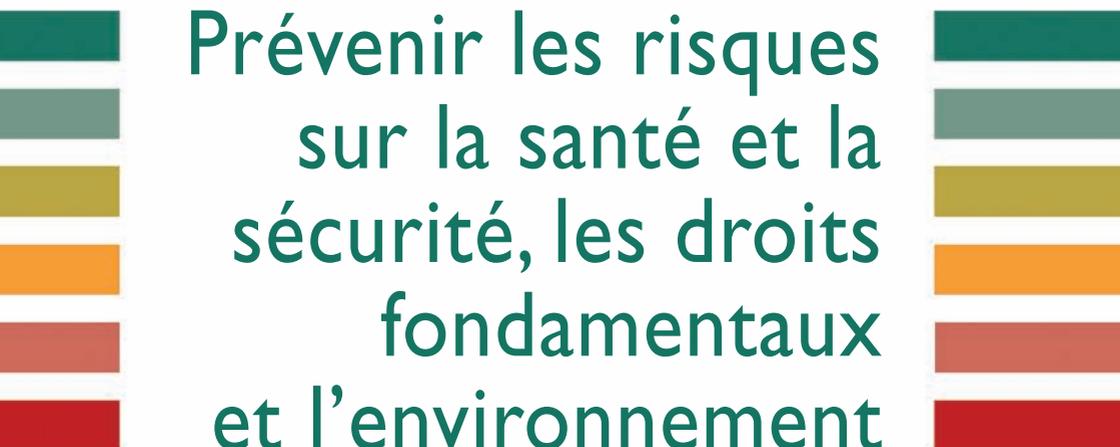


DEVOIR DE VIGILANCE



Prévenir les risques
sur la santé et la
sécurité, les droits
fondamentaux
et l'environnement

*Document réalisé par le secteur de l'International
Branislav Rugani, secrétaire confédéral*

FO

DEVOIR DE VIGILANCE

PRÉVENIR LES RISQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ, LES DROITS FONDAMENTAUX ET L'ENVIRONNEMENT

Directeur de la publication: Frédéric Souillot
Secrétaire confédéral chargé de la Presse: Cyrille Lama
Secrétaire confédéral chargé de l'International: Branislav Rugani
Rédaction: Pauline Moreau-Avila
Conception de la maquette: Patricia Le Callennec

Imprimé par P. Image, Paris 75002
Dépôt légal: septembre 2023

Force Ouvrière – 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14
Site: <https://www.force-ouvriere.fr>

par Frédéric Souillot,
secrétaire général



Quatre ans après la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh, qui a entraîné la mort de plus d'un millier de travailleuses et de travailleurs, l'aboutissement de la proposition de loi sur le devoir de vigilance en 2017 est apparu comme une avancée face à l'impunité des entreprises multinationales en matière de droits humains, syndicaux et environnementaux.

Pour la première fois, les entreprises françaises de plus de 5 000 salariés et de plus de 10 000 salariés avec leurs filiales, partout où elles sont implantées, avaient l'obligation d'élaborer un plan de vigilance quant à l'identification et la prévention des risques humains et sanitaires liés à leurs activités.

Six ans après l'adoption de la loi, le devoir de vigilance en France reste trop souvent limité à un exercice technique entre reporting extra-financier et gestion des risques qui laisse trop peu de place au dialogue entre parties prenantes et encore moins au dialogue social et aux représentants syndicaux. C'est ce que FO a tenté de mettre en évidence dans une étude réalisée dans le cadre de l'IRES et publiée au début de l'été.

Toutefois, Force Ouvrière persiste et signe : la responsabilité des entreprises

ne peut que s'accompagner d'obligations légales et de sanctions. En effet, le flou de cette notion de responsabilité sociale des entreprises (RSE) a conduit à ce que chaque entreprise y intègre ce qu'elle voulait.

Les principes directeurs de la résolution adoptée par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies en 2011, Entreprises et Droits de l'Homme, la loi française sur le devoir de vigilance ainsi que l'adoption, par les députés européens, d'un projet de directive sur le devoir de vigilance en juin dernier sont donc des prémices indispensables pour permettre une protection effective des conditions de travail des salariés.

Il reste encore du chemin à parcourir pour, d'une part, mieux s'appropriier le devoir de vigilance et, d'autre part, développer des outils au sein des entreprises concernées pour rendre ce devoir effectif. C'est pourquoi Force Ouvrière revendique toujours d'allouer aux organisations syndicales des moyens humains et le temps nécessaire à l'accomplissement des processus de vigilance.

Ce guide s'inscrit dans cet objectif, il s'adresse aux représentants syndicaux et leur apporte les premiers outils et recommandations nécessaires pour

mener à bien leurs processus de consultation sur l'élaboration des plans de vigilance.
Bonne lecture!

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

FO
la force syndicale

Secteur Europe – International

Avril 2023

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

LE MOT

*de Branislav Rugani,
secrétaire confédéral*



Chers camarades,

Nous, les militants Force Ouvrière, avons, chacun à notre niveau, le devoir d'être vigilants pour que la santé, la sécurité, les conditions de travail et les droits humains soient respectés dans l'entreprise dans laquelle nous travaillons, mais également dans les entreprises avec lesquelles elle travaille, qu'elle sous-traite ou qu'elle soit elle-même sous-traitante.

Il est temps aujourd'hui de donner toute sa place au monde syndical dans l'élaboration du devoir de vigilance. Trop longtemps nous n'avons pas su tirer profit du peu que nous avons obtenu dans la loi. Faire évoluer cette loi par des accords d'entreprise est possible. Pour cela, il faut se saisir du sujet en faisant savoir aux salariés qu'un moyen existe pour contraindre les donneurs d'ordre au respect des droits fondamentaux. Et dans le même temps, contraindre notre employeur au respect de ces mêmes droits pour nos propres sous-traitants.

Depuis quelques années maintenant, dans toutes les entreprises le discours est identique : toutes les fonctions qui ne rentrent pas dans le cœur de métier sont abandonnées, au profit de la sous-traitance. Que la prestation soit effectuée sur le site par un

sous-traitant ou à l'autre bout du monde, c'est de notre responsabilité, en tant que syndicalistes, que de faire respecter les droits fondamentaux.

Mes camarades, ce livret se veut être le plus simple possible car il n'est nul besoin de termes juridiques pour expliquer de façon pragmatique ce que nous vivons au quotidien. Saisissez-vous en et faites-le vivre, négociez, consultez et agissez pour que plus jamais nous ne vivions de drames tels que celui du Rana Plaza.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

Qu'est-ce que le devoir de vigilance ?	10
Contexte	11
FO et le devoir de vigilance	12
Rappel historique	14

1^{RE} ÉTAPE :

Identifier si l'entreprise est soumise à la loi sur le devoir de vigilance	16
----------------------------------------------------------------------------	----

2^E ÉTAPE :

Vérifier qu'un plan de vigilance a été publié	18
-----------------------------------------------	----

3^E ÉTAPE :

Demander à être consulté dans le cadre du devoir de vigilance	20
---------------------------------------------------------------	----

4^E ÉTAPE :

Analyser le plan de vigilance	22
-------------------------------	----

5^E ÉTAPE :

Créer de « bonnes » conditions de dialogue	26
--------------------------------------------	----

6^E ÉTAPE :

Que faire quand l'employeur ne respecte pas ses obligations ?	28
---------------------------------------------------------------	----

1^{re} possibilité :

Activer le mécanisme d'alerte

2^e possibilité :

Mettre en demeure l'entreprise pour qu'elle remplisse ses obligations

3^e possibilité :

Saisir le tribunal

4^e possibilité :

Si l'on ne souhaite pas opter pour la voie juridictionnelle, il est possible de saisir le Point de contact national.

LES REVENDEICATIONS FORCE OUVRIÈRE	30
-------------------------------------------	----

ANNEXES

Modèles de courriers	32
Pour aller plus loin	34
Références juridiques	36
Ce que dit la loi	38

Qu'est-ce que le devoir de vigilance ?

Il n'est pas facile de faire la lumière entre les différentes notions auxquelles on est confronté au cours de nos mandats syndicaux : « responsabilité sociale des entreprises », « droit d'alerte », « reporting extra-financier », « devoir de vigilance », etc. Ce sont des termes que l'on entend souvent sans qu'il soit forcément aisé de tracer des frontières claires entre ces différents concepts.

L'objet de ce guide est de se concentrer sur la notion de **devoir de vigilance**. On entend parfois la version anglaise « *due diligence* » ou « *duty of vigilance* » mais nous nous en tiendrons à la version française de devoir de vigilance.

Ce devoir de vigilance incombe à certaines grandes entreprises (les critères seront présentés plus loin). Ces entreprises doivent s'efforcer de prévenir les risques qu'elles font peser sur la santé et la sécurité, les droits fondamentaux et l'environnement. Elles doivent faire cet exercice de prévention, non seulement pour leurs activités propres, mais aussi pour les activités de leurs fournisseurs, sous-traitants et filiales avec lesquels elles ont des relations commerciales régulières.

Cet exercice de prévention doit donc couvrir toute la chaîne de valeur d'une entreprise multinationale.

Elles doivent donc être « vigilantes » et tout faire pour éviter que leurs activités aient un impact négatif sur les tiers (les travailleurs, les syndicats, les communautés locales, les riverains, l'environnement, etc.), qu'ils résident en France ou à l'étranger. Cela passe par la mise en place d'un certain nombre de mesures, que nous présenterons plus loin.

Si ces entreprises ne se conforment pas à ces obligations, il est alors possible d'aller devant un juge français si l'on est victime (et même si l'on réside à l'étranger) et de mettre en jeu la responsabilité civile des entreprises, permettant d'obtenir (si le préjudice est établi et les conditions du recours remplies) des dommages et intérêts.

Cette notion a été introduite en droit français dans la loi de 2017 sur le devoir de vigilance. L'objet de ce guide est de donner des outils à tous nos militants pour utiliser au mieux cette législation.



Contexte

La loi sur le devoir de vigilance a été adoptée en France le 27 mars 2017.

C'est la première **législation contraignante** de ce type à avoir été adoptée. Elle s'inspire notamment des textes de « *soft law* » (c'est-à-dire non contraignants) qui existaient déjà comme :

- les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations unies (ONU) ;
- les principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ;
- la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'initiative française a été suivie par d'autres pays européens. Ainsi, une loi allemande a été adoptée en juillet 2021 sur le devoir de vigilance qui, sur certains points, a retenu une approche différente de celle de la loi française.

Les règles françaises sur le devoir de vigilance pourraient être modifiées si le projet de directive « sur le devoir de vigilance en matière de durabilité » est adopté au niveau de l'Union européenne. **Cela pourrait avoir un impact positif sur la loi française, notamment par une diminution du seuil qui permet de couvrir plus d'entreprises et en prévoyant la mise en place d'une autorité administrative pour chaque pays de l'Union européenne qui sera en charge du suivi du devoir de vigilance, et qui disposera d'un pouvoir de sanction.**

FO et le devoir de vigilance

Force Ouvrière s'est toujours opposée aux démarches volontaires de RSE des entreprises. En effet, ces initiatives se rapprochaient plus souvent de « *socialwashing* » ou « *greenwashing*¹ » que d'initiatives ayant un réel impact sur le terrain. Par ailleurs, elles écartaient dans la plus grande majorité des cas les syndicats de leurs démarches.

Considérant qu'une réglementation contraignante des entreprises multinationales est nécessaire pour réglementer leurs activités à l'international, Force Ouvrière a donc salué et encouragé le processus d'adoption de la loi sur le devoir de vigilance.

En effet, cette loi fait le constat que les démarches volontaires de responsabilité

sociale des entreprises sont largement insuffisantes et qu'il est nécessaire d'adopter une législation pour contraindre les entreprises multinationales à respecter les droits de l'Homme et l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement. Il reste néanmoins de nombreuses lacunes dans cette loi française, c'est pourquoi Force Ouvrière agit désormais au niveau de l'Union européenne, aux côtés de la Confédération européenne des syndicats, pour améliorer les dispositions de la loi française par l'adoption d'une directive sur le devoir de vigilance.

Une des lacunes majeures est notamment l'absence de dispositions sur l'implication des syndicats dans les processus de vigilance. Ils sont largement relégués à des parties prenantes parmi d'autres alors que, pour Force Ouvrière, ils devraient être les premiers à être consultés lors de l'élaboration du plan de vigilance.

Après avoir publié une étude FO/IRES faisant le bilan de la – quasi-absence – d'implication des syndicats par les entreprises dans le cadre de leurs politiques de vigilance, le secteur international de Force Ouvrière a donc décidé de publier un guide pratique pour permettre à tous les militants Force Ouvrière de se saisir de la question complexe du devoir de vigilance. FO continue, par ailleurs, à revendiquer une meilleure législation, qui permettrait une implication effective et obligatoire des syndicats en leur allouant les moyens nécessaires à leur mission : heures de délégation supplémentaires, possibilité de recourir à un expert indépendant pour évaluer la politique de vigilance de l'entreprise, droit à la formation sur ces sujets ou encore droit à de l'interprétation pour



communiquer avec les autres syndicats présents dans la chaîne d'approvisionnement. Cette implication doit se faire à toutes les étapes du plan de vigilance et concerner les syndicats aux différents niveaux : international, européen et national.

Pour FO, il est essentiel que la loi sur le devoir de vigilance couvre l'ensemble des entreprises, quitte à ce que leurs obligations soient proportionnelles à la taille de l'entreprise. Aujourd'hui, en raison du seuil d'effectif inscrit dans la loi, seules 250 entreprises françaises environ sont couvertes par cette législation.

FO continue de demander un meilleur accès à la justice pour les victimes des activités des multinationales à l'étranger, notamment en établissant un renversement de la charge de la preuve. Force Ouvrière revendique également que les sanctions soient renforcées en cas de manquement par les entreprises à leurs obligations.

.....
Le « *greenwashing* » ou le « *socialwashing* » sont des procédés de marketing utilisés par une entreprise pour se donner une image trompeuse de responsabilité écologique ou sociale.



© Suvra Kanti Das/Zuma-REA

Rappel historique

Après l'effondrement du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh, qui a causé la mort de plus d'un millier de travailleuses et de travailleurs, le gouvernement français, sollicité par les syndicats (dont Force Ouvrière) et de nombreuses associations, a souhaité **responsabiliser les entreprises multinationales sur les violations des droits de l'Homme, de la santé et de la sécurité, ainsi que de l'environnement** qui ont lieu dans leurs chaînes d'approvisionnement.

La loi reconnaît ainsi le pouvoir que les entreprises multinationales ont sur leurs fournisseurs, leurs sous-traitants et leurs filiales et impose à ces entreprises de s'engager pour que leurs partenaires commerciaux respectent effectivement un socle minimum de droits.

En quoi consiste le devoir de vigilance ?

Le devoir de vigilance issu de la loi française (les références juridiques sont communiquées à la fin du guide) s'articule autour de deux mécanismes.

✓ **Un mécanisme de prévention** : l'entreprise doit publier chaque année un plan de vigilance qui contient différentes mesures.

- **Une cartographie des risques** : l'entreprise doit publier une liste des risques qu'elle-même, ses fournisseurs, ses filiales et ses sous-traitants font peser sur les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Elle doit les identifier, les analyser et les hiérarchiser.

© Probal Rashid/Zuma-REA



Ce sont les risques que les fournisseurs, les sous-traitants et les filiales de l'entreprise multinationale font courir sur les tiers (les salariés, les riverains, les communautés locales, les syndicats, etc.) et non les risques que l'entreprise court (risque réputationnel, etc.). Cela peut être, par exemple, un risque de travail des enfants dans la filière cacao.

L'objectif de cette cartographie est de prévoir une présentation des risques et d'identifier notamment les plus urgents et les plus graves afin de trouver des solutions pour y mettre fin et/ou empêcher leur survenance.

- **Des procédures d'évaluation régulière** de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs.

- **Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.** Il s'agit, pour l'entreprise, de détailler l'ensemble des mesures qu'elle met en place pour éviter toute violation des droits de l'Homme ou de l'environnement dans sa chaîne d'approvisionnement.

- **Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements** : toute personne doit pouvoir avoir accès à ce mécanisme d'alerte et alerter sur l'existence d'une

violation des droits de l'Homme, de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement, ou sur un risque de violation. L'alerte doit ensuite être traitée par l'entreprise.

- **Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.**

✓ **Une possibilité de recours pour les victimes de violations dans la chaîne d'approvisionnement:** sous certaines

conditions, elles peuvent agir contre la société multinationale établie en France lorsqu'elles ont été victimes d'une violation (cf. étape 6).

Cela signifie, par exemple, qu'un syndicat victime d'atteintes à la liberté syndicale en Chine par une filiale d'une entreprise française pourra saisir les tribunaux français et demander des dommages et intérêts.

À noter qu'il n'y a pas encore eu de décision sur le fond de la loi sur le devoir de vigilance.

Droits et libertés fondamentaux : de quoi s'agit-il ?

Il n'existe pas une liste définie des droits et libertés fondamentaux qu'on pourrait trouver facilement. En effet, aucun texte n'établit une liste exhaustive de tous les droits et libertés fondamentaux. Il faut s'appuyer sur l'ensemble des textes fondamentaux, c'est-à-dire les textes les plus importants, pour pouvoir avoir une idée de ce que l'on entend par droits et libertés fondamentaux.

Pour les droits sociaux fondamentaux, au niveau international, on peut notamment citer :

- ✓ la Charte sociale européenne;
- ✓ la Convention européenne des droits de l'Homme;
- ✓ la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs;

- ✓ le Pacte international relatif aux droits civils et politiques des Nations unies;
- ✓ les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail;
- ✓ etc.

A minima, les droits sociaux fondamentaux sont ceux reconnus par l'Organisation internationale du travail :

- ✓ la liberté syndicale;
- ✓ le droit de négociation collective;
- ✓ l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;
- ✓ l'interdiction du travail des enfants;
- ✓ l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- ✓ le droit à la santé et à la sécurité au travail.

I^{RE} ÉTAPE : IDENTIFIER SI L'ENTREPRISE EST SOUMISE À LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

La première étape est de savoir si l'entreprise est couverte par la loi sur le devoir de vigilance. Elle peut l'être de deux manières :

1. elle remplit les critères prévus par la loi ;
2. elle est la filiale, le sous-traitant ou le fournisseur d'une entreprise soumise à la loi sur le devoir de vigilance.

Malgré les demandes répétées de Force Ouvrière, il n'existe pas de liste établie par les autorités publiques de toutes les entreprises concernées.

NB : Les critères sont très restrictifs, peu d'entreprises sont soumises à la loi sur le devoir de vigilance (entre 250 et 300 en France).

✓ **Première possibilité : vérifier que l'entreprise mère remplit les critères fixés par la loi sur le devoir de vigilance.**

Il faut remplir les critères ci-dessous, qui sont cumulatifs. Si les critères sont remplis, il faut alors suivre les étapes 2 à 6.

Critère d'effectif

La loi s'applique aux entreprises qui ont :

- plus de 5 000 salariés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes dont le siège social est en France ;

OU

- plus de 10 000 salariés dans le monde, dans ses filiales directes et indirectes et au sein de l'entreprise, que le siège social soit fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

Critère tenant à la forme sociale

Seules les :

- sociétés anonymes (SA),
 - sociétés en Commandite par Actions (SCA),
 - sociétés par Actions Simplifiées (SAS),
 - sociétés européennes (SE),
- sont couvertes par la loi pour le moment. Donc les SARL (sociétés à responsabilité limitée), les SNC (Sociétés en Nom Collectif) ne sont pas soumises à la loi sur le devoir de vigilance.

✓ **Deuxième possibilité : vérifier si l'entreprise est une filiale, un sous-traitant ou un fournisseur d'une entreprise qui remplit les critères fixés par la loi sur le devoir de vigilance.**

Si la société est une filiale, un sous-traitant ou un fournisseur d'une entreprise soumise à la loi sur le devoir de vigilance (voir cri-

tères ci-dessus) et que la société a une **relation commerciale établie** avec une entreprise multinationale soumise au devoir de vigilance, alors il est possible de suivre les étapes 3 à 6. Cela peut être difficile, mais via les réseaux syndicaux internationaux, il peut être possible de faire remonter des difficultés et demander à être consulté (comme dans les

étapes 3 et 5). Il est également possible de suivre l'étape 6.

Comme il n'y a pas encore eu de décision de justice sur le fond de la loi sur le devoir de vigilance, on ne sait pas encore très bien ce qu'on entend par une relation commerciale établie. Il est cependant possible d'aller voir les décisions de justice qui ont été rendues dans le cadre de la rupture de relations commerciales établies qui donnent quelques éléments de précisions (voir par exemple : <https://www.village-justice.com/>

articles/rupture-des-relations-commerciales-etablies-notion-applications,30949.html).

NB: Les fournisseurs, sous-traitants et filiales n'ont pas à respecter les critères évoqués dans le tableau ci-dessus. Néanmoins, il faut qu'ils aient une relation commerciale établie avec une entreprise multinationale qui tombe dans le champ de la loi sur le devoir de vigilance et qui remplit les critères évoqués dans notre tableau.



II^E ÉTAPE : VÉRIFIER QU'UN PLAN DE VIGILANCE A ÉTÉ PUBLIÉ

Il est parfois **difficile de trouver les plans de vigilance**. Voici quelques éléments qui permettent d'aider à trouver le plan :

- faire une recherche dans un moteur de recherche en tapant le nom de l'entreprise et « plan de vigilance » ;
- aller sur le site de l'entreprise et chercher la section RSE, le plan de vigilance est parfois disponible à cet endroit ;
- trouver le rapport financier, la Déclaration de performance extra-financière, le Document d'enregistrement universel, souvent le plan de vigilance se trouve au sein de ces documents publics qui sont publiés sur les sites Internet des entreprises ;
- aller sur le site : <https://plan-vigilance.org/recherche/>. Il permet de chercher les plans recensés par des ONG mais la liste n'est pas exhaustive et pas toujours actualisée.

Une fois que le plan de vigilance a été trouvé, il faut rester prudent et vérifier qu'il existe un nouveau plan chaque année. Celui-ci doit être différent du plan de l'année passée.

Il est également très important que le plan de vigilance soit signé par l'entreprise qui l'a publié. Une décision récente du 1^{er} juin 2023 affirme ainsi que toute action est irrecevable dès lors que l'entreprise n'a pas signé le plan de vigilance.

S'il n'existe aucun plan de vigilance disponible, il est alors possible :

- de demander à la direction de l'entreprise

le plan de vigilance, certaines entreprises font des plans en interne sans respecter l'obligation de publication (voir notre exemple de courrier n°2 dans les annexes) ;

- s'il n'existe pas de plan, de mettre en demeure l'entreprise de se soumettre à ses obligations (cf. étape 6).

NB : Par ailleurs, si le plan de vigilance n'est pas signé, il faut demander à l'entreprise de le signer car sinon cela empêchera toute action en justice.

© Freepik.com



© Avishek Das/SOPA Images/Zuma-REA



© Walid Berrazeg/DOPA Images/Zuma-REA



III^E ÉTAPE

DEMANDER À ÊTRE CONSULTÉ DANS LE CADRE DU DEVOIR DE VIGILANCE

La loi prévoit deux consultations

Le plan de vigilance doit être établi en concertation avec les parties prenantes (article L 225-102-4 du Code de commerce). Ce n'est pas une obligation, mais plutôt une forte recommandation. Par ailleurs, si les entreprises souhaitent avoir des plans de vigilance ambitieux et éviter d'être jugées responsables pour des violations commises dans leurs chaînes d'approvisionnement, elles ont tout intérêt à consulter les parties prenantes et surtout **les organisations syndicales**.

Pour mettre en place le mécanisme d'alerte les entreprises doivent consulter les organisations syndicales représentatives de la société mère prenantes (article L 225-102-4 du Code de commerce). Il s'agit ici d'une obligation.

À noter qu'une immense majorité d'entreprises n'ont pas consulté les syndicats.

La première décision de justice sur le devoir de vigilance a été rendue le 28 février 2023 et elle 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.

Pour FO, c'est une bonne nouvelle car on peut citer cette décision de justice pour demander aux entreprises d'impliquer les élus et les délégués syndicaux. En effet, la décision précise que le risque de contentieux relatif au plan de vigilance diminue si l'on implique les parties prenantes.

Points de vigilance

Dans un premier temps, il peut être intéressant de lire le plan de vigilance (quand il existe) pour voir si **l'entreprise mentionne l'existence de consultations avec les organisations syndicales**.

- ✓ Il arrive que les entreprises mentionnent une consultation alors qu'en réalité, il n'en est rien.
- ✓ Par ailleurs, lorsqu'elles consultent, elles choisissent parfois de consulter les Comités d'entreprise européens ou les Comités de groupe, sans consulter les organisations syndicales représentatives de la société.
- ✓ À noter également que parfois sont constitués des comités de parties prenantes sans la présence de syndicats et avec des compositions assez hétéroclites (investisseurs, universitaires, ONG, experts RSE, etc., on a même vu des blogueurs cuisine en faire partie!).
- ✓ Il est important, si la composition de ces groupes n'est pas précisée, de demander qu'elle soit explicitée dans le plan de vigilance, mais aussi que la méthode de sélection des interlocuteurs soit précisée.

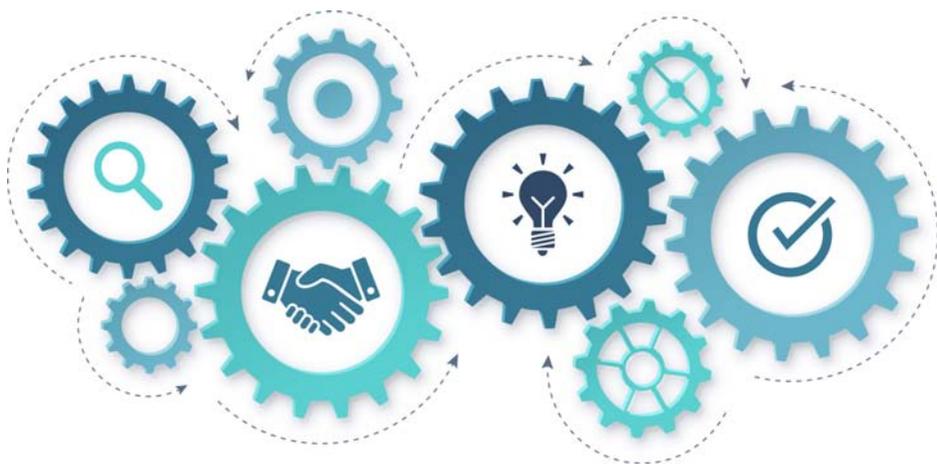
Il est important d'identifier les acteurs de l'entreprise impliqués dans l'élaboration du plan de vigilance: il s'agit souvent des directions RSE (Responsabilité sociétale des entreprises) / achats responsables ou de la direction juridique, qui sont moins habituées au dialogue avec les organisations syndicales et qui ont tendance à se tourner d'abord vers les ONG.

Demander le calendrier est important, pour ne pas être consulté après la finalisation du plan de vigilance.

Il faut ensuite rappeler à la direction qu'elle doit organiser deux consultations distinctes (voir notre exemple de courrier n°1 dans les annexes) :

- une consultation au moment de l'élaboration du plan de vigilance. Ce n'est pas une obligation dans la loi sur le devoir de vigilance, mais les entreprises y sont fortement incitées ;

- une consultation au moment de la mise en place du mécanisme d'alerte, qui, elle, est obligatoire.



IV^E ÉTAPE

ANALYSER LE PLAN DE VIGILANCE

Une fois que l'on a le plan de vigilance, la difficulté est de vérifier le contenu des informations présentées par l'entreprise. Pour se faire, il est important de confronter ces données à des ressources extérieures et fiables.

Où trouver des éléments d'information ?

✓ **Indice des droits de la Confédération syndicale internationale (CSI):**

(https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_FR-final.pdf), il recense les violations de droits sociaux par pays.

✓ **Réseaux syndicaux internationaux ou alliance syndicale internationale:** prendre contact avec sa fédération pour avoir des contacts au sein des fédérations syndicales internationales et des syndicats présents dans les entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Cela peut ensuite permettre d'avoir des contacts avec les syndicats des entités de la chaîne d'approvisionnement à l'étranger et avoir des échos de la situation sur le terrain pour avoir une approche plus critique du plan de vigilance. La Confédération peut également apporter son aide aux fédérations, notamment pour des questions de traduction.

✓ **Articles de presse, réseaux sociaux...**

✓ **Base de données économiques, sociales et environnementales:** les informations contenues dans la BDESE peuvent être également utiles pour déterminer si l'entreprise est couverte par la loi sur le devoir de vigilance. Elles permettent également d'avoir des informations sur l'impact environnemental des activités de l'entreprise depuis l'intégration de données environnementales au sein de la BDESE.

✓ **Se référer à son expérience d' élu:** depuis la loi « climat » du 21 août 2022, le Comité social et économique doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (cf. art. L 2312-8 III du Code du travail). Toutes ces informations peuvent permettre de vérifier les données contenues dans le plan de vigilance.

✓ **Demander l'assistance d'un expert extérieur.**

Questions à se poser sur les différentes « catégories du plan de vigilance »

✓ **Cartographie des risques**

- Est-ce qu'elle couvre bien le périmètre libertés fondamentales, santé, sécurité et environnement? Cela doit nécessairement comprendre la liberté syndicale et le droit à la négociation collective par exemple, et tous les autres droits sociaux fondamentaux.

La plupart des plans, pour justifier que l'entreprise respecte les droits à la négociation collective et la liberté syndicale, font état des accords collectifs signés. Cela ne reflète souvent pas l'état du dialogue social dans l'entreprise et dans les chaînes d'approvisionnement.

Sur ces points, il peut être intéressant de contacter les syndicats des entreprises de la chaîne d'approvisionnement pour avoir leurs retours.

- Est-ce que ce sont les risques que l'entreprise court ou que l'entreprise fait courir ?

- Est-ce que les risques que fait courir votre entreprise sont bien couverts ?

- Est-ce que l'entreprise fait preuve de transparence sur sa chaîne d'approvisionnement ? Les entreprises sont souvent réfractaires à l'idée de publier des informations sur leurs chaînes d'approvisionnement.

Le plan de vigilance doit présenter des éléments clairs sur la localisation, le nombre, etc. de fournisseurs, de sous-traitants et de filiales.

Ces éléments peuvent être précieux dans le cadre plus général de l'activité syndicale, au-delà du seul plan de vigilance.

✓ Procédure d'évaluation

- Comment les fournisseurs sont-ils évalués (questionnaire, audits, plateforme auto-évaluation) ?

- Sur quoi (sociaux/environnementaux) ?

- Quels fournisseurs (tous, en partie : pourquoi ce choix de priorisation) ?

✓ Actions d'atténuation

- Est-ce que les actions correspondent aux risques identifiés ?

- Est-ce que les actions sont proportionnelles à la gravité des risques et des atteintes ?

✓ Dispositif de suivi

- Quels objectifs l'entreprise s'est fixés pour chaque action ?

- Comment l'entreprise suit la réalisation de ces objectifs ?

- Existe-t-il un mécanisme de suivi permanent ?

✓ Mécanisme d'alerte

- Est-ce que le mécanisme a été construit en accord avec les principes internationaux ?

- Qui est intégré dans la gouvernance ? Est-ce que les syndicats ont été impliqués, notamment au moment de la création du mécanisme d'alerte ?

- Est-ce que ce mécanisme est connu par les parties prenantes ?

- Combien d'alertes ont été remontées par des travailleurs et des syndicats ?

- Comment ont-elles été traitées ? Quelle a été la solution apportée ?

✓ Communication

- Est-ce que l'entreprise a publié son plan de vigilance ou n'est-il disponible qu'à l'interne ?

- A-t-elle publié un plan mis à jour chaque année ?



© Franck Crusiaux-REA

- Est-ce que le plan est publié dans son intégralité?
- Est-ce que les infos publiées permettent de vérifier la mise en conformité de l'entreprise avec la loi?



✓ Consultations

- Est-ce que des parties prenantes, et surtout les organisations syndicales, ont été intégrées à l'élaboration du plan de vigilance? Parfois les entreprises mentionnent la consultation d'un « groupe de parties prenantes ». Il est important de demander quelle est la constitution de ce groupe pour vérifier qu'elle est pertinente et qu'elle permet effectivement d'identifier correctement les risques et d'apporter un regard critique sur les actions menées par l'entreprise. Demander à l'entreprise d'expliquer comment elle a choisi ses parties prenantes.

- Quelles OS/IRP et à quel niveau (comité de groupe/organisations syndicales représentatives de la société mère/CEE/Fédération syndicale internationale)?
- À quelle étape?
- Existe-t-il un accord-cadre mondial sur le devoir de vigilance, pour encadrer les pratiques?

Point de vigilance: les entreprises, dans leurs plans de vigilance, affirment souvent avoir eu recours à des audits et mettent en avant les labels qu'elles ont obtenus. Il est fondamental de vérifier quelle est la méthodologie employée par les cabinets d'audit et les entreprises de certification, et notamment de vérifier le champ couvert (parfois les droits sociaux ne sont pris en compte qu'à la marge).

© Freepik.com



© G. Crawford/Report Digital-REA



© Fred Marvaux-REA



V^E ÉTAPE

CRÉER DE « BONNES » CONDITIONS DE DIALOGUE

Une des limites de la loi sur le devoir de vigilance est qu'elle est insérée dans le Code de commerce, sans renvoi au Code du travail. Elle prévoit une consultation obligatoire pour le mécanisme d'alerte et une consultation facultative pour l'élaboration du plan de vigilance, mais ne renvoie pas aux consultations obligatoires prévues par le Code du travail, ou aux négociations annuelles obligatoires, par exemple.

Il peut être nécessaire de demander à l'employeur un certain nombre de garanties pour que la consultation permette effectivement de contribuer à mettre fin aux risques. Voilà quelques exemples de ce qui peut être demandé (cela vient de pratiques qui existent dans certaines entreprises notamment).

✓ Demander la création d'une **commission de suivi du plan de vigilance**, composée des syndicats représentatifs dans l'entreprise par exemple. Certaines entreprises ont mis en place ces commissions au sein des CEE ou des CSE.

✓ S'il existe un **accord-cadre mondial**, modifier l'accord pour intégrer une obligation d'information/de consultation/de négociation sur le plan de vigilance. L'instance de suivi de l'accord peut ainsi être chargée de cette obligation. Les modalités de cette consultation devront être précisées dans l'accord. Cela peut permettre une consultation des organisations syndicales représentatives de l'entreprise, mais également des autres syndicats faisant partie de l'instance

de suivi de l'accord, du comité monde, du comité d'entreprise européen et de représentants de la fédération syndicale internationale concernée.

- Un accord-cadre mondial met en place un comité de dialogue informé sur le plan et chargé d'élaborer la cartographie des risques avec l'employeur. Ce comité est composé de représentants syndicaux des différents Etats où l'entreprise est implantée, ainsi que de représentants de fédérations syndicales internationales.

- Un autre accord-cadre mondial prévoit que les fédérations syndicales internationales sont des parties prenantes et doivent être impliquées à ce titre.

- Un accord-cadre mondial prévoit l'envoi d'une délégation composée à moitié de représentants de l'entreprise et de représentants de travailleurs en cas de violation avérée des droits de l'Homme ou de doute sérieux sur le site (en France ou à l'étranger). Les représentants des travailleurs peuvent également désigner des experts qui participent à la délégation.

✓ Demander à être impliqué dans la **gestion du mécanisme d'alerte** (voir notre exemple de courrier n°1 dans les annexes).

Points à surveiller

Pour que la consultation soit efficace, il faut surveiller les points suivants.

✓ L'information / consultation ou la négociation sur le plan doit être faite **avant la publication du plan**, avec une possibilité d'amén-



der le plan de vigilance dans des délais raisonnables. Beaucoup de plans de vigilance font mention d'une consultation *a posteriori*, une fois que le plan a déjà été publié.

✓ Cette consultation doit avoir lieu tous les ans **lors de l'élaboration du nouveau plan, qui doit être différent de celui de l'année passée.**

✓ Le plan de vigilance doit être *a minima* traduit en français et si possible dans d'autres langues pour que toute personne intéressée puisse le lire.

✓ Il peut être judicieux de demander un certain nombre de moyens dans le cadre de ce processus de vigilance. En effet, pour pouvoir être consulté et faire des commentaires il est fondamental d'avoir :

- des heures de délégation supplémentaires ;
- la possibilité de **se réunir** avec les camarades des autres entités de la chaîne d'approvisionnement et des fédérations syndicales internationales avec des **moyens d'interprétation** ;
- la possibilité d'aller sur les différents sites en France et à l'étranger et/ou de participer aux audits des fournisseurs, sous-traitants et filiales de l'entreprise ;
- la possibilité d'avoir recours à un **expert extérieur**. Une analyse du plan de vigilance

de l'entreprise ou de ceux de ses principaux clients peut être réalisée dans le cadre de l'assistance à l'information-consultation sur :

- la situation économique et financière, dans le cadre de l'analyse du rapport annuel de gestion ;
- les orientations stratégiques, en particulier sur l'analyse des risques et des politiques retenues par l'entreprise, par exemple le cadre de la relation donneur d'ordre/ sous-traitants ;
- la politique sociale et les conditions de travail ;
- cet axe peut aussi être analysé dans les missions auprès des comités de groupe et comités européens.

VI^E ÉTAPE

QUE FAIRE QUAND L'EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS ?

1^{re} possibilité

Activer le mécanisme d'alerte

Le plan de vigilance doit prévoir un mécanisme d'alerte, et celui-ci doit être accessible à toute personne victime d'une violation des droits de l'Homme, de la santé et de la sécurité ou de l'environnement.

Il est important au préalable de vérifier que le mécanisme d'alerte :

- est clair et sécurisé ;
- qu'il garantit au lanceur d'alerte une stricte confidentialité ;
- qu'il permet un traitement de l'alerte dans un délai raisonnable.

Il est alors important de constituer un dossier suffisant pour établir le risque de violation ou la réalité de la violation.

L'entreprise doit ensuite mettre fin à ce risque. Si cela n'aboutit pas, les possibilités suivantes peuvent être envisagées.

2^e possibilité

Mettre en demeure l'entreprise pour qu'elle remplisse ses obligations

Lorsque l'entreprise ne respecte pas les obligations issues de la loi sur le devoir de vigilance (absence de plan de vigilance, plan de vigilance incomplet, absence de consultation des OSR pour établir le mécanisme d'alerte, absence de mise en place d'un mécanisme d'alerte, etc.), il est possible de la mettre en demeure de se conformer à ses obligations. Pour cela, il suffit d'envoyer un **courrier de mise en demeure**. Pour des questions de

preuve, il est préférable de l'envoyer par lettre recommandée avec avis de réception. (voir nos exemples de courriers n°3 et 4 en annexe).

3^e possibilité

Saisir le tribunal

Il est possible de saisir le tribunal dans **deux situations distinctes**. Il est nécessaire, pour se faire, de se rapprocher d'un avocat.

✓ Première situation : lorsque la société a été mise en demeure (cf. 2^e possibilité) et qu'elle n'a pas remédié à la situation dans les **trois mois suivant** la mise en demeure, il est possible de saisir le tribunal judiciaire afin qu'il prononce une **injonction à l'entreprise pour qu'elle respecte ses obligations**. Le tribunal peut également prononcer une **injonction sous astreinte**, ce qui signifie que l'entreprise sera alors obligée de verser un certain montant jusqu'à ce qu'elle se soit conformée à ses obligations. Le tribunal peut être saisi en référé (ce qui permettra d'accélérer le processus).

NB : Une décision du tribunal Judiciaire de Paris, statuant en référé, du 28 février 2023, estime que lorsqu'on agit en référé, il est impératif, si l'on souhaite invoquer de nouveaux éléments se basant sur des plans publiés après avoir saisi le tribunal, d'avoir mis en demeure l'entreprise de respecter ses obligations au vu de ces nouveaux plans de vigilance.

Exemple: un délégué syndical d'une entreprise A met en demeure l'entreprise B de modifier le plan de vigilance de l'année 2022 pour qu'il soit plus exhaustif concernant le risque de travail des enfants dans certaines régions du monde. L'entreprise ne modifie pas le plan, et le délégué syndical saisit le tribunal. L'audience est prévue en juin 2023. Si le délégué syndical souhaite évoquer des éléments qui sont dans le plan de vigilance de l'année 2023 lors de cette audience de juin 2023, il devra au préalable avoir mis en demeure l'entreprise de s'être conformée à ses obligations pour pouvoir l'évoquer lors de l'audience.

✓ Deuxième situation: agir en responsabilité contre l'entreprise.

La preuve repose sur la victime. Il est possible d'engager la responsabilité de la société en France si une personne est victime d'une violation (cela peut aussi être un syndicat) qui aurait pu être évitée si le plan avait été plus complet ou si l'entreprise avait publié un plan. L'entreprise devra alors réparer le préjudice.

Si la responsabilité est engagée, le tribunal pourra prononcer les sanctions suivantes:

- condamner l'entreprise au paiement de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi;
- ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision (ou d'un extrait).

Toute personne ayant intérêt à agir peut saisir le tribunal. Il peut s'agir donc de la victime elle-même (même si la violation a eu lieu à l'étranger), mais aussi d'un syndicat, d'une ONG, etc.

Aucune décision sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance n'a été rendue. Il faudra attendre les premiers arrêts pour avoir plus d'éléments sur le niveau d'obligation.

Pour saisir le tribunal, il est impératif de se tourner vers un avocat.

4^e possibilité

Si l'on ne souhaite pas opter pour la voie juridictionnelle, il est possible de saisir le Point de contact national

Le Point de contact national a été créé par l'OCDE dans le cadre des principes directeurs à destination des entreprises multinationales:

(<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>).

Il s'agit d'une instance de médiation tripartite (FO y a deux représentants), permettant de mettre les différents acteurs autour de la table afin de trouver une solution au conflit. La confédération peut aider à constituer le dossier.



LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE

1- Prévoir une implication obligatoire des syndicats à toutes les étapes du processus de vigilance et aux différents niveaux : au niveau mondial, mais aussi au sein des différentes entités de la chaîne d'approvisionnement (société mère, fournisseurs, sous-traitants, filiales, etc). Cela doit passer par des obligations d'information / consultation et par la négociation collective.

2- Prévoir des moyens adéquats et suffisants pour les organisations syndicales (heures de délégation supplémentaires, possibilité de recourir à un expert, moyens en termes de traduction et d'interprétation pour communiquer avec d'autres camarades de la chaîne d'approvisionnement, etc.), droit à la formation sur la thématique du devoir de vigilance.

3- L'implication des syndicats doit se faire en temps utile, c'est-à-dire avant que le plan de vigilance n'ait été définitivement adopté, et doit permettre aux organisations syndicales de s'exprimer et donner leur avis sur la politique de vigilance de l'entreprise.

4- Créer une autorité tripartite de suivi des plans de vigilance.

5- Prévoir un site Internet public où seraient publiés tous les plans de vigilance et où une liste des entreprises couvertes serait disponible.

6- Permettre un recours en justice effectif aux victimes : renverser la charge de la preuve.

7- Étendre le champ d'application de la loi française sur le devoir de vigilance à toutes les entreprises.

8- Mettre en place des sanctions civiles au-delà de la seule possibilité de mettre en jeu la responsabilité des entreprises multinationales.

9- Adopter des réglementations européennes et internationales contraignantes et ambitieuses sur le devoir de vigilance, qui donnent toute leur place aux organisations syndicales et assurent la protection des droits sociaux fondamentaux.

© G.M.B. Akashi/Panos-REA



© Freepik.com



© James Rodriguez/Panos-REA



ANNEXES

MODÈLES DE COURRIERS

Exemple de courrier n°1 Demander à être impliqué sur le devoir de vigilance

Madame, Monsieur,
Date/lieu

En tant que [insérer le mandat], je souhaite vous alerter sur l'obligation que vous avez d'élaborer le mécanisme d'alerte en concertation avec les organisations syndicales représentatives de la société (cf. art. L.225-102-4 du Code de commerce, l, 4°). Nous n'avons néanmoins pas été consultés, contrairement à ce que prévoit la loi, à l'étape de l'élaboration du mécanisme d'alerte. Nous vous demandons de remédier au plus vite à cette situation.

Par ailleurs, le plan de vigilance a vocation à être établi en concertation avec les parties prenantes de l'entreprise. Une décision du tribunal judiciaire de Paris statuant en référé, du 28 février 2023, confirme d'ailleurs l'importance de cette disposition. Les organisations syndicales font nécessairement partie de ces parties prenantes, c'est pourquoi nous vous demandons de prévoir une réunion dédiée à une information/consultation sur la politique de vigilance de l'entreprise et son plan de vigilance. Cette réunion devra être organisée en temps utile, c'est-à-dire avant la finalisation du plan de vigilance.

Cordialement,
[Signature]

Exemple de courrier n°2 Demander la transmission du plan de vigilance

Madame, Monsieur,
Date/lieu

Votre entreprise, conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, est soumise à l'obligation de publier tous les ans un plan de vigilance. Votre plan de vigilance n'étant pas disponible en ligne, nous vous demandons de bien vouloir nous le transmettre.

Cordialement,
[Signature]



Exemple de courrier n°3 Mise en demeure en cas d'absence de plan de vigilance

Madame, Monsieur,
Date/lieu

Malgré nos relances répétées visant à ce que l'entreprise [*insérer le nom de l'entreprise*] publie un plan de vigilance, conformément aux exigences prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, aucun plan de vigilance n'a été publié à ce jour à notre connaissance.

Par ce courrier, le syndicat Force Ouvrière vous met en demeure de publier un plan de vigilance. Nous souhaitons également être impliqués dans la politique de vigilance de l'entreprise.

Si, dans un délai de trois mois à compter de ce courrier, aucun plan de vigilance n'est publié, nous pourrions envisager de saisir le tribunal judiciaire de Paris afin que vous conformiez à cette obligation.

Cordialement,
[Signature]

Exemple de courrier n°4 Mise en demeure en cas d'insuffisance du plan de vigilance

Madame, Monsieur,
Date/lieu

Malgré nos relances répétées visant à ce que l'entreprise [*insérer le nom de l'entreprise*] publie un plan de vigilance complet, conformément aux exigences prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, le plan de vigilance n'intègre toujours pas nos commentaires quant à [*insérer la situation que l'on souhaite voir figurer dans le plan de vigilance*].

Par ce courrier, le syndicat Force Ouvrière vous met en demeure de publier un plan de vigilance complet, intégrant nos commentaires. Nous souhaitons également être impliqués dans la politique de vigilance de l'entreprise.

Si, dans un délai de trois mois à compter de ce courrier, le plan de vigilance n'est pas complété, nous pourrions envisager de saisir le tribunal judiciaire de Paris afin que vous conformiez à cette obligation.

Cordialement,
[Signature]

ANNEXES

POUR ALLER PLUS LOIN

Étude IRES/FO :

« *Loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ?* »

<https://ires.fr/publications/cgt-fo/loi-sur-le-devoir-de-vigilance-quelle-implication-syndicale-dans-lelaboration-des-plans/>

Force Ouvrière a publié un rapport qui retrace l'histoire de la loi et le rôle qu'ont joué les syndicats, et plus particulièrement FO, dans l'adoption de cette loi. L'étude fait ensuite le bilan de l'implication des syndicats par les entreprises dans les processus de vigilance.

Guide d'Uni Global Union et UNI Europa :

« *Diligence raisonnable en matière de droits humains* »

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

Le rapport se veut être une boîte à outils syndicale. Il explique les origines du concept de devoir de vigilance avant de présenter l'intérêt que le devoir de vigilance a pour les travailleurs. Il expose ensuite les actions à mener à chaque étape de la diligence raisonnable et détaille les leviers d'action syndicale. À noter qu'étant donné qu'il s'agit d'une étude internationale, le rapport ne se concentre pas sur la loi française sur le devoir de vigilance.

Le rapport présente également des exemples de risque dans certains secteurs (finance, commerce, graphisme, emballage, maintenance, sécurité, soins).

Dans le rapport figure également une « *checklist* » de questions à se poser quand on examine la politique de vigilance de son entreprise.

Guide d'ITF :

« *Respecting the human rights of seafarers in global supply chains* »

<https://www.itfglobal.org/fr/node/197655>

Ce guide présente les risques propres au secteur du transport maritime et alerte les entreprises de ce secteur sur leur manière de gérer leur politique de vigilance raisonnable. Le rapport n'est pour l'instant disponible qu'en anglais.

Guide juridique de la Confédération syndicale internationale sur l'établissement d'un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel pour le monde du travail dans le contexte des entreprises et des droits humains

<https://www.ituc-csi.org/legal-guide-grievance-mechanism-fr>

Ce guide comporte des conseils pour élaborer un mécanisme d'alerte efficace. Il est disponible en français. Il présente les huit

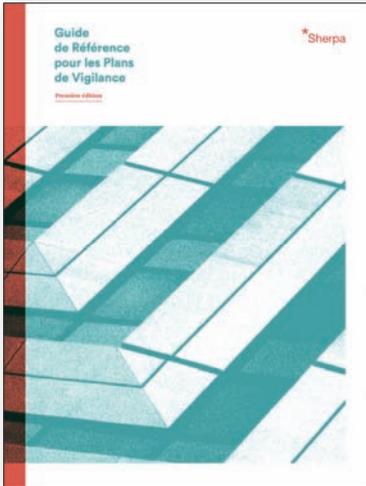
caractéristiques que les mécanismes d'alerte doivent respecter pour fonctionner correctement.

Guide de Sherpa :

« Le guide de référence pour les plans de vigilance »

<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2018-VPRG-Fran%C3%A7ais.pdf>

Ce guide fait une analyse détaillée de ce que devrait faire une entreprise pour respecter le devoir de vigilance. Il est très pédagogique et permet de mieux comprendre le contenu des obligations et le niveau d'attente en matière de vigilance.



Guides sectoriels de l'OCDE pour appliquer les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

<http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>

Ces guides existent pour différents secteurs (agricole, financier, extractif, mines, textile) et abordent les spécificités des risques pe-

sant sur les droits de l'Homme et l'environnement dans ces secteurs. Ils s'adressent surtout aux entreprises, mais ils peuvent permettre une première approche afin de mieux cerner les obligations qui pèsent sur l'entreprise en matière de diligence raisonnable et de cibler son action en fonction de la spécificité du secteur. Tous les guides sont traduits en français.

Guide de la Commission européenne dans le cadre de l'accord de libre-échange UE-Vietnam sur les relations entre les entreprises européennes et vietnamiennes dans les chaînes d'approvisionnement au regard du devoir de vigilance

<https://www.eesc.europa.eu/en/documents/desk-study-eu-vietnam-agreement-relationship-between-eu-and-vietnamese-businesses-global-supply-chains-context-due>

Ce guide détaille les spécificités des chaînes d'approvisionnement dont une partie de l'activité est exercée au Vietnam, et présente les risques spécifiques à ce pays ainsi que les statistiques des principaux produits exportés.

ANNEXES

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi française sur le devoir de vigilance

Elle consiste en deux articles du Code de commerce :

- l'article L. 225-102-4

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035181820/2022-02-02

- l'article L. 225-102-5

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034291364/2022-02-02

Un décret devait être publié pour préciser les conditions d'application de la loi, qui n'a finalement jamais été publié.

Tribunal compétent

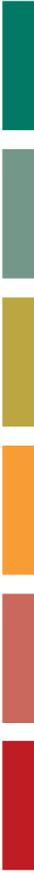
L'article L. 211-21 du Code de l'organisation judiciaire prévoit que le tribunal judiciaire de Paris est le tribunal compétent pour toutes les affaires liées au devoir de vigilance.

Devoir de vigilance et marchés publics

L'article L. 2141-7-1 du Code de la commande publique prévoit qu'un acheteur public peut exclure de la procédure de passation d'un marché public les entreprises qui ne respectent pas l'obligation de publier un plan de vigilance.



© Jean-Pierre Dalbéra-Flickr



ANNEXES

CE QUE DIT LA LOI

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

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré, l'Assemblée nationale a adopté.

Vu la décision du Conseil constitutionnel n°2017-750 DC du 23 mars 2017, le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

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 pluri-partites 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'État 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.

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2017- 750 DC du 23 mars 2017.]

Article 2

Après le même article L. 225-102-3, il est inséré un article L. 225-102-5 ainsi rédigé :

« Art. 225-102-5. – Dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, le manquement aux obligations définies à l'article L. 225-102-4 du présent code engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à

réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter.

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2017- 750 DC du 23 mars 2017.]

« L'action en responsabilité est introduite devant la juridiction compétente par toute personne justifiant d'un intérêt à agir à cette fin.

« La juridiction peut ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision ou d'un extrait de celle-ci, selon les modalités qu'elle précise. Les frais sont supportés par la personne condamnée.

« La juridiction peut ordonner l'exécution de sa décision sous astreinte. »

Article 3

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2017- 750 DC du 23 mars 2017.]

Article 4

Les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce s'appliquent à compter du rapport mentionné à l'article L. 225-102 du même code portant sur le premier exercice ouvert après la publication de la présente loi. Par dérogation au premier alinéa du présent article, pour l'exercice au cours duquel la présente loi a été publiée, le I de l'article L. 225-102-4 dudit code s'applique, à l'exception du compte rendu prévu à son avant-dernier alinéa.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État. Fait à Paris, le 27 mars 2017.

Par le Président de la République,

François Hollande

Le Premier ministre, Bernard Cazeneuve

Le garde des sceaux, ministre de la Justice, Jean-Jacques Urvoas

Le ministre de l'Économie et des Finances, Michel Sapin

(1) Travaux préparatoires: loi n°2017-399

Assemblée nationale:

Proposition de loi n°2578

Rapport de M. Dominique Potier, au nom de la commission des lois, n°2628

Avis de Mme Annick Le Loch, au nom de la commission des affaires économiques, n°2625

Avis de M. Serge Bardy, au nom de la commission du développement durable, n°2627

Discussion et adoption le 30 mars 2015 (TA n°501)

Sénat:

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n°376 (2014-2015)

Rapport de M. Christophe-André Frassa, au nom de la commission des lois, n°74 (2015-2016)

Résultat des travaux de la commission n°75 (2015-2016)

Discussion les 20 octobre et 18 novembre et rejet le 18 novembre 2015 (TA n°40, 2015-2016)

Assemblée nationale:

Proposition de loi, rejetée par le Sénat, n°3239

Rapport de M. Dominique Potier, au nom de la commission des lois, n°3582

Discussion et adoption le 23 mars 2016 (TA n°708)

Sénat:

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n°496 (2015-2016)

Rapport de M. Christophe-André Frassa, au nom de la commission des lois, n°10 (2016-2017)

Texte de la commission n°11 (2016-2017)

Discussion et adoption le 13 octobre 2016 (TA n°1, 2016-2017)

Assemblée nationale:

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n°4133

Rapport de M. Dominique Potier, au nom de la commission mixte paritaire, n°4184

Sénat:

Rapport de M. Christophe-André Frassa, au nom de la commission mixte paritaire, n°99 (2016-2017)

Résultat des travaux de la commission n°100 (2016-2017)

Assemblée nationale:

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n°4133

Rapport de M. Dominique Potier, au nom de la commission des lois, n°4242

Discussion et adoption le 29 novembre 2016 (TA n°843)

Sénat:

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, n°159 (2016-2017)

Rapport de M. Christophe-André Frassa, au nom de la commission des lois, n°289 (2016-2017)

Résultat des travaux de la commission n°290 (2016-2017)

Discussion et rejet le 1^{er} février 2017 (TA n°74, 2016-2017)

Assemblée nationale:

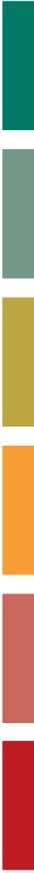
Proposition de loi, rejetée par le Sénat en nouvelle lecture, n°4447

Discussion et adoption, en lecture définitive, le 21 février 2017 (TA n°924)

Conseil constitutionnel:

Décision n°2017-750 DC du 23 mars 2017 publiée au Journal officiel de ce jour.







Confédération Générale du Travail **FORCE OUVRIERE**

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél. 01 40 52 82 00

contact@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr