

La transposition française de la Directive Européenne sur le Devoir de Vigilance

Proposition pour une transposition ambitieuse pour faire de la France une nation pionnière en matière d'éthique des affaires

Note #37
18 avril 2024



Sarah VANDENBROUCKE
Doctorante en Responsabilité Sociale des Entreprises à l'Université de Leiden
Administratrice de L'Observatoire de l'éthique publique

EN BREF

Les États membres de l'Union Européenne ont conclu un accord, le 15 mars 2024, portant sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, également connu sous le nom *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, CSDDD)¹. Au cours des négociations, ce texte a été vidé d'une partie de sa substance. Toutefois, l'adoption de cette Directive marque un grand pas en avant dans le domaine de la responsabilité des entreprises, notamment en allant plus loin que la loi française relative au devoir de vigilance de 2017 sur plusieurs points. En vue de la transposition de la Directive en France à horizon 2026², cette note recense certains éléments importants à prendre en compte pour effectuer la transition tant attendue vers une responsabilité légale des entreprises et vers des chaînes d'approvisionnement éthiques.

¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence, Interinstitutional file, final text approved by COREPER 15 March 2024, accessible à: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf>

² D'après l'article 30 de la proposition, les Etats membres auront deux ans pour transposer la directive dans leur droit nationaux, à compter de son adoption.

Le projet de directive européenne sur le devoir de vigilance exige des entreprises opérant sur le marché de l'Union Européenne de gérer les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités tout au long de leurs chaînes de valeur, incluant leurs fournisseurs directs et indirects. L'objectif est de garantir un respect des entreprises des droits humains et la protection de l'environnement afin de promouvoir une économie mondiale plus équitable et plus durable ainsi qu'une gouvernance d'entreprise responsable. Suite à des négociations houleuses, les États membres de l'Union ont enfin conclu un accord le 15 mars 2024 au Conseil de l'Union. Malgré certaines réductions du texte, notamment dans son champ d'application et la portée de ses obligations, cette directive représente une avancée majeure en matière de responsabilité des entreprises, allant au-delà de la législation française actuelle sur le devoir de vigilance.

Si la directive est effectivement adoptée, il sera nécessaire de la transposer d'ici à 2026. Cette note propose des recommandations législatives visant à garantir une transposition robuste, allant même au-delà des exigences de la directive elle-même pour (ré-)établir la France comme pionnière en matière de responsabilité des entreprises.

Contexte législatif

Le devoir de vigilance, également connu sous le terme *due diligence*, s'inspire des Principes des Nations Unies développés par John Ruggie et adoptés en 2011, visant à élargir les obligations des acteurs privés. Ces principes sont volontaires, laissant les entreprises libres de mettre en place des mesures pour améliorer les aspects sociaux et environnementaux dans leurs chaînes d'approvisionnement, sans contraintes. Face aux limites de ce système volontaire et au besoin croissant d'identifier une responsabilité légale des multinationales, la *due diligence* est peu à peu entrée dans cadres législatifs nationaux.

La France, à l'initiative de parlementaires, a été précurseuse à ce niveau, en adoptant la première loi contraignant les entreprises à un devoir de vigilance en 2017³. L'Allemagne,⁴ la Norvège⁵ et les Pays Bas⁶ ont ensuite suivi ce mouvement avant que la Commission Européenne ne décide à son tour de suivre la cadence, en publiant sa proposition de directive en 2022.

Ces dernières semaines, les négociations pour l'adoption de la directive se sont avérées compliquées lors du trilogue, frôlant même l'abandon de cette proposition. Bien qu'un accord politique ait été conclu entre le Parlement et le Conseil le 14 décembre 2023, ce dernier est revenu sur sa position lorsque plusieurs États membres dont l'Allemagne, l'Italie, puis la France, ont menacé de s'abstenir lors du vote final de la Directive. Au terme de longues semaines d'incertitude, un compromis a finalement été trouvé au Conseil, voté le 15 mars 2024, sous une forme moins ambitieuse que le projet originel. L'accord du 15 mars a suscité des préoccupations, notamment concernant le relèvement des seuils d'application de la directive, excluant ainsi un nombre important d'entreprises. Le Parlement devra approuver ce nouvel accord le 22 avril 2024, ouvrant donc la voie à l'adoption formelle de la CSDDD.

Propositions pour une Transposition française robuste

Bien que la France ait été à l'origine porteuse de cette directive, notamment car celle-ci s'inspire fortement de sa loi sur le devoir de vigilance de 2017, les négociations lors du trilogue se sont traduites par un revirement du gouvernement français, relativement contradictoire avec ses engagements publics.

La position de la France sur la directive est ambiguë, comme le soulève la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), qui exprime ses inquiétudes dans son rapport publié en octobre 2023⁷. L'objet de cette note est d'encourager la France à continuer à jouer un rôle moteur en matière de responsabilité des entreprises au regard des droits de l'Homme en adoptant une approche pionnière lors de la transposition de la directive dans le droit national.

³ Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance

⁴ Loi allemande sur le devoir de vigilance à l'égard de la chaîne d'approvisionnement (Sorgfaltspflichtengesetz) de 2021, entrée en vigueur le 1er janvier 2023. *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten*

⁵ Loi norvégienne de 2021 sur la transparence, entrée en vigueur le 1er juillet 2022. *Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)*, LoV-2021-06-18-99.

⁶ Loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants de 2019, jamais entrée en force. *Wet zorgplicht kinderarbeid*

⁷ Rapport du CNCDH, Entreprises et droits de l'Homme, octobre 2023.

Nous avançons ici une liste non exhaustive de propositions législatives en vue de sa transposition, encourageant le législateur français à aller plus loin que les standards minimaux européens établis dans la Directive.

1. Les entreprises concernées

Dans l'accord du Conseil du 15 mars, les seuils d'application de la Directive ont été relevés. Cet aspect a été l'un des plus critiqués, car il diminue considérablement l'impact potentiel de ce texte. Initialement, le texte couvrait les entreprises employant plus de 500 employés et réalisant un chiffre d'affaires mondial supérieur à 150 millions d'euros ; désormais, il couvrira les entreprises de plus de 1000 salariés et 450 millions d'euros de chiffre d'affaires. Selon les estimations, les nouveaux seuils signifient qu'environ 5 500 entreprises entreront dans le champ d'application de la directive, soit près de 70 % de moins que dans le cadre du compromis politique conclu en décembre. Cela constitue néanmoins un progrès par rapport à la loi française, qui ne concerne que les entreprises de plus de 5000 salariés pour les entreprises françaises et 10 000 pour les sociétés étrangères opérant en France, soit quelque 150 entreprises entrant dans le champ de la loi. Baisser le seuil d'application aux entreprises permettrait notamment une cohérence avec la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), qui complète les obligations de la directive sur la *due diligence*, en se concentrant sur la transparence de l'information. Il est recommandable de promouvoir un champ d'application large de la directive tel que prévu initialement par la Commission Européenne, afin que le devoir de vigilance s'étende à l'ensemble des chaînes de valeurs mondiales de manière effective. Comme indiqué dans l'étude d'impact publiée par la Commission en 2020, environ 9400 entreprises ont plus de 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros. De plus, une adaptation pour les petites et moyennes entreprises est désirable, à terme.

En outre, à l'origine le texte européen adoptait un régime spécifique pour les entreprises opérant dans des secteurs sensibles (secteurs à « forts impacts » ou « hauts risques » selon la traduction retenue en français). Cette proposition prévoyait des seuils plus bas pour ces entreprises, avec des critères différents de ceux applicables aux autres secteurs, en imposant des exigences aux entreprises comptant plus de 250 salariés, par opposition à 500 salariés pour les autres secteurs. Étaient notamment visés l'agriculture, les activités minières ou l'industrie du textile. Ce régime spécifique a malheureusement été abandonné et ne fait pas non plus l'objet d'un régime spécial dans la loi française. C'est à déplorer car un tel régime permettrait de mettre sous contrôle spécifique les chaînes d'approvisionnement où les activités sociales et environnementales réclament une attention particulière. C'est notamment la direction qu'a prise l'OCDE en publiant des guides sectoriels spécifiques. Au-delà des seuils d'application, il est désirable qu'un régime et un accompagnement

spécifique soit prévu pour les entreprises opérant dans des secteurs à haut risque, dont la définition doit découler de celle développée par l'OCDE.

Enfin, l'accord du 15 mars exclut entièrement le secteur financier et prévoit qu'il appartiendra aux États membres de décider ou non d'inclure ce secteur dans leurs obligations. Il est pourtant essentiel d'engager les institutions financières dans le champ d'application, afin d'éviter que les crédits, investissements et fonds ne facilitent les violations des droits humains, comme cela a été le cas dans l'affaire BNP Paribas au Rwanda⁸. La France n'exclut actuellement pas ce secteur dans la loi sur le devoir de vigilance ; il est nécessaire de continuer dans cette direction.

2. Le contenu de l'obligation de vigilance

La directive européenne va plus loin que la législation française en matière d'obligations imposées aux entreprises dans le cadre de leur devoir de vigilance. Contrairement à la loi française, elle exige explicitement une intégration des principes de vigilance dans les politiques internes de l'entreprise ainsi que dans ses pratiques de management⁹. Qui plus est, elle impose une action proactive de la part de l'entreprise dès qu'il y a risque, réel ou supposé, là où la France exige des entreprises de mettre en place des mesures de prévention pour les atteintes graves uniquement. Les mesures de prévention prévues par la directive sont plus nombreuses et plus diverses, et elle impose également de mettre en place des mesures pour faire cesser les atteintes aux droits humains ou à l'environnement. Enfin, ces obligations sont conditionnées à une obligation de moyens, ce qui signifie que la société pourrait être tenue de prouver l'ensemble des actions qu'elle a mis en œuvre pour atteindre ses objectifs en cas de manquements allégués.

- **Des mesures "appropriées" au-delà d'une démarche de conformité**

D'après l'article 8 de la directive, les entreprises doivent prendre des « *mesures appropriées* » pour « *recenser les incidences négatives réelles ou potentielles* » et « *prévenir et atténuer les incidences négatives potentielles, mettre un terme aux incidences négatives réelles et en atténuer l'ampleur* ». Tout repose donc sur l'évaluation du caractère *approprié* de ces mesures.

⁸ Voir l'article Le Monde de février 2023 : *BNP Paribas, première banque assignée en justice pour son financement des énergies fossiles* https://www.lemonde.fr/planete/article/2023/02/23/bnp-paribas-premiere-banque-assinee-en-justice-pour-son-financement-des-energies-fossiles_6162941_3244.html

⁹ Article 5 de la proposition

C'est à ce stade qu'il est crucial que la France aille au-delà la directive européenne. En effet, pour définir le caractère approprié, la directive considère que la participation de l'entreprise à des initiatives sectorielles, la mise en place de clauses contractuelles avec ses partenaires commerciaux, ou la réalisation d'audits confiés à des tiers auditeurs mandatés (et rémunérés) par elles seraient des mesures suffisantes¹⁰. Or, l'inefficacité de ces outils est dénoncée depuis longtemps. Le rapport de Human Rights Watch de 2022¹¹ réitère par exemple les défis associés aux audits sociaux et aux certifications applicables aux sites de production ou aux usines à travers le monde. Suite à la présentation des résultats sur l'ineffectivité de ces contrôles de vérification, Human Rights Watch recommande aux décideurs politiques de consacrer un exercice de *due diligence* exigeant des entreprises d'aller plus loin que la réalisation d'un audit social ou l'obtention d'une certification.

Lors de la transposition française, il est donc essentiel d'éviter d'adopter une interprétation formaliste des articles 5 à 8 de la directive, en considérant qu'ils forment une liste exhaustive de mesures que les entreprises doivent mettre en place telles un ensemble de conditions. Cette approche favoriserait une démarche de conformité, laissant la porte ouverte à l'exercice de « *tick-the-box* ». Par exemple, la directive considère que l'adoption d'un code de conduite est un élément fondamental des plans de vigilances, rendu obligatoire dans l'article 5. Or, les principes directeurs des Nations Unies de 2011 formulés par John Ruggie ont toujours évité de se référer directement aux *codes de conduites*, préférant à l'inverse insister sur l'intégration horizontales des "engagements" ou des "politiques" sur les droits de l'homme, sans jamais citer directement les codes. De plus, le principe 19 des Principes Directeurs insiste davantage sur leur intégration dans l'ensemble de l'entreprise que sur *l'adoption et la vérification de la conformité des codes*, comme le prévoit l'article 5 de la directive. La priorité clairement accordée aux codes de conduite contractuels et à la vérification par une tierce partie par rapport aux UNGP est, pour certains, un sujet de préoccupation.¹² Il est donc essentiel que la transposition française mette l'accent sur l'intégration interne des politiques d'entreprise en matière de droits de l'homme, plutôt que leur simple adoption.

Concernant la dissémination des codes de conduite dans les chaînes d'approvisionnement, l'article 7 prévoit que les entreprises doivent obtenir des garanties contractuelles de leurs partenaires commerciaux pour garantir le respect de leurs codes. Cependant, cette approche présente le risque qu'une entreprise externalise la gestion de ses responsabilités en matière de droits de l'homme et d'environnement en transférant la responsabilité à ses partenaires via une clause contractuelle, puis

¹⁰ Article 8 de la proposition

¹¹ Rapport Human Rights Watch, 15 novembre 2022: "*Obsessed with Audit Tools, Missing the Goal. Why Social Audits Can't Fix Labor Rights Abuses in Global Supply Chains*", accessible à : <https://www.hrw.org/report/2022/11/15/obsessed-audit-tools-missing-goal/why-social-audits-cant-fix-labor-rights-abuses>

¹² Patz, C. (2022). The EU's Draft Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A First Assessment. *Business and Human Rights Journal*, 7(2), 291–297. doi:10.1017/bhj.2022.19

en engageant une société de certification tierce pour vérifier le respect de cette clause. De plus, cette approche risque de sous-estimer le rôle joué par les sociétés mères dans la perpétuation des violations des droits de l'homme à travers leurs pratiques d'achat, telles que la pression exercée sur les prix, les annulations de dernière minute et les modifications de commandes. Ces risques ont notamment été soulignés dans la déclaration du European Network of National Human Rights Institutions.¹³

Il est donc impératif de mettre en place des mesures de vigilances au-delà du recours aux audits, de l'adoption des codes de conduites, et des clauses contractuelles. Pour ce faire, le législateur français doit s'assurer que les mesures de vigilances soient conditionnées à une exigence d'effectivité, que la liste des actions requises ne soit pas exhaustive afin d'éviter une approche formaliste de conformité, et que celles-ci ne permettent pas aux entreprises d'être exonérées de leurs responsabilités.

- **Des mesures à préconiser à l'occasion de la transposition nationale**

D'autres mesures de *due diligence* pertinentes sont à recommander aux entreprises mettant en place leur obligation de vigilance. La transposition nationale de la directive doit veiller à inciter à ces pratiques de *due diligence*, au-delà d'une approche de conformité. Tout d'abord, l'adaptation des modèles et stratégies économiques des entreprises à une meilleure gestion des risques à l'environnement et aux droits de l'homme, y compris de leurs pratiques d'achat auprès de leurs sous-traitants, serait particulièrement nécessaire. En réévaluant leurs relations avec les fournisseurs et les pratiques de gestion des commandes, les entreprises devraient mettre en place des pratiques d'achats responsables et financièrement plus viables pour les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. L'importance des pratiques d'achat dans la reproduction des inégalités, a souvent été soulignée comme lors du récent forum de l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur de l'habillement et de la chaussure. En général, la démarche de la *due diligence* appelle les entreprises à approfondir les relations avec leurs sous-traitants et de soutenir activement les bonnes pratiques en matière de travail dans leur chaîne d'approvisionnement. Cela requiert une étroite collaboration commerciale, notamment dans le but d'informer et de répandre les obligations de due diligence et bonnes pratiques environnementales et sociales. Enfin, la participation financière provenant des entreprises dans la mise en place des mesures correctives devrait aussi être automatique (à la hauteur de la capacité et de la sévérité des dommages), étant donné que les frais peuvent être disproportionnés pour les sous-traitants. Pour favoriser ces pratiques d'entreprise, la transposition nationale pourrait inclure des exemples précis de ce que constitue la *due diligence* en pratique, en insistant qu'une attention particulière sera donnée aux aspects financiers mis en place pour promouvoir le respect des droits de l'homme et de l'environnement dans les contrats aux sous-traitants.

¹³ ENNHRI statement on the European Commission's Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence, mars 2022, accessible à: <https://ennhri.org/news-and-blog/the-eu-directive-on-corporate-sustainability-due-diligence-an-opportunity-or-a-potential-tick-box-exercise/>

Au-delà d'une collaboration entreprise - sous-traitant, l'exécution effective du devoir de vigilance nécessite par ailleurs une collaboration étroite avec les gouvernements, la société civile ainsi que les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Pour se démarquer d'une démarche de *compliance* et entraîner un changement dans les chaînes d'activité, les entreprises doivent engager un dialogue ouvert et constructif avec ces parties prenantes. La transposition nationale doit spécifier que cette coopération avec les parties prenantes doit avoir lieu à toutes les étapes de la *due diligence*. L'article 6 de la directive inclut donc le besoin pour les entreprises de consulter les parties prenantes lors de l'élaboration des politiques de RSE. Cependant, à ce stade, cette consultation n'est pas considérée comme une obligation, formulant seulement une recommandation aux entreprises de faire figurer les parties prenantes *lorsqu'il sera pertinent* ("*where relevant*"). Cela laisse une marge d'interprétation sur le caractère de la pertinence, qui sera interprétée par les tribunaux. La formulation unilatérale des politiques d'entreprise, telles que les codes de conduite, est regrettable et limite l'approche coopérative nécessaire. Actuellement, la loi française inclue aussi une référence aux parties prenantes, en mentionnant que "*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*". Le texte encourage donc une élaboration multipartite, sans pour autant l'imposer.¹⁴ Selon le rapport Entreprises pour les droits de l'Homme (EdH) de 2019, les entreprises n'ont pas considéré comme une priorité l'association des parties prenantes dans les premiers temps de la mise en oeuvre de la loi. Le même rapport de 2020 indique que 34% des entreprises mentionnent des échanges avec des parties prenantes internes et externes, et seulement 17% des entreprises avec des parties externes spécifiquement. Aucune affaire n'est encore tombée sur ce sujet, mais il est essentiel que la transposition française de la directive comprenne une obligation complète de cet engagement multipartite – et particulièrement auprès des parties prenantes externes.

3. L'autorité de supervision

Au-delà des attentes placées dans les entreprises, la directive appelle les États membres à jouer un rôle de régulateur et de facilitateur de la *due diligence*. En prévoyant la création d'une autorité de supervision des plans de vigilance des entreprises, le législateur européen invite les États à surveiller et conseiller les entreprises dans leurs actions. Dans son mandat de *promotion du devoir de vigilance* et *d'accompagnement des entreprises*, cette autorité pourrait jouer un rôle crucial pour l'effectivité des plans de vigilance en France, si les conditions de son bon fonctionnement sont réunies. Deux missions lui sont assignées : une de conseil et d'accompagnement, l'autre, d'autorité de sanction.

¹⁴ SACHS Tatiana, TRICOT Juliette, « La loi sur le devoir de vigilance : un modèle pour (re)penser la responsabilité des entreprises », Droit et société, 2020/3 (N° 106), p. 683-698. DOI : 10.3917/drs1.106.0683. URL : <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe-2020-3-page-683.htm>

L'instauration de cette autorité constitue la plus grande différence avec la loi française quant aux acteurs responsables de son exécution. Jusqu'alors, le fonctionnement national d'application de la loi reposait sur des acteurs *privés*, notamment la société civile, qui poursuivait les entreprises en justice en engageant leur responsabilité civile pour les dommages occasionnés. En instaurant cette autorité administrative de contrôle, la directive transfère une partie de la responsabilité vers un acteur public. Cela se traduit à la fois par un contrôle préventif de son rôle d'accompagnement des entreprises et correctif. En effet, l'autorité administrative peut émettre des ordonnances contraignantes, infliger des amendes administratives et à mettre en place des mesures provisoires¹⁵. Notons que cette supervision administrative n'exclurait pas le contrôle juridictionnel, y compris l'engagement de la responsabilité civile des entreprises en cas du non-respect du devoir de vigilance et des dommages qui en découlent.

À ce stade, nous considérons que la création de cette autorité est prometteuse, en dépit des craintes de la société civile. Sherpa considère par exemple que l'expérience des autorités administratives existantes montre que, loin de garantir une meilleure mise en œuvre de la loi devoir de vigilance, la risque en réalité de dénaturer le devoir de vigilance – le transformant en exercice de compliance et permettant aux entreprises d'éviter d'engager leurs responsabilités¹⁶. Cela est aussi souligné par le rapport d'information sur l'évaluation de la loi relative au devoir de vigilance par les députés Coralie Dubost et Dominique Potier en février 2022.¹⁷ En effet, en France aujourd'hui, il est difficile de concevoir cette autorité, car les administrations existantes n'ont pas l'expertise nécessaire pour accompagner les entreprises. L'Agence Française Anti-Corruption, créée par la Loi Sapin 2, n'est certainement pas adaptée à ce rôle, car elle est principalement axée sur les problématiques de corruption et manque d'expertise au sujet des chaînes de valeur ainsi que sur les risques humains et environnementaux.

Ce constat nous invite à nous tourner vers les pratiques de nos voisins européens ayant mis en place ce type d'autorité publique. Aux Pays Bas par exemple, le Conseil Économique et Social (Sociala Economisch Raad – SER) joue un rôle d'accompagnement des entreprises en contribuant à l'élaboration et à la mise en œuvre des accords sur la Responsabilité Sociale des Entreprises Internationales. Ces accords sectoriels multipartites engagent la coopération de différentes parties prenantes, dont les entreprises, le gouvernement, les syndicats et les organisations de la société civile. Tous les participants, y compris les entreprises, acceptent volontairement de participer aux conventions. Le SER gère le secrétariat de ces conventions et guide les entreprises dans leur application pratique. Ces dernières années, des accords ont été conclus pour onze secteurs, tels que les vêtements et textiles, les banques, la métallurgie, l'agriculture, la gestion durable des forêts et les énergies renouvelables,

¹⁵ Article 18 de la directive

¹⁶ <https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2021/05/2021.04-Note-Autorité-de-Contrôle-DV.pdf>

¹⁷ Rapport d'information de l'Assemblée Nationale n°5124, p. 82.

etc. Ce rôle d'accompagnement s'est mis en place indépendamment d'une législation sur le devoir de vigilance. La loi de 2019 sur le devoir de vigilance en matière de travail des enfants prévoyait un mandat élargi pour le SER, lui permettant d'émettre des ordonnances contraignantes, des amendes administratives, voire des sanctions pénales¹⁸. Cependant, suite aux discussions sur la directive européenne, cette loi n'est jamais entrée en vigueur. Les accords sectoriels conclus grâce à l'encadrement et la médiation du Conseil Économique et Social nous orientent vers les bénéfices d'une telle autorité et ses potentiels impacts. Dans ce contexte, le Conseil a adopté un rôle de médiateur entre les différentes parties prenantes, permettant de conclure des accords de haute qualité et efficaces dans les chaînes de valeur. Au-delà d'une simple démarche de conformité aux obligations législatives, les accords promeuvent une approche de compromis et d'échange d'informations provenant de différentes sources, afin de trouver des solutions efficaces.

¹⁸ Article 7 de la loi néerlandaise *Wet zorgplicht kinderarbeid* du 7 février 2017.

Propositions en vue de la transposition française de la directive européenne sur le devoir de vigilance

1

Élargir le champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance, afin d'inclure au minimum les entreprises employant 500 personnes et réalisant un chiffre d'affaires mondial supérieur à 150 millions d'euros, tel qu'initialement proposé dans l'accord de décembre 2023 de la Directive. Prévoir au surplus un régime général de responsabilité s'appliquant aux petites et moyennes entreprises afin de transitionner petit à petit vers un devoir de vigilance pour toutes les entreprises.

2

Conserver et clarifier de manière explicite l'application de la loi aux sous-traitants et fournisseurs intervenant dans la chaîne de production, qu'ils soient des partenaires directs ou indirects, en amont ou en aval de la chaîne de valeur.

3

Inclure un régime spécifique pour les entreprises opérant dans les secteurs à haut risque, notamment avec un plan de vigilance plus détaillé et des obligations spécifiques aux secteurs d'activité, en fonction des risques associés. Pour ces secteurs, un suivi plus intense est à envisager par l'autorité de supervision, non seulement au vu des enjeux en termes de violation des droits de l'homme et de l'environnement, mais aussi vu les difficultés auxquelles ces entreprises vont devoir faire face dans la mise en place de leurs plans de vigilance. Ces secteurs devraient être définis en s'alignant sur les recommandations de l'OCDE, qui prévoient des lignes directrices spécifiques pour l'industrie extractive, l'agriculture et l'agro-industrie, l'industrie du textile et de l'habillement, les secteurs financiers, et l'industrie de la construction.

4

Ne pas exclure le secteur financier dans la loi sur le devoir de vigilance comme le fait la directive européenne, mais au contraire le définir comme secteur à haut risque (voir proposition 3) afin de prévoir des mesures d'accompagnement spécifiques à ce secteur particulier.

5

Imposer des obligations de vigilance claires et solides, allant au-delà d'une simple démarche de conformité et reposant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Plutôt que de se concentrer uniquement sur la conformité aux lois et réglementations, les Principes directeurs encouragent les entreprises à intégrer les droits de l'homme dans leurs politiques, leurs processus décisionnels et leurs pratiques commerciales à tous les niveaux, et à prendre des mesures proactives pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme tout au long de leurs chaînes de valeur. Il est nécessaire que la France suive cette direction internationale, afin aussi d'assurer une cohérence mondiale de la gestion des chaînes d'approvisionnement.

6

S'assurer de l'implication et de la consultation effective des parties prenantes dans les plans de vigilance, en incluant cette obligation dans la loi à tous les stades de l'obligation de vigilance. Obliger les entreprises à engager le dialogue avec les parties prenantes au moment de la détermination des normes RSE, telles que les codes de conduite.

7

Adopter des mesures d'accompagnement des entreprises concernées pour les assister dans la mise en oeuvre de leurs obligations, en passant par exemple par la rédaction de guides sectoriels, rédigés par l'autorité de supervision prévue par la Directive.

8

Créer une autorité de supervision compétente et forte en expertise dans le domaine, capable de réunir les parties prenantes principales autour des sujets de la responsabilité sociale et environnementale des grandes entreprises pour conclure des accords avec les parties prenantes sur les objectifs de l'entreprise en termes de protection de l'environnement et des droits de l'homme. Ces accords négociés entreraient donc dans les plans de vigilance rédigés par l'entreprise. Cette autorité de supervision doit bénéficier de moyens

conséquents pour remplir ce mandat, être force de conseil auprès des entreprises, tout en demeurant en lien étroit avec la société civile française qui a accumulé une grande expertise dans ce domaine.