

LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE : QUELLE IMPLICATION SYNDICALE DANS L'ÉLABORATION DES PLANS ?



Secteur Europe – International

Avril 2023

Étude de la CGT-Force ouvrière réalisée dans le cadre de la convention IRES

Table des matières

INTRODUCTION	5
<i>Première partie : Une genèse de la loi qui associe dès l'origine les organisations syndicales</i>	11
<i>1/ Une coalition originale d'acteurs en faveur du devoir de vigilance</i>	<i>11</i>
A- Une initiative parlementaire.....	11
B- Le rôle des ONG	12
C- Le rôle des syndicats	13
D- L'influence des universitaires	15
<i>2/ Une longue bataille pour le devoir de vigilance.....</i>	<i>16</i>
A- Les origines de la loi	16
B- L'affaiblissement des dispositions par le Conseil Constitutionnel	18
C- La position de Force Ouvrière sur le devoir de vigilance en 2017	20
D- Les suites de l'adoption de la loi	22
<i>3/ Un leadership de la société civile au détriment du mouvement syndical ?.....</i>	<i>25</i>
<i>Deuxième partie : Un premier bilan de la loi sur le devoir de vigilance en demi-teinte.....</i>	<i>29</i>
<i>1/ Une prédominance de la direction juridique sur les directions RSE et RH.....</i>	<i>30</i>
A- Les raisons de la prévalence des directions juridiques.....	30
B- La typologie des plans de vigilance.....	32
C- Le peu d'implication des DRH et des directeurs des relations sociales	32
<i>2/ Des parties prenantes insuffisamment associées</i>	<i>37</i>
A- Un constat global d'absence d'implication des parties prenantes.....	37
D- Des raisons multiples à cette absence d'implication.....	40
E- La voix des travailleurs diluée au milieu des parties prenantes.....	41
<i>3/ Des mises en demeure et actions en justice qui ont du mal à aboutir</i>	<i>44</i>
A- Les obstacles à un recours en justice effectif	44
B- Des premières décisions favorisant la médiation.....	45
C- Une première décision sur le fond.....	49
<i>Troisième partie : La voix des travailleurs dans le plan de vigilance.....</i>	<i>55</i>
<i>1/ Les entretiens menés dans le cadre de l'étude</i>	<i>55</i>
<i>2/ Une implication conditionnée au bon fonctionnement des IRP</i>	<i>55</i>
<i>3/ Les types d'implication</i>	<i>57</i>
<i>4/ Quelle vision de la loi sur le devoir de vigilance français pour les fédérations syndicales internationales ? ..</i>	<i>59</i>
A- Les retours d'UNI Global Union.....	59
B- Les retours d'IndustriALL Global	60
C- Les constats communs	61
<i>5/ Les accords-cadres mondiaux, un outil au service des plans de vigilance</i>	<i>61</i>

6/ Quel rôle effectif pour les organisations syndicales dans les dispositifs d'alerte ?	64
7/ La nécessité d'une formation.....	65
Quatrième partie – Le développement de nouvelles législations sur le devoir de vigilance . 67	
1/ Des lois similaires adoptées dans les autres pays de l'Union européenne.....	67
2/ La bataille du devoir de vigilance au niveau de l'Union européenne	68
A- Le rapport ambitieux du Parlement européen.....	68
B- La proposition de la Commission européenne	69
C- La position du Conseil de l'UE.....	72
D- La position du Parlement Européen.....	73
3/ Le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les Entreprises et les Droits de l'Homme.....	75
A- Les origines du projet	75
B- Action syndicale et revendications de FO.....	77
4/ Interview - Branislav Rugani, secrétaire confédéral : quelle position pour Force Ouvrière à l'heure du débat européen et international ?	78
CONCLUSION.....	81
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE	84
ANNEXE 1 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (extraits).....	85
ANNEXE 2 : Comparaison de la loi allemande et de la loi française sur le devoir de vigilance	87

INTRODUCTION

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre dite « loi sur le devoir de vigilance » constitue l'une des plus grandes avancées récentes en matière de responsabilité des entreprises.

Le 12 avril 2012, pendant la campagne présidentielle, le candidat François Hollande déclarait vouloir « (...) *que soient traduits dans la loi les principes de responsabilité des maisons-mères vis-à-vis des agissements de leurs filiales à l'étranger lorsqu'ils provoquent des dommages environnementaux et sanitaires* ».

Cette promesse de campagne a mis plus de cinq ans à se réaliser, au point que la loi sur le devoir de vigilance constitue l'ultime loi votée lors de cette mandature. Elle a en effet rencontré une opposition farouche de la part des entreprises françaises et de leurs représentants, notamment le MEDEF et l'AFEP¹, d'une bonne partie de l'opposition ainsi qu'au sein même de la majorité² et jusqu'au cabinet de la Présidence de la République.

L'initiative sur le devoir de vigilance s'inscrit dans la continuité de la loi sur la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique, votée en décembre 2016, loi plus communément appelée « Loi Sapin 2 ». L'ancien ministre des Finances a d'ailleurs joué un rôle prépondérant dans l'adoption de la proposition de loi sur le devoir de vigilance, comme en attestent de nombreuses similitudes et quelques passerelles entre les deux textes (cartographie des risques, dispositifs d'alerte, etc.). Pour autant, ces deux législations n'obéissent pas au même esprit.

En effet, la loi sur le devoir de vigilance peut être considérée comme la mise en musique juridique d'un texte international des Nations Unies : les Principes directeurs des Nations Unies Entreprises et Droits de l'Homme connus comme les Principes Ruggie. Ces Principes adoptés en 2011 par le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies ont fêté leurs 10 ans en 2021.

¹ L'Association française des entreprises privées est une organisation française fondée en 1982, représentant des grandes entreprises françaises privées de dimension mondiale présentes en France. Elle possède le statut de lobby, et est considérée comme le « lobby des grandes entreprises françaises ».

² Revue Fakir, entretien avec Dominique Potier, La fabrique d'une loi, mars 2020

les Principes Directeurs des Nations Unies Entreprises et Droits de l'Homme

Pilier	État	Entreprise	Victime
Besoin	Protéger	Respecter	Réparer
Acteurs	Protection contre toute atteinte aux droits de l'homme, y compris par les entreprises.	Respect des droits de l'homme sur toute la chaîne de valeur.	Meilleur accès à des mesures de réparation en cas de violation des droits de l'homme.
Action	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques • Législation • Régulation • Jugement 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'une diligence raisonnable • Gestion des incidences néfastes 	<ul style="list-style-type: none"> • Recours judiciaires • Recours non judiciaires

– Source Oxfam

Cette traduction de principes internationaux dans la loi française n'aurait pas été possible sans un point de bascule : celui de la catastrophe du Rana Plaza. Le 24 avril 2013, l'effondrement du Rana Plaza entraînait la mort d'au moins 1135 ouvrières et ouvriers au Bangladesh, mettant sur le devant de la scène la situation dramatique des droits humains au travail dans la filière textile. Cela mettait également en exergue le cloisonnement des personnalités juridiques et l'externalisation des risques à travers les chaînes d'approvisionnement. En effet, les victimes travaillaient pour des entreprises basées au Bangladesh mais fabriquaient des vêtements pour des entreprises qui vendaient leurs marchandises sur les marchés européens et américains. Bien que les entreprises donneuses d'ordre étaient plus solvables et directement bénéficiaires du travail de ces ouvriers, les victimes et leurs familles ne pouvaient pas se retourner contre les multinationales en Europe ou aux Etats-Unis car aucun mécanisme juridique n'existait alors.

Ce drame a déclenché une prise de conscience chez les pouvoirs publics français sur la nécessité de légiférer pour permettre un accès à la justice à ces victimes. L'objectif était également de reconnaître le pouvoir économique des donneurs d'ordre sur leurs partenaires commerciaux dans les chaînes d'approvisionnement et de responsabiliser ces entreprises donneuses d'ordre pour éviter que ce type de drames ne se reproduise.

Face à cette catastrophe, les organisations syndicales se sont mobilisées et notamment les organisations syndicales françaises comme Force Ouvrière qui a porté le débat sur les chaînes de valeur à l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi qu'au sein du Point de Contact National (PCN) français de l'OCDE pour lequel Force Ouvrière a corédigé un rapport³ avec l'ensemble des membres de ses structures sur la filière textile à destination de la ministre du commerce extérieur d'alors, Nicole Bricq.

Cette loi signe également le constat d'échec des approches volontaires en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises en mettant au centre du débat la question du travail décent et l'ensemble des externalités négatives pour la planète en lien avec les chaînes de valeur mondiales.

C'est pourquoi Force Ouvrière, aux côtés de la CSI, soutient l'idée d'une future convention OIT sur les chaînes d'approvisionnement mondiales depuis 2016.

La loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a donc été adoptée en 2017. Celle-ci s'applique aux entreprises et aux groupes qui emploient deux années consécutives plus de 5 000 salariés en France ou plus de 10 000 en France et à l'étranger, soit environ 250 entreprises, selon les comptages du ministère de l'Economie (il n'existe pas de liste précise, mais le « halo » de la loi est plus important si on considère par les effets potentiels attendus sur une myriade de donneurs d'ordre et de sous-traitants en France même).

Pour l'heure, la loi française s'exécute, parfois laborieusement avec une dominance des directions juridiques, avec l'élaboration d'un document intitulé plan de vigilance qui « a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société (...). Il comprend les mesures suivantes :

- Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

³ Rapport du PCN sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement, décembre 2013.

- Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. »⁴

Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective doivent être rendus publics.

Si la loi sur le devoir de vigilance ne modifie pas, hélas, le code du travail, mais uniquement le code du commerce, celle-ci fait directement référence aux organisations syndicales dans l'exécution du plan de vigilance : « 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ».

Nous verrons dans cette étude que malgré cette référence explicite, les organisations syndicales ont encore une place à conquérir par rapport au devoir de vigilance dans les entreprises, ce qui constitue déjà une forme de paradoxe. Il s'agira donc de s'interroger sur le rôle et la place effective des organisations syndicales non seulement en amont dans l'élaboration de la loi française sur le devoir de vigilance mais aussi dans sa mise en œuvre dans les grandes entreprises, dans un domaine qui concerne sans conteste l'organisation et la division internationale du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Cinq années après son adoption, Force Ouvrière a décidé de faire le bilan de cette loi relative au devoir de vigilance : après en avoir retracé la genèse, les combats menés pour son adoption et précisé le positionnement de Force Ouvrière sur le sujet, cette étude propose une tentative de synthèse de l'application de la loi en particulier du point de vue syndical. En donnant également la parole à des délégués syndicaux Force Ouvrière dans des entreprises soumises au devoir de vigilance, l'objectif est de s'appuyer sur leur analyse et leur expérience dans la mise en œuvre concrète de ces nouvelles obligations légales au sein de leurs entreprises respectives.

⁴ Article L. 225-102-4 I du Code de commerce.

Ces retours d'expérience permettent de tirer les premières leçons de l'implication des syndicats dans les processus de vigilance et de dégager des pistes d'amélioration pour l'action syndicale, tout en étoffant les revendications de FO en faveur d'un devoir de vigilance qui assure le respect effectif des droits de l'homme et de l'environnement tout au long de la chaîne de valeur.

Nous essaierons enfin de décrypter le débat qui a lieu au niveau européen et international sur le sujet avec notamment la future directive sur le devoir de vigilance européen ainsi que le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'Homme des Nations Unies, et l'importance qu'ils revêtent pour le mouvement syndical international et européen.

Première partie : Une genèse de la loi qui associe dès l'origine les organisations syndicales

1/ Une coalition originale d'acteurs en faveur du devoir de vigilance

La loi sur le devoir de vigilance est le fruit du travail de différents acteurs : des parlementaires, des ONG, des syndicats, mais aussi des juristes du monde universitaire.

A- Une initiative parlementaire

La loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre provient d'une initiative de plusieurs députés, et non de l'exécutif. Il s'agit donc à l'origine d'une proposition de loi.

Sur un plan chronologique, Amnesty International France situe le début du combat en juin 2012, soit peu de temps après l'élection du député Dominique Potier⁵ dans la 5^{ème} circonscription de Meurthe et Moselle face à l'ex-ministre Nadine Morano, suite à un échange téléphonique entre le nouveau Député socialiste et le Comité Catholique contre la Faim pour le développement (CCFD) : « Le Député PS de Meurthe-et-Moselle réserve son premier coup de téléphone au CCFD-Terre solidaire, dont il avait signé les engagements de campagne. *Je leur dis : je suis disponible pour travailler, par quoi on commence ?* L'ancien agriculteur s'attend à travailler sur l'accaparement des terres et la souveraineté alimentaire, ses sujets de prédilection. Mais c'est vers le point de la liste qui lui semble alors « *le plus obscur* » que le CCFD l'embarque. Dominique Potier vient de plonger dans l'univers des multinationales et des catastrophes industrielles à l'autre bout du monde. »⁶

La régulation des multinationales figure dans le programme du candidat François Hollande d'avril 2012 et une initiative sur le sujet apparaît comme une possibilité d'avancer sur une promesse électorale, marquée à gauche, en matière économique et sociale. Et c'est donc à travers l'impulsion donnée par l'initiative de Dominique Potier que cette promesse prendra corps.

⁵ Dominique Potier est agriculteur, empreint de catholicisme social qui affiche ses convictions catholiques et personalistes, proche des Jeunesses Agricoles Chrétiennes (JAC) et des Jeunesses Ouvrières chrétiennes (JOC), fondateur du think tank « Esprit civique » placé sous le patronage de Jacques Delors. Il côtoie de longue date le CCFD - Terre solidaire, première ONG française de développement fondée en 1961 par les mouvements de l'Église catholique. Cette ONG est alors directement influencée par les idées du père Louis-Joseph Lebret qui sera l'inspirateur de l'encyclique *Populorum Progressio*.

⁶ <https://www.amnesty.fr/responsabilite-des-entreprises/actualites/entreprises-il-etait-une-fois-une-loi>

B- Le rôle des ONG

Dominique Potier a répondu favorablement au Pacte pour une Terre Solidaire de CCFD-Terre Solidaire. Doté de 16 propositions, ce Pacte constituait la plateforme de propositions et de plaidoyer de l'ONG en vue des élections présidentielles et législatives de 2012.

La proposition numéro 2 de ce pacte porte sur les multinationales et constitue l'une des premières bases de loi sur le devoir de vigilance. Elle est ainsi rédigée : « *Aujourd'hui si la filiale, ou le sous-traitant d'une entreprise multinationale européenne, installée en dehors des frontières européennes, commet des violations des droits humains ou provoque des dommages environnementaux irréversibles, la responsabilité de l'entreprise mère ou donneuse d'ordre n'est pas engagée. En multipliant filiales et sous-traitants, les multinationales peuvent profiter d'un cadre juridique extrêmement flou. Aux yeux du droit, chaque entité composant le groupe est considérée comme autonome et n'ayant pas de lien juridique avec la maison mère. Résultat, si un groupe multinational est économiquement cohérent (le profit de chaque filiale remonte à la maison mère), les violations demeurent dans les pays d'implantation, où le groupe jouit d'une impunité souvent totale. Pour agir concrètement, il est essentiel d'adapter le droit des sociétés aux nouveaux enjeux d'un monde mondialisé en levant la séparation juridique entre la maison mère et ses filiales et ses sous-traitants en cas d'abus vis-à-vis des droits humains ou de l'environnement.* »⁷

On constate donc que dès le début les premiers instigateurs de la loi se plaçaient au niveau du droit des affaires et du droit des sociétés et non sur le plan du droit du travail et des conventions de l'OIT.

Les fondations de la coalition en faveur du devoir de vigilance semblent ainsi empreintes de catholicisme social, au sens où il s'agirait de punir les entreprises des « crimes économiques », à l'instar du prisme adopté et des options défendues par l'ONG Sherpa, soutien déterminant dans la rédaction de la loi.

Outre Sherpa, les ONG « Les Amis de la Terre », « Peuples Solidaires » et « De l'éthique sur l'étiquette » viendront compléter cette alliance d'associations aux côtés de CCFD- Solidaires. Il est intéressant de noter que ce sont – hormis les Amis de la Terre - des ONG à dominante « droits de l'homme et développement » qui portent la proposition de loi sur le devoir de vigilance. A cet égard, il paraît manquer à cette coalition des acteurs investis dans la défense des travailleurs et en capacité de porter leurs voix.

⁷ Pacte pour une Terre solidaire - élections 2012 16 propositions pour un monde plus juste.

C- Le rôle des syndicats

Au cours des années 2000, un forum va jouer un rôle de catalyseur auprès du monde syndical : le Forum citoyen pour la Responsabilité sociétale de l'Entreprise (FCRSE). Cette alliance fondée en novembre 2004 se présente comme indépendante des entreprises, des pouvoirs publics et des administrations, sans personnalité juridique ni moyens propres. Le FCRSE entend rassembler et mutualiser les expertises des organisations membres, qui sont aussi bien des ONG que des centres de recherches et surtout des organisations syndicales.

Dès 2004, la CFDT et la CGT ont rejoint le Forum Citoyen pour la RSE. La présence de la CGT n'allait pas de soi tant il existait des réticences au concept même de RSE, réticence que l'on retrouve aussi à Force Ouvrière. On peut observer le fait que c'est dans les entreprises du secteur mines-énergies que se sont développées les idées autour de la responsabilité sociétale de l'entreprise et que le concept même de RSE a d'abord infusé auprès des cols blancs, y compris dans les syndicats⁸.

Si FO n'a pas rejoint ce forum, c'est en raison de ses réserves historiques face aux outils à grande méfiance à l'égard de la RSE. En effet, pour FO, seules des normes contraignantes peuvent aboutir à un véritable respect des droits de l'Homme et de l'environnement par les entreprises multinationales. Le développement récent de législations sur le devoir de vigilance est d'ailleurs le constat d'échec des approches volontaires des entreprises en matière de RSE.

Encadré : FO et la RSE

En 2012, FO publiait une étude dans le cadre de son programme d'agence d'objectifs IRES sur la Responsabilité Sociale des Entreprises dans le cadre des agences d'objectif de l'IRES et analysait les politiques de RSE mises en place par les entreprises, ainsi que les pratiques des fédérations et des délégués syndicaux en la matière.

FO concluait dans ce rapport, que « sous la pression des parties prenantes qui leur demandent de rendre des comptes, certaines entreprises font le choix des déclarations et publications d'informations non-conformes à la réalité au lieu de mettre en œuvre un changement radical de leurs pratiques. (...) Pour que la RSE soit une démarche fiable, elle doit être strictement encadrée et contraindre les entreprises à respecter non seulement l'environnement mais tout autant ses salariés et la société qui

⁸ Dans les deux cas, les profils moteurs sont issus de cette branche et plus particulièrement du groupe GDF. Pour la CFDT, Marc Deluzet délégué chez les Cadres et directeur de l'observatoire social international né dans le groupe GDF-Suez, et pour la CGT, Bernard Saincy, cadre ingénieur chez GDF puis notamment secrétaire général de l'UFICT Mines Energie (1997-2004) et directeur de cabinet de Bernard Thibaut (2005-2009).

l'entoure. Bon nombre d'exemples montrent que les engagements volontaires ne suffisent pas pour impulser des pratiques réelles et sincères de RSE. »⁹

FO rappelait d'ailleurs qu'avec la RSE et pour légitimer le système capitaliste, « les milieux d'affaires prétendent que désormais le but de l'entreprise ne sera plus le profit mais « la contribution au bien commun »¹⁰. L'étude démontrait que ces pratiques volontaires constituaient davantage du greenwashing qu'une réelle volonté de changement, concluant l'étude par ces mots : « la peinture verte ne supprimera jamais la noirceur de la réalité sociale de l'entreprise, surtout si elle est de plomb »¹¹.

Dans cette même étude, FO avait consulté ses délégués syndicaux et fédérations pour avoir des retours de terrain sur la RSE. FO avait alors déjà constaté l'absence d'implication des syndicats par les entreprises dans les politiques de RSE : « nombre de décisions sur le champ de la RSE (rappelons que les notions de dialogue et de concertation sont au cœur du concept de RSE !) se prennent de façon unilatérale par les directions d'entreprise sans la consultation ni des organisations syndicales, ni des autres parties prenantes (sauf des actionnaires). »¹²

FO mettait néanmoins en exergue l'importance du sujet pour les organisations syndicales et la nécessité de former et d'informer sur le sujet¹³. Enfin, FO alertait sur le risque, avec les démarches RSE, de diluer le « social dans le sociétal »¹⁴ mais aussi de « marginalisation de l'organisation syndicale qui ne serait plus qu'un des nombreux interlocuteurs de l'employeur »¹⁵.

La CGT et la CFDT sont ainsi les seules organisations syndicales ayant rejoint le Forum Citoyen pour la RSE. Quant à la CFTC ou la CFE-CGC, celles-ci goûtent peu l'activisme de ces réseaux dont le centre de gravité est parfois éloigné des pratiques de leurs militants.

De son côté, FO a préféré continuer à investir l'Organisation internationale du Travail (OIT) en y maintenant une présence active afin de conforter son rôle dans l'application et le contrôle des normes internationales du travail, et le PCN où elle contribue d'ailleurs à l'écriture d'un rapport suite au drame du Rana Plaza. Force ouvrière souhaite réguler la mondialisation mais se méfie d'un éventuel « quadripartisme » avec la société civile.

En dépit de ces réserves, FO soutient néanmoins la proposition de loi sur le devoir de vigilance, comme indiqué dans son rapport du Congrès de Tours en 2015 : « FO soutient la proposition

⁹ Force Ouvrière et la responsabilité sociale des entreprises, Confédération Force Ouvrière, rapport IRES, 2012, p. 50. <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/4920-force-ouvriere-et-la-responsabilite-sociale-des-entreprises-rse>

¹⁰ Ibid, p. 83.

¹¹ Ibid, p. 83.

¹² Ibid, p. 82.

¹³ Ibid, p. 82.

¹⁴ Ibid, p. 84.

¹⁵ Ibid, p. 84.

de loi sur la responsabilité des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre afin de créer un cadre contraignant avec effet extraterritorial aux multinationales françaises implantées à l'étranger, afin de lutter contre les effets néfastes de la mondialisation et contre le dumping social »¹⁶.

D- L'influence des universitaires

Aux côtés des ONG et des organisations syndicales, il faut souligner le rôle prépondérant de certains juristes « académiques » en droit des affaires notamment ceux qui ont travaillé sur la personnalité juridique de l'entreprise comme Charley Hannoun (Cergy Pontoise) ou l'un de ses mentors, spécialiste du droit du travail, le professeur Antoine Lyon-Caen qui confessait d'ailleurs sur le site d'Amnesty en 2017 : « Je suis devenu un des acteurs modestes de cette aventure sans trop savoir comment »¹⁷. Leur rôle dans l'élaboration du texte de loi sera crucial pour la suite.

Outre ces deux figures, les facultés de droit de Nanterre et la Clinique de droit de Sciences Po Paris vont aussi servir de laboratoire pour la préparation de cette loi :

« Dès 2012, des travaux sont lancés en interne par les ONG afin de réfléchir au contenu juridique de la future loi : une ancienne salariée de Sherpa ayant rédigé sa thèse sur ces questions en est chargée au départ avant d'être relayée par d'autres acteurs du collectif coordonné par Sherpa. Deux rapports seront commandés à la clinique de droit de Nanterre ainsi qu'à celle de Sciences Po Paris, afin de renforcer la légitimation de la future proposition de loi. L'architecture de la loi commence à prendre forme : elle s'inspirera des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme formulés par John Ruggie dans le cadre des Nations unies et, plus particulièrement, de son invitation lancée aux différents gouvernements à transposer dans leur législation les mécanismes de diligence raisonnable à destination des entreprises »¹⁸

Le processus de maturation intellectuelle et technique d'un projet en faveur de la loi sur le devoir de vigilance va ainsi contribuer à briser quelques temps les silos entre les organisations issues de la société civile, le monde académique et l'ensemble des syndicats. Reçue le 8 avril 2014, FO soutient l'introduction d'un devoir de vigilance et l'obligation de moyens qui y est associée. Mais elle s'interroge sur les mesures de prévention et de réparation qui sont également nécessaires.

¹⁶ Rapports 2015 – 23^{ème} Congrès Confédéral, p. 28.

¹⁷ <https://www.amnesty.fr/responsabilite-des-entreprises/actualites/entreprises-il-etait-une-fois-une-loi>

¹⁸ *Ibid*

Force Ouvrière a ainsi toujours soutenu l'encadrement de l'activité des multinationales et s'est impliquée pour en faveur de l'adoption d'une loi sur le devoir de vigilance, tout en restant cohérente sur ses positions en matière de responsabilité sociale des entreprises. Ainsi, FO a placé au cœur de son argumentaire la défense des instruments juridiquement contraignants, comme les conventions internationales du travail de l'OIT plutôt que les texte de type « soft law » comme les Principes directeurs entreprises et droits de l'Homme des Nations Unies.

2/ Une longue bataille pour le devoir de vigilance

La bataille de la loi sur le devoir de vigilance constitue un cas rare dans l'histoire de la République, de par sa longueur (l'ensemble du quinquennat de François Hollande), mais aussi parce qu'elle a mobilisé un grand nombre de militants, de responsables politiques, et « clivé » les acteurs du monde du développement durable et de la RSE, sans pour autant percer le plafond de verre du grand public.

On peut découper le processus en trois séquences : d'abord les modalités d'éclosion de la loi, la décision du Conseil Constitutionnel aboutissant à un amoindrissement de ses dispositions puis les suites après l'adoption de la loi.

A- Les origines de la loi

Au-delà des différents acteurs mobilisés pour faire aboutir à une loi sur le devoir de vigilance, trois députés se sont plus particulièrement distingués sur ce dossier. Outre le député de la Meurthe et Moselle Dominique Potier, s'agit du figure également le député du Morbihan (PS) Philippe Nogues et la députée du Puy-de-Dôme (EELV) Danielle Auroi qui vont beaucoup œuvrer pour faire avancer le projet sur le plan législatif¹⁹.

Rapidement, l'exécutif cherche à tempérer l'enthousiasme, notamment par l'entremise du des partisans d'une initiative législative, avec en premier chef le secrétaire général adjoint de l'Élysée de l'époque, Emmanuel Macron²⁰. Ainsi, le gouvernement tente en 2013/2014 plusieurs manœuvres dilatoires avec un renvoi des revendications sur le devoir de vigilance vers le PCN français de l'OCDE (où siège Force Ouvrière de manière active) ou en conditionnant un examen législatif à un avis positif de la Plateforme d'actions pour la Responsabilité sociétale des entreprises. Cette instance, sous la tutelle de France Stratégie et donc du Premier Ministre, lancée en juin 2013, est une instance multi-parties prenantes avec

¹⁹ La proposition de loi apparaîtra dans la niche parlementaire du groupe EELV en décembre 2014 afin de contourner les freins mis à son inscription au calendrier tant par le gouvernement que par le groupe socialiste.

²⁰ Entrevue de Dominique Potier par François Ruffin, *La fabrique d'une loi*, revue Fakir, mars 2020

plusieurs pôles, dont un pôle syndical, dans laquelle un consensus est difficile à dégager tant les acteurs incarnent et défendent des intérêts divergents²¹. Il était donc impossible pour la coalition d'obtenir un avis favorable sur sa proposition législative, en particulier de la part de l'AFEP et du MEDEF qui siègent à la Plateforme RSE et d'une manière générale du pôle économique de cette Plateforme (à l'exception notable du Forum pour l'investissement responsable, le FIR qui s'était prononcé en faveur d'une telle loi). De fait, après plusieurs auditions de juristes et de spécialistes proposés par chacun des camps, le groupe de travail de la plateforme aboutit à un avis divergent...

Danielle Auroi, soutenue par les ONG et les syndicats, décide alors de déposer la proposition de loi au bureau de la Commission des lois fin 2014 qui la rejette (à une voix près) et la renvoie en nommant en qualité de rapporteur Dominique Potier.

Les promoteurs de la loi doivent ensuite affronter un nouvel adversaire après la nomination d'Emmanuel Macron au poste de Ministre de l'Economie. Contrairement à son prédécesseur, ce dernier est fortement opposé à la loi²², ce qui se traduit par la disparition de deux dispositions phares : le régime de présomption simple de faute ainsi que l'inversion de la charge de la preuve, deux avancées jugées majeures et la plus grande déception des juristes qui les avaient fortement poussées lors de la phase d'élaboration.

2015 constitue une année très difficile pour la proposition de loi, perdue dans les méandres parlementaires. La majorité des sénateurs y est particulièrement opposée et a bien failli enterrer purement et simplement le projet suite au dépôt d'une motion préjudicielle²³ par le rapporteur au Sénat, Christophe-André Frassa (Les Républicains). Le texte a finalement été rejeté en première lecture par le Sénat le 18 novembre 2015. Le parcours du combattant s'est ensuite poursuivi en 2016, avec la réadoption du texte en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 23 mars 2016, puis enfin avec la réduction du texte à un simple reporting extra-financier par le Sénat le 13 octobre 2016.

²¹ A noter que FO ne participe qu'à minima (uniquement aux plénières) aux travaux de cette plateforme compte tenu de son opposition à la RSE.

²² Devant « le mur de Bercy » érigé en 2015, les ONG se tournent vers le cabinet de la ministre de la justice Christiane Taubira qui prépare dans le même temps, aux côtés du ministre des comptes publics Michel Sapin un projet de loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II ». Il est alors proposé à la société civile de faire entrer le devoir de vigilance dans cet autre véhicule législatif mais si les ONG et les syndicats ne semblent pas complètement fermés à cette idée, le rapporteur Dominique Potier fait lui valoir son opposition.

²³ N'existant qu'au Sénat, cette procédure a pour objet « de subordonner un débat à une ou plusieurs conditions en rapport avec le texte en discussion et dont l'effet, en cas d'adoption, est de faire renvoyer le débat jusqu'à réalisation de la ou desdites conditions ». Dans les faits, cette procédure, très exceptionnelle, peut être utilisée par les Sénateurs comme un moyen d'enterrer une proposition de loi

A l'été 2016, les espoirs de voir aboutir la loi sur le devoir de vigilance semblent de plus en plus minces. Contre toute attente, la donne change pourtant en août 2016 à la faveur de la démission du ministre de l'Economie Emmanuel Macron auquel succède Michel Sapin. Le texte bénéficie désormais du soutien décisif de Bercy. Lavent tourne, la proposition de loi a désormais le soutien de Bercy. En moins de six mois, le calendrier s'accélère et fort du soutien du gouvernement la proposition de loi va franchir plus d'étapes qu'au cours des quatre années précédentes. »²⁴

La loi sur le devoir de vigilance est ainsi de nouveau sur les rails et un véritable travail entre Dominique Potier, le nouveau cabinet de Michel Sapin, les ONG et les syndicats se déroule. L'architecture de la loi se rapproche alors de la loi sur la transparence dite « Sapin 2 », si bien que certains rebaptisent la loi vigilance « Sapin 3 ».

Cependant, le Sénat et l'Assemblée ne sont toujours pas sur la même longueur d'ondes. Suite à l'échec de la commission mixte paritaire, l'Assemblée nationale adopte le texte en nouvelle lecture le 29 novembre 2016, en précisant le contenu du plan de vigilance et en relevant le plafond des amendes. Sans surprise, le Sénat rejette de nouveau le texte sans débat le 1er février 2017.

C'est finalement le 21 février 2017, soit dans la toute dernière semaine de la législature, que les députés adoptent définitivement le texte.

B- L'affaiblissement des dispositions par le Conseil Constitutionnel

Malgré ces progrès enregistrés, la bataille ne s'arrête pas là : le Conseil Constitutionnel est saisi par des députés et sénateurs du groupe Les Républicains, contestant la quasi-totalité du texte. La veille, le 20 février, l'AFEP et le MEDEF ont déposé un mémoire au Conseil constitutionnel en ce sens, selon la procédure dite des « portes étroites ». En réponse, certains syndicats et des ONG, en lien avec Antoine Lyon-Caen, adressent également « une porte étroite » au juge constitutionnel afin de démontrer la conformité de la loi à la Constitution. Le 23 mars 2017, le Conseil a finalement validé l'essentiel du texte et mentionne dans son communiqué²⁵ « , le Conseil Constitutionnel mentionne « l'incontestable objectif d'intérêt général poursuivi par le législateur ».

²⁴ DELALIEUX Guillaume, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés multinationales : parcours d'une loi improbable*, Droit et Société, mars 2020, p 649-65.

²⁵ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/actualites/communiquede/decision-n-2017-750-dc-du-23-mars-2017-communiquede-presse>

Bien que le Conseil ait considéré dans ses conclusions que la mention par la loi des atteintes aux « droits humains » et aux « libertés fondamentales » était effectivement large et indéterminée », celui-ci a confirmé le caractère intelligible de cette loi, lequel était contesté dans la saisine.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutenaient les parlementaires réfractaires, le Conseil a estimé que la mise en œuvre de cette obligation « ne portait pas une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre », tout en supprimant dans le même temps les amendes civiles initialement prévues dans le texte.

Pour FO, la décision du Conseil Constitutionnel revient par conséquent sur une disposition fondamentale du projet de loi : la possibilité de prononcer des amendes en cas de manquement aux obligations de la loi sur le devoir de vigilance. Il s'agissait d'un élément incitatif fort pour contraindre les entreprises à mettre en place des mesures efficaces de vigilance raisonnable.

L'autre élément intéressant de la saisine des sénateurs portait sur l'incitation à consulter les parties prenantes lors de l'élaboration du plan de vigilance. Les sénateurs demandaient la censure de ces dispositions en affirmant que cette disposition était « dépourvue de caractère normatif »²⁶. Le Conseil Constitutionnel a rejeté la demande de censure, en reconnaissant à cette disposition une « portée incitative »²⁷. Il s'agit là d'une innovation pour le juge constitutionnel qui affirme donc qu'« outre des dispositions strictement normatives, il peut (...) exister dans la loi des dispositions incitatives, à la normativité moindre puisqu'elles n'instituent pas des obligations »²⁸.

Pour FO, l'absence de consultation obligatoire des syndicats et des IRP est l'un des écueils majeurs de la loi sur le devoir de vigilance. Des Professeurs de droit mettent néanmoins en avant qu'il aurait pu être possible de prévoir une consultation obligatoire des parties prenantes. Il aurait alors fallu « créer une obligation juridique et (...) lister les parties prenantes que la société débitrice de l'obligation de vigilance devait consulter »²⁹. En effet, sans définition des parties prenantes, l'obligation de consulter aurait probablement été censurée « en raison de l'incertitude liée à la définition des créanciers de l'obligation ». Il aurait alors fallu se pencher sur une définition de ce qu'on entend par parties prenantes en évitant que

²⁶ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-decisions/decision-n-2017-750-dc-du-23-mars-2017-saisine-par-60-senateurs>

²⁷ https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/decisions/2017750dc/2017750dc.pdf

²⁸ BACHSCHMIDT Philippe, « Une disposition « incitative » dans une loi n'est pas une disposition dépourvue de caractère normatif », *Constitutions*, 2017, p. 234.

²⁹ CUZACQ Nicolas, *Quelle place peut-on octroyer aux parties prenantes dans le puzzle de la gouvernance des sociétés ?*, Recueil Dalloz, 2017, p. 1844.

« des parties prenantes soient choisies plus pour leur pusillanimité que pour leur capacité à jouer un salutaire rôle de contre-pouvoir face à la direction de la société »³⁰. Cela aurait certainement permis de prévoir une obligation d'information et de consultation et des syndicats qui auraient alors pu jouer ce rôle de contre-pouvoir au sein de l'entreprise. Cela aurait également permis d'éviter le tri par les entreprises de ce qu'elles appellent les parties prenantes. Nicolas Cuzacq affirme ainsi qu' « une partie prenante doit rester maître de sa voix et non pas être la voix d'un maître ». Qui de mieux que les syndicats pour incarner ce rôle ?

La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre est finalement promulguée le 27 mars 2017. Les premiers plans de vigilance seront publiés en 2018, tandis que les premières actions en justice seront possibles dès 2019.

C- La position de Force Ouvrière sur le devoir de vigilance en 2017

FO publie, après l'adoption de la loi, la circulaire confédérale n° 037-2017 , affirmant ses revendications et positions :

La France a adopté le 21 février dernier la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, après plus de trois ans de débat, dans le but de réguler la mondialisation dans le cadre complexe des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance.

Il aura donc fallu des drames tels que ceux du Rana Plaza ou de Soma pour qu'en France, la responsabilité sociale des entreprises soit enfin perçue comme insuffisante et que la nécessité de réguler par la norme s'impose.

Cette loi est un premier pas important dans la lutte contre l'impunité des multinationales en matière de droits humains, environnementaux et syndicaux. Mais le débat doit maintenant être porté en cohérence au niveau européen et international.

Un seuil et des sanctions imposés pour les entreprises concernées :

La loi impose aux entreprises d'au moins 5 000 salariés dont le siège social est en France, et aux entreprises d'au moins 10 000 salariés dont le siège social est à l'étranger d'établir et de mettre en œuvre effective un plan de vigilance afin « d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité

³⁰ CUZACQ Nicolas, *Quelle place peut-on octroyer aux parties prenantes dans le puzzle de la gouvernance des sociétés ?*, Recueil Dalloz, 2017, p. 1844.

des personnes ainsi que l'environnement, résultant de l'activité de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie lorsque ces activités sont rattachées à cette relation ».

Pour Force Ouvrière, le périmètre des entreprises concernées est bien trop réduit. Dans la proposition de loi initiale, le seuil des entreprises concernées était de 500 salariés. En le portant à 5 000 voire à 10 000 si le siège social est situé à l'étranger, la loi ne concernera qu'une centaine de multinationales. Par ailleurs, certaines entreprises pourront aussi se cacher derrière une structure actionariale complexe, rendant difficile leur identification et donc la mise en cause de sa responsabilité dans le cas d'une dénonciation de risques et atteintes encourus ou avérés.

La loi prévoit des sanctions allant de 10 millions d'euros à 30 millions d'euros, après un délai de trois mois suivant la mise en demeure de l'entreprise, en fonction de la gravité appréciée par le juge.

Pour FO, la question des sanctions est primordiale si on veut rendre effective cette loi. Mais ceci pose la question incontournable des moyens juridiques, humains et financiers mis à disposition afin d'assurer la performance du dispositif législatif. Il est en effet nécessaire de doter les administrations compétentes de moyens supplémentaires.

Le rôle fondamental de l'Organisation Internationale du Travail :

FO regrette également que la loi ne renvoie à aucun moment aux engagements pris par ailleurs par la France dans un cadre international, et notamment dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail. Un rappel au respect des huit conventions fondamentales ainsi qu'aux conventions de gouvernance 144 sur la consultation tripartite ainsi qu'à la convention 81 sur l'inspection du travail aurait considérablement renforcé le texte de loi, notamment dans le but d'une exportation outre-frontières afin d'avoir un effet d'entraînement sur les autres Etats européens et du monde entier. A défaut de quoi la loi risque de rester au niveau symbolique pendant que les violations des droits du travail, syndicaux et de l'Homme eux, sont bien réels dans les chaînes d'approvisionnement où les conditions de travail décent, tel que défini par l'OIT, ne sont pas respectées.

En effet, et comme l'a souligné FORCE OUVRIERE dans sa contribution au débat tripartite sur l'avenir du travail dans le cadre du centenaire de l'OIT en 2019, « afin de redonner sa pleine place à l'économie réelle, assurant le droit au plein emploi productif et librement choisi, dirigé vers les besoins des populations et intégrant à la fois les dimensions sociales et environnementales, prenant en compte les questions soulevées par les chaînes

d'approvisionnement et l'impact de la numérisation de l'économie et de nouvelles formes de relations de travail, FORCE OUVRIERE appelle à soutenir que l'OIT soit reconnue et considérée comme leader incontesté et incontestable dans l'évaluation et le suivi de la responsabilité et du devoir des entreprises de respecter les droits des travailleurs ».

FORCE OUVRIERE voit en outre en cette loi la nécessité de renforcer ses liens de solidarité avec les organisations syndicales du monde entier, puisque la charge de la preuve incombe toujours aux victimes. L'accès à la justice n'est donc pas facilité pour les victimes, alors que la communauté internationale a saisi l'importance de cet aspect en 2014 lors de l'adoption à l'Organisation Internationale du Travail du protocole additif à la convention 29 sur le travail forcé, protocole ratifié dès 2016 par le gouvernement français. Or, les entreprises sont parfois installées dans des pays où la liberté syndicale n'est qu'un ferme espoir mais pas la réalité. C'est donc là l'occasion, en solidarité avec les travailleurs du monde entier, de dénoncer les exactions commises par les multinationales françaises sur le sol étranger et une possibilité supplémentaire pour la France d'encourager les États dans lesquels s'installent les entreprises à ratifier et mettre en œuvre les normes internationales du travail.

En conclusion, pour FORCE OUVRIERE, la cohérence que prend la France dans ses engagements est essentielle car si la France entend porter la loi comme modèle au niveau européen et du G20 à Berlin en mai 2017, l'opposition exprimée par la France en juin 2015 à Genève sur l'instrument discuté dans le cadre onusien sur les entreprises et les droits de l'Homme pose question. Pour FO, la loi sur le devoir de vigilance est donc un premier pas qui nécessite d'en amener d'autres afin que les droits fondamentaux priment sur le profit économique.

D- Les suites de l'adoption de la loi

Après son adoption au Parlement, la loi devait être suivie d'un décret d'application pour en préciser les contours mais aussi sur certains points les modalités de son application concrète. En effet, ces nouvelles dispositions sur le devoir de vigilance se résument à deux articles très courts du Code de commerce sans aucune précision sur le contenu effectif des obligations.

La loi française s'est vue ensuite complétée par des dispositions articulant les dispositions de la loi sur le devoir de vigilance avec les règles concernant les marchés publics. Un article de la loi du 22 août 2021 (art.35) dite « Climat et résilience », débouche ainsi sur l'article L.2141-7-1 du code de la commande publique qui permet d'exclure de la procédure de passation d'un marché public les entreprises qui ne satisfont pas à l'obligation d'établir un plan de vigilance. Il ne s'agit néanmoins pas d'une obligation, mais d'une simple possibilité.

Plus récemment en 2022, un rapport d'information parlementaire est chargé de faire le bilan de la loi sur le devoir de vigilance en France, mais également d'orienter les débats au niveau européen sur le projet de directive³¹. FO a été auditionnée dans le cadre de ce rapport afin de faire valoir nos revendications et nos constats sur la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance. FO a notamment pu rappeler la nécessité de modifier la loi afin de la rendre plus efficace en incluant :

- ⇒ Une implication obligatoire des organisations syndicales à toutes les étapes du processus de vigilance. Les délégués syndicaux doivent disposer de moyens suffisants pour assurer ce nouveau rôle (possibilité de recourir à un expert, heures de délégation supplémentaires, prise en charge des déplacements, organisations de réunions, etc).
- ⇒ La mise en place d'autorités en charge du suivi des plans de vigilance. Ces autorités devraient être tripartites ou a minima, impliquer les organisations syndicales.
- ⇒ L'élargissement du périmètre des entreprises couvertes afin d'en accroître la portée et s'appliquer à bien plus de 250 entreprises.
- ⇒ L'établissement d'une liste des entreprises couvertes par le devoir de vigilance afin de pouvoir les identifier plus facilement.
- ⇒ Le renversement de la charge de la preuve ou, a minima, un aménagement de la charge de la preuve.
- ⇒ La création d'une plateforme où tous les plans de vigilance seraient disponibles, traduits dans différentes langues et surtout en français.
- ⇒ La mise en place de sanctions véritablement dissuasives.

Le rapport établit 10 recommandations, majoritairement conformes aux revendications de Force Ouvrière.

Recommandations	Conforme aux mandats FO
1 - Promouvoir, dans le cadre des négociations européennes sur le devoir de vigilance, une obligation au champ large couvrant les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.	<u>OUI</u>
2 - S'assurer que le champ de la future réglementation européenne inclut l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises donneuses d'ordre dès lors qu'il existe une relation d'affaires. S'agissant de l'application de la loi française, si les premières décisions de justice interprètent de façon restrictive la notion de relation commerciale établie , un décret en Conseil d'État doit être pris pour en donner une définition plus large.	<u>OUI</u>

³¹ Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 24 février 2022.

3 - Rendre obligatoire l'association des parties prenantes à l'élaboration du plan de vigilance, en renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de préciser leurs modalités d'association, par exemple par la constitution d'un comité des parties prenantes, en s'inspirant du modèle du comité de mission prévu, dans le cadre de la loi « PACTE », pour les sociétés à mission.	<u>OUI</u> mais ³²
4 - : Appliquer le devoir de vigilance, au niveau tant français qu'europpéen, à l'ensemble des sociétés dépassant les seuils d'assujettissement, quelle que soit leur forme juridique.	<u>OUI</u>
5 - Abaisser les seuils de salariés au-delà desquels une entreprise est assujettie au devoir de vigilance et introduire un nouveau critère d'assujettissement au devoir de vigilance lié au chiffre d'affaires, alternatif à celui du nombre de salariés.	<u>OUI</u>
6 - Encourager le déploiement d'initiatives multi-parties prenantes, sectorielles ou régionales, pour l'établissement par les entreprises de cartographies des risques sur les droits humains et l'environnement.	<u>OUI</u> mais ³³
7 - Garantir, dans la loi, la distinction entre les mécanismes de recueil des signalements de la loi « Sapin II » et de la loi sur le devoir de vigilance et réaffirmer l'accès des tiers au mécanisme prévu par la loi du 27 mars 2017.	<u>OUI</u>
8 - Sans préjudice de recours juridictionnels visant à engager la responsabilité civile des entreprises – comme c'est aujourd'hui le cas – voire à sanctionner les manquements les plus importants à la loi, confier à une autorité administrative des missions relatives : – au suivi de l'application du devoir de vigilance ; – à l'accompagnement des entreprises et parties prenantes concernées ; – au contrôle du respect des obligations légales, sous réserve que cela ne conduise pas à une forme d'homologation des plans de vigilance qui se ferait au détriment des recours contentieux.	<u>OUI</u> mais ³⁴
9 - À moyen terme : – harmoniser l'architecture européenne du devoir de vigilance autour d'une réglementation générale au sein de laquelle les réglementations sectorielles existantes en matière de diligence raisonnée – dans les secteurs du bois et des minerais notamment – pourraient s'inscrire comme des obligations de vigilance renforcée ; – tendre vers la création d'un référentiel commun à l'ensemble des réglementations traduisant l'intention éthique de l'Union européenne dans la mondialisation.	<u>OUI</u>
10 - Mettre en place, au niveau de la France et de l'Union européenne, un plaidoyer en faveur d'un traité ou un accord juridiquement contraignant prévoyant l'instauration d'obligations de vigilance au niveau mondial, en s'appuyant sur les travaux du groupe de travail intergouvernemental de	<u>OUI</u> mais ³⁵

³² FO souhaite qu'une obligation distincte existe pour l'implication des syndicats et des IRP. En effet, certaines entreprises préfèrent consulter les ONG alors que les OS ont une légitimité spécifique et ne doivent pas être diluées dans des comités de parties prenantes aux compositions souvent hétéroclites.

³³ Cela doit également passer par des accords cadre mondiaux, qui résultent de la négociation avec des Fédérations Syndicales Internationales et permettent une implication des OS aux différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

³⁴ Cette autorité devrait adopter un format tripartite, comme le PCN français, où a minima une implication des OS.

³⁵ Il est fondamental que le Conseil donne mandat à la Commission européenne pour entrer dans les négociations du projet d'instrument juridiquement contraignant.

l'ONU sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme.	
--	--

3/ Un leadership de la société civile au détriment du mouvement syndical ?

Sherpa, Amnesty International, CCFD Terre Solidaire, Amis de la Terre, Forum Citoyen pour la RSE, Collectif de l'éthique sur l'étiquette, voire même Peuples solidaires, ces ONG apparaissent rétrospectivement comme les grandes actrices du récit autour de la loi sur le devoir de vigilance, voire comme les grandes gagnantes du « storytelling » associé au long cheminement de la loi.

C'est l'hypothèse développée par le professeur Guillaume Delalieux autour de la « *construction des ONG en figure héroïque et de la marginalisation des syndicats de travailleurs opérée par les récits médiatiques officiels* »³⁶. Cette hypothèse apparaît-elle fondée ? Il semble que oui, si on en juge par la majorité des écrits produits sur la procédure législative qui ne mentionnent pas le rôle des organisations syndicales dans ce combat pour faire émerger puis imposer le devoir de vigilance, à l'instar du récit rapporté par la militante d'une ONG fictive dans la Revue Dessinée (mars 2022) :

Il est vrai que ce sont bien les ONG qui ont fait œuvre de « plaidoyer » (en d'autres termes de lobbying) en se comportant en véritables entrepreneurs institutionnels : « *Le type d'associations ici concerné correspond au profil classique des entrepreneurs institutionnels, situées à la limite entre plusieurs univers ou champs politique, économique, juridique, humanitaire mais aussi géographiques (France, Europe, pays en développement) et culturels. Ces associations sont suffisamment indépendantes en matière cognitive (formation critique), symbolique et de ressources (financières) pour les prémunir, jusqu'à un certain point, de la conformité institutionnelle qui prévaut dans le champ de la RSE* »³⁷. Ce sont les ONG qui décrochaient les rendez-vous auprès des ministères de l'économie, de la justice et même auprès du conseiller associations et société civile du Président de la République en 2015, à ce titre les organisations syndicales, CFDT, CGT et CFTC qui étaient dans la coalition ont pu apparaître, à tort ou à raison, à la traine ou du moins dans la « roue » des ONG.

De fait, l'action des syndicats appartenant à la coalition s'est trouvée noyée dans l'activité et l'activisme des ONG et leur rôle a été assez minimisé dans cette bataille. Ainsi, même la CFDT,

³⁶ DELALIEUX Guillaume, *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés multinationales : parcours d'une loi improbable*, Droit et Société, mars 2020, p 649-65.

³⁷ DELALIEUX Guillaume, *op.cit.*

qui a joué un rôle important au sein de la coalition pour l'adoption de cette loi, ressort « invisibilisée » dans le récit médiatique dominant, la CGT ou la CFTC étant carrément effacées du tableau.

Ce phénomène s'explique notamment parce que les organisations syndicales sont par nature avant tout présentes dans l'action syndicale sur le terrain ou dans le cadre de la négociation collective et ne sont pas forcément familières, favorables ou à l'aise avec certains modes d'action, parfois plus tapageurs, privilégiés par les ONG (pétitions, happening,...).

Cela peut aussi s'expliquer par le fait que certaines fédérations syndicales ou syndicats d'entreprises se méfient des ONG dont les pratiques sont différentes. FO considère en effet qu'une organisation syndicale a un champ d'action qui lui est propre qui est distinct de l'action des ONG.

Bien que les ONG aient fait l'objet d'une forme d'héroïsation³⁸, elles ont en pratique eu besoin du relais des organisations syndicales pour légitimer leur plaidoyer et porter leur combat pour le devoir de vigilance, en faveur notamment des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Sur le plan international, les ONG françaises se sont d'ailleurs tournées spontanément vers la Confédération syndicale internationale et ont obtenu son soutien.

Pour sa part, Force Ouvrière n'a jamais appartenu étroitement à cette coalition de la société civile en faveur du devoir de vigilance. Conformément à ses principes cardinaux, liberté et indépendance, et tout en respectant l'action des ONG sur un champ distinct de celui des organisations syndicales, elle a privilégié une action concertée au sein de la Confédération européenne des syndicats, de la Confédération syndicale internationale ou à l'Organisation internationale du Travail (OIT). FO a également contribué au rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile habillement de 2013, faisant suite à la catastrophe du Rana Plaza³⁹. De même Force Ouvrière a pu porter, aux côtés de la CSI et en parallèle au combat menant à une loi sur le devoir de vigilance, une proposition de convention sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement lors de la conférence internationale du travail de 2016. Le mouvement syndical international prônait ainsi en 2016 : « *Une Convention de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peut et doit constituer le pilier d'une nouvelle approche de la législation du travail et de sa mise en œuvre à l'échelle internationale, s'appuyant (et nécessitant la ratification des instruments actuels, y compris les Conventions fondamentales). L'obligation des États d'adopter des réglementations et des lois qui, conformément aux normes actuelles de l'OIT,*

³⁸ *Ibid.* Voir son analyse des risques démocratiques associés à ce type « d'héroïsation d'un acteur unique ».

³⁹ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/b5a6e1c0-4f22-487b-b761-de12f330268f/files/d38d5458-4dcc-44a5-bd52-ebf068240b56>

régissent le comportement des entreprises sous sa juridiction, où les prétendus préjudices sont commis, doit être placée au cœur de cette Convention.

La diligence raisonnable obligatoire constitue un autre élément fondamental de cet instrument (et qui est déjà requise en matière de travail forcé en vertu du Protocole de 2014). Grâce à des obligations de transparence, tant les entreprises que les travailleurs/euses savent qui fait partie de la chaîne d'approvisionnement, permettant un plus grand contrôle et, en fin de compte, la responsabilisation. Mettre fin au non-respect dans les ZFE, qui constituent des éléments essentiels des chaînes d'approvisionnement, est également une priorité. En outre, nous réclamons l'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que la formalisation du travail informel.

Une Convention sur les chaînes d'approvisionnement mondiales doit également garantir la promotion de relations de travail sûres, la suppression de pratiques discriminatoires et l'élimination de formes atypiques de travail involontaires dans les chaînes d'approvisionnement.

Enfin, la promotion du dialogue social, notamment un cadre pour une réelle négociation transnationale, contribuerait à favoriser des relations de travail au 21e siècle. »⁴⁰

Le rôle des syndicats dans la bataille pour le devoir de vigilance ne doit donc pas être oublié ou minimisé. Les syndicats ont soutenu la proposition de loi en déployant notamment leurs propres moyens d'action.

A ce stade, il est évidemment prématuré de considérer la concrétisation légale du devoir de vigilance comme une victoire, du moins tant que ses effets concrets ne sont pas avérés et qu'ils dépendent grandement des décisions prises par les juges sur le caractère raisonnable ou non des pratiques mises en œuvre par les entreprises.

Il faut déjà reconnaître néanmoins que cette loi a bousculé les pratiques de la RSE dans les entreprises avec notamment quelques effets sur le dialogue social ou les achats responsables. Ces premiers signaux témoignent du potentiel de la loi et doivent encourager les organisations syndicales à sensibiliser leurs délégués syndicaux pour l'exploiter au mieux dans l'exercice de leurs mandats.

⁴⁰ Confédération syndicale mondiale, Chânes d'approvisionnements mondiales, quelles sont les attentes du mouvement syndical ?

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_supply_chains_fr.pdf

Deuxième partie : Un premier bilan de la loi sur le devoir de vigilance en demi-teinte

La loi sur le devoir de vigilance est entrée en vigueur avec des premiers plans en 2018 mais elle a eu beaucoup de peine à être mise en place par les entreprises concernées. Ainsi en septembre 2018, selon une étude EY⁴¹, un peu moins de la moitié des grandes entreprises qui devraient répertorier les risques liés aux droits humains et environnementaux avaient rempli leurs obligations. Les entreprises expliquaient le phénomène par l'absence de décret d'application de la loi mais aussi par l'absence d'une autorité de supervision à l'instar de l'Agence française anticorruption pour la loi de lutte contre la corruption Sapin 2.

Quatre ans plus tard, le même cabinet de conseil constate des progrès avec 46 plans étudiés et une grande variété des approches et des maturités des entreprises : *« 5 ans après leur première parution, l'écart se creuse ainsi entre un petit groupe d'entreprises, principalement du secteur des biens de grande consommation, plus transparentes et ambitieuses et une majorité d'entreprises qui se contentent de publications moins volontaristes »*.⁴²

Il est vrai que les entreprises de biens de grande consommation sont particulièrement exposées au fameux « naming & shaming » des ONG et donc d'un éventuel contentieux : Orange, Carrefour font partie des entreprises présentant des plans de vigilance robustes. De même, du côté de certaines entreprises du secteur industriel : Schneider Electric, PSA/Stellantis, Air Liquide, STM Microelectronics sont souvent cités en exemples pour leur plans de vigilance.

Pour autant, ces plans souvent cités parmi les meilleurs présentent de sérieuses lacunes en ce qui concerne le dialogue social. Cela pose la question des critères d'évaluation des plans de vigilance par les cabinets conseils : ceux-ci ne regardent que les procédures (achats, alertes) parfois le suivi et l'évaluation des plans sans regarder la qualité du dialogue ou l'implication réelle des organisations syndicales.

Il existe enfin des entreprises qui n'ont toujours pas de plan de vigilance c'est-à-dire qui ne respectent pas la loi et qui ne sont pas inquiétées comme Altrad ou Bigard. Lactalis de son côté a publié son premier plan en décembre 2022. D'un autre côté, le célèbre radar des plans de vigilance⁴³ ne recense lui-même pas toutes les entreprises présentant actuellement tous

⁴¹ 1^{er} bilan de l'application de la loi sur le devoir de vigilance, EY, septembre 2018

⁴² 5e anniversaire de la loi sur le devoir de vigilance : l'âge de raison des entreprises ? EY, novembre 2022

⁴³ <https://plan-vigilance.org/recherche/>

les plans de vigilance à l'instar d'un Tessi (entreprise de services dans la tech)⁴⁴ ou d'un Webhelp⁴⁵ ou même d'un groupe plus connu comme Le Groupe Le Duff⁴⁶.

A cause de la peur du contentieux, ce sont bien les directions juridiques qui se sont saisies en premier de la loi sur le devoir de vigilance, ce qui explique une approche « compliance » qui peut nuire à l'approche « concertation sociale » et « parties prenantes » promues pourtant par la loi.

1/ Une prédominance de la direction juridique sur les directions RSE et RH

A- Les raisons de la prévalence des directions juridiques

La loi sur le devoir de vigilance en France est donc effective depuis 2018, c'est l'année qui correspond à la première publication des plans de vigilance par les entreprises. Il faut également noter que la loi n'a pas été suivie et précisée par des décrets d'application comme c'est souvent l'usage.

La confirmation de la possibilité de contentieux en matière civile par le Conseil Constitutionnel a fait basculer cette loi des directions de la responsabilité sociétale ou développement durable à la direction juridique ou de la conformité dans les entreprises.

En effet, pour les avocats et spécialistes de la « compliance », la loi sur le devoir de vigilance relève du même ordre que le règlement général de protection des données européen (RGPD) ou la loi Sapin 2 sur la prévention de la corruption. Ainsi, on retrouve désormais une armada de cabinets d'avocats-conseil en droit des affaires qui traitent du devoir de vigilance sans l'ombre d'une pratique du dialogue social.

Ce phénomène se retrouve au sein même des entreprises : ce ne sont pas les spécialistes des relations sociales ou de la responsabilité sociétale qui coordonnent le plus souvent le plan de vigilance, mais bien la direction juridique et de la « compliance ».

Il en découle une approche centrée sur les risques pour les entreprises en matière de droits humains et d'environnement et non du point de vue des travailleurs dans l'entreprise ou chez les sous-traitants ou bien des communautés affectées par l'activité de l'entreprise.

⁴⁴ https://www.tessi.eu/wp-content/uploads/2022/11/plan-de-vigilance-tessi-2022-fr.pdf?mtm_campaign=linkedin&mtm_kwd=PlanDeVigilance-FR

⁴⁵ <https://media.webhelp.com/wp-content/uploads/2023/02/15150103/Vigilance-plan.pdf>

⁴⁶ https://de.groupeleduff.com/app/uploads/2021/08/Plan_de_vigilance_2021.pdf

Comment expliquer cette « dérive compliance » ?

Pour rappel, la loi sur le devoir de vigilance est du ressort du Code du Commerce (et non du code du travail) en effet la loi est codifiée à l'article L. 225-102-4 qui rappelle d'ailleurs « Un décret en Conseil d'Etat peut compléter les mesures de vigilance prévues aux 1° à 5° du présent article ».

Cette inscription dans le Code du Commerce a provoqué un débat autour de la juridiction compétente. En effet, il est prévu que lorsqu'une société est mise en demeure de respecter ses obligations et « n'y satisfait pas dans un délai de trois mois à compter de la mise en demeure, la juridiction compétente peut, à la demande de toute personne justifiant d'un intérêt à agir, lui enjoindre, le cas échéant sous astreinte, de les respecter » (article L. 225-104-2 C. com.). Cet article a entraîné les décisions du Tribunal judiciaire dans l'affaire Total en Ouganda (TJ Nanterre, ord. réf., 30 janv. 2020, n°19-02833) puis de la Cour d'appel de Versailles (CA Versailles, 10 déc. 2020, n° 20-01692 et n°20-01693), qui ont déclaré la compétence du tribunal de commerce.

Selon ces juridictions, le devoir de vigilance se rattache au fonctionnement des sociétés commerciales, ce qui entraîne la compétence du tribunal de commerce sur le fondement de l'article L. 721-3 2° du Code de commerce. Le tribunal de commerce est donc compétent pour prononcer une injonction en cas de manquement au devoir de vigilance.

Pour rappel, les juges des tribunaux de commerce sont des commerçants et chefs d'entreprise bénévoles, élus par leurs pairs. Cela génère un biais en ce qui concerne les travailleurs ou les communautés affectées, sachant qu'ils sont relativement peu doté en connaissances sur les questions d'environnement ou de droits humains. Les parties plaignantes dans l'affaire Total / Ouganda ont donc saisi la Cour de Cassation qui a rendu sa décision le 15 décembre 2021, celle-ci reconnaissant la possible compétence des tribunaux judiciaires pour traiter des actions portant sur le devoir de vigilance des sociétés dominantes.

Quelques jours plus tard, le législateur confirme cette décision en confiant la compétence au Tribunal judiciaire de Paris dans la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire avec un nouvel article L. 211-21 qui affirme « Le tribunal judiciaire de Paris connaît des actions relatives au devoir de vigilance fondées sur les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce. ». Cette compétence du TJ de Paris va dans le sens de ce que souhaitent les ONG et les syndicats. Pour autant, les récentes décisions des tribunaux ont suscité une certaine déception dans le camp des syndicats et de la société civile (voir sous partie 3).

B- La typologie des plans de vigilance

Il est possible et intéressant de faire une typologie des plans de vigilance selon les directions qui les pilotent. On peut par exemple distinguer, comme il est dit plus haut, les plans de vigilance coordonnés par les directions juridiques ou de la conformité, les entreprises privilégient dans ce cas de figure une approche par les risques, avec un formalisme extrême et une propension à « cocher les cases ».

De leur côté, les plans de vigilance coordonnés par les directions RSE ou développement durable, qui mettent l'accent sur ce que l'on appelle le dialogue « parties prenantes » et la matérialité⁴⁷ sans pour autant placer le dialogue social au cœur du dispositif.

Enfin, on peut distinguer une dernière catégorie, plus rare, avec des plans pilotés par la direction des achats, plutôt centrés sur les démarches d'audits sociaux et environnementaux, les achats responsables, le dialogue avec les fournisseurs, c'est-à-dire avec une démarche de type qualité.

Ces trois démarches sont assorties de points forts et de points faibles pour chacune, mais force est de reconnaître qu'il existe un problème majeur pour l'ensemble des plans : l'effectivité du dialogue parties prenantes et l'absence de réel dialogue social sur ce thème.

Toutefois, depuis l'élaboration des premiers plans, il a été observé que différentes directions pouvaient être impliquées⁴⁸, à travers deux solutions organisationnelles : soit un comité dédié au plan de vigilance, composé de représentants de plusieurs directions (juridique, achats, audit, développement durable...), soit la mobilisation d'une équipe restreinte, qui sollicite les différentes directions pour récolter l'information utile à l'élaboration du plan.

C- Le peu d'implication des DRH et des directeurs des relations sociales

Les entreprises qui impliquent les directions des ressources humaines et/ou les directions des relations sociales dans l'élaboration sont rares. Toutefois, il est intéressant de regarder l'évolution de l'implication des directions des ressources humaines ou relations sociales dans les plans de vigilance pour les entreprises qui en publient un depuis 2018. Nous allons prendre ici 10 plans de vigilance dans des secteurs différents :

⁴⁷ La matérialité, notion venue du monde financier transposée aux aspects extra-financiers, définit ce qui peut avoir un impact significatif sur les activités d'une organisation et sur sa capacité à créer de la valeur pour elle-même et ses parties prenantes. L'analyse de matérialité est aujourd'hui au cœur de toute démarche RSE, en dégagant les enjeux les plus pertinents et en construisant un consensus sur la liste des enjeux prioritaires.

⁴⁸ Barraud de Lagerie, P., Béthoux, É., Mias, A. & Penalva Icher, É. (2020). La mise en œuvre du devoir de vigilance : une managérialisation de la loi ?. *Droit et société*, 106, 699-714.

Ainsi, le groupe Accor impliquait dès 2018⁴⁹ sa « direction de l'innovation sociale » aux côtés de sa direction de la « compliance » et sa direction développement durable dans un plan de vigilance plutôt succinct; en 2022 la direction « Talents et culture » copilote toujours le plan de vigilance. Pour autant, l'implication des organisations syndicales ne semble pas effective puisque le plan affirme vouloir « un dialogue renforcé avec les organisations syndicales autour du plan de vigilance, au travers d'échanges réguliers au Comité européen du Groupe » et semble en outre avoir pris du retard dans la rédaction de la politique Droits humains du groupe. A l'avenir, les organisations syndicales seront-elles d'ailleurs consultées dans la définition de cette politique ?

Le plan de vigilance du groupe Air-France KLM, s'il parle des salariés dans le système d'alerte en 2018, ne mentionnait absolument pas la gouvernance du plan ni aucune implication des relations sociales ou ressources humaines. Le plan se contentait de réaliser une approche par les risques » avec de renvois réguliers à sa politique RSE de groupe et à son engagement au sein du Global Compact de l'ONU. Le dernier plan de 2022 poursuit cette approche par les risques avec toujours des références au Global Compact mais aussi à l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE. Le plan d'AF-KLM ne précise toujours pas sa gouvernance mais fait mention des instances de dialogue social européen dans la description de ses actions : « *En 2019, la charte sociale et éthique a été revue par un groupe de travail réunissant les entités du Groupe concernées et le Comité de Groupe Européen, afin d'en faire évoluer le contenu vers la formalisation de principes en faveur du respect des droits humains. Ce nouveau document, intitulé Les Principes d'Air France – KLM, à finalité interne et externe, a été publié en 2020* »⁵⁰

La direction des ressources humaines du groupe Bouygues semble avoir été impliquée dès le premier plan de vigilance de 2018⁵¹. Fait intéressant, le plan mentionne dès cette époque son comité parties prenantes. Le plan de 2022 présente des progrès notamment en termes de présentation de la gouvernance du plan, dans laquelle la direction des ressources humaines est toujours impliquée avec en sus la direction de la santé et la sécurité, mais aussi en termes de présentation des risques « vigilance » dans chaque entité du groupe ainsi que des axes d'amélioration. Par ailleurs, le plan explique également que concernant le dispositif d'alerte « *Cette procédure a été établie en concertation avec les organisations syndicales de Bouygues SA* ».

En 2018, le plan de vigilance de Saint Gobain⁵² figurait en annexe du document universel sans aucune référence à la gouvernance du plan ou quelque direction en pilotage, une

⁴⁹ <https://plan-vigilance.org/company/accor/>

⁵⁰ <https://plan-vigilance.org/company/air-france-klm/>

⁵¹ <https://plan-vigilance.org/company/bouygues/>

⁵² <https://plan-vigilance.org/company/essilorluxottica/>

approche strictement par la conformité semblait de mise avec un focus sur les achats et des renvois à d'autres chapitres du document universel. Cette même approche par la conformité avec les annexes et les renvois est maintenue en 2022, renvoyant encore l'exercice du plan de vigilance à un même exercice formel, sans management et exposant le groupe à des risques de contentieux. Il est à noter que la Compagnie Saint Gobain se caractérise par une certaine réticence au dialogue social international et aux accords cadres mondiaux du fait de la structure « très décentralisée » du dialogue social dans le groupe.

Essilor mentionne sa direction des ressources humaines en copilotage de son plan de vigilance dès 2018, le plan fait malheureusement des renvois à d'autres parties du document universel, et ne présente que des participations à des groupes de travail internes ou externes comme Entreprises pour les Droits de l'Homme. L'évolution n'est pas patente concernant le plan de 2022 avec la disparition de la mention de la direction des ressources humaines dans le pilotage du plan de vigilance au profit d'un Comité RSE. Les ressources humaines sont en réalité citées dans le dispositif d'alerte ou en début du plan comme les exécutants en termes opérationnels du plan. Le plan continue par ailleurs la référence à la participation à des groupes de travail extérieurs (EdH ou Business for Social responsibility), posant par la même occasion la question : la participation à des groupes de travail d'initiatives extérieures peut-elle être considérée comme une obligation de moyens par le juge ? Enfin, le plan de 2022 recense les familles de risques. La concertation avec les organisations syndicales n'apparaît pas dans le plan.

Le groupe Korian écrit dans son plan de 2018⁵³ : « *Le Groupe a mis en place en 2017 un Comité Risk and Compliance, qui réunit tous les deux mois sous la présidence de la Directrice générale, la Direction financière Groupe, la Direction ressources humaines Groupe, la Direction médicale, éthique et qualité Groupe, la Direction de l'audit et du contrôle internes Groupe ainsi que la Direction juridique et fiscale Groupe. Ce Comité aura notamment vocation de suivre la mise en œuvre du plan de vigilance élaboré par les groupes de travail.*

Les politiques ressources humaines déployées dans chaque pays sont décrites au sein du paragraphe 2.7.2 du document de référence. Les politiques ressources humaines en place prévoient notamment le respect de la convention de l'OIT sur la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion des conditions de santé et de sécurité au travail, ainsi que la mise en place d'un dialogue social constructif avec les salariés. ».

Du fait du secteur du groupe Korian, les ressources humaines et le dialogue social sont d'emblée présents dans le plan de vigilance. Le plan de 2022 ne mentionne néanmoins plus la direction des ressources humaines dans le comité de pilotage au profit d'un Comité risques et

⁵³ <https://plan-vigilance.org/company/korian/>

compliance, les ressources humaines apparaissent dans la description du dispositif d'alerte et surtout le Comité de groupe européen apparaît par deux fois dans les mesures du plan de vigilance regroupée dans un tableau soit dans les Procédures d'évaluation et actions d'atténuation des risques dans la chaîne d'approvisionnement et est cité une fois comme interlocuteur pour l'enjeu « Droits humains et libertés fondamentales ».

Danone⁵⁴ présentait également dès 2018 son plan de vigilance sous forme de tableau récapitulatif avec des renvois à d'autres chapitres notamment la politique des ressources humaines (sans référence dans le plan aux instances de dialogue social). En 2022 l'entreprise réalise de nouveau son plan de vigilance avec un tableau récapitulatif, sans mention de la gouvernance du plan et d'une éventuelle implication des ressources humaines ; le tableau fait néanmoins référence aux Accords cadres mondiaux avec la fédération syndicale mondiale UITA, dans le chapitre « Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves », tandis que le reste du tableau renvoie à des référentiels d'audits, des programmes internes (programme RESPECT ou Danone Way). Il est à noter qu'hormis les accords avec l'UITA, le terme dialogue social ou organisations syndicales n'est pas présent dans le plan de 2022.

Le groupe Orange qui a emporté par deux fois le prix du meilleur plan de vigilance du Forum pour l'investissement responsable en 2018 et 2021)⁵⁵ fait donc figure de « bon élève » dans les plans de vigilance. En effet, dès 2018 le groupe a présenté son plan dans un document autoporté et pas seulement dans le document universel de l'Autorité des marchés financiers avec une présentation au comité parties prenantes ainsi qu'aux organisations syndicales en amont de la publication. Dès 2018, le plan comportait plus d'une trentaine de pages associant la direction des ressources humaines mais aussi des organisations syndicales à la cartographie des risques, la direction des ressources humaines se trouvait également associée au pilotage du plan coordonné par la direction juridique de la RSE. Presque 5 ans plus tard, le plan de vigilance du groupe est toujours autoporté avec près d'une centaine de pages⁵⁶. La direction des ressources humaines ou relations sociales est toujours associée au pilotage du plan et surtout on retrouve les organisations syndicales tout au long du plan que ce soit dans le dispositif d'alerte tout comme la cartographie avec des références au 3 étages du dialogue social : le dialogue social international avec le Comité monde, le dialogue social européen avec le Comité de groupe européen et surtout le niveau plus local avec le Comité de groupe France. Le plan de vigilance est aussi assorti d'un bilan des accords collectifs. Le groupe Orange associe également les salariés et leurs représentants au sein du comité parties prenantes dans ce plan. Sur le plan qualitatif, Orange se rapproche donc le plus de l'esprit initial de la loi, d'autant plus

⁵⁴ <https://plan-vigilance.org/company/danone/>

⁵⁵ https://www.frenchsif.org/isr_esg/nos-actions/prix-plan-de-vigilance/#laureats

⁵⁶ <https://gallery.orange.com/rse/media/942ae5b9-c9fe-4c84-93ce-329a46308824/#v=Version1&l=fr&p=2>

que le dernier plan de vigilance n'hésite pas à jouer la transparence en exposant les difficultés de mise en œuvre ou les éventuels échecs dans le déploiement du plan.

La Société Générale associe depuis 2018⁵⁷ sa direction des ressources humaines dans la gouvernance de son plan de vigilance : « *Le plan de vigilance a été préparé par les Directions de la Responsabilité Sociale d'Entreprise, des Ressources Humaines et des Achats, en association avec la Direction juridique, les représentants de la Direction de la conformité, du programme Culture et Conduite et de certaines entités opérationnelles et de service. Il a été arrêté par la Direction générale. Il est inclus dans le rapport de gestion établi par le Conseil d'administration et publié dans le Document de référence.* ». Le groupe présente dès son premier plan sa politique des ressources humaines comme facteur de prévention des risques : « *Société Générale s'est dotée d'une politique de gestion des ressources humaines (RH) qu'elle a progressivement fait évoluer pour tenir compte des priorités stratégiques du Groupe, des enjeux clés des métiers et de la transformation de ses activités et de son environnement. En s'appuyant sur un ensemble de processus, le Groupe vise à assurer la protection des droits humains et libertés fondamentales des collaborateurs, ainsi que la sécurité des personnes dans les locaux de l'organisation et dans le cadre des déplacements professionnels de ses employés. Le déploiement de cette politique au niveau des entités du Groupe s'appuie sur : une gouvernance RH au niveau du Groupe, et des instances de dialogue social, veillant aux conditions de travail et à la liberté syndicale (le Groupe a notamment signé un accord avec UNI Global Union), mais aussi à la sécurité des personnes, des infrastructures et des données* ».

Pour son dernier plan de vigilance⁵⁸, la Société Générale présente une structure similaire à 2018 avec toujours la direction des ressources humaines au sein de la gouvernance du plan, avec en plus un tableau présentant le suivi et les résultats obtenus par rapport aux plans de vigilances précédents. La Société Générale fait clairement référence à l'index de la CSI en matière de liberté syndicale comme outil dans la prévention des risques et surtout à l'Accord Cadre mondial signé avec UNI en 2019 ainsi qu'au Comité de groupe européen comme outil de prévention, d'évaluation des risques sociaux dans le plan de vigilance.

Airbus publie également depuis 2018 un plan de vigilance (en anglais)⁵⁹, le premier exercice en la matière cite une coordination des plans de vigilance avec des spécialistes des droits au travail (labour rights) et fait souvent référence au système ERM (Enterprise risk management), le plan cite ainsi l'Accord cadre mondial avec IndustriALL ainsi que les Accords du Comité d'entreprise européen sans grande précision sur le contenu des débats et des concertations.

⁵⁷ <https://plan-vigilance.org/company/societe-generale/>

⁵⁸ <https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2022-03/Plan-de-Vigilance-2022.pdf>

⁵⁹ <https://plan-vigilance.org/company/airbus-se/>

Le plan de 2022 d'Airbus fait figure de modèle du style « tick the box » avec un tableau avec plusieurs items basé sur une matrice de matérialité et divers référentiels, des renvois à d'autres parties du document universel, et malheureusement aucune mention de la gouvernance, des parties prenantes, d'un dialogue social ou d'un suivi et d'une évaluation des plans antérieurs.

L'analyse de ces 10 plans en 2018 puis en 2022 nous livre plusieurs enseignements :

- La procédure d'évaluation et le suivi des plans d'une année à une autre ne sont pas toujours présents, ce qui n'est pas conforme à la loi ;
- Les plans de vigilance « autoportés » demeurent encore une exception : tout passe encore par le document d'enregistrement universel
- Les directions des ressources humaines sont avant tout associées dans les secteurs de services (Accor, Korian, Société générale, Orange) ;
- Les accords cadres mondiaux permettent d'« imposer » les directions des ressources humaines au sein du pilotage des plans de vigilance ;
- L'approche par les risques et la conformité présente de sérieuses lacunes quant à la prévention des risques sociaux et droits fondamentaux ;
- Les multiples renvois à la DPEF et dans le document universel nuisent au confort et à la cohérence du plan de vigilance
- L'application opérationnelle des plans semble être la grande absente tant des plans de 2018 et 2022, excepté Orange
- Peu d'entreprises combinent dialogue social international, européen et national dans la rédaction de ces plans

2/ Des parties prenantes insuffisamment associées

De même, l'élaboration des plans est marquée par un constat global d'absence d'implication des parties prenantes, les organisations syndicales elles-mêmes étant diluées dans cet ensemble de « parties prenantes ». La loi ne prévoit d'ailleurs pas de consultation au sens du code du travail, et ne prévoit pas de réels moyens légaux pour associer les organisations syndicales ou leurs représentants.

A- Un constat global d'absence d'implication des parties prenantes

La mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance est marquée par une faiblesse caractérisée, le manque d'association des parties prenantes au processus d'élaboration du plan de vigilance mais peut-être également par une mauvaise reconnaissance de ces parties

et de l'esprit des Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies par les juges.

En effet, la prédominance de la direction juridique dans l'élaboration des plans conduit à une insuffisante association des parties, le formalisme étouffant le dialogue entre les parties prenantes. Par ailleurs, l'approche des entreprises, concentrée sur les risques pour l'entreprise, ne permet pas d'ouvrir un dialogue avec les parties prenantes sur leur réduction.

Tous les rapports proposant des premiers éléments de bilan de l'application de la loi sur le devoir de vigilance dressent le constat de la faible association, voire l'absence d'association des parties prenantes. Les chiffres sont très clairs : en 2020, seules « 34 % des entreprises mentionnent des échanges avec des parties prenantes internes ou externes dans la formalisation ou le suivi du plan de vigilance global. »⁶⁰.

Le rapport du Conseil Général de l'Economie, à destination du Ministre de l'Economie, présente d'ailleurs le dialogue avec les parties prenantes comme une des faiblesses de la loi sur le devoir de vigilance. Ce rapport mettait en avant les risques à ne pas associer les parties prenantes : « le devoir de vigilance pourrait devenir une obligation de papier, une conformité de type « tick the box »⁶¹, et non pas une véritable politique de réduction des risques au quotidien »⁶².

Le rapport d'information issu des travaux de la mission d'évaluation de la loi sur le devoir de vigilance relève que les syndicats⁶³, ONG et associations « ont toutefois déploré leur trop faible association à l'élaboration des plans de vigilance, laissée à la libre appréciation des entreprises concernées qui se contentent généralement « d'informer » les parties prenantes concernées. Cela est d'autant plus préoccupant s'agissant des parties « constituantes » que sont les représentants des salariés. »⁶⁴

Par ailleurs, on peut observer un manque de transparence important sur les parties prenantes associées. Les plans de vigilance citent souvent le type de parties prenantes

⁶⁰ Entreprises pour les droits de l'Homme, *Application de la loi sur le devoir de vigilance - plans de vigilance parus en 2019-2020*, décembre 2020, p. 6.

⁶¹ Certaines entreprises estiment que dès lors qu'elles ont publié le plan de vigilance avec les différentes étapes, elles sont conformes à la loi sur le devoir de vigilance. Elles ne cherchent pas réellement à réduire les risques que fait peser l'entreprise sur les tiers.

⁶² Anne DUTHILLEUL, Evaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Janvier 2020, p. 38, https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf.

⁶³ FO avait été auditionnée dans le cadre de cette mission d'évaluation et avait pu faire part de ses constats quant à l'absence d'implication des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux.

⁶⁴ DUBOST Coralie et POTIER Dominique, *Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 24 février 2022., https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/opendata/RINFANR5L15B5124.html#_Toc256000030.

associées (investisseurs, ONG, IRP, etc) mais ne font pas la liste des organisations interrogées. Il est vrai que certaines parties prenantes préfèrent garder l'anonymat. Orange présente par exemple le type de parties prenantes consultées dans le plan de vigilance sans en révéler l'identité.

On note une très bonne représentation des « acteurs économiques » parmi les parties prenantes, notamment les acteurs de la finance. Les salariés ainsi que les représentants des salariés (sans dire si c'est le niveau français, européen ou internationale) sont considérés comme parties prenantes internes.

EDF de son côté⁶⁵, distingue également la concertation avec ses parties prenantes internes avec une référence à son Accord cadre mondial de novembre 2021 avec IndustriALL et ISP et ses parties prenantes externes comme Entreprises pour le Droits de l'Homme ou le Global Compact de l'ONU. Le groupe fait également preuve de transparence concernant son Conseil des parties prenantes ⁶⁶

L'association Sherpa, dans un guide de référence pour les plans de vigilance de 2018, invite les entreprises à publier la liste précise des parties prenantes concertées mais également à préciser la méthodologie utilisée pour déterminer les parties prenantes pertinentes. Enfin, l'association conseille aux entreprises de développer davantage sur les méthodes d'association des parties prenantes (fréquence des réunions, type de réunions – auditions, questionnaires – etc.)⁶⁷ et d'expliquer dans le plan de vigilance quels retours concrets des parties prenantes ont été effectivement retenus et pourquoi. Il pourrait d'ailleurs être prévu que les plans de vigilance présentent les avis motivés, le procès-verbal des auditions ou les réponses aux questionnaires des parties prenantes pour assurer plus de transparence.

Enfin, après 5 ans d'expérience de la loi sur le devoir de vigilance, le constat est que les représentants des travailleurs (IRP et délégués syndicaux) ont été les grands oubliés des entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance. Ainsi, l'association Entreprises et Droits de l'Homme évaluait en 2019 à moins de 10%⁶⁸ la part des entreprises ayant consulté leurs instances représentatives du personnel (IRP) pour la construction du plan de vigilance. Nous développerons davantage cette question dans la troisième partie du rapport, avec les témoignages de nos délégués syndicaux.

⁶⁵ https://www.edf.fr/sites/groupe/files/2023-04/edfgroup_rse_plan-de-vigilance-autonome_2022_fr.pdf

⁶⁶ <https://www.edf.fr/groupe-edf/agir-en-entreprise-responsable/conseil-de-parties-prenantes>

⁶⁷ Sherpa, Guide de Référence pour les plans de vigilance, 2018.

⁶⁸ Entreprises et Droits de l'Homme, étude sur les Plans de vigilance, 2019

<https://e-dh.org/userfiles/EDH%20-%20Etude%20plans%20de%20vigilance%202019.pdf>

D- Des raisons multiples à cette absence d'implication

Les raisons de l'absence d'implication des parties prenantes sont nombreuses, mais aussi différentes selon le type de parties prenantes concerné.

Pour les ONG, le CGE avançait dans son rapport quelques explications à l'absence d'implication des ONG : « La posture conflictuelle des ONG de plaider risque parfois de bloquer le dialogue avec les parties prenantes. Celles-ci réclament d'être associées et à la fois refusent de dialoguer avec des entreprises dont elles contestent non seulement l'attitude, mais jusqu'à leur existence. Aussi, certaines entreprises préfèrent le dialogue avec des ONG étrangères, même si elles appartiennent parfois aux mêmes réseaux mondiaux que les ONG françaises. Et parfois les liens patiemment noués avec des ONG locales se délitent après les déclarations fracassantes des ONG françaises. La mise en demeure paraît alors plus un levier de mobilisation publique contre une entreprise qu'un moyen de faire progresser concrètement ses pratiques. » Le développement du contentieux par des ONG comme Sherpa a également brisé le dialogue.

Cependant, l'attitude offensive de ces ONG n'est certainement pas la seule explication à cette absence d'implication. Si ces associations choisissent in fine d'opter pour la voie du contentieux, c'est également qu'elles sont lasses « de trouver les portes des entreprises closes, d'entendre un discours répétitif sur la charge réglementaire excessive et inapplicable incombant aux entreprises. »⁶⁹ Les mises en demeure et les assignations en justice peuvent alors apparaître comme l'unique solution face aux entreprises qui refusent ostensiblement d'associer leurs parties prenantes.

Par ailleurs, différents facteurs peuvent expliquer le peu d'implication des organisations syndicales. Ces faibles taux de consultation s'expliquent à la fois par la quasi-absence des directions des ressources humaines et des directions des relations sociales dans l'élaboration des plans mais également, ce qui n'est pas sans lien, par la faible connaissance de cette législation encore récente développée par les délégués syndicaux.

Un autre facteur d'explication est aussi à rechercher du côté des effets pervers produits par les ordonnances Travail : la fusion des instances représentatives et le regroupement des thèmes de négociation ont conduit à une réduction sensible des heures de délégation. De ce fait, les thématiques du développement durable se voient reléguées dans l'ordre des préoccupations du dialogue social, au risque de passer à la trappe face aux priorités du quotidien de l'action syndicale.

⁶⁹ *Ibid.* DUTHILLEUL Anne et DE JOUVENEL Matthias, Evaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Janvier 2020, https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf.

De plus, le choix des mots est important dans cette loi et le terme « négociation » n'est écrit nulle part au profit des mots « concertation » ou « en association », des expressions qui renvoient plus spontanément au champ des échanges avec la « société civile » qu'au périmètre balisé du « dialogue social ». Et l'absence de renvoi à une éventuelle information / consultation des IRP n'arrange rien. Le vocabulaire utilisé est très éloigné de celui des relations collectives de travail, rendant compliqué une appropriation de cette implication par les entreprises et par les délégués syndicaux. Etant donné qu'aucun renvoi au code du travail et aux mécanismes d'information, de consultation et de négociation n'est prévu, aucune disposition n'a été mise en place pour les IRP et les OS dans l'entreprise prévoyant des moyens dédiés à ce nouveau rôle : aucune heure de délégation supplémentaire, pas de possibilité de recourir à un expert, etc. En pratique, cela rend encore plus difficile et hypothétique une implication effective des IRP et des délégués syndicaux sur le sujet.

E- La voix des travailleurs diluée au milieu des parties prenantes

Comme on l'a vu précédemment, ce que l'on qualifie de « co-construction » avec les parties prenantes, ou à tout le moins, une consultation des parties prenantes, qui aurait la préférence de FO, notamment sur la cartographie des risques⁷⁰, n'est pas une réalité. Au-delà de ces constats, le bilan de la loi fait également apparaître que la voix des travailleurs est largement diluée au sein de toutes les parties prenantes.

Il faut d'emblée indiquer que la loi française sur le devoir de vigilance ne précise pas ce qu'elle entend par parties prenantes. On peut néanmoins désigner par parties prenantes internes, les salariés, instances représentatives du personnel et syndicats, les dirigeants de l'entreprise et les actionnaires directs tandis que les parties prenantes externes désignent plutôt les clients, les fournisseurs, les associations et ONG concernées par l'activité de l'entreprise, et les investisseurs.

Le rapport « L'entreprise, objet d'intérêt collectif » dit rapport Notat-Senard⁷¹ préfère différencier entre « parties constituantes » (les actionnaires et les salariés, qui participent directement à la création de valeur et au risque d'entreprise) et « parties prenantes » qui ne

⁷⁰ La cartographie des risques est un outil de management des risques. La réalisation d'une cartographie des risques RSE et droits humains est ainsi l'occasion pour chaque entreprise d'interroger son modèle économique et sa politique RSE, d'analyser ses forces et ses faiblesses et de revisiter le rapport qu'elle entretient avec ses principales parties prenantes internes et externes, elle permet d'examiner sa chaîne de valeur, de regarder ses fournisseurs des rangs N-1 et au-delà, mais aussi d'analyser son système d'audits.

⁷¹ NOTAT, Nicolle, SENARD Jean Dominique, L'entreprise, objet d'intérêt collectif, Rapport remis au ministre de l'Économie et des Finances, au ministre de la Transition écologique et solidaire, au ministre du Travail et au Garde des Sceaux, ministre de la Justice, mars 2018.

participent pas à cette création de valeur. FO ne partage toutefois pas cette vision de l'entreprise, où l'on met sur un pied d'égalité salariés et actionnaires. La présence des salariés dans les conseils d'administration n'a jamais été une revendication prioritaire de FO. La Confédération Force Ouvrière a toujours souhaité être vigilante sur les modalités proposées, pour ne pas en faire des administrateurs déconnectés de leur milieu.

Encadré Rapport Notat-Sénard (extraits)

Représenter les salariés au conseil d'administration

L'un des symptômes les plus flagrants de la crise de l'entreprise précédemment mentionnée est le désengagement des salariés. Les études montrent l'importance et la croissance des signes de désengagement au travail, comme l'absentéisme. 19% des salariés sondés estiment « faire de la présence pour faire de la présence » au travail, contre 9% en 2009. Le sentiment d'autonomie est en baisse et leurs attentes de reconnaissance sont de moins en moins satisfaites. Ce constat est encore plus aigu chez les moins de 30 ans qui affirment faire du présentiel à 25%. Ce désengagement dans l'entreprise traditionnelle est probablement un facteur explicatif de l'engouement pour le travail dans les start-ups ou dans l'Economie sociale et solidaire. Une récente étude montre que deux anciens élèves d'écoles de commerce sur trois aimeraient y travailler, et 59% des étudiants de ces écoles accepteraient une baisse de salaire supérieure à 5% pour travailler dans l'ESS.

Le collectif des salariés est une partie constituante de l'entreprise

Du fait de l'incertitude au cœur du projet collectif, les entreprises ne peuvent se construire dans la durée qu'en parvenant à fédérer les associés/actionnaires mais aussi les salariés, en remportant leur adhésion. Ainsi, rien d'étonnant à ce que le PDG de Cisco ait par exemple envoyé en avril 2011 une lettre à ses salariés pour les exhorter au rassemblement dans le projet commun de l'entreprise.

Cette situation a conduit à la distinction récemment formalisée entre les « parties prenantes » et les « parties constituantes » de l'entreprise : les premières « subissent le risque de l'activité de l'entreprise » tandis que les secondes « investissent dans l'entreprise et en subissent le risque ». L'actionnaire investit son argent, le salarié investit ses compétences et son temps. Cette réflexion remonte au moins aux années 1990 mais le terme de « partie constituante » est plus récent.

Il est possible d'interroger la légitimité de ces « parties prenantes » dans la mesure où celles-ci n'entrent pas dans le champ de la démocratie sociale. Les organisations syndicales dans l'entreprise sont représentatives, leurs membres sont élus ou désignés, ce qui n'est pas le cas des organisations de la société civile ou des associations. Cela pose évidemment la question de la légitimité des acteurs censés co-construire la cartographie des risques du plan de vigilance. L'entreprise peut, le cas échéant, quand elle veut associer des parties prenantes faire une sorte de « shopping » pour sélectionner des parties prenantes plus « conciliantes ».

Pour que la co-construction fonctionne, il est aussi nécessaire d'établir une approche où on privilégie la discussion et la négociation, et cela des deux côtés de la table, pour réussir à créer une relation de respect et de confiance. Cela fonctionne dans des entreprises où ce système existe⁷².

Cette absence de représentativité des parties prenantes peut ainsi créer une sorte de tension entre « dialogue sociétal » et « dialogue social », et il est aisé de comprendre que des organisations syndicales, disposant d'une légitimité issue de l'élection ne souhaitent pas se retrouver associées à un dialogue sociétal impliquant des organisations parfois inconnues et extérieures à l'entreprise et dont la légitimité demeure sujette à caution.

Pour autant, la « politique de la chaise vide » en matière de dialogue parties prenantes n'est pas forcément la bonne solution : ou d'autre part parce que connaître les autres parties prenantes pour une organisation syndicale permet de nouer des alliances mais également d'élargir le champ de compétences du syndicaliste dans des domaines comme les achats responsables, l'éthique et le droit des affaires. Participer à ces Comités de parties prenantes permet également d'interpeller les représentants de l'entreprise sur l'absence de dialogue social autour du devoir de vigilance dans les Instances représentatives du personnel français, européen ou mondial.

Les entreprises françaises ont parfois fait le choix de créer un comité parties prenantes sur le devoir de vigilance, mais elles sont peu nombreuses (environ une dizaine), préférant plutôt un travail « en chambre » réalisé par des consultants. Les entreprises qui présentent des plans de vigilance à leurs IRP sont encore moins nombreuses. Le plus souvent d'ailleurs, la présentation du plan de vigilance et notamment au Conseil d'administration (où l'on peut trouver des administrateurs salariés liés aux syndicats) ou Comité d'entreprise européen s'apparente à un exercice formel et descendant.

Sur les comités de parties prenantes, les plans de vigilance qui détaillent leur composition illustrent bien comment les salariés et leurs représentants peuvent être noyés dans des comités élargis, parmi les directions des relations investisseurs, des fournisseurs stratégiques, des clients entreprises et grand public, des institutions publiques, des représentants de la société civile et des partenaires associatifs.

Pour pallier cette absence d'implication des parties prenantes, la mission d'évaluation de la loi recommande de « rendre obligatoire l'association des parties prenantes à l'élaboration du plan de vigilance, en renvoyant au pouvoir réglementaire le soin de préciser leurs modalités

⁷² Voir le point de vue de Jean-Claude Mailly, ancien secrétaire général de FO : <https://www.societal.fr/jean-claude-mailly-un-modele-de-co-construction-va-simposer-chacun-prenant-ses-responsabilites>

d'association, par exemple par la constitution d'un comité des parties prenantes »⁷³. Au vu du bilan de cette étude, il nous semble pertinent qu'au-delà de la création d'un comité des parties prenantes, un rôle spécifique et des moyens soient prévus pour les organisations syndicales dans ces processus de vigilance. Ce manque d'association des parties prenantes au processus de cartographie des risques et de plan de vigilance, redoublé par la prédominance de la direction juridique sur les autres directions explique en grande partie la mauvaise appréhension des risques pour les parties affectées. De cette mauvaise appréhension découlent les mises en demeure et les contentieux juridiques en cours pour une dizaine d'entreprises. Le bilan de ces actions juridiques demeure néanmoins en demi-teinte, comme nous allons le voir plus loin.

3/ Des mises en demeure et actions en justice qui ont du mal à aboutir

A- Les obstacles à un recours en justice effectif

Depuis l'entrée en vigueur de la loi en 2018, le contentieux en matière de devoir de vigilance s'avère plutôt timide, d'autant que la compétence du tribunal n'était pas vraiment déterminée jusqu'en 2021 (voir plus haut). On peut compter une dizaine d'entreprises mises en demeure, environ quatre avec du réel contentieux et très peu de décisions du juge et de jurisprudence sur le devoir de vigilance. Différents facteurs permettent d'expliquer cela.

Il convient de noter d'abord une zone de flou sur le nombre d'entreprises concernées par le devoir de vigilance. Le rapport parlementaire d'évaluation de la loi du 27 mars 2017 piloté par les députés Coralie Dubost et Dominique Potier remis en février 2022 (et pour lequel Force Ouvrière a été auditionnée) pointe d'ailleurs ce « flou » sur le périmètre de la loi. En effet, la loi n'est pas très claire sur le type d'entreprises couvertes :

Le chapitre V « Des sociétés anonymes » du titre II du livre II du code de commerce restreint, dans les faits, son application aux sociétés anonymes (SA). Les renvois opérés au sein du code de commerce conduisent à ce que ces dispositions applicables aux SA le soient également aux sociétés européennes (SE), aux sociétés en commandite par action (SCA) et, en principe, aux sociétés par actions simplifiées (SAS). Toutefois, au cours de son audition par vos rapporteurs, la direction générale du Trésor a indiqué que l'application du devoir de vigilance aux SAS suscite des incertitudes. »⁷⁴

⁷³ DUBOST Coralie et POTIER Dominique, *Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 24 février 2022., https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/opendata/RINFANR5L15B5124.html#_Toc256000030.

⁷⁴ DUBOST, Coralie, POTIER Dominique, *op.cit.*

La question du nombre d'entreprises concernées est une question brûlante en ce qui concerne le devoir de vigilance. Le Conseil général de l'Economie (CGE) dans sa mission d'évaluation en 2020 notait ainsi « qu'aucun service de l'État ne dispose actuellement de l'intégralité des informations nécessaires pour déterminer si la loi s'applique à telle ou telle société ». Le rapport du Conseil Général de l'Economie fin 2019 sur le même thème⁷⁵ indique également que « *pour le calcul des effectifs salariés en France, en l'absence de règles particulières, les règles sociales habituelles s'appliquent, à savoir le calcul des effectifs moyens en équivalents temps plein de l'année considérée, en appliquant les règles prévues par le code du travail* ».

En ce qui concerne les entreprises étrangères le CGE note que « pour les effectifs à l'étranger, [la] comptabilisation est plus incertaine ». En effet, l'application des règles sociales de calcul habituelles provoque une impossibilité d'identifier, pour les sociétés étrangères fiscalement intégrées dans un groupe international d'identifier la seule partie française concernée par la loi sur le devoir de vigilance, faisant planer un doute sur le champ précis d'application de la loi.

Le nombre d'entreprises concernées par la loi a ainsi « fluctué » de 150 à 250 entreprises concernées lors des débats parlementaires à une fourchette de 200 à 250 entreprises pour le CGE. Les ONG avec « Le radar du devoir de vigilance » mis en place par Sherpa et le CCFD donnent elles le chiffre d'environ 265 entreprises.

Cette question du seuil et du périmètre est un vrai casse-tête dans l'application de la loi, si bien que le rapport parlementaire Potier / Dubost avance que la direction des affaires civiles et du Sceau réfléchit à la mise en place d'un critère de chiffre d'affaires pour déterminer les entreprises assujetties au devoir de vigilance : « Si vos rapporteurs partagent cette idée, il est néanmoins nécessaire que ce critère ne soit pas un critère supplémentaire à remplir, mais soit bien alternatif à celui lié au nombre de salariés ⁷⁶».

Ces obstacles expliquent peut-être en partie le faible nombre de mises en demeure et de contentieux d'entreprises sur le devoir de vigilance.

B- Des premières décisions favorisant la médiation

⁷⁵ DUTHILLEUL, Anne, DE JOUVENEL Matthias, *op.cit.*

⁷⁶ DUBOST, Coralie, POTIER Dominique, Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Assemblée Nationale, février 2022

Depuis l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance, douze assignations ont été faites sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance, dont trois en février 2023. Pour Pierrick Le Goff, avocat du cabinet De Gaulle Fleurance et Associés, « C'est une augmentation considérable. Il n'y a pas de signes de tassement de cette tendance contentieuse qui devrait donc se renforcer. »⁷⁷ D'ailleurs les contentieux n'épargnent aucun secteur d'activité : « quel que soit le secteur d'activité, les ONG attaquent : TotalEnergies, BNP Paribas, Danone, Suez, Orano, EDF, Yves Rocher, Casino sont dans leur collimateur »⁷⁸.

Voici une présentation succincte des différentes assignations en justice⁷⁹. Il s'agit principalement de demandes d'injonction pour que les entreprises modifient leurs plans de vigilance pour mettre fin à certaines situations de violations des droits de l'Homme, de la santé et de la sécurité ou de l'environnement. Dans la partie C, nous détaillerons la décision du tribunal en référé sur le projet Total en Ouganda, que nous ne détaillerons que très peu ici.

Entreprise concernée	Plaignants	Procédure	Contenu de l'affaire
TotalEnergies SA	ONG et collectivités territoriales	Les ONG ont saisi le tribunal en janvier 2020. L'audience a eu lieu le 22 mars 2023.	Les plaignants demandent au tribunal d'enjoindre Total à modifier son plan de vigilance pour tenir compte des accords de Paris ⁸⁰ .
EDF SA	ONGs françaises, européennes et mexicaines	Les ONG ont saisi le tribunal en octobre 2020. En décembre 2021, le Tribunal Judiciaire de Paris a rejeté la demande des plaignants, considérant que l'assignation ne faisait pas référence au bon plan de vigilance.	Les plaignants soutenaient que le droit de la communauté de donner son consentement sur le projet de parc éolien au Mexique n'avait pas été respecté, et demandait au tribunal d'enjoindre EDF à modifier son plan de vigilance en ce sens. Finalement, l'entreprise mexicaine a abandonné le projet en juillet 2022, après une décision d'une Cour mexicaine ⁸¹ .
Casino SA	Collectif de peuples autochtones d'Amazonie, ONG françaises et américaines	Les plaignants ont saisi le tribunal en mars 2021, après une mise en demeure en septembre 2020. Une proposition de médiation a été faite par le juge, refusée par les plaignants.	Il est reproché au groupe ses ventes en Amérique du Sud de produits à base de viande bovine, entraînant une augmentation de la déforestation et un accaparement des terres des peuples autochtones. Une action en injonction et en réparation a été faite ⁸² .
Véolia SA (Suez SA en 2021)	ONG françaises et colombiennes	Les plaignants ont mis en demeure l'entreprise en juillet 2020 puis l'ont	Les habitants d'Osorno au Chili auraient été privés d'eau pendant 10 jours et une alerte sanitaire aurait été décrétée du fait de la contamination du réseau

⁷⁷ INCHAUSPE Irène, « Ce devoir de vigilance qui plombe nos entreprises », *L'Opinion*, 11 avril 2023.

⁷⁸ INCHAUSPE Irène, « Ce devoir de vigilance qui plombe nos entreprises », *L'Opinion*, 11 avril 2023.

⁷⁹ Voir notamment « Devoir de vigilance - Point sur les contentieux en cours – Veille », *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires* n° 02, 19 avril 2023.

⁸⁰ COLLEN Vincent, « Réchauffement climatique : Total assigné en justice par des collectivités locales », *Les échos*, 28 janvier 2020 <https://www.lesechos.fr/industrie-services/energie-environnement/rechauffement-climatique-total-assigne-en-justice-par-des-collectivites-locales-1166991>

⁸¹ <https://www.business-humanrights.org/fr/derni%C3%A8res-actualit%C3%A9s/devoir-de-vigilance-edf-assign%C3%A9-en-justice-pour-ses-activit%C3%A9s-au-mexique/>

⁸² <https://www.novethic.fr/actualite/social/droits-humains/isr-rse/des-peuples-d-amazone-demandent-reparation-en-justice-au-groupe-casino-pour-manque-de-vigilance-sur-la-deforestation-149603.html>

		assignée en justice en juin 2021.	d'eau potable suite à un incident d'exploitation commis par une contrôlée par Suez. Le rachat de Suez par Veolia complique néanmoins le contentieux dans cette affaire.
La Poste SA	Organisation syndicale française	Un syndicat a assigné le Groupe La Poste en décembre 2021 après deux mises en demeure en 2019.	Les plaignants accusent l'entreprise d'avoir eu recours à du prêt illicite de main d'œuvre, travail dissimulé ainsi que les carences du plan de prévention pour les salariés des entreprises sous-traitantes travaillant dans les sites postaux ⁸³ .
Groupe Yves Rocher SA	Organisation syndicale turque, collectifs de travailleurs d'une filiale en Turquie et 2 ONGs françaises.	Les plaignants ont assigné le groupe en mars 2022.	Les plaignants reprochent au groupe le licenciement au sein d'une filiale de 130 salariés qui venaient de se syndiquer ⁸⁴ .
Idemia	Organisations kényanes et européennes	Les plaignants ont assigné le groupe en juillet 2022 après deux mises en demeure les 16 décembre 2021 et 5 avril 2022.	Les associations accusent l'entreprise « d'avoir manqué à son devoir de vigilance dans le cadre d'un contrat de fourniture de matériel de capture de données biométriques pour le système national de gestion d'identité au Kenya » ⁸⁵ .
Danone SA	ONG européennes et françaises	Les plaignants ont assigné l'entreprise en janvier 2023, après une mise en demeure le 28 septembre 2022.	Les plaignants reprochent à l'entreprise sa production de plastique et demandent « demandent que le groupe soit contraint à publier « une trajectoire de déplastification » sous peine d'une astreinte de 100 000 euros par jour de retard ». ⁸⁶
Total Energies SA	ONG européenne et deux victimes directes	Les plaignants ont assigné l'entreprise le 23 février 2023. Il s'agit d'une action en réparation.	L'ONG européenne assigne Total pour « pour non-respect de son obligation de diligence raisonnable concernant les atteintes aux droits humains commises dans une usine de liquéfaction de gaz à Balhaf, au Yémen. L'assignation demande des réparations pour deux victimes de torture et demande l'inclusion du site de Balhaf dans le plan de vigilance de Total pour prévenir la répétition de tels abus » ⁸⁷ .
BNP Paribas SA	ONGs françaises	Les plaignants ont assigné l'entreprise en justice le 23 février 2023.	Les plaignants demandent « que BNP Paribas cesse tout soutien financier à l'expansion de nouveaux projets fossiles et que la banque exige un plan de sortie des fossiles de ses entreprises clientes » ⁸⁸ .
BNP Paribas SA	ONGs brésilienne et française	Les plaignants ont assigné l'entreprise en justice le 24 février 2023.	Les plaignants ont saisi la justice pour « le financement d'activités liées à la déforestation illégale, le travail forcé et les violations des droits des autochtones au Brésil » ⁸⁹ .

⁸³ <http://www.sudptt.org/Loi-sur-le-devoir-de-vigilance-La-Poste-assignee-au-TGI-de-Paris>

⁸⁴ <https://www.novethic.fr/actualite/social/droits-humains/isr-rse/le-groupe-rocher-attaque-en-justice-sur-son-devoir-de-vigilance-par-d-anciens-salaries-une-premiere-150677.html>

⁸⁵ <https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2022/12/PDF-Idemia-FR.pdf>

⁸⁶ <https://www.lesechos.fr/industrie-services/conso-distribution/devoir-de-vigilance-danone-assigne-en-justice-pour-pollution-au-plastique-1895118>

⁸⁷ <https://menarights.org/en/articles/la-societe-francaise-total-assignee-en-justice-pour-les-violations-des-droits-humains>

⁸⁸ INCHAUSPE Irène, « Devoir de vigilance : TotalEnergies souffle, BNP Paribas s'indigne », *L'Opinion*, 1^{er} mars 2023.

⁸⁹ INCHAUSPE Irène, « Devoir de vigilance : TotalEnergies souffle, BNP Paribas s'indigne », *L'Opinion*, 1^{er} mars 2023.

L'ensemble de ces mises en demeure et contentieux démontrent que ce sont les ONG qui assignent le plus les entreprises au nom du devoir de vigilance et qui vont jusqu'au tribunal alors que les assignations émanant des organisations syndicales ou confédérations syndicales sont beaucoup plus rares. Il est important de noter que ces assignations relèvent du droit civil des affaires et non du droit du travail (même si des liens aisés peuvent être établis), et que le contentieux se fait sur la gestion du devoir de vigilance de l'entreprise.

Deux mises en demeure d'origine syndicales n'ont pas donné lieu à une assignation en justice. La fédération syndicale UNI Global Union a mis en demeure en juillet 2019 l'entreprise Téléperformance auprès de Téléperformance, leader mondial des centres d'appel et l'un des plus grands employeurs français (300 000 salariés). Des risques d'atteintes graves aux droits des travailleurs et à la liberté syndicale étaient dénoncés dans ses filiales en Colombie, au Mexique ou aux Philippines, sans être pris en compte dans le plan de vigilance⁹⁰. La mise en demeure n'a pas donné lieu à une assignation en justice par la suite, mais à une saisine du Point de Contact National français de l'OCDE⁹¹. Un accord-cadre mondial a ensuite été signé le 1^{er} décembre 2022, intégrant des dispositions sur le devoir de vigilance et la reconnaissance des syndicats comme partie prenante⁹². Dans une autre affaire, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et la Famille syndicale mondiale XPO ont mis en demeure XPO Logistics Europe en octobre 2019. L'entreprise était accusée de fraude au travail détaché, d'exploitations des travailleurs et de discrimination. Un nouveau rapport des organisations syndicales a été publié en janvier 2021⁹³.

Pour autant, les premières véritables décisions autour du devoir de vigilance de la part du Tribunal de Paris semblent laisser les plaignants sur leur faim en privilégiant la médiation et en appliquant la loi et les articles du code du commerce à la lettre.

En effet, des injonctions de médiations ont été prononcées, mais les plaignants n'y sont pas favorables. Ainsi, en juin 2022, le juge des référés du tribunal de Paris a proposé à Total et aux ONG ayant saisi le juge dans le cadre d'un projet en Ouganda, d'entrer en médiation. Seule Total a accepté la médiation. Les plaignants ont préféré se tourner vers les juges pour avoir

⁹⁰ <https://www.foprestataires.fr/notification-legale-a-teleperformance/>

⁹¹ <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2021/07/29/pcn-francais-communique-final-teleperformance-en-france-et-dans-le-monde>

⁹² <https://uniglobalunion.org/fr/news/teleperformance-and-uni-global-union-sign-global-agreement/#:~:text=PARIS%2C%201er%20d%C3%A9cembre%202022%20%2DTeleperformanceet,principes%20sur%20des%20questions%20cl%C3%A9s>

⁹³ ITF, XPO coupable d'injustice, janvier 2021

<https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications/xpo-coupable-dinjustice>

une décision contraignante et sortir de la soft law⁹⁴. Nous verrons dans la partie C la décision rendue par le juge des référés le 28 février 2023.

Dans deux autres affaires des décisions similaires ont été adoptées : en juin 2022, le juge du tribunal judiciaire de Paris a ainsi proposé une médiation aux parties dans l'affaire sur Casino et son impact sur la déforestation et dans l'affaire visant le groupe Yves Rocher. Les plaignants ont refusé dans ces deux dossiers d'entrer en médiation. Les plaignants contestent le caractère confidentiel de la médiation alors que les ONG souhaitent que la question de la responsabilité sociale des entreprises fasse l'objet d'un débat public. Ils mettent également en avant le fait que « le caractère confidentiel de la médiation ne permet pas aux associations de faire peser sur les négociations la pression médiatique qui permet de combler en partie le déséquilibre économique qui existe entre les parties en termes de ressources ». Ensuite, dès lors que le contentieux ne donne pas lieu à une décision de justice, « il n'y a pas de précédents judiciaires sur lesquels d'autres parties pourraient s'appuyer », or, c'est là l'un des principaux objectifs des contentieux dits stratégiques lancés par les associations. »⁹⁵

C- Une première décision sur le fond

Une filiale de Total a lancé un projet pétrolier en Ouganda, « consistant dans le forage et l'exploitation de 400 puits qui, pour une grande partie, se situent dans un parc national (Murchison Falls) et en la construction du plus grand oléoduc chauffé au monde (1500 km) afin de rejoindre la mer du fait de l'enclavement de l'Ouganda. »⁹⁶

Les plaignants, constitués en association, reprochent à Total d'avoir exproprié environ 120 000 personnes pour ce projet et de vouloir construire cette exploitation sur un parc naturel protégé. En mars 2019, six associations dénoncent le plan de vigilance publié par TotalEnergies SE en 2018 et mettent en demeure l'entreprise de publier un plan de vigilance conforme aux exigences de la loi française de 2017.

Total avait alors rejeté les critiques de ces ONG, en mettant en avant les actions menées dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance⁹⁷. Devant le refus de TotalEnergies SE de modifier son plan de vigilance en tenant compte de la mise en demeure des associations, trois des six associations ont alors décidé de saisir la justice le 29 octobre 2019. Cette action en justice est

⁹⁴ https://www.liberation.fr/economie/social/totalenergies-la-justice-francaise-deboute-des-ong-opposees-au-megaprojet-en-ouganda-et-tanzanie-20230228_PNUYC3LZPVEWHLCUKQPFAEMQ6M/

⁹⁵ <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/devoir-de-vigilance-bientot-les-premiers-debats-sur-le-fond/>

⁹⁶ HAUTEREAU-BOUONNET Mathilde, « Prudence dans l'analyse du premier jugement sur le devoir de vigilance des entreprises – à propos du projet pétrolier en Ouganda et Tanzanie des filiales de TotalEnergies », *Semaine Juridique Edition Générale*, n°12, 27 mars 2023.

⁹⁷ <https://totalenergies.com/fr/info/statement-30092019>

la toute première sur le fondement de la loi française sur le devoir de vigilance. Elle a été l'objet du feuilleton judiciaire sur la compétence du tribunal (cf plus haut).

Les plaignants reprochaient au plan de vigilance de TotalEnergies SE de ne pas permettre d'identifier correctement les risques que l'entreprise fait courir sur les tiers en matière de droits de l'Homme, de santé et sécurité et de respect de l'environnement. Ils reprochaient également au plan de vigilance de ne pas prévoir suffisamment d'actions de prévention. Ils demandaient au juge d'enjoindre à l'entreprise de se conformer aux exigences légales sous une astreinte de 50 000 euros par jours. Pour justifier leurs demandes, les ONG justifiaient notamment d'un certain nombre de violations des droits de l'Homme comme, par exemple, l'expropriation de 118 000 personnes sur place, des atteintes à la liberté d'expression des populations en ce que « toute personne souhaitant s'opposer aux projets en cause ou à leurs conditions de mise ne œuvre sont contraintes au silence par des procédés autoritaires tels que l'intimidation ou la répression ; au moyen, notamment d'arrestations arbitraires ou de menaces contre les personnes et les biens »⁹⁸. Elles justifiaient également d'atteintes à l'environnement en ce que le projet causerait des « émissions massives de gaz à effet de serre », que le forage de puits de pétrole passerait par des parcs naturels et le pompage d'un lac à proximité (qui constitue la principale ressource en eau douce de la région) ou encore que le projet suppose de faire passer l'oléoduc par des zones protégées⁹⁹. Elles demandaient également que les travaux soient suspendus jusqu'à ce que Total puisse apporter la preuve qu'elle s'était conformée aux exigences sur la loi sur le devoir de vigilance.

TotalEnergies SE, dans son argumentaire, déclarait que l'action des associations n'était pas recevable pour trois raisons. L'entreprise soutenait que les associations n'avaient pas d'intérêt à agir étant donné qu'elles ne montraient pas qu'elles représentaient des personnes se déclarant victimes. Total avançait également qu'elle n'avait pas de qualité à défendre car ses demandes concernaient ses filiales, sous-traitants et fournisseurs et non pas la maison mère. Enfin, Total affirmait que les demandes des plaignants avaient changé et portaient désormais sur les nouveaux plans de vigilance. Or, d'après Total, sans nouvelle mise en demeure pour chaque plan de vigilance publié depuis la première saisine, l'action n'était pas recevable.

Après une longue bataille juridique sur la compétence du tribunal, le juge des référés (qui ne se prononce pas sur tout le dossier, mais uniquement sur les points urgents) a rendu la première décision portant sur le fond du dossier le 28 février 2023. Les demandes des ONG ont toutes été rejetées.

⁹⁸ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 10.

⁹⁹ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 10.

Le juge commence la rédaction de sa décision en explicitant la loi sur le devoir de vigilance, en s'appuyant notamment sur les auditions des trois *amici curiae*. En effet, c'est une pratique assez rare pour être relevée ici, le tribunal avait fait appel à ces *amici curiae*, c'est-à-dire que des experts indépendants du litige sont intervenus à la demande du tribunal pour informer et expliquer le contenu de la loi au tribunal.

Malgré ces auditions, le juge insiste sur le caractère trop flou de la loi sur le devoir de vigilance et des obligations qu'elle fait peser sur les entreprises. Il peut sembler étonnant, aux vues « du terreau que constituent les guides généraux et sectoriels proposés par l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises (...) et aussi sur la matière des circonstances spécifiques traitées par les Points de contact nationaux et relatives à la mise en œuvre des principes directeurs »¹⁰⁰, que les juges semblent tant désarçonnés par cette nouvelle législation française. Si la loi française est récente, cette logique de démarche de vigilance est ancienne et a déjà fait l'objet de beaucoup d'études et d'interprétations.

Après ce rappel de la loi, les juges se sont, dans un second temps, posé la question de savoir si ces ONG pouvaient saisir la justice alors même qu'elles n'étaient pas directement victimes des agissements de Total et qu'elles ne représentaient aucune victime directe. Les juges ont alors estimé que l'objet social d'une association permet de déterminer si elles ont intérêt à agir. On peut alors comprendre que dès lors qu'une association a pour objet social de défendre le respect des droits de l'Homme ou de l'environnement, elles pourront lancer une action en justice. C'est « de bon augure pour assurer l'effectivité d'un contrôle judiciaire des plans de vigilance »¹⁰¹.

Les demandes des plaignants ont été rejetées au motif que les demandes ont évolué, et faisaient référence, lors de l'audition, au plan de vigilance de Total de 2021. Or, les plaignants n'avaient pas envoyé de mise en demeure sur les plans de vigilance ayant suivi celui de 2019. Par conséquent, le tribunal, reprenant l'argumentaire de Total, rejette leurs demandes. Cela pose la question de la compatibilité entre ce type de législation qui demandent une action évolutive de l'entreprise et la lenteur du contentieux en France. Il est en effet tout à fait compréhensible que les associations se soient ensuite basées sur les nouveaux plans de vigilance, en recherchant de nouveaux éléments de preuve. Demander une mise en demeure pour chaque plan de vigilance sur lesquelles les demandes sont fondées va complexifier encore les conditions d'accès à la justice pour les plaignants, et d'une certaine manière, rendre moins opérantes les dispositions sur la loi sur le devoir de vigilance.

¹⁰⁰ HAUTEREAU-BOUTONNET Mathilde, « Prudence dans l'analyse du premier jugement sur le devoir de vigilance des entreprises – à propos du projet pétrolier en Ouganda et Tanzanie des filiales de TotalEnergies », *Semaine Juridique Edition Générale*, n°12, 27 mars 2023.

¹⁰¹ MOULIN Jean-Marc, « Plan de vigilance : une décision en attendant... la directive européenne », *Revue de Droit bancaire et financier*, n°2, mars-avril 2023.

Cette décision, en rejetant les demandes des associations, montre également quelle interprétation ont les juges de la loi sur le devoir de vigilance, mais aussi sur le contentieux qui peut découler de son application. Les juges affirment ainsi que « le but premier de cette action ne doit pas être la condamnation formelle des entreprises, mais plutôt l'ouverture d'un dialogue avec les parties intéressées, sur la base de la mise en demeure, afin d'améliorer leurs plans de vigilance »¹⁰². Toute une partie de la décision parle de ce dialogue avec les parties prenantes et insiste sur l'importance d'une telle implication des parties prenantes dans les processus de vigilance.

Il s'agit, pour FO, d'un des points centraux de la décision. Le juge insiste sur l'importance d'impliquer les parties prenantes dans l'élaboration du plan de vigilance, tout en rappelant qu'il n'y a pas de règle désignant ces parties prenantes. Les juges affirment également qu'en impliquant ses parties prenantes, l'entreprise réduit « considérablement les risques de contentieux mettant en cause la pertinence du plan, si celui-ci a été défini et validé avec les parties prenantes »¹⁰³. C'est une bonne nouvelle pour les syndicats, car cette décision sera un argument supplémentaire pour demander aux entreprises d'impliquer les élus et les DS. En effet, en concertant les parties prenantes, la décision précise que le risque de contentieux relatif au plan de vigilance diminue.

Par ailleurs, les juges font de la mise en demeure un nouveau moment de consultation. Ainsi, suite à une mise en demeure liée au devoir de vigilance, les entreprises doivent lancer « une phase obligatoire de dialogue et d'échange amiable au cours de laquelle la société pourra répondre aux critiques formulées à l'encontre de son plan de vigilance et lui apporter les modifications nécessaires »¹⁰⁴. Les entreprises doivent adapter leurs pratiques et impliquer à cette nouvelle étape également, les organisations syndicales et les IRP.

Après s'être penché sur l'implication des parties prenantes, les juges ont ensuite défini le contour de l'intervention du juge des référés. En effet, il s'agissait ici d'une décision émanant des juges des référés qui n'a pas vocation à se pencher sur le fond du plan de vigilance et qui ne peut seulement prendre des mesures « conservatoires ou de remise en état qui s'imposent » pour « prévenir un dommage imminent » ou pour « faire cesser un trouble manifestement illicite »¹⁰⁵. Le juge rappelle qu'en référé, il ne peut juger sur le fond du dossier

¹⁰² SFOGGIA Solène, « Devoir de vigilance – Le juge pose les premières bases du devoir de vigilance des entreprises en France », *Cahier de droit de l'entreprise*, n°2, Mars-Avril 2023.

¹⁰³ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 19.

¹⁰⁴ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 10.

¹⁰⁵ Article 835 du Code de procédure civile.

« lorsque cette appréciation nécessite un examen en profondeur »¹⁰⁶ et par conséquent ne se prononce pas sur la politique de vigilance de l'entreprise.

La décision limite l'intervention du juge aux situations où « n'a pas (été) établi de plan de vigilance, ou lorsque le caractère sommaire des rubriques confine à une inexistence du plan, ou lorsqu'une illicéité manifeste est caractérisée »¹⁰⁷. Pour Jean-Marc Moulin, cela signifie que « lorsqu'il s'agira d'apprécier les mesures adoptées dans le plan, il y aura lieu de saisir la juridiction du fond »¹⁰⁸. Cela pose problème du fait de la lenteur des procédures et de l'irréversibilité des conséquences de l'activité des entreprises : s'il faut attendre la fin de tout le processus judiciaire sur le fond pour reconnaître l'insuffisance d'un plan de vigilance et enjoindre l'entreprise à adapter son comportement pour qu'elle mette fin aux violations des droits de l'Homme, il sera certainement souvent trop tard.

Les ONG et les syndicats tablent désormais sur la bataille autour de la directive sur le devoir de vigilance européen pour améliorer le texte français. Si les organisations syndicales et notamment la CES misent aussi sur cette bataille, il ne faudrait pas non plus que les organisations syndicales se désintéressent des acquis de la loi de mars 2017. Les organisations syndicales peuvent se saisir de cette loi pour faire bouger les choses et créer un rapport de force et un relais pour leurs revendications à l'intérieur de l'entreprise mais aussi tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

¹⁰⁶ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 22.

¹⁰⁷ Tribunal judiciaire de Paris, 28 février 2023, n°22/53942 et 22/53943, p. 22.

¹⁰⁸ MOULIN Jean-Marc, « Plan de vigilance : une décision en attendant... la directive européenne », *Revue de Droit bancaire et financier*, n°2, mars-avril 2023.

Troisième partie : La voix des travailleurs dans le plan de vigilance

1/ Les entretiens menés dans le cadre de l'étude

Pour réaliser cette étude, nous avons interrogé des délégués syndicaux FO sur leur expérience de la loi sur le devoir de vigilance en entreprise. Les entretiens ont été réalisés entre septembre 2021 et avril 2023. Nous avons interrogé deux représentants de fédérations syndicales internationales, cinq représentants FO délégués syndicaux et membres du Comité d'Entreprise Européens de l'entreprise, un représentant syndical au CSE ainsi qu'un coordinateur syndical FO pour les Comités d'Entreprises Européens mandaté par une fédération syndicale européenne.

Cela a permis d'avoir des retours dans quatre secteurs différents : énergie, banque, métallurgie et construction.

La plupart des personnes interrogées ont souhaité que leur nom n'apparaisse pas dans l'étude, ni le nom de l'entreprise.

L'objectif de ces entretiens était de comprendre dans quelle mesure les délégués syndicaux ont été impliqués dans la mise en place de processus de vigilance et à quelles étapes du processus (élaboration du plan, mécanisme d'alerte, établissement de la cartographie des risques, etc) et si les entreprises ont pris en compte les remarques et contributions des délégués syndicaux.

Une remarque préliminaire est nécessaire : il a été très difficile de trouver des délégués syndicaux qui ont été impliqués dans les processus de vigilance, confirmant l'hypothèse selon laquelle les entreprises ont été plutôt réticentes à consulter leurs délégués syndicaux.

2/ Une implication conditionnée au bon fonctionnement des IRP

Les organisations syndicales sont bien évidemment mentionnées dans la loi sur le devoir de vigilance (voir annexe 1) et si plusieurs confédérations syndicales ont participé à la bataille pour la loi française, la parole a rarement été donnée à ceux qui peuvent désormais s'en saisir : les délégués syndicaux dans les entreprises.

L'objectif de cette partie est aussi de donner la parole aux délégués syndicaux. Ils ont été nombreux à nous répondre ne pas avoir été impliqué ou consulté sur le plan de vigilance. Il est important de garder ce point à l'esprit, car les personnes interrogées font partie des rares DS impliqués par les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de vigilance raisonnable.

Pour la majorité des délégués syndicaux interrogés, il est clair que les directions des entreprises, en particulier les directions des relations sociales ou des ressources humaines ne font pas œuvre de pédagogie en ce qui concerne la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères.

Les retours d'un représentant syndical au CSE du secteur de l'énergie montre également que les différentes directions n'appréhendent pas les consultations avec les syndicats de la même manière : dans son entreprise, la direction éthique est ainsi très favorable à un échange avec les organisations syndicales mais la direction des relations sociales y voit beaucoup moins d'intérêt.

Nos entretiens ont pu montrer une forme d'amélioration dans l'implication des syndicats dans les processus de vigilance. Dans une entreprise du secteur de l'énergie, il y a par exemple une volonté d'étendre les consultations aux CSE des établissements en France depuis 2023 afin de décliner le plan de vigilance au niveau de l'établissement pour qu'il soit adapté aux spécificités de chaque établissement. Ainsi, au-delà de la consultation du CSE-C, les CSE ont également été consultés. Néanmoins, le cloisonnement des consultations ne permet pas un échange entre représentants des travailleurs aux différents niveaux. Par ailleurs, lors de la consultation au niveau de l'établissement, aucune information n'a été transmise aux élus quant aux consultations déjà menées, ni sur les acteurs consultés ou sur les retours éventuels faits lors de ces consultations.

Par ailleurs, les entretiens menés montrent que la qualité de la concertation sur le devoir de vigilance est souvent conditionnée au bon fonctionnement des IRP. Le bon fonctionnement des instances comme le Comité d'entreprise européen ou le Comité mondial apparaît primordial pour les délégués syndicaux interrogés : un comité européen ou un comité mondial qui ne fonctionne pas bien ne mettra pas à l'ordre du jour des discussions le plan de vigilance d'une grande entreprise soumise à cette obligation !

Pour certains délégués syndicaux interrogés, la loi sur le devoir de vigilance pourrait néanmoins être une opportunité pour renforcer les structures de représentation supranationales : « nous avons déjà beaucoup de mal à faire fonctionner le Comité d'entreprise européen, pourtant le devoir de vigilance pourrait être un outil utile pour renforcer le rôle de cette instance », déclare un délégué FO du secteur de l'industrie, un autre

délégué FO qui a des mandats dans le secteur de l'énergie nous rapporte également la même chose.

3/ Les types d'implication

Les délégués syndicaux interrogés nous ont indiqué que parfois le plan de vigilance est tout simplement un « *non sujet à expédier* » pour des directions des ressources humaines non sensibilisées. Comme le rappelle ce délégué FO du secteur automobile « *ce qui manque, c'est la communication* ». Et la communication passe parfois mal, l'ensemble des délégués syndicaux interrogés restent sur leur faim quant au mode de consultation très « descendant » sur le plan de vigilance, notamment au sein du Comité d'entreprise européen.

La consultation passe aussi parfois pour une simple formalité, un point rapide à la fin de l'ordre du jour. La plupart des personnes interrogées ont ainsi répondu que la consultation sur le plan de vigilance avait duré moins d'une heure. Un représentant syndical du secteur de l'énergie a ainsi l'impression que les IRP sont considérées, sur ces sujets en particulier, comme une simple « chambre d'enregistrement » des décisions de l'employeur.

Nous avons pu avoir d'autres retours où il s'agit d'une consultation avec avis écrit rendu plus tard à la demande de nos représentants, afin de pouvoir donner une réponse éclairée sur le plan de vigilance.

Ces consultations minimales s'accompagnent d'un manque de temps pour les délégués syndicaux pour se préparer à répondre à un exercice aussi complexe que le plan de vigilance. En effet, les délégués syndicaux ne disposent pas d'heures de délégation supplémentaires pour aborder ce sujet nouveau et complexe qu'est le devoir de vigilance¹⁰⁹.

Il arrive également que les directions des entreprises ne sachent pas expliquer pourquoi elles ont décidé de consulter telle ou telle IRP. Elles estiment qu'il est important de consulter, mais pour certains de nos représentants il s'agit pour les entreprises de pouvoir ensuite communiquer sur cette consultation, sans une vraie volonté de tenir compte des remarques des élus.

Par ailleurs, du fait du caractère extraterritorial de la loi sur le devoir de vigilance, une implication des représentants au sein des différentes entités de l'entreprise est nécessaire. Cela rend la tâche encore plus compliquée, d'autant que « *dans les instances de Comité*

¹⁰⁹ A ce propos, certains de nos représentants ont déjà pensé à négocier, au moment de la négociation du protocole d'accord préélectoral, plus d'heures de délégation du fait qu'ils sont consultés sur le plan de vigilance.

d'entreprise européen des grandes entreprises internationales françaises, la nationalité des représentants est forcément différente et tous les représentants issus des pays étrangers ne connaissent pas bien cette loi française sur le devoir de vigilance, un effort de formation est à faire en ce sens » rappelle ce délégué FO du secteur de l'industrie. Souvent, les bonnes relations entre représentants au sein du CEE permettent d'améliorer les échanges.

Par exemple, la bonne entente du délégué FO du secteur automobile avec son homologue allemand (pays doté d'une législation similaire à la nôtre, voir plus loin) permet aux délégués syndicaux des différents Comités de bâtir des stratégies pour mieux interpeller l'entreprise sur le devoir de vigilance.

Les entretiens menés montrent néanmoins que face au peu de consultation, les délégués syndicaux savent jouer sur les leviers à leur disposition pour demander à être impliqués dans la mise en œuvre des politiques de vigilance raisonnable. Ainsi, différents délégués syndicaux interrogés ont bien conscience de l'importance du capital réputationnel et des enjeux d'image pour les groupes dans lesquels ils travaillent. Certains délégués syndicaux n'hésitent pas à mettre en avant les engagements volontaires ou « éthiques » pour rappeler l'entreprise à ses devoirs en matières de droits humains et d'environnement comme a pu le mentionner ce délégué syndical FO du secteur de l'industrie ce qui lui permet d'accéder à des interlocuteurs d' « un certain niveau ». « *L'entreprise se saisit de ces contraintes pour valoriser sa communication, comme si c'est quelque chose qu'ils décidaient de l'extérieur* » (délégué FO de l'industrie automobile).

Parfois, les délégués syndicaux et notamment ceux de FO peuvent se retrouver dans des instances de type Comité parties prenantes pour parler devoir de vigilance. Si ces délégués louent la qualité du dialogue des directions RSE ou développement durable (qui semblent être appréciées pour certaines initiatives comme la formation des IRP à la Fresque du climat) et apprécient les échanges avec d'autres acteurs de type ONG, cela leur coûte en termes de temps, de formation, surtout s'ils sont attendus sur d'autres sujets plus « urgents » pour celles et ceux qui les ont élus ! Lorsqu'ils ont été impliqués dans ces groupes de parties prenantes l'entreprise les a essentiellement informé du plan de vigilance. Il n'y a pas eu de suites sur une éventuelle prise en compte des retours des uns et des autres. Parfois d'ailleurs, les DS peuvent constater que l'entreprise prend même des décisions qui vont dans le sens contraire d'une expression d'un DS ou d'une ONG au sein du comité des parties prenantes.

En effet, la multiplication des instances de dialogue est également un phénomène souligné par un délégué syndical de FO du secteur du bâtiment, les élus syndicaux et autres permanents ont malheureusement peu de temps et cette situation s'est accentuée depuis les ordonnances travail. Entre les salaires, les fusions d'entreprises, les restructurations industrielles ou les

discussions sur l'avenir des filières, le plan de vigilance n'apparaît clairement pas comme une priorité.

4/ Quelle vision de la loi sur le devoir de vigilance français pour les fédérations syndicales internationales ?

Nous avons également souhaité interroger les représentants des deux Fédérations syndicales mondiales IndustriALL Global et UNI Finance sur leur vision de l'application de la loi sur le devoir de vigilance par ces entreprises.

A- Les retours d'UNI Global Union

Les représentants d'UNI Finance (fédération syndicale mondiale représentant les travailleurs du secteur des services financiers) ont rappelé qu'entre 2018 et 2019 cinq accords-cadres mondiaux (ACM) ont été signés ou renouvelés avec des améliorations notamment par plusieurs grandes banques françaises comme la Société Générale, BNP Paribas ou Crédit Agricole.

Lors des premières négociations d'accords-cadres mondiaux après l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance, les entreprises n'étaient pas forcément favorables à l'intégration de dispositions sur le devoir de vigilance. Après quelques années de pratique où les entreprises se contentaient de présenter très succinctement le plan de vigilance, UNI a renégocié certains accords afin d'obtenir une meilleure implication des syndicats dans les processus de vigilance. UNI a notamment essayé de modifier les accords-cadres mondiaux pour qu'elle soit reconnue comme « une partie prenante » à laquelle le plan de vigilance doit être présenté en amont, et sur lequel il soit possible de faire des retours. UNI se bat également pour que l'entreprise fonde sa cartographie des risques, pour les droits sociaux, sur l'Indice des droits de la CSI¹¹⁰.

Ceux-ci observent néanmoins des difficultés d'application de ces accords dans diverses parties du globe comme aux États-Unis qui n'ont pas ratifié les conventions 87 et 98 sur la liberté syndicale et sur la négociation collective, rendant de fait inefficaces ces accords !

L'importance des clauses d'arbitrage et de remédiation dans ces Accords-Cadres Mondiaux est donc primordiale, d'autant que ces ACM dépendent du droit des contrats.

¹¹⁰ <https://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html?lang=fr>

B- Les retours d'IndustriALL Global

Pour IndustriALL Global (la fédération syndicale mondiale industrielle qui a signé le plus grand nombre d'accords-cadres mondiaux) le devoir de vigilance est au cœur du dialogue social et des relations collectives de travail. A titre d'exemple, le groupe Solvay dans le cadre du renouvellement de son ACM a monté un sous-groupe sur le devoir de vigilance (sous-groupe du forum mondial), afin de pouvoir travailler de manière continue sur cette question.

Si IndustriALL Global reconnaît que la majorité des entreprises ne souhaitent pas impliquer les organisations syndicales dans les processus de vigilance, d'autres ont anticipé les changements législatifs en négociant des accords-cadres mondiaux intégrant des dispositions sur le devoir de vigilance avant même l'entrée en vigueur de la loi française. Dans le secteur textile, où IndustriALL Global et les entreprises travaillent depuis longtemps sur ce sujet, le dialogue est facilité avec certaines entreprises.

Tout comme les collègues syndicalistes de FO, les représentants d'IndustriALL Global ont bien noté que le manque de connaissance du devoir de vigilance par les syndicats (notamment pour les pays du sud) constituait un obstacle majeur. Selon eux, il est difficile d'intéresser naturellement les organisations syndicales au devoir de vigilance comme sur tous les sujets internationaux. Pour convaincre leurs affiliés de s'y intéresser, IndustriALL Global explique que s'impliquer dans le devoir de vigilance permet d'éviter de nouvelles délocalisations. Cette fédération syndicale internationale n'hésite pas non plus à réaffirmer que la solidarité internationale des travailleurs est à la base du syndicalisme.

Pour ce faire, IndustriALL Global prépare plusieurs outils notamment un guide pratique sur le devoir de vigilance à destination des affiliés ou le renforcement des capacités (formation, helpdesk ou autres) des comités d'entreprises européens sur le thème de la vigilance.

IndustriALL Global a également insisté sur la nécessité de développer un suivi coordonné avec les fédérations syndicales FO sur les accords-cadres mondiaux signés en France et notamment en ce qui concerne le devoir de vigilance.

En effet, la principale fédération syndicale mondiale a bien noté que les entreprises sont réticentes à l'idée d'impliquer et de faire participer les organisations syndicales à l'élaboration des plans de vigilance, voire parfois même à simplement leur présenter ces plans. En général, les entreprises sont tout juste d'accord pour introduire des paragraphes sur le sujet, mais sans implication concrète.

En revanche, les forums mondiaux ou comités mondiaux même s'ils ne disposent que de peu de pouvoir en matière de négociation, peuvent s'avérer utiles en ce qui concerne la formation aux grands référentiels (ONU, OCDE et bien sûr OIT). En effet, ces forums mondiaux ou comités mondiaux voient le plus souvent des interventions d'experts issus de l'OCDE, de l'OIT et des Nations Unies voire des députés européens qui exposent au public syndical les grands textes fondamentaux en matière de droits humains. Ils sont souvent délocalisés hors de l'Union européenne, par exemple Solvay qui a pu faire un forum en Inde en 2016.

C- Les constats communs

Une chose paraît certaine : la nécessité de s'extraire ou de sortir du langage de la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) pour parler aux syndicalistes, du Nord comme du Sud. « *La RSE est une bataille perdue* » ont ainsi déclaré les représentants d'Uni Global Union, Industriall Global partage le même constat et conseille fortement de délaisser des terminologies RSE notamment quand on traite du devoir de vigilance !

Ces entretiens avec l'ensemble des syndicalistes de FO ou internationaux n'ont par ailleurs pas fait état d'alliance ou de collaboration avec les ONG dans la mesure où les actions présentées se placent dans le cadre de revendications au cœur de l'entreprise, de sa gouvernance et de son « modèle d'affaires ».

Ces deux fédérations ont également insisté sur l'importance du développement syndical. Industriall Global a notamment réalisé une étude¹¹¹ qui démontre que les plus grandes entreprises multinationales n'emploient directement que 6% des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Un travail de syndicalisation est donc impératif au niveau des sous-traitants de rang 1 ou 2 de ces multinationales afin que le devoir de vigilance soit davantage connu parmi les représentants des travailleurs.

Force est de reconnaître également qu'en dépit du caractère national de la loi, le champ d'application du devoir de vigilance demeure par nature tout de même extraterritorial et nécessite une implication des acteurs syndicaux supra nationaux afin de bien coordonner ces actions.

5/ Les accords-cadres mondiaux, un outil au service des plans de vigilance

¹¹¹ <https://www.industrialunion.org/fr/les-entreprises-multinationales-sont-responsables-de-leurs-chaines-dapprovisionnement>

Les accords-cadres internationaux apparaissent souvent comme le périmètre adéquat pour évoquer et agir sur les plans de vigilance. Ce type d'accords largement évoqués dans la littérature académique notamment dans une précédente étude IRES¹¹² mais aussi par l'OIT¹¹³, par des chercheurs de l'IRES comme Udo Rehfeldt¹¹⁴, peuvent intégrer des dispositifs liés au devoir de vigilance.

Ces accords, à mi-chemin entre la « soft law » et la « hard law », sont signés entre les multinationales et les Fédérations Syndicales Internationales (Industrial, Uni Global Unions, UITA, IBB, etc).

Le niveau et l'efficacité de ces ACM semble inégal selon le type d'accord signé et reste très souvent le fait d'entreprises françaises ou suédoises. Les données les plus récentes montrent qu'on en dénombrait environ 183 en 2020¹¹⁵, et seulement 190 en 2022 selon Newbridges, principalement dans le secteur de la métallurgie¹¹⁶.

L'étude de l'association « Entreprises pour les droits de l'Homme »¹¹⁷ en 2019 indiquait que le « périmètre d'application [des ACI] et les démarches de vigilance telles que définies par les référentiels internationaux ou les lois se recouvrent très largement ».

Les juristes Martine Derdevet et Mathilde Frapard identifient trois vertus¹¹⁸ des ACI/ACM notamment de « dernière génération » par rapport au devoir de vigilance : en premier lieu, les ACI/ ACM contribuent à l'identification des risques par la remontée d'informations dans le cadre de l'évaluation de leur application. Ensuite, la procédure de règlement des différends instituée par les ACI/ACM constitue un modèle pour la mise en place du mécanisme d'alerte prévu par la loi vigilance. Enfin, l'instance paritaire de suivi des ACI représente un modèle de suivi des plans de vigilance.

Ainsi, selon les auteures, les ACI/ACM peuvent « fournir de modèle de mise en œuvre du plan de vigilance. – Les entreprises qui avaient déjà conclu des ACI portant sur la RSE, avec leurs parties prenantes internes (comités d'entreprise européens/mondiaux) et externes

¹¹² Secteur international de Force- Ouvrière étude IRES/FO « Chaîne globale de valeur et travail décent : pour un renouveau de l'OIT », 2016.

¹¹³ BOURGUIGNON, Rémi, MIAS Arnaud, es accords-cadres internationaux : étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises, Rapport à destination du bureau de l'OIT pour la France, décembre 2017.

¹¹⁴ REHFELDT, Udo, International. *Stagnation des accords d'entreprise internationaux et recul des accords européens*, Chronique internationale de l'IRES numéro 174, juin 2021.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ https://european-hrd-circle.org/wp-content/uploads/2023/02/SCIBERRAS-Jean-Christophe_CDRHE-GFA-may-2022.pdf

¹¹⁷ Entreprises pour les droits de l'Homme, Etude sur les plans de vigilance 2019

¹¹⁸ DERDEVET, Martine, FRAPARD, Mathilde, Devoir de vigilance, rôle des syndicats et Accords-Cadres Internationaux, Cahiers de l'entreprise, LexisNexis, Octobre 2022, p 36-37.

(fédérations syndicales internationales/européennes et/ou locales) ont rapidement saisi l'opportunité de mobiliser ces accords pour remplir leurs obligations en la matière¹¹⁹ ». Ainsi une entreprise comme Carrefour (dans laquelle Force Ouvrière est majoritaire) a intégré des dispositifs en lien avec les plans de vigilance.

En réalité, moins d'une dizaine d'entreprises font référence aux plans de vigilance dans leurs derniers ACI/ACM : Carrefour, PSA/ Stellantis, Safran, BNP Paribas, Société Générale, Engie, Solvay et EDF ; Une marge de progression est donc possible et les délégués syndicaux pourraient utilement s'en saisir. Il s'agit de négocier des ACI/ACM dans les grandes entreprises et ce en lien avec les fédérations syndicales mondiales. La Confédération FO et ses fédérations sont impliquées tant au niveau européen et international et via ces relais pourraient contraindre les entreprises soumises au devoir de vigilance à rendre des comptes sur cet exercice notamment auprès des instances syndicales.

Négocier des dispositions sur le devoir de vigilance permet aussi de formaliser une implication négociée des délégués syndicaux dans les processus de vigilance, tout en renforçant les liens et le partage d'informations entre les syndicats d'une même multinationale. Ces liens sont le plus souvent bâtis par l'investissement des délégués syndicaux mais aussi de leur fédération au sein des fédérations syndicales européennes et mondiales. Plusieurs délégués FO interrogés nous ont évoqué l'Accord Cadre Mondial (ACM) comme outil aidant à réaliser le devoir de vigilance. Malheureusement, ces accords-cadres mondiaux n'existent pas toujours car les directions n'ont pas enclenché les démarches d'un comité mondial avec la fédération syndicale mondiale ou quand ceux-ci existent « *l'accord n'est pas appliqué mais il existe et on peut s'y référer* » (délégué FO du secteur automobile).

Les dispositifs de « workers voice »

Les grandes entreprises (comme Nestlé) ont de plus en plus recours dans leurs chaînes de valeur à des dispositifs du type « workers voice ». L'une des start-ups française leader dans ce domaine Ulula définit cette technologie comme, « *un système de contrôle directement issu des ouvriers ou des communautés sur leurs conditions de vie et de travail partout dans le monde.* »¹²⁰

Cette technologie est présentée comme « complémentaire » à la représentation syndicale notamment dans des zones ou des pays où celle-ci n'existe presque pas ou est très faible. Pour FO, il y a néanmoins un risque important de contournement des IRP et des délégués syndicaux. Il y a surtout un risque de contournement des représentants syndicaux en allant voir directement les travailleurs. C'est pourquoi FO considère essentiel d'améliorer la représentation syndicale tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour éviter ce type de contournement

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ <https://www.thegoodgoods.fr/tech/thomas-radal-ulula-tech-worker-voice/>

Par ailleurs, les interactions entre les spécialistes de cette technologie et les organisations syndicales nationales et internationales semblent assez faibles.

6/ Quel rôle effectif pour les organisations syndicales dans les dispositifs d'alerte ?

Le rôle des organisations syndicales est nommément cité dans la loi sur le devoir de vigilance dans la partie sur les dispositifs d'alerte (article L. 225-102-4, alinéa 4, 4° C.com). Pour autant, quasiment aucune entreprise ne fait mention d'un système réel organisé en concertation avec les syndicats !

Dans la plupart des cas, les systèmes d'alerte et de recueillement des signalements se font dans le cadre de la loi Sapin 2 au sujet de la lutte contre la corruption le cadre de l'application : les entreprises renforcent pour ainsi dire leur dispositif d'alerte en déployant des dispositifs d'alerte commun à l'ensemble du groupe et définissent parallèlement une nouvelle politique relative aux lanceurs d'alerte. Les dispositifs sont le plus souvent ouverts à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, ainsi que parfois à toutes les parties prenantes externes.

Ces dispositifs de type « conformité » ne laissent en pratique pas beaucoup de place aux organisations syndicales et autres IRP dès lors qu'elles ne sont pas concertées lors de la mise en place de ces dispositifs. La mise en place de la procédure interne de signalement n'est pas obligatoirement négociée et peut ainsi se faire de manière unilatérale.

Il s'agit là d'un grand manquement de la loi qui ne précise pas, comme on peut le faire dans le code du travail, les modalités de la concertation avec les organisations syndicales au sujet du mécanisme d'alerte.

La concertation des délégués syndicaux FO sur les dispositifs d'alerte apparaît comme le principal talon d'Achille de cette construction des plans de vigilance puisqu'il ne semble pas exister de réelle concertation en la matière. Deux délégués syndicaux (bâtiment et secteur automobile) ont demandé à intégrer les Comités d'audits afin d'avoir un œil sur les risques droits humains de l'entreprise, y compris dans les filiales et chez les sous-traitants.

En effet, l'ensemble des délégués syndicaux FO interrogés ont mentionné des situations choquantes en matière de droits humains : grève de la faim d'un employé d'un sous-traitant en Inde pour le respect de ses droits, licenciement abusif d'un collègue syndicaliste en Birmanie... Tous appellent à une meilleure coordination avec les autres acteurs syndicaux internationaux et à la mise en œuvre d'un travail et d'une coopération plus horizontaux et en réseau.

Aucun délégué syndical interrogé n'a exprimé une volonté d'entrer en contentieux pour non respect par l'entreprise de son plan de vigilance, tous semblant privilégier la voie du dialogue social.

7/ La nécessité d'une formation

Parmi les points qui font l'unanimité chez les délégués syndicaux interrogés, l'importance et le besoin de formation sur la thématique devoir de vigilance ressort fortement. Les délégués syndicaux nous ont fait part de leur désarroi initial face à cette nouvelle législation, ainsi que de son éloignement par rapport à leurs missions quotidiennes dans l'entreprise. Cette nouvelle loi sur le devoir de vigilance nécessite de toute évidence une phase d'appropriation et d'assimilation afin d'être reliée à l'exercice des mandats syndicaux.

Le secteur international / Europe de la confédération a ainsi décidé d'organiser une formation en 2021 sur la thématique « Entreprises et droits de l'Homme » dans le but de former les militants sur ces enjeux et les différentes réglementations existantes (Loi française sur le devoir de vigilance, principes directeurs de l'OCDE, etc). L'objet de la formation était également de présenter les leviers à la disposition des délégués syndicaux en cas de violation par une multinationale des droits de l'Homme ou de l'environnement. La procédure de recours extra-judiciaire devant le Point de Contact National a ainsi été présentée par la secrétaire Générale du PCN français et par les deux représentants FO du PCN. Les modalités de saisine sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance ont également été explicitées. Enfin, des travaux ont porté sur l'analyse d'un plan de vigilance fictif afin que les délégués syndicaux FO soient armés pour pouvoir analyser les plans de vigilance de leur entreprise.

Une quinzaine de militants ont assisté à cette formation. Les retours sur cette formation ont plutôt été positifs. Comme le dit un délégué syndical du secteur automobile « *cette formation a permis d'éclairer cette grande nébuleuse qu'était pour nous le devoir de vigilance* ».

La formation a également permis aux délégués syndicaux et représentants au sein de Comités d'Entreprises Européens d'échanger sur les pratiques autour du devoir de vigilance et de faire émerger une série de questionnements :

- Les entreprises et notamment les directeurs relations sociales et directeurs de ressources humaines ne mettent pas à l'ordre du jour des réunions des IRP la concertation pour le plan de vigilance
- Certaines entreprises ne sensibilisent pas les IRP et représentants syndicaux à la loi sur le devoir de vigilance – est-ce un maintien dans l'ignorance délibéré ?

- Quand il y a un exercice sur le devoir de vigilance, c'est le plus souvent une consultation très descendante avec une présentation d'un plan de vigilance devant le Comité d'entreprise européen
- La question du plan de vigilance peut passer au second plan quand il y a de grands enjeux sociaux et économiques pour l'entreprise (avenir d'une filière, plans de sauvegarde de l'emploi, etc.)

D'autres organisations syndicales comme la CFDT ont décidé de former plutôt et en priorité leurs administrateurs salariés car les plans de vigilance apparaissent dans le rapport de gestion de l'entreprise puisque la loi sur le devoir de vigilance dépend du code du Commerce. Le risque réside alors dans le fait qu'il n'y a pas forcément d'administrateurs salariés dans toutes les grandes entreprises soumises à la loi vigilance. Cette stratégie a néanmoins permis aux administrateurs salariés CFDT de formuler des questions lors de l'Assemblée générale de Sanofi en 2018 par des administrateurs salariés CFDT. C'est à ce jour le seul cas connu en la matière.

Enfin, l'arrivée d'une proposition de directive européenne sur le devoir de vigilance renforce l'intérêt autour de ces questions. Cela a suscité le développement de nombreux travaux et sessions de formation, visant à former le plus grand nombre de représentants syndicaux (au-delà des seuls pays où de telles législations existent). Récemment, par exemple, UNI Europa a mis sur pied une boîte à outils pour les représentants syndicaux, permettant de donner des clés d'analyse pour les plans de vigilance¹²¹.

¹²¹ <https://www.uni-europa.org/news/due-diligence-toolkit/>

Quatrième partie – Le développement de nouvelles législations sur le devoir de vigilance

1/ Des lois similaires adoptées dans les autres pays de l'Union européenne

Lors des débats sur la loi française concernant le devoir de vigilance, beaucoup d'opposants du côté des employeurs (Medef, AFEP) avançaient qu'une loi seule en France handicaperait les entreprises françaises en matière de compétitivité et en termes de « level playing field », autrement dit l'égalité des conditions de concurrence à l'échelle planétaire.

Près de huit ans après les débats, la France n'est plus seule à avoir une loi sur le devoir de vigilance. D'autres pays d'Europe ont adopté des lois similaires en Allemagne en Norvège ou en Suisse (bien que celle-ci soit bien plus légère en matière de due diligence), d'autres étant en discussion ou en voie d'adoption comme en Belgique, en Espagne ou aux Pays-Bas.

Encadré : La loi sur le devoir de vigilance en Allemagne

La loi allemande sur le devoir de vigilance allemande a été votée en avril 2021. Le texte s'appliquera dans un premier temps aux entreprises de plus de 3 000 salariés, avant d'être étendu en 2024 aux structures de plus de 1 000 employés. Au final, ce sont ainsi quelques 2 890 entreprises implantées en Allemagne qui devront se plier à cette "obligation de diligence raisonnable". La portée du texte a été étendue aux entreprises étrangères implantées outre-Rhin. Le texte est plutôt détaillé avec des précisions et des recommandations comme la création d'un poste de « Human rights officer ».

La responsabilité civile des entreprises ne serait toutefois pas mise en jeu par les nouvelles règles, posant un problème d'accès à la justice pour les victimes selon les ONG. Le contrôle sera assuré par une administration qui a fait ses preuves : l'Office fédéral de l'Economie et du Contrôle des exportations. Cette administration devra apporter un soutien aux entreprises via des informations concrètes et des aides. Mais elle sera également habilitée à observer les entreprises de près et à procéder à des inspections sur place. En cas de manquement, cette instance de contrôle pourra frapper les entreprises de sanctions financières ou leur imposer des astreintes administratives jusqu'à 10 % de leur chiffre d'affaires global.

Le syndicat DGB était associé aux débats sur cette loi avec notamment le ministre SPD du Travail Hubertus Heil qui était aux avant-postes pour défendre un devoir de vigilance renforcé en Allemagne¹²². Cette loi est issue du Plan National Entreprises et Droits de l'Homme de l'Allemagne.

De son côté, le Conseil économique se voit confier un nouveau rôle : dialogue avec l'entreprise des questions relatives au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.

¹²² Loi sur le devoir de vigilance en Allemagne, vers un renforcement des droits humains au sein des chaînes de production ? FES Paris, mai 2021
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/paris/17959.pdf>

2/ La bataille du devoir de vigilance au niveau de l'Union européenne

A- Le rapport ambitieux du Parlement européen

L'année 2021 constitue une année pivot concernant les débats sur le devoir de vigilance au niveau de l'Union européenne. C'est en premier lieu, le vote en mars 2021 d'une résolution du Parlement européen ambitieuse en la matière sur la base du rapport de l'eurodéputée néerlandaise Lara Wolters.

Ce devoir de vigilance s'adresse aux entreprises opérant au sein du marché intérieur de l'UE. La résolution a été approuvée à une large majorité par 504 voix pour, 79 contre et 112 abstentions. Le Parlement "ouvre la voie à une nouvelle loi européenne exigeant que les entreprises respectent les normes en matière de droits de l'homme et d'environnement dans leurs chaînes de valeur", soulignaient ainsi les eurodéputés.

Le texte voté par les députés vise à s'assurer du respect des droits humains et de l'environnement dans les chaînes de valeur des grandes entreprises européennes, c'est-à-dire, dans toutes leurs activités, y compris celles de leurs sous-traitants à l'étranger. Et, ce en établissant leur responsabilité juridique en droit européen.

Pour créer des « conditions équitables », le futur cadre législatif sur le devoir de vigilance « devrait être large et s'appliquer à toutes les grandes entreprises régies par la législation européenne ou établies dans l'UE, notamment celles qui fournissent des services financiers », préconise le Parlement. De même, les PME cotées en bourse et celles à haut risque devraient « être couvertes, et bénéficier d'une aide technique pour se conformer aux exigences ». La résolution prévoit des sanctions pour non-conformité aux règles et un soutien juridique pour « *les victimes d'entreprises dans les pays tiers* ». Les nouvelles règles donneront aux victimes un droit légal de soutien et de demande de réparation et garantiront l'équité selon Lara Wolters, eurodéputée et rapporteure du texte.

Par ailleurs, le rapport du Parlement européen reconnaît un rôle spécifique pour les organisations syndicales et les intègre dans la liste des parties prenantes à impliquer dans les processus de vigilance. L'article 5 du rapport précise ainsi que les Etats Membres doivent garantir une implication des syndicats aux niveaux pertinents (et notamment, sectoriels, national, européen et international) dans la stratégie de vigilance. Une obligation

d'information est également prévue pour les représentants des travailleurs conformément aux directives 2002/14/CE¹²³, 2009/38/CE¹²⁴ et 2001/86/CE¹²⁵.

Fort de ces avancées, la résolution européenne avait ainsi été bien accueillie par le mouvement syndical européen et notamment la Confédération Européenne des Syndicats qui appelait à une législation ambitieuse depuis décembre 2019.

Encadré : la résolution de la CES sur le devoir de vigilance de décembre 2019

Lors de son Comité exécutif du 17 décembre 2019, la CES a appelé à « *l'adoption d'une directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et de conduite responsable des entreprises.*

Elle devrait établir des mécanismes obligatoires et efficaces d'un devoir de vigilance couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. La directive constituerait une avancée importante pour garantir le respect et l'application des droits de l'homme. Les droits de l'homme doivent inclure les droits syndicaux et des travailleurs comme principaux droits. Une directive devrait habiliter les travailleurs à lutter contre les violations des droits de l'homme. Elle devrait assurer la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs à l'ensemble du processus relatif au devoir de vigilance. Les victimes, y compris les syndicats, devraient avoir accès à des recours effectifs et un accès à la justice. Les entreprises devraient être responsables de l'impact de leurs activités. Leur responsabilité doit être reconnue dans les cas où elles ne respectent pas leurs obligations relatives au devoir de vigilance, sans préjudice de leur responsabilité conjointe et solidaire issues d'autres législations »

B- La proposition de la Commission européenne

La Commission européenne devait présenter initialement un texte au mois de juin 2021 mais la Confédération Européenne des Syndicats avait dénoncé la lenteur du processus et le manque de transparence de la procédure législative. En effet, il ne s'agissait pas de véritable reprise du rapport du Parlement européen dans la proposition de Commission et aucune analyse des résultats de la consultation publique n'était annoncée, rendant impossible le suivi et l'intégration de ces retours par la Commission.

Par ailleurs, les contributions des ONG avec lesquelles la CES a travaillé dans le cadre d'une importante campagne destinée à maintenir la pression sur les institutions européennes n'auraient ainsi pas été prises en compte, à savoir plus de 150 000 réponses non incluses dans

¹²³ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹²⁴ Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

¹²⁵ Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

l'analyse de la Commission, ce qui a conduit les ONG, soutenues par la CES, à déposer plainte auprès du médiateur européen fin 2021.

La CES a également clairement indiqué son souhait que le dossier devoir de vigilance soit porté par la Vice-présidente Jourová en charge des valeurs et de la transparence et non par le Commissaire à la justice et aux affaires intérieures Didier Reynders, ni par le Commissaire Thierry Breton qui occupait pourtant un rôle de premier plan dans le suivi et la gestion de ce dossier. Il est à noter que l'arrivée du Commissaire au marché intérieur avait été très mal perçue par la société civile et les syndicats du fait de sa proximité réelle ou supposée avec les milieux économiques¹²⁶. (Thierry Breton est un ancien grand patron d'entreprises comme France Telecom ou Atos).

Pour suivre le projet de directive, la CES a mis sur pied un groupe de travail ad hoc sur le devoir de vigilance composé des experts de ses affiliés sur le sujet de la vigilance raisonnable. FO y a ainsi une représentante. Pour Force Ouvrière, il était essentiel que la position de la Confédération Européenne des Syndicats soit centrée autour de revendications propres au monde du travail. Les travailleurs sont en effet souvent les grands oubliés des initiatives de RSE.

Les premières demandes de FO portaient notamment sur la protection des droits sociaux au sens le plus large du terme. Ainsi, FO a pu demander que la proposition de directive demande que la vigilance raisonnable porte sur l'ensemble des droits sociaux reconnus à l'échelle de l'Union européenne, allant de la liberté syndicale au droit de grève jusqu'à la santé et à la sécurité au travail par exemple.

Par ailleurs, FO a demandé que les syndicats, et les représentants des travailleurs soient impliqués dans les processus de vigilance et ce, aux différents niveaux jugés pertinents par ces derniers. En effet, pour être efficaces, ces législations doivent permettre aux syndicats et aux représentants des travailleurs de pouvoir être informés, mais également consultés en rendant un avis, par exemple, au niveau de l'entreprise en France, mais également par le biais des structures syndicales supranationales, qui ont une vision plus globale des difficultés rencontrées par les travailleurs et leurs affiliés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il était notamment important, pour FO, de faire le lien entre les réglementations européennes sur l'information / consultation et les Comités d'Entreprise Européens et ce projet de devoir de vigilance au niveau de l'UE. En effet, ces législations ont une vocation

¹²⁶ Pour mémoire, Thierry Breton est un ancien grand patron français d'entreprises comme France Telecom ou Atos. Amis de la Terre, Amis de la Terre Europe, EECJ, Corporate Europe Observatory, *Tirées d'affaire ? Le lobbying des multinationales contre une législation européenne sur le devoir de vigilance*, juin 2021.

supra-nationales et par conséquent l'implication de structures de représentation des travailleurs supra-nationales doivent être prévues.

FO a également insisté sur le fait que cette implication doit se faire à toutes les étapes du processus de vigilance et en temps utile, c'est-à-dire avant que les politiques de vigilance ne soient décidées. Pour que la consultation et l'information aient du sens et une véritable plus-value, les OS et les IRP doivent pouvoir faire des commentaires dont tiennent compte les directions.

FO a également demandé à la CES de s'assurer que la proposition de directive permette un accès effectif à la justice pour les victimes, en mettant en place un renversement de la charge de la preuve, ou en accordant la possibilité aux syndicats de représenter les victimes. Sans actions de prévention, avec la création d'autorités de suivi tripartites chargées de s'assurer de la bonne application de la loi, il nous semblait également que la directive ne pourrait pas porter ses fruits. Enfin, nous avons aussi insisté sur la nécessité de sanctions dissuasives et non d'un seul mécanisme de responsabilité presque impossible à mettre en œuvre.

Force Ouvrière, dans le cadre des travaux au sein du Groupe de travail ad hoc sur le devoir de vigilance, mis en place par la Confédération Européenne des Syndicats, a pu ainsi intégrer ses revendications au mandat de la CES. Par ailleurs, avant que la Commission ne publie sa proposition de directive, FO avait fait partie de la délégation de la CES lors de l'audition des interlocuteurs sociaux européens par la Commission européenne sur le projet de directive sur le devoir de vigilance le 22 février 2021. FO a pu y prendre la parole pour présenter le bilan de la loi française et ses revendications. L'audition a également permis à FO de faire le constat de l'opposition farouche des employeurs européens à ce projet de directive et des obstacles que cette directive allait rencontrer du fait du lobby de certaines entreprises contre toute initiative législative contraignante.

La Commission européenne a finalement publié la proposition de directive CSDD (corporate sustainability due diligence) le 21 février 2022, qui est apparue bien en deçà des attentes de la société civile et du mouvement syndical européen. Elle a rapidement dénoncé les lacunes de la proposition, après consultation de ses affiliés dont Force Ouvrière, notamment :

- La directive se concentre davantage sur le droit de la concurrence que sur les droits de l'Homme et la protection de l'environnement.
- La proposition prévoit un lien insuffisant avec le droit de l'Union européenne existant relatif aux droits des travailleurs à l'information/consultation/participation et à la négociation collective, ainsi que l'acquis communautaire relatif aux marchés publics, acquis particulièrement important pour les recours (financiers) (exclusion du

financement communautaire, etc.). Pour FO, il s'agit d'une lacune majeure même si elle ne partage pas les demandes de la CES concernant la participation des travailleurs.

- Le champ d'application est bien trop restrictif du fait notamment, de l'exclusion totale des PME et des seuils mis en place (en termes de nombre d'employés et de chiffre d'affaires).
- Concernant l'implication des représentants des travailleurs, la proposition les contourne malgré l'appel pressant du mouvement syndical européen, réitéré par le Parlement européen, en faveur d'une implication des syndicats tout au long du processus de vigilance. La CES dénonce par ailleurs le fait que la proposition de directive ne prévoit aucune aide pour les victimes pour accéder à des voies de recours (pas d'inversion de la charge de la preuve ou la représentation des victimes par les syndicats par exemple).¹²⁷

Au total, Force Ouvrière a largement contribué à l'élaboration de la position de la CES en tenant compte du bilan français de la loi sur le devoir de vigilance.

C- La position du Conseil de l'UE

Le 1^{er} décembre 2022 le Conseil compétitivité européen sous présidence tchèque a présenté une position¹²⁸ sur la directive devoir de vigilance, un texte de compromis, qui déçoit à la fois les ONG et la Confédération européenne des syndicats. « *La position prise par le Conseil est pour le moins très décevante* » a ainsi déclaré Isabelle Schömann,¹²⁹ Secrétaire confédérale de la CES. « *La position du Conseil édulcore une proposition déjà peu ambitieuse de la Commission* ». Cette position ne semble pas reconnaître le rôle des travailleurs et de leurs représentants et semble les exclure de la procédure de diligence raisonnable.

En outre, cette approche générale du devoir de vigilance n'inclue selon les ONG « ni l'usage qui est fait des produits commercialisés par les entreprises, ni les activités des clients des entreprises de services, ni les exportations d'armes ou de matériels de surveillance »¹³⁰. Dans le texte, les entreprises seraient libres de remettre à plus tard la prévention ou la cessation de certaines atteintes au simple motif qu'elles ont priorisé des violations plus graves ». La définition des atteintes à l'environnement est également très restrictive.

¹²⁷ <https://www.etuc.org/fr/document/analyse-initiale-par-la-ces-de-la-proposition-de-directive-de-la-commission-sur-le-devoir>

¹²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/fr/pdf>

¹²⁹ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/competitiveness-council-excludes-unions-and-workers-fight-against-human-rights>

¹³⁰ <https://www.amisdelaterre.org/communiqué-presse/directive-europeenne-sur-le-devoir-de-vigilance-le-conseil-de-lunion-europeenne-approuve-un-texte-affaibli-par-la-france/>

La duplicité de la France a également été mise en cause, car elle aurait œuvré pour affaiblir la portée du texte (de la Commission en excluant le secteur financier¹³¹ tout en affirmant publiquement son soutien au devoir de vigilance dont la France est jugée pionnière.

D- La position du Parlement Européen

La proposition de directive sur le devoir de vigilance au niveau de l'Union européenne est actuellement examinée par le Parlement européen. Certains parlementaires européens dénoncent déjà le lobbying intense des entreprises à l'œuvre en la matière.

Le rapport de novembre 2022 de Lara Wolters (la parlementaire européenne qui avait porté la résolution du parlement en 2021) présente pour la Commission juridique du Parlement européen près de 269 amendements à la proposition de la Commission européenne. Elle y proposait ainsi de durcir les obligations pour les entreprises ainsi que d'augmenter le nombre de celles contraintes de s'y plier.¹³² Lara Wolters proposait également la mise en place d'autorités nationales de surveillances publiques et indépendantes des entreprises. Ces dernières devraient avoir la possibilité de mener des enquêtes et notamment des entretiens *avec les parties prenantes, en particulier les syndicats et les représentants des travailleurs, de leur propre initiative ou sur la base de plaintes ou de préoccupations fondées soulevées en vertu de la présente directive.*¹³³

Depuis novembre 2022, la procédure législative s'est accélérée et huit commissions du Parlement européen ont été saisies pour avis sur certains sujets précis : la commission du développement (DEVE), la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (IMCO), la commission de l'industrie, de la recherche et de l'énergie (ITRE), la commission des affaires étrangères (AFET), la commission de l'environnement, de la santé publique et de la sécurité alimentaire (ENVI), la commission des affaires économiques et monétaires (ECON), la commission du commerce international (INTA) et la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL). Cinq autres commissions avaient été saisies, qui ont décidé de ne pas rendre d'avis. Les avis des différentes commissions avaient pour objectif d'éclairer la commission juridique, en charge du rapport final.

La commission juridique du Parlement européen a finalement adopté, le 25 avril 2023, le rapport porté par Lara Wolters et portant sur la proposition de directive de la Commission

¹³¹ <https://reclaimfinance.org/site/2022/12/01/directive-devoir-de-vigilance-sous-pression-de-la-france-le-conseil-de-lue-adopte-des-exclusions-massives-pour-le-secteur-financier/>

¹³² https://europa.pvda.nl/wp-content/uploads/sites/458/2022/11/duo_diligence_report.pdf

¹³³ https://europa.pvda.nl/wp-content/uploads/sites/458/2022/11/duo_diligence_report.pdf

européenne¹³⁴. Il a été adopté à une large majorité (19 voix pour, 3 contre et 3 abstentions). Le Parlement européen devrait adopter sa position, sur la base de ce rapport, le 1^{er} juin prochain. .

Le rapport adopté par la Commission juridique¹³⁵ a permis certaines avancées par rapport à la proposition initiale de la Commission européenne. Ainsi, le champ des entreprises couvertes a été élargi : la directive devrait s'appliquer aux entreprises qui comptent plus de 250 salariés avec un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros. Pour les entreprises d'Etats tiers, elles devront avoir un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros dont 40 millions générés au sein de l'UE.

Contrairement à la position du Conseil, le secteur financier devrait être inclus. Néanmoins, ce secteur aura des obligations plus faibles, qui limitent ainsi les processus de vigilance à leurs clients directs. Cela est regrettable, d'autant plus que cela va à l'encontre de l'avis adopté par la Commission économique du Parlement européen¹³⁶. Le Commissaire européen à la justice, Didier Reynders s'est également exprimé en faveur de l'inclusion de ces secteurs dans la proposition de directive¹³⁷.

La Commission juridique demande également aux entreprises de mettre en œuvre un plan d'action détaillé expliquant leurs démarches pour respecter les engagements issus de l'Accord de Paris. La Commission environnement du Parlement européen avait proposé une définition des atteintes environnementales, permettant d'aller plus loin que la proposition de la Commission européenne, qui ne faisait qu'un renvoi aux conventions internationales existantes relatives à l'environnement¹³⁸. Le rapport adopté par la Commission juridique du Parlement européen vient supprimer cette définition.

Sur l'accès à la justice pour les victimes, la commission juridique n'exclue pas la possibilité pour les Etats membres de prévoir un renversement de la charge de la preuve, mais ne fait pas d'un tel renversement une obligation. Pour FO, il s'agit d'une mesure clef qui permettrait de garantir un accès effectif à la justice aux victimes.

¹³⁴ <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20230424IPR82008/durabilite-les-entreprises-doivent-reduire-leur-impact-negatif>

¹³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20230424IPR82008/durabilite-les-entreprises-doivent-reduire-leur-impact-negatif>

¹³⁶ <https://www.amidelaterre.org/communique-presse/devoir-de-vigilance-les-eurodeputes-decoivent-sur-lacces-a-la-justice/>

¹³⁷ <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/devoir-de-vigilance-les-regles-de-lue-devraient-inclure-la-finance-selon-le-commissaire-a-la-justice/>

¹³⁸ <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-lawmakers-vote-for-stricter-climate-due-diligence-obligations-for-companies/>

La commission juridique appelle de ses vœux des sanctions efficaces, comme des amendes d'au moins 5% du chiffre d'affaires mondiales et la possibilité d'exclure les entreprises d'Etats tiers ne se conformant pas à ces exigences, des marchés publics. Pour FO, ces sanctions financières sont complémentaires des mécanismes de responsabilité juridiques et très dissuasives, car proportionnelles au chiffre d'affaires.

Tous ces éléments sont le fruit d'une négociation pour obtenir un consensus devant l'opposition soutenue de certains groupes politiques au Parlement européen, comme le groupe Renew et le PPE (Parti Populaire Européen).

La CES, qui a soumis des propositions d'amendements au Parlement européen, a d'ores et déjà communiqué sur le projet de la Commission juridique, se félicitant de son adoption et du rôle nouveau accordé aux syndicats dans la défense des victimes. FO salue l'adoption du rapport, mais est plus nuancée face à l'enthousiasme de la CES : l'implication des syndicats telle que prévue par le Parlement européen est minimale, et ne va pas aussi loin que le rapport initial du Parlement européen de 2021. Il faudra alors, comme en France, revendiquer une place pour nos syndicats dans l'établissement des processus de vigilance !

Ce rapport devra ensuite être adopté le 1^{er} juin par le Parlement européen, qui constituera la base de son mandat de négociation. D'ici au premier juin, les députés européens pourront proposer de nouveaux amendements. Les trois institutions (Commission européenne, Conseil de l'Union Européenne, et Parlement européen), devront ensuite se mettre d'accord en trilogue (c'est-à-dire des réunions rassemblant des représentants des trois institutions) pour qu'une directive puisse aboutir.

Cette campagne sur le devoir de vigilance européen est jugée fondamentale pour FO. La mobilisation en faveur de cette directive ne doit pas seulement passer par les institutions européennes et la CES mais doit également infuser dans les fédérations et les syndicats qui composent l'organisation FO.

3/ Le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les Entreprises et les Droits de l'Homme

A- Les origines du projet

Les violations des droits de l'Homme et de l'environnement du fait de l'activité d'entreprises multinationales sont nombreuses. Les écueils pour les victimes sont importants, du fait du cloisonnement des personnalités juridiques des entreprises. Depuis les années 1970 des

réflexions ont cours sur une réglementation de l'activité de ces entreprises transnationales et depuis quelques temps, les Nations Unies débattent d'un projet d'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'Homme.

L'initiative visant à adopter un projet de traité sur les entreprises multinationales et les droits de l'Homme vient de l'Equateur et de l'Afrique du Sud. L'entreprise pétrolière Texaco, depuis rachetée par Chevron, exploite le pétrole de la région amazonienne de l'Equateur depuis les années 1960 au prix d'une grande pollution de la région. Une longue bataille judiciaire a suivi, les tribunaux de l'Equateur ont jugé cette entreprise responsable de la pollution et l'ont condamné à réparer cette pollution et à verser une amende de 9,5 milliards de dollars.

Les difficultés d'exécution de cette décision – qui a finalement été annulée par le tribunal arbitral de la Haye le 30 août 2018 – ont conduit l'Equateur à proposer une résolution à l'ONU. Ainsi, le 26 juin 2014, lors de la 26ème session du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, la résolution 26/9 a été adoptée, mettant en place un groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'Homme, chargé d'élaborer un instrument juridique contraignant sur ce sujet. Lors de la 4ème session de ce groupe de travail, en octobre 2018, une première version y a été discutée. L'objectif de ce projet de traité est de permettre un accès effectif à la justice pour les victimes de violations commises par les entreprises multinationales.

En juin 2019, FO avait pu participer aux consultations informelles sur la deuxième version du projet de traité aux Nations Unies, qui avaient lieu en même temps que le centenaire de l'OIT. Le 6 août 2020, la troisième version du projet de traité a été publiée puis discutée lors de la sixième session du groupe de travail, du 26 au 30 octobre 2020. Peu avant cette 6ème session de travail, FO a pu transmettre ses commentaires aux différents ministères français en charge de ce dossier. FO a également participé à l'élaboration de deux avis de la CNCDH appelant à des modifications et à la prise en compte des réalités syndicales. La sixième session du groupe de travail s'est tenue en ligne et a permis aux Etats et aux représentants d'employeurs et de travailleurs de faire part de leurs positions. La CSI y a également participé pour faire part des revendications des syndicats face à l'absence de prise en compte de la situation particulière du monde du travail : le projet de traité mentionne les normes fondamentales de l'OIT mais ne fait pas référence aux travailleurs et aux trop nombreuses violations des libertés syndicales commises par les sociétés transnationales.

L'organisation internationale des employeurs (OIE), à laquelle est affilié le MEDEF, est vent debout contre ce projet de traité depuis le début des négociations en 2014, et a réitéré son opposition lors de cette sixième session de négociation, appelant à reprendre le processus

depuis le début¹³⁹. Un certain nombre d'Etats sont également opposés à toute initiative en ce sens, notamment les Etats-Unis tandis que l'Union Européenne se distingue par l'absence de mandat.

Certains Etats membres favorables au projet - dits « affinitaires » - souhaitent l'adoption d'un mandat pour que l'Union européenne puisse être représentée lors des négociations sur le projet de traité. Dans ce contexte, les expressions des différents Etats membres sont limitées. Il est donc urgent que l'UE prenne part à ces négociations, pour que ce projet de traité puisse voir le jour.

En 2021, un groupe dits d'« Etats amis », c'est-à-dire favorables au traité, devait être mis sur pied pour arrêter les consultations avec la société civile et avancer sur un projet de texte permettant d'aboutir à une adoption. La France avait exprimé son intérêt pour en faire partie. Néanmoins, avant la session d'octobre 2022, le groupe de travail a annoncé n'avoir pas réussi à constituer un groupe d'Etat ami et Force Ouvrière encourage la France à amener d'autres Etats dans ce groupe de travail pour que les négociations puissent avancer.

B- Action syndicale et revendications de FO

En juin 2019, FO avait pu participer aux consultations informelles sur la deuxième version du projet de traité aux Nations Unies, qui avaient lieu en même temps que le centenaire de l'OIT. La CSI y est présente chaque année et organise une réunion en amont avec ses affiliés pour déterminer son mandat¹⁴⁰.

Depuis 2020, des échanges informels ont lieu entre la société civile et le gouvernement français avant chaque session de négociation / consultation aux Nations Unies. FO peut ainsi faire part de ses revendications pour que le projet inclue des dispositions propres au monde du travail et, notamment au respect de la liberté syndicale.

FO a également participé à l'élaboration de deux avis de la CNCDH¹⁴¹ appelant à des modifications et à la prise en compte des réalités syndicales. L'implication des syndicats dans

¹³⁹ Pour l'OIE, ce projet de traité ne permettrait en rien d'améliorer les difficultés car selon eux, c'est aux Etats d'agir, et il ne servirait à rien de contraindre les entreprises multinationales. L'OIE estime qu'il faudrait donc repartir de zéro, pour viser un traité efficace.

¹⁴⁰ Voir, par exemple « Les Commentaires syndicaux : Instrument juridiquement contraignant visant à réglementer, en droit international des droits de l'homme, les activités des entreprises transnationales et autres entreprises commerciales » de la CSI, <https://www.ituc-csi.org/legally-binding-instrument-fr>.

¹⁴¹ Voir « Avis sur le projet de traité sur les sociétés transnationales et les autres entreprises, et les droits de l'Homme » adopté le 15 octobre 2019 (<https://www.cncdh.fr/fr/publications/avis-sur-le-projet-de-traite-sur-lessocietes-transnationales-et-les-autres-entreprises>) et « Avis de suivi sur le projet de traité des Nations unies pour les sociétés transnationales, et les autres sociétés, et les droits de l'Homme », adopté le 15 octobre 2020.

les négociations a permis une amélioration du texte, mais des lacunes demeurent. Sur le fond, il nous semble que ce traité n'aborde toujours pas suffisamment le monde du travail, ne mentionnant pas explicitement les impacts des activités des entreprises sur les travailleurs ni le rôle spécifique des syndicats dans les processus de diligence raisonnable ainsi que la reconnaissance des syndicats comme acteurs de la protection des droits de l'Homme. Par ailleurs, l'absence de référence aux chaînes de valeur dans l'ensemble du projet soulève des inquiétudes sur l'ambition du texte.

Sur le processus de négociation en lui-même, FO a appelé ces dernières années la France à tout mettre en œuvre pour que les négociations aboutissent sur un projet de traité contraignant et ambitieux.

4/ Interview - Branislav Rugani, secrétaire confédéral : quelle position pour Force Ouvrière à l'heure du débat européen et international ?

Force Ouvrière a toujours soutenu l'idée d'un devoir de vigilance contraignant. Les drames humains et environnementaux successifs, liés aux activités des multinationales à l'étranger nous semblaient exiger une réponse forte pour permettre aux victimes de ces drames d'obtenir réparation.

Lorsque la loi a été adoptée, nous avons néanmoins regretté qu'elle n'aille pas aussi loin que ce que nous aurions souhaité : sans amende et sans aménagement de la charge de la preuve, les entreprises allaient d'une part continuer avec leurs pratiques peu respectueuses des droits humains et, d'autre part, les victimes allaient continuer à obtenir des difficultés à aller en justice. Par ailleurs, le champ d'application est si restrictif qu'il ne permet pas de couvrir les entreprises multinationales en France qui étaient mises en cause dans le drame du Rana Plaza...

D'autres failles nous sont apparues au fur et à mesure : aucune liste des entreprises couvertes n'est disponible dans le cadre de cette loi sur le devoir de vigilance, ce qui rend difficile l'identification des entreprises couvertes pour une victime à l'étranger. Il nous a rapidement semblé que les dispositions sur le suivi de la mise en place de ces nouveaux plans de vigilance étaient insuffisantes : FO a alors demandé la mise en place d'autorités de suivi tripartites pour suivre la mise en place des plans de vigilance.

Je ne reviendrai pas ici sur tous les écueils de cette loi, mais une de ses lacunes me semble importante à souligner et permet d'apporter quelques éléments de conclusion à ce rapport : la loi française ne prévoit aucun renvoi au code du travail et aux obligations classiques de négociation ou d'information / consultation. Le rapport montre très bien, d'ailleurs, que sans

réelle obligation les entreprises ont fait le choix de ne pas inclure les délégués syndicaux dans les processus de vigilance. Lorsqu'ils l'ont fait, cela s'est surtout fait sans moyens supplémentaires alors que sur un tel sujet des moyens supplémentaires sont indispensables/ La loi sur le devoir de vigilance a une ambition forte : réguler l'activité des multinationales pour qu'elles usent de leur influence pour mettre fin aux violations des droits de l'Homme et de l'environnement dans leurs chaînes de valeur. Sans heures de délégation supplémentaires, sans possibilité de recourir à une expertise et sans possibilité de se réunir avec les camarades d'autres pays, il est difficile pour les délégués syndicaux de peser sur les politiques de vigilance des entreprises !

Forts de tous ces constats, nous avons décidé de former nos militants sur le sujet. Après des sessions de formation, nous sommes en train de finaliser un guide pratique à destination de nos délégués syndicaux, membres des CSE et des CEE des entreprises couvertes par la loi sur le devoir de vigilance pour les guider au quotidien sur cette nouvelle mission qui leur est confiée. Il nous a semblé important de faire le lien entre leurs mandats et cette nouvelle législation qui peut sembler bien loin de leurs préoccupations immédiates. Pour Force Ouvrière, ce type de législation avec une forte dimension internationale s'inscrit dans notre combat syndical à l'international et nos valeurs fondamentales de solidarité entre tous les travailleurs !

C'est pourquoi nous continuons à défendre nos positions pour obtenir au niveau européen un devoir de vigilance qui tire les leçons de l'expérience française, et qui fasse toute sa place aux organisations syndicales ! Nous espérons que l'adoption d'une législation au niveau européen permettra de rapprocher les travailleurs et leurs représentants syndicaux d'une même chaîne d'approvisionnement dans un combat commun pour de meilleures conditions de travail.

Le projet de traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme nous semble un combat fondamental pour réglementer l'activité de toutes les multinationales et couvrir le plus de travailleurs... Nous pensons à nos camarades à l'autre bout de la planète qui sont parfois victimes d'emprisonnement, voire d'assassinat pour le simple exercice d'une liberté fondamentale.

Ce type de législation ne résoudra pas tout, mais est une première étape pour réglementer l'activité des multinationales... On voit d'ailleurs se développer, à l'échelle internationale, de nouvelles pratiques syndicales ambitieuses comme la négociation d'accords cadre mondiaux qui intègrent des dispositions sur le devoir de vigilance ou encore l'accord international sur la santé et la sécurité dans le secteur du textile au Bangladesh, récemment étendu au Pakistan. Ces nouveaux accords sont la preuve du renforcement de la solidarité internationale et que les syndicats ont toute leur place dans les procédures de vigilance !

CONCLUSION

Plus de cinq ans après l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance en France, il est possible de conclure que cette loi a fait avancer le débat sur la dimension sociale et environnementale de la mondialisation, que ce soit à l'OIT avec la proposition d'une convention sur les chaînes d'approvisionnement, aux Nations Unies avec les négociations sur un Traité entreprises et droits de l'Homme ou même dans les pays d'Europe, les Etats-Unis ou le Japon. Désormais, les entreprises ne peuvent plus ignorer les droits humains et les conditions sociales de production de leurs produits et services ainsi que leurs bilans en termes d'émissions de CO2 lors de leur transport.

Pour autant, le bilan réel de la loi française demeure en demi-teinte surtout si on le compare à sa loi « jumelle », la loi Sapin 2 portant sur la lutte contre la corruption. Jusqu'à présent, et devant les tâtonnements du Tribunal de Paris, il n'existe pas encore de jurisprudence permettant de combler les éventuelles carences de cette loi toujours dépourvue de décret d'application, qui demeure donc un exercice dit d'autorégulation amélioré. Certains experts peuvent ainsi considérer que ¹⁴²:

« Les 2 premières années d'application de la loi ont vu la formalisation des cartographies, de la gouvernance et des grandes réponses de gestion des risques au niveau corporate, les entreprises qui se sont emparées de la loi Vigilance, en sont aujourd'hui au stade du déploiement opérationnel des plans dans leurs activités. Les retours d'expérience, 5 ans après l'adoption de cette loi, montrent qu'elle a permis une professionnalisation des enjeux du devoir de vigilance, en particulier des droits de l'Homme dans les entreprises. Il existe cependant toujours aujourd'hui des enjeux autour de l'application de la loi et des risques d'ineffectivité des démarches. »

Cette professionnalisation des enjeux droits de l'Homme semble laisser, paradoxalement, les premiers défenseurs des droits fondamentaux au travail que sont les syndicalistes sur le quai !

Néanmoins pour certains juristes comme Tatiana Sachs et Juliette Tricot¹⁴³ : *« S'il est encore prématuré d'envisager les effets de la loi sur le devoir de vigilance, celle-ci constitue d'ores et déjà un modèle pour (re)penser la gouvernance d'entreprise (...) D'abord, elle illustre le*

¹⁴² MICHON Charlotte (dir.), *Le devoir de vigilance, une exigence juridique en construction, Cahier de droit en entreprise*, LexisNexis, octobre 2022.

¹⁴³ SACHS Tatiana, TRICOT Juliette, *La loi sur le devoir de vigilance : un modèle pour (re)penser la responsabilité des entreprises*, Droit et Société, mars 2020, page 683 à 698.

réinvestissement axiologique de la conception juridique de la gouvernance. Le droit hétéronome marque de son empreinte les finalités de la gouvernance ».

Ce « réinvestissement axiologique » peut constituer une chance pour les organisations syndicales : « *D'une certaine manière, la loi sur le devoir de vigilance (re)noue avec une conception assez classique, selon laquelle c'est la peur de la sanction qui conduit les acteurs à se conformer à la règle. Toutefois, quel est le comportement attendu ? En droit de la responsabilité, c'est le plus souvent l'abstention : s'abstenir de commettre l'action susceptible d'engendrer un dommage. Dans le cadre du devoir de vigilance, il s'agit au contraire d'agir pour éviter la réalisation du dommage. Il y a là un renversement très prometteur.* »¹⁴⁴

D'une certaine manière, cette logique s'apparente à l'obligation de résultat concernant la sécurité en matière de santé au travail.

Il existe enfin une réelle appétence des délégués syndicaux pour ces problématiques de chaîne de valeur car elle permet au syndicalisme de s'impliquer et de disposer d'un nouveau droit de regard sur la gouvernance de l'entreprise et l'ensemble de son écosystème productif. Mieux encore, cela pourrait favoriser une extension de l'action syndicale à une échelle mondiale en tissant des liens de solidarité entre syndicalistes des pays du Nord et du Sud tout au long de de cette chaîne.

Encore faudrait-il que les directions des relations sociales et les directions des ressources humaines s'emparent de ce sujet du devoir de vigilance, à l'exemple de certaines directions dans le cadre notamment de l'initiative du Global Deal¹⁴⁵ auquel Force Ouvrière a souscrit.

Le devoir de vigilance en France est trop souvent limité aujourd'hui à un exercice « en chambre », un exercice très technique entre le reporting extra financier et la gestion des risques qui ne laisse pas la place au dialogue entre parties prenantes et encore moins au dialogue social.

Un espoir d'amélioration est peut-être permis avec la directive CSDD tant la Confédération européenne des syndicats s'implique dans la reconnaissance du fait syndical dans l'élaboration de la future directive. La dimension sociale de la mondialisation et la définition de « standards droits humains » ne pourront pas s'étoffer réellement sans la participation des travailleurs eux-mêmes et de leurs représentants.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Le « Global Deal » est une initiative co-pilotée par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) et l'OIT (Organisation internationale du Travail) : il permet aux partenaires de s'engager volontairement à renforcer le dialogue social à tous les niveaux.

C'est pourquoi la Confédération syndicale internationale observe de près les évolutions à l'œuvre en Europe car elle considère que « *La directive est une étape importante vers la réalisation du souhait de la CSI de voir s'établir une architecture réglementaire mondiale qui garantit un socle de droits pour tous les travailleurs et travailleuses, préserve le climat et met fin à l'impunité des entreprises en les obligeant à rendre des comptes* »¹⁴⁶.

Ce socle de droits pour tous les travailleurs et les travailleuses constituait l'un des enjeux du Congrès de la CSI à Melbourne de novembre 2022 qui précise dans la motion soumise au vote et adoptée par les délégués (point x de la page 34¹⁴⁷) que la CSI « *demande à tous les gouvernements de rendre obligatoire la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement au niveau mondial, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, au minimum, et à ce que les organismes régionaux et internationaux soutiennent cette démarche, ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* ».

La globalisation et le libre-échange triomphants des années 1990 ne sont plus à l'ordre du jour face aux enjeux climatiques et au respect des droits humains. Leurs excès ont été mis en lumière par la gestion de la crise sanitaire en pointant la fragilité extrême des économies compte tenu des phénomènes de dépendance abusive, voire aberrante sur certains biens essentiels ou stratégiques, en matière d'approvisionnement. Le mouvement syndical et en premier lieu le mouvement syndical européen tient là une occasion unique de revitaliser le dialogue social mondial et de donner un visage humain à la mondialisation, notamment à travers cette notion du devoir de vigilance mais aussi plus largement autour des défis relatifs à la mise en œuvre d'une transition économiquement et socialement juste. Cette occasion à saisir pourrait s'articuler avec la proposition de grande Coalition pour la justice sociale émise par le nouveau directeur général de l'OIT Gilbert Houngbo visant à réguler cette mondialisation et prendre acte du changement de paradigme en cours.

Le secteur international-Europe de la confédération Force Ouvrière prépare un guide syndical sur le devoir de vigilance, la confédération projette également l'organisation de journées d'information et d'échange sur les voies d'appropriation syndicale du devoir de vigilance – mais aussi via le travail réalisé par ses fédérations et l'ensemble de ses délégués syndicaux, prendra toute sa part dans ce débat crucial pour reconfigurer la mondialisation dans le sens de la justice économique et sociales à tous les bouts des chaînes d'approvisionnement.

¹⁴⁶ <https://www.ituc-csi.org/la-proposition-de-directive-de-l>

¹⁴⁷ https://congress2022.ituc-csi.org/IMG/pdf/5coe5_a_-_draft_congress_statement_a_new_social_contract.pdf

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

ASSEMBLEE NATIONALE ; *Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* ; 2022/02/24.

BARRAUD DE LAGERIE Pauline, BETHOUX Elodie, BOURGUIGNON Rémi, MIAS Arnaud, PENAVA ILCHER Élise, *Mise en œuvre de la Loi sur le devoir de vigilance Rapport sur les premiers plans adoptés par les entreprises, Rapport pour le bureau de l'OIT*, 2020.

BARRAUD DE LAGERIE Pauline, *Les patrons de la vertu. De la responsabilité sociale des entreprises au devoir de vigilance*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2019.

BARRAUD DE LAGERIE P., « *L'entreprise responsable de sa chaîne d'approvisionnement, entre injonction militante, instrumentation gestionnaire et production juridique* », *Revue de l'organisation Responsable*, n° 3, 2021.

BÉTHOUX Elodie, *Le comité d'entreprise européen : un acteur de la responsabilité sociale de l'entreprise ?*, *La Revue de l'IRES*, 57, 87-110.

BOMMIER S., RENOARD C., *L'entreprise comme commun : Au-delà de la RSE*, éditions Charles Leopold Mayer, 2018.

BRABANT, SAVOUREY S., « *Loi relative au devoir de vigilance. Des sanctions pour prévenir et réparer ?* » ; *Revue internationale compliance et éthique des affaires* ; 2017, 44.

CAPRON M., QUAIREL-LANOIZELEE F., *La responsabilité sociale d'entreprise* ; La Découverte, 2007.

COLLINET J., *Devoir de vigilance : la France a-t-elle vraiment ouvert une voie contre l'impunité des multinationales ?*, *Equal Times*, 2020/03/31.

COZETTE M., BRETAGNE Y., BOURGUINAT E., *L'entreprise au-delà du profit : propositions pour une responsabilité sociale* ; Editions Charles Leopold Mayer, 2005.

CUZACQ N., « *Premier contentieux relatif à la loi "vigilance" du 27 mars 2017, une illustration de l'importance du droit judiciaire privé* », *Recueil Dalloz* 2020, p. 970.

D'AMBROSIO L., *Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et ruptures*, *Droit et société*, 106, 633-47, 2020.

DAUGAREILH I., « *La loi française sur le devoir de vigilance : généalogie d'une notion juridique importée en droit français* », in Zabalza, A. (Dir), *Des personnes et des choses : du droit civil à la philosophie du droit et de l'Etat. Mélanges en l'honneur de J.M. Trigeaud*, Bière.

DELALIEUX G., *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés multinationales : parcours d'une loi improbable*, Droit et société, 106, 649-66, 2020.

DUTHILLEUL A., DE JOUVENEL M., (Rapport établi par) ; *Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* ; Ministère de l'Économie et des Finances, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGE), 2020/01.

HEINICH J., « *Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : une loi finalement adoptée, mais amputée* » ; Droit des sociétés, 2017, comm. 78.

LEQUET, P., « *Loi "devoir de vigilance" : de l'intérêt des normes de management des risques* », Revue juridique de l'environnement 2017/4 (Volume 42), p.705 à 725.

MAC CIONNAITH S., JAZOTTES G. et SABATHIER S., *Délimiter le périmètre de la vigilance : entre concepts de soft law et de hard law* ; RLDA 2017, n° 124, p. 25.

MADELINE B., *La loi française sur « le devoir de vigilance » fait peu à peu des émules. Quelques pays européens travaillent sur des dispositifs responsabilisant les multinationales en cas de violations des droits humains* ; Le Monde, 23/05/2019.

MICHON C.(dir.), *Le devoir de vigilance, une exigence juridique en construction*, Cahier de droit en entreprise, LexisNexis, octobre 2022.

MOREAU, M.A., « *L'originalité de la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* » ; Droit Social, 2017, p. 792.

PETITJEAN O., *Devoir de vigilance. Une victoire contre l'impunité des multinationales*, Editions Charles Leopold Mayer, 2019.

QUEINNEC Y., BLIN-FRANCHOMME M-P., « *Devoir de vigilance raisonnable – A vos plans !* » ; RLDA 2017, n° 124, p. 3.

SAINT-AFFRIQUE (de) D., « *De l'opportunité de légiférer sur le devoir de vigilance : choix compassionnel pertinent ou inadapté ?* » ; JCP E, 2017, 1064.

RENOUARD C., *La responsabilité éthique des multinationales* ; Presses Universitaires de France (PUF), 2007/09/13.

SACHS T., « *La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre : les ingrédients d'une corégulation* », Revue de droit du travail, 2017, p.380.

SACHS T., « *Les dangers d'une dilution du devoir de vigilance dans la compliance* », Revue de Droit du Travail, 2022, p.357.

SACHS T., TRICOT J., « *La loi sur le devoir de vigilance : un modèle pour (re)penser la responsabilité des entreprises* », *Droit et Société*, 2020/3, n°106, 2020, p. 683.

SCHILLER S. (dir.), *Le devoir de vigilance*, Centre de Recherche Droit Dauphine, LexisNexis, mars 2019.

Sites internet

Le radar des plans de vigilance :
<https://plan-vigilance.org>

ANNEXE 1 : LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (extraits)

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre [hors mention des Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2017-750 DC du 23 mars 2017].

Article 1

Après l'article L. 225-102-3 du code de commerce, il est inséré un article L. 225-102-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 225-102-4.-I.-Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

« Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au premier alinéa sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens de l'article L. 233-3, établit et met en œuvre un plan de vigilance relatif à l'activité de la société et de l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle.

« Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

« Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Il comprend les mesures suivantes :

« 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

« 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;

« 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

« 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;

« 5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

« Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport mentionné à l'article L. 225-102.

« Un décret en Conseil d'Etat peut compléter les mesures de vigilance prévues aux 1° à 5° du présent article. Il peut préciser les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale.

« II.-Lorsqu'une société mise en demeure de respecter les obligations prévues au I n'y satisfait pas dans un délai de trois mois à compter de la mise en demeure, la juridiction compétente peut, à la demande de toute personne justifiant d'un intérêt à agir, lui enjoindre, le cas échéant sous astreinte, de les respecter.

« Le président du tribunal, statuant en référé, peut être saisi aux mêmes fins.

ANNEXE 2 : Comparaison de la loi allemande et de la loi française sur le devoir de vigilance

	Loi française	Loi allemande
Date d'adoption de la loi	27 mars 2017	16 juillet 2021
Champ d'application de la loi	<p>Il existe différents critères cumulatifs :</p> <p>1/ La forme sociale : seules les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions et les sociétés par actions simplifiées sont concernées par la loi sur le devoir de vigilance. Exclusion de certaines formes de société de l'application de la loi : Sociétés Anonymes à responsabilité limitée et les sociétés en nom collectif.</p> <p>2/ Critère d'effectif : au moins 5000 salariés en France ou 10 000 à l'étranger.</p>	<p>La loi va s'appliquer en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises de plus de 3000 salariés ⇒ 2024 pour les entreprises de plus de 100 salariés
Nombre d'entreprises concernées	Entre 150 et 250	<p>En 2023 : 900 entreprises</p> <p>En 2024 : 5700 entreprises</p>
Droits protégés par la loi	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les droits humains et les libertés fondamentales ⇒ La santé et la sécurité des personnes ⇒ L'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les droits humains : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Normes fondamentales du travail de l'OIT ⇒ Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels. ⇒ La sécurité au travail ⇒ Le droit de recevoir une rémunération décente ⇒ Les droits humains en lien avec l'environnement (l'interdiction de provoquer une pollution du sol, une pollution des eaux, une pollution de l'air, une pollution

		<p>sonore ou une consommation d'eau excessive)</p> <p>NB : Les préoccupations environnementales ne seront prises en compte que si elles sont liées à une violation des droits de l'Homme</p>
<p>Contenu de l'obligation de vigilance</p>	<p>Publication chaque année d'un plan de vigilance.</p> <p>Etablir une cartographie des risques.</p> <p>Mettre en place des procédures des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques.</p> <p>Adopter des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.</p> <p>Mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques.</p> <p>Adopter un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.</p>	<p>Gestion des risques qui repose sur une analyse des risques à réaliser au moins une fois par an. Tout changement affectant l'activité de l'entreprise et laissant présumer de nouveaux risques demandera une actualisation de l'analyse, même en cours d'année.</p> <p>Adoptions de mesures préventives en cas de constat de l'existence d'un risque.</p> <p>Si elles ne permettent pas d'aboutir à un changement, il faut adopter des mesures correctives qui pourront aller jusqu'à la rupture de la relation commerciale.</p> <p>Evaluer annuellement les mesures adoptées.</p> <p>Mise en œuvre d'une procédure d'alerte interne ou gérée de manière externe pouvant être utilisés par les personnes concernées par les violations ou par des tiers (OS par exemple).</p> <p>Publication d'un rapport annuel accessible au public sur leur site internet et obligation de le soumettre au Conseil de surveillance. Le rapport devra être remis aux autorités compétentes également.</p> <p>NB : l'obligation de vigilance est beaucoup plus détaillée et plus claire dans la loi allemande.</p>
<p>Périmètre de l'obligation de vigilance</p>	<p>Toute la chaîne d'approvisionnement : filiales, fournisseurs et sous-traitants directs et indirects (avec le critère de la relation commerciale établie).</p>	<p>Uniquement les sous-traitants et fournisseurs directs, soit uniquement le premier maillon d'une chaîne d'approvisionnement souvent longue.</p> <p>Pour les sous-traitants et fournisseurs indirects, l'entreprise ne devra intervenir que si elle dispose de preuves solides de violations des droits de l'Homme.</p>

<p>Agence administrative chargée du contrôle</p>	<p>Non</p>	<p>Oui : L'office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations (BAFA)</p>
<p>Sanction prononçable par l'agence administrative</p>	<p>Aucune</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Amendes de 100 000 à 800 000 euros pour les entreprises <u>qui ne réalisent pas d'analyse de risque, ne mettent pas en place une procédure de plainte ou ne remédient pas aux violations des droits de l'Homme identifiées.</u> ⇒ Les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse 400 millions d'euros peuvent se voir infliger une amende allant jusqu'à 2% de leur chiffre d'affaires. ⇒ L'exclusion des marchés publics pour une durée maximale de trois ans.
<p>Possibilité d'agir en justice introduite par la loi</p>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Astreintes pour se conformer aux obligations de la loi ⇒ Action en responsabilité civile possible mais difficulté de la preuve (prouver que si un plan de vigilance avait été mieux rédigé ou que si un plan de vigilance avait été publié, le dommage causé aurait pu être évité) => pas de renversement de la charge de la preuve 	<p>Non</p>
<p>Implication des OS/IRP</p>	<p>Consultation obligatoire des OSR pour l'établissement du mécanisme d'alerte.</p> <p>Incitation à consulter les parties prenantes pour l'élaboration du plan de vigilance.</p>	<p>Le Conseil économique se voit confier un nouveau rôle : dialogue avec l'entreprise des questions relatives au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.</p>