



La mise en œuvre de la nouvelle loi sur le devoir de vigilance des multinationales.

Par un communiqué de presse commun, des organisations syndicales (CGT – CFDT) et associatives françaises ont salué le 23 mars dernier l'adoption de la loi sur le devoir de vigilance¹ permettant de contraindre les multinationales à veiller au respect des droits humains et de l'environnement dans les filières. Cette loi est un premier pas historique dans l'instauration d'une certaine forme de responsabilité des firmes multinationales. La France devient donc le premier pays dans le monde à adopter une telle réglementation.

Alors que cette avancée législative a été saluée par de nombreuses organisations syndicales et associatives notamment réunies dans le forum français et citoyen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)², le patronat français³ a considéré qu'il s'agissait d'un « handicap supplémentaire de notre économie ».

Cette loi française constitue un premier pas dans un processus général de prévention de drame tel que celui du Rana Plaza au Bangladesh. Il devrait faire école, notamment pour faire évoluer la législation européenne. Par ailleurs, plusieurs initiatives convergentes ont été prises ou sont en cours au plan international pour la prévention des risques sociaux et environnementaux au sein des chaînes d'approvisionnement :

- Au plan européen, la directive d'octobre 2014 sur le reporting extra-financier, notamment sur les questions environnementales et sociales mises en œuvre tout au long de la chaîne d'approvisionnement et la résolution du Parlement européen d'avril 2015 demandent de légiférer sur le devoir de vigilance,
- Les conclusions du G7 sous présidence allemande de juin 2015,
- La discussion générale de 2016 de la Conférence internationale du travail de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement,
- Les négociations pour un traité international des Nations unies contraignant pour les entreprises transnationales...

Contenu de la loi : le plan de vigilance

¹<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&dateTexte=&categorieLien=id>

²<http://www.cgt.fr/Le-Conseil-Constitutionnel-valide-44332.html>

³MEDEF et l'AFEP

Les entreprises concernées sont celles qui emploient depuis deux ans plus de 5 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales et dont le siège est en France, et 10 000 salariés avec les filiales mondiales. Si c'est un aspect positif que les filiales soient prises en compte dans l'évaluation de la taille de l'entreprise, le seuil limite malheureusement le nombre d'entreprises concernées à un peu plus de deux cents entreprises, ce qui est loin de couvrir l'ensemble des multinationales d'origine française⁴.

Elles devront établir un **plan de vigilance** qui précise les modalités et les moyens par lesquels ces multinationales vont devoir veiller au respect des droits humains et de l'environnement.

Ce que contient le plan de vigilance :

- 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.

Ce plan concerne **l'ensemble des filiales**⁵ mais aussi des **sous-traitants**⁶ de la maison mère, qui entretiennent avec elles une « **relation commerciale établie** »⁷, autrement dit, pour la première fois, c'est l'ensemble de la filière qui est concernée.

L'élaboration du plan de vigilance

« Le plan a pour vocation d'être élaboré en association avec **les parties prenantes**⁸ de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale ».

⁴ Pour ne citer que quelques-unes de ces firmes : Total, Axa, BNP Paribas, Société Générale, Groupe Carrefour, Crédit Agricole, EDF, ENGIE, PSA, Auchan, BPCE, Finatis, Bouygues, Sanofi etc.

⁵ **Filiales** : En droit commercial, une société filiale est une entreprise dont 50 % du capital a été formé par des apports réalisés par une autre société dite société mère qui en assure généralement la direction, l'administration et le contrôle par l'intermédiaire d'une ou de plusieurs personnes, administrateurs ou gérants qu'elle a désignés. Lorsque le capital d'une société est composé d'apports dont la valeur est supérieure à 10 % mais inférieure à 50 %, on se trouve en présence d'une simple participation. Il convient de noter qu'une société filiale peut être commune à deux ou à plusieurs sociétés qui se partagent les 50 % du capital dont il a été question ci-dessus. Les conseils d'administration et les conseils de surveillance de ces sociétés ont souvent la même composition.

⁶ **Sous-traitants** : La **sous-traitance** est un contrat par lequel une entreprise demande à une autre entreprise de réaliser une partie de sa production ou des entreprises auxquelles sont agréées certaines parties de travail. Le sous-traitant est différent du simple fournisseur car il fabrique un produit conçu par le commanditaire ou, souvent, en commun avec lui. Le produit est fabriqué par le sous-traitant pour le compte exclusif du commanditaire et ne porte pas son nom. La loi distingue le sous-traitant régulier du sous-traitant ponctuel.

⁷ **Une relation commerciale dite « établie »** est qualifiée lorsqu'elle fait preuve d'une certaine durée, lorsque les relations ont été suivies et régulières (cela peut par exemple prendre la forme d'une progression continue du chiffre d'affaires) et, selon sa vocation, à perdurer. Une relation ponctuelle ne constitue pas une relation établie (CA Versailles, 18 sept. 2008 : CEPC, rapp. 2008-2009, Annexe 11, p. 119).

Si la définition de « parties prenantes » est relativement imprécise, nous considérons qu'elle inclut :

- les organisations syndicales de la société donneuse d'ordres ou société mère seront associées à des concertations sur le plan de vigilance ;
- les organisations syndicales des filiales et des sous-traitants ;
- les ONG présentes sur les territoires de l'activité de l'entreprise ;
- les clients de l'entreprise ;
- l'environnement qui entoure l'activité de l'entreprise de sa maison mère aux sous-traitants (populations, territoires etc.).

La notion de parties prenantes, plus large que les seuls partenaires sociaux, met en lumière le fait qu'interviennent à divers titres auprès des entreprises ou dans leur environnement une diversité d'acteurs, en particulier les ONG dont l'action est souvent complémentaire de celle des organisations syndicales. Néanmoins, les organisations syndicales implantées au cœur des entreprises et représentant les travailleurs jouent un rôle clé en matière de prévention des risques, comme le droit l'alerte en cas de possibilité d'atteinte à la santé des travailleurs ou en cas de violation des droits du travail. Le plan de vigilance pouvant être considéré comme un plan de prévention des risques, les organisations syndicales sont donc centrales dans le dispositif introduit par la loi française. Cela conduit naturellement à ce que la responsabilité sociale des entreprises devienne à l'avenir un sujet de négociation collective comme les salaires ou la santé et la sécurité.

Nous considérons qu'à l'avenir, les plans de vigilance devront donc être négociés avec les organisations syndicales avec les syndicats du siège mais aussi avec les syndicats des sous-traitants et des fournisseurs ; et lorsque ces fournisseurs sont disséminés dans plusieurs pays en faisant intervenir les fédérations syndicales des secteurs concernés comme IndutriAll ou ITF.

Les organisations qui sont confrontés, ou appartiennent, à des entreprises dont le donneur d'ordres est français peuvent prendre toute leur place dans la discussion et l'élaboration des plans de vigilance. À l'échelle internationale, cette collaboration peut se faire :

- dans le cadre des instances de représentation du personnel comme les comités d'entreprises,
- à l'échelle d'un territoire dans un cadre multipartite (ONG, collectif d'habitants, syndicats etc.)

Les outils pour faire respecter le plan de vigilance

Les mécanismes juridiques :

- **Le respect du plan de vigilance :** en cas de non-respect, il est possible de saisir le juge pour mettre en demeure l'entreprise de respecter son plan de vigilance. Si celle-ci est infructueuse et dans un délai de 3

⁸ Définition de parties prenantes (Novethic) : connues en anglais sous le nom de **stakeholders**, les parties prenantes de l'entreprise regroupent l'ensemble de ceux qui participent à sa vie économique (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires), de ceux qui observent l'entreprise (syndicats, ONG) et de ceux qu'elle influence plus ou moins directement (société civile, collectivité locale). Les parties prenantes sont toutes les personnes, autres que les actionnaires, ayant un intérêt dans les activités de l'entreprise.

Plusieurs théories de *management* définissent les parties prenantes comme suit : « Dans une corporation, les parties prenantes sont des individus et des groupements qui contribuent, volontairement ou non, à la capacité de créer de la valeur et de l'activité et qui en sont ses bénéficiaires potentiels et/ou en assument les risques ».

mois, le juge pourra, sous astreinte, contraindre l'entreprise à adopter les moyens nécessaires pour le respect de son plan de vigilance.

- **En cas de carence de ce plan ou de manquements dans sa mise en œuvre**, le juge pourra être saisi par « toute personne ayant intérêt à agir », ce même pour des dommages qui sont survenus à l'étranger, et exiger des dommages et intérêts réparateurs au préjudice subi.

Les organisations syndicales françaises, de manière la plus unitaire possible, ayant intérêt à agir pour autrui, pourront donc engager des actions en justice pour obliger les multinationales à respecter les engagements pris.

NB : il s'agit donc d'une obligation de moyens imposée à l'entreprise et sa responsabilité ne sera engagée qu'en cas de non-respect du plan de vigilance qu'elle s'est elle-même fixée.

Les outils politiques :

- Le plan de vigilance constitue une négociation importante entre les directions d'entreprise et les parties prenantes, que nous accompagnerons de campagnes syndicales appuyées sur du « *naming* » et du « *shaming* » pour obtenir des engagements les plus contraignants possibles et les faire respecter.
- Le plan de vigilance sera présenté annuellement dans le cadre du rapport extra-financier. Les instances représentatives du personnel françaises et internationales (comité d'entreprise européen) seront donc une étape importante dans notre démarche syndicale.

Contacts France :

- CGT : Marthe CORPET, conseillère confédérale, m.corpet@cgt.fr
- CFDT : Frédérique LELLOUCHE, secrétaire confédérale, flellouche@cfdt.fr
- UNSA : Emilie TRIGO, secrétaire nationale, emilie.trigo@unsa.org
- FO : Andrée THOMAS, secrétaire confédérale athomas@force-ouvriere.fr / Marjorie ALEXANDRE, assistante confédérale, malexandre@force-ouvriere.fr
- CFE-CGC : Anne-Catherine CUDENNEC, déléguée confédérale, annecatherine.cudennec@cfecgc.fr
- CFTC : Geoffroy DE VIENNE, conseiller du Président, geoffroy.devienne@sfr.fr
- FSU : Julien RIVOIRE, julienrivoire93@gmail.com
- SUD : Stéphane ENJALRAN, secrétaire national senjalran@solidaires.org

Genève, le 14/06/2017