !

Choix de jaquettes amovibles pour personnaliser vos codes



- **Renommée et expertise** des auteurs
- **Richesse et pertinence** des annotations
- **Exhaustivité** des textes législatifs et réglementaires

DISPONIBLES DÈS LE 19 JUIN

[boutique.lexisnexis.fr](http://boutique.lexisnexis.fr)

# LA SEMAINE JURIDIQUE

## SOCIAL

3 SEPTEMBRE 2024, HEBDOMADAIRE, N° 35 ISSN 1774-7503



1265

### Le règlement européen relatif à l'intelligence artificielle : Application et implications dans les relations de travail

Étude Grégoire Loiseau

**1266 Cotisations et contributions sociales -**

La vigilance du donneur d'ordre en matière de travail dissimulé (Étude Emeric Jeansen)

**1267 Santé et sécurité au travail -**

Reporting de durabilité (CSRD) : les normes communes d'information (ESRS) portant sur la santé et la sécurité au travail (Pratique sociale Camille Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel)

**Act. 547 Conventions et accords collectifs -**

Sélection de jurisprudence rendue au visa des textes conventionnels du 1er juin au 31 août 2024 (Panorama de jurisprudence, Lydie Dauxerre)

**Act. 548 Jurisprudence administrative -**

Sélection de jurisprudence administrative rendue en droit social – Mai-août 2024 (Panorama de jurisprudence, Yannick Pagnerre)

**1268 Assurance chômage -** Obligation de résidence durant la période d'indemnisation au chômage (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 27 juin 2024, note Thomas Montpellier)

**1271 Rupture du contrat de travail -**

Incompétence du juge judiciaire pour statuer sur la rupture amiable du contrat d'un salarié protégé autorisée par l'Administration (Cass. soc., 26 juin 2024, note Stéphane Brissy)