

Avis sur le Plan d'action d'application des Principes directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises

Avis de la Plateforme RSE

sur le Plan d'action d'application
des Principes directeurs des Nations unies
pour les droits de l'homme
et les entreprises

Secrétariat permanent

Camille PHE – France Stratégie

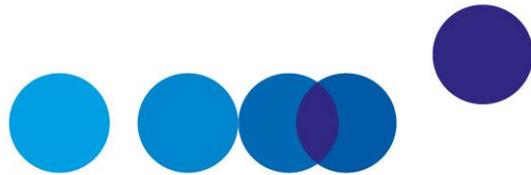
Corapporteurs

Sandra COSSART – SHERPA

Brigitte DUMONT – ANDRH

Référente Etat

Marine de CARNE – Ministère des Affaires étrangères



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
---------------------------	----------

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES POUR LES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES	11
---	-----------

I – OBLIGATION DE PROTEGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT A L'ETAT	17
--	-----------

CADRE INTERNATIONAL	18
----------------------------------	-----------

1 L'Organisation des Nations unies	18
2 L'Organisation internationale du travail	20
3 L'Organisation de commerce et de développement économique.....	21
4 L'ISO	21
5 La Francophonie	22

CADRE EUROPEEN	22
-----------------------------	-----------

6 L'Union européenne	22
7 Le Conseil de l'Europe	23

CADRE NATIONAL	24
-----------------------------	-----------

8 La protection des droits de l'homme et de l'environnement : une reconnaissance constitutionnelle.....	24
9 Le renforcement de la législation.....	24
10 Le Plan d'action « Administration exemplaire »	26
11 Le rôle des agences d'aide à l'export.....	27
12 La Plateforme nationale d'action globale pour la responsabilité sociétale des entreprises.....	27
13 Le rôle des agences publiques.....	31
14 Le renforcement de l'information et de l'analyse des risques.....	36

15	Les accords de commerce et d'investissement.....	37
----	--	----

II – RESPONSABILITE INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME..... 43

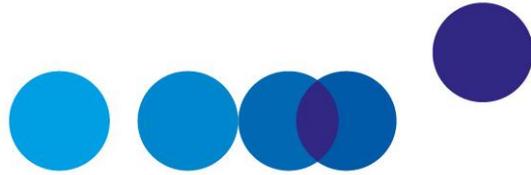
1	L'élaboration de chartes.....	45
2	La formation et l'information au sein des entreprises.....	46
3	L'analyse des risques et l'évaluation des impacts.....	47
4	La promotion des accords-cadres internationaux.....	50
5	Le rôle des représentants du personnel.....	51
6	Le reporting.....	53
7	Les secteurs et les droits de l'homme.....	54

III – ACCES A DES VOIES DE RECOURS 57

1	Mécanismes judiciaires.....	59
	<i>Au niveau international</i>	59
1.1	<i>Le protocole relatif à la convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930</i>	59
	<i>Au niveau européen</i>	60
1.2	<i>La Cour européenne des droits de l'homme</i>	60
	<i>Au niveau national</i>	60
1.3	<i>Les responsabilités civile et pénale</i>	60
1.4	<i>Les procédures</i>	61
1.5	<i>Le déni de justice</i>	64
1.6	<i>Le droit d'alerte</i>	65
2	Mécanismes extra-judiciaires.....	67
	<i>Au niveau international</i>	67
2.1	<i>Le Point de contact national de l'OCDE</i>	67
2.2	<i>Mécanismes de contrôle de l'Organisation internationale du travail</i>	69
2.3	<i>Le protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels</i>	70
	<i>Au niveau européen</i>	71
2.4	<i>La Charte sociale européenne</i>	71
	<i>Au niveau national</i>	72
2.5	<i>Le Défenseur des droits</i>	72
2.6	<i>La mise en place de mécanismes de réclamation au sein des entreprises</i>	73

Annexe 1 - COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL 79

Annexe 2 - BIBLIOGRAPHIE..... 81



INTRODUCTION

Les droits de l'homme font partie des principes fondamentaux de la République française. La promotion des plus hauts standards de protection en la matière constitue un objectif fondamental de son action nationale, européenne et internationale.

C'est à ce titre que la France adhère aux Principes directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises, adoptés par consensus par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011 et s'applique à les mettre en œuvre, notamment à travers une politique de responsabilité sociétale des entreprises dont elle est à l'avant-garde.

Ces Principes constituent une feuille de route à vocation universelle pour permettre de concrétiser les normes visant à responsabiliser les entreprises au regard des droits de l'homme. Avec leur adoption unanime, une étape majeure a été franchie afin de traduire la prise de conscience que la mondialisation implique une responsabilité de l'ensemble des acteurs, non seulement publics mais aussi privés, qui doivent prendre en charge la planète et la société dans laquelle et de laquelle ils vivent, pour faire en sorte que le développement humain soit vraiment durable. L'actualité internationale ne fait que confirmer chaque jour la nécessité d'assurer le respect d'une responsabilisation de tous les acteurs, notamment depuis le drame du Rana Plaza qui doit entraîner un *aggiornamento* de l'action internationale de maîtrise de la mondialisation.

Dès janvier 2013, la France avait transmis à la Commission européenne un document préparatoire au Plan national français de développement de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dans lequel elle avait présenté le respect des droits de l'homme comme composante de son action en faveur de la promotion et du développement de la RSE aux niveaux européen et international. Compte tenu de l'importance qu'il accorde à cette dimension, le gouvernement français a sollicité formellement, le 21 février 2013, l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) afin de préparer son Plan d'action d'application des Principes directeurs des Nations unies (PDNU).

Cet avis, adopté par l'Assemblée plénière de la CNCDH du 24 octobre 2013, a présenté un éventail très riche de recommandations en vue d'une mise en œuvre à un

niveau élevé des Principes directeurs¹. La CNCDH a proposé des pistes d'action sur le pilier 1 : Obligation de l'État de protéger les droits de l'homme lorsque des tiers, notamment des entreprises, y portent atteinte, et le pilier 3 : le droit des victimes à un recours effectif.

Ces recommandations sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.cncdh.fr/fr/publications/entreprises-et-droits-de-lhomme> et sont reprises, pour certaines d'entre elles, dans le cadre du Plan d'action, en corrélation avec les Principes auxquels elles s'appliquent. D'autres recommandations de la CNCDH sont devenues obsolètes du fait de mesures prises entre temps par les différents acteurs concernés ou du fait de l'évolution de l'état de l'art en la matière.

Les propositions ont été examinées attentivement dans le cadre d'un groupe de travail interministériel (ministère des Affaires étrangères et du Développement international, ministère de l'Économie, ministère des Finances, ministère du Travail, ministère de la Justice, ministère de l'Écologie) animé par l'ambassadrice chargée de la Responsabilité sociale des entreprises. Ce groupe a distingué les recommandations qui lui semblaient avoir d'ores et déjà largement été mises en œuvre par le Gouvernement et qui, ce faisant, pourraient être renforcées, celles qui pouvaient faire l'objet de propositions d'actions complémentaires et enfin celles qui méritaient un examen ou une application dans un cadre plus pertinent, s'appuyant sur cet exercice pour alimenter à la fois l'état des lieux du sujet et les propositions d'actions à en déduire.

Parallèlement, la Plateforme nationale pour la RSE, créée à la demande des organisations représentatives des employeurs, des salariés et de la société civile, est installée par le Premier ministre en juin 2013 en tant qu'instance de dialogue et de concertation associant les différents acteurs de la société française (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...) et les représentants des pouvoirs publics (administrations centrales, parlementaires, collectivités territoriales...) a engagé des travaux en la matière. Les premières recommandations qui en sont issues structurent également le Plan d'action français et ont nourri ses propositions.

Le document produit par le groupe de travail interministériel, fondé sur les orientations de la CNCDH et de la Plateforme ainsi que sur les auditions préalables menées dans le cadre des travaux antérieurs de la Plateforme avec les principales parties prenantes, a ensuite été soumis à l'examen de la Plateforme, au sein de laquelle la CNCDH est elle-même représentée.

Sans ignorer la complexité normative qui entoure la RSE (au-delà de l'opposition entre *hard* et *soft law*, une gradation peut être identifiée à l'intérieur même de cette dernière²) et malgré l'évolution des standards internationaux en la matière, qui acquièrent de la force normative³ notamment lorsqu'ils irradient plusieurs espaces normatifs (ONU, OCDE, OIT, SFI, UE, Conseil de l'Europe), contribuant ainsi à un processus de

(1) Le MEDEF précise qu'il n'était pas présent à l'assemblée plénière de la CNCDH du 24 octobre 2013 au cours de laquelle l'avis a été adopté ; qu'en conséquence, ses amendements n'ont pas pu être intégrés.

(2) La *soft law* pouvant se traduire, selon Mireille Delmas-Marty, par un droit mou car facultatif, flou car imprécis et doux car dépourvu de sanctions. La distinction entre droit souple et droit dur n'implique cependant pas de les considérer comme deux ensembles séparés, le Conseil d'État constate l'existence d'une normativité graduée montrant qu'il existe un continuum entre droit souple et droit dur. (Voir Conseil d'État (2013), *Le droit souple*, Paris, La documentation française).

(3) Voir C. Thibierge (dir.) (2008), *La force normative. Naissance d'un concept*, Paris, LGDJ.

« densification normative »¹, le choix pris dans ce Plan national est celui d'une distinction, lorsque cela est possible et pertinent, entre instruments contraignants et non contraignants (en insistant ici sur l'origine du texte – régulation ou autorégulation – et sur l'existence d'une sanction à la non-observation de l'instrument), mais également entre mécanismes de contrôle juridictionnels (contrôle par un juge national ou international) et extra-juridictionnels.

Au-delà de ce travail de recommandation de la Plateforme nationale RSE à l'attention du Gouvernement concernant l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan national d'actions prioritaires pour le développement de la RSE – mission originelle de la Plateforme RSE confirmée par la [Lettre de mission du Premier ministre du 21 décembre 2015](#), cette dernière affirme par ailleurs que « *cette réflexion devra utilement s'articuler avec le Plan national d'action pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, dont [la] Plateforme a également été saisie pour consultation. Ces travaux auront pour objectif de recueillir un consensus sur les actions que la France s'engagera à mettre en œuvre* ». Ce double exercice de recommandation de la Plateforme RSE vise en définitive à mettre le Gouvernement en mesure d'élaborer et de transmettre ces plans à la Commission européenne dans les meilleurs délais. La Plateforme invite à ce titre le Gouvernement à s'assurer de la cohérence entre les deux Plans et à rechercher une communication commune et concomitante.

Le document ci-après est donc le fruit d'un travail et d'un débat approfondis avec l'ensemble des parties prenantes.

Il reprend la trilogie des « Principes Ruggie », en présentant pour chacun des trois piliers les principes eux-mêmes, les recommandations émises par la CNCDH et par la Plateforme, puis l'action déjà menée en France et enfin les recommandations pour renforcer cette application, assorties en tant que de besoin d'un échéancier et d'un mécanisme de suivi.



Le Plan national d'action d'application des Principes directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises joint est une révision d'un document initialement écrit et transmis à la Plateforme nationale RSE par le Gouvernement à l'été 2015. Il a fait l'objet d'ajouts et de modifications, fruits de la concertation de l'ensemble des groupes d'acteurs et experts de la RSE représentés à la Plateforme nationale RSE. L'essentiel du document Plan national d'action revu par la Plateforme (joint) fait l'objet d'un **consensus des parties prenantes de la Plateforme RSE**. Les éléments qui n'ont pas fait l'objet de consensus au sein du groupe de travail apparaissent clairement dans des encadrés « propositions non consensuelles d'actions ». Si cet avis de la Plateforme RSE a fait l'objet d'un travail de concertation et de recherche du consensus, quelques recommandations ont pu être apportées au débat sans qu'un accord unanime soit obtenu. Pourtant, il est apparu essentiel aux membres de la Plateforme que ces propositions puissent être portées à l'attention du Gouvernement.

(1) Voir Thibierge C. (dir.) (2014), *La densification normative. Description d'un processus*, Paris, Mare & Martin.

Le principal dissensus qui a traversé l'ensemble des réunions du groupe de travail pose la question des modalités de l'encadrement des entreprises multinationales : volontaires ou contraignantes.

Dans le contexte actuel de mondialisation et de montée en puissance d'acteurs privés transnationaux, la solution pour protéger les droits de l'homme, offrir un meilleur accès à la justice et une indemnisation aux victimes de violations des droits de l'homme réside-t-elle dans une mise en œuvre de démarches volontaires des acteurs privés et/ou dans la création de cadres législatifs qui obligent à respecter ces droits et sanctionnent leurs violations ?

Pour le pôle société civile et le pôle syndical :

- instaurer un régime de responsabilité civile (et éventuellement pénale) et créer une obligation de vigilance pour les sociétés mères et donneuses d'ordre françaises lorsque, dans le cadre de leurs activités, de celles de leurs filiales ou sous-traitants, des violations des droits de l'homme sont commises en France ou à l'étranger. Ce régime devrait prévoir un renversement de la charge de la preuve qui pèserait sur les entreprises afin de permettre aux victimes de remonter la chaîne de responsabilité ;
- l'État doit respecter et mettre en œuvre ses engagements internationaux en termes d'encadrement des acteurs privés transnationaux qui œuvrent sur son territoire et en dehors de ses frontières (application des obligations extraterritoriales qui découlent du PIDESC entre autres) ;
- atténuer le principe de l'autonomie de la personnalité juridique et envisager de reconnaître juridiquement le groupe de société en droit français lorsque des violations de droits de l'homme surviennent ;
- l'État français doit rechercher une application harmonisée des règles au niveau européen, voire international, mais, s'il n'y parvient pas, il doit au minimum appliquer et faire appliquer les PDNUs aux entreprises dans son périmètre et aux produits arrivant sur son marché ;
- les entreprises ne peuvent faire de la compétitivité en ne respectant pas les droits de l'homme au motif que d'autres le font et que la compétitivité pourrait en être dégradée. Mais pour favoriser les comportements vertueux et dans un principe européen de concurrence loyale et non faussée, le marché français (et si possible européen) ne doit être accessible que si les biens et services vendus ont été produits en respectant les PDNUs.

Pour le pôle économique :

- les entreprises reconnaissent la responsabilité qui peut être la leur par les dommages qu'elles peuvent occasionner par leurs activités. Toutefois, elles considèrent que les initiatives volontaires et le partage de bonnes pratiques sont des voies à privilégier même si une intervention de l'État ou de la loi peut être nécessaire et justifiée sur certains points spécifiques, dans le cadre du respect des principes généraux du droit français ;
- par ailleurs, il est souhaitable que l'État cherche à promouvoir des initiatives et des règles homogènes à l'échelle européenne et internationale ;

- les entreprises ne sont pas opposées par principe aux cadres contraignants, leur opposition porte sur des modalités d'encadrement dont la mise en œuvre s'avèrerait purement punitive.

Pour le pôle chercheurs et développeurs :

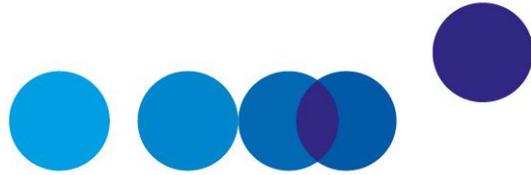
La protection effective des droits de l'homme implique souvent une juridicisation de la responsabilité sociétale des entreprises. Un tel processus s'enrichit également des bonnes pratiques volontaires et bénéficie d'interactions entre autorégulation, corégulation et régulation, ainsi qu'entre *soft* et *hard law*. À ce sujet, la proposition du Plan national semble globalement équilibrée puisqu'elle met en exergue l'encadrement juridique existant et celui encore à adopter, mais également la marge de manœuvre nécessaire aux entreprises pour une adaptation du respect des normes relatives aux droits de l'homme dans leurs activités et pour une mise en œuvre d'initiatives responsables, voire leur incitation.

Les changements majeurs apportés au document original soumis par le Gouvernement

- Les inserts des principes directeurs des Nations unies ont été déplacés du corps du texte vers le début du document (après l'introduction). Cela permet une plus grande lisibilité du document (en évitant de trouver dans le corps du texte les principes, les états des lieux et les propositions d'actions). Ils n'ont pas été supprimés du projet (comme dans les huit plans nationaux existants en UE), l'engagement français implique de les inscrire pleinement dans son Plan d'action, marquant son engagement à les faire connaître et les faire appliquer.
- Pour l'ensemble des encarts « actions » : elles ont été réparties entre « actions en cours » et « actions à mettre en œuvre ».
- Si à ce jour aucune organisation n'a réalisé le suivi ou encore l'évaluation des recommandations de la CNCDH (ce qu'elle recommande dans son avis de 2013 et les mesures qui ont été prises ou non pour y répondre), le projet du Gouvernement s'appuyait toutefois sur ces recommandations. La Plateforme a considéré nécessaire que les recommandations de la CNCDH soient maintenues partout où elles apparaissent comme encore pertinentes, voire non réalisées. Elles font, par ailleurs, l'objet d'une plus grande intégration dans le corps du texte et notamment dans les passages « diagnostic » ou « contexte »¹.
- Dans la mesure du possible, la Plateforme a indiqué les actions ou mesures qui relèvent de dispositifs judiciaires ou extra-judiciaires (terminologie PD OCDE), ce qui relève du contraignant (législatif) et ce qui relève du volontaire (*soft law*).
- La définition des ressources à allouer à la mise en œuvre du Plan n'a pas été traitée dans le présent document. Il faudra donc que le Gouvernement définisse les moyens à allouer pour ce qui relève de l'action de l'État. Quand cela est possible le ministère de tutelle serait à préciser. La Plateforme insiste sur l'importance de cette précision dont dépendra l'efficacité réelle du plan.
- De plus, le Plan doit intégrer des mécanismes d'évaluation, de suivi et de contrôle/sanctions des activités des acteurs en cas de non-respect.

(1) Le MEDEF précise qu'il n'était pas présent à l'assemblée plénière de la CNCDH du 24 octobre 2013 au cours de laquelle l'avis a été adopté ; qu'en conséquence, ses amendements n'ont pas pu être intégrés.

L'élaboration du présent Plan national d'application des Principes directeurs des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises a donné lieu à douze réunions du groupe de travail concerné (entre novembre 2015 et juin 2016).



PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES POUR LES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES

Principe 1

Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes et, lorsqu'elles se produisent, d'enquêter à leur sujet, d'en punir les auteurs, et de les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires.

Principe 2

Les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités.

Principe 3

Pour remplir leur obligation de protéger, les États sont tenus :

- a) d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, ou qui ont cet effet, et, périodiquement, d'évaluer la validité de ces lois et d'en combler les éventuelles lacunes ;*
- b) de faire en sorte que les autres lois et politiques régissant la création et l'exploitation courante des entreprises, comme le droit des sociétés, n'entravent pas mais favorisent le respect des droits de l'homme par ces entités ;*
- c) de fournir des orientations effectives aux entreprises sur la manière de respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités ;*
- d) d'inciter les entreprises à faire connaître la façon dont elles gèrent les incidences de leur activité sur les droits de l'homme, et de les y contraindre, le cas échéant.*

Principe 4

Les États devraient prendre des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics tels que des organismes de crédit à l'exportation et des organismes officiels d'assurance ou de garantie des investissements, y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Principe 5

Les États devraient exercer un contrôle adéquat afin de satisfaire à leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme lorsqu'ils s'assurent par contrat auprès d'entreprises de services qui peuvent avoir une incidence sur l'exercice des droits de l'homme, ou s'ils légifèrent en la matière.

Principe 6

Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales.

Principe 7

Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes :

- a) établir des relations avec les entreprises aussitôt que possible pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'homme que présentent leurs activités et relations commerciales, et à en atténuer les effets ;*
- b) fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels ;*
- c) refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation ;*
- d) veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'homme.*

Principe 8

Les États devraient veiller à ce que les ministères, les organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et les observent lorsqu'ils

remplissent leurs mandats respectifs, notamment en fournissant à ces entités les informations, la formation et le soutien voulus.

Principe 9

Les États devraient maintenir une marge d'action nationale suffisante pour satisfaire à leurs obligations en matière de droits de l'homme lorsqu'ils poursuivent des objectifs politiques à caractère commercial avec d'autres États ou des entreprises, par exemple par le biais de traités ou de contrats d'investissement.

Principe 10

Les États, lorsqu'ils agissent en qualité de membres d'institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial, devraient :

- a) s'efforcer de garantir que ces institutions ne restreignent pas les capacités de leurs États membres à remplir leur obligation de protéger les droits de l'homme ni n'empêchent les entreprises de respecter ces droits ;*
- b) encourager ces institutions, dans le cadre de leurs mandats et de leurs capacités respectifs, à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et, le cas échéant, à aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes des droits de l'homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation ;*
- c) s'inspirer des Principes directeurs pour promouvoir une compréhension commune des problèmes et faciliter la coopération internationale pour traiter la problématique des entreprises et des droits de l'homme.*

Principe 11

Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

Principe 12

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail.

Principe 13

La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- a) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;*

- b) *qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.*

Principe 14

La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

Principe 15

Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :

- a) *l'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme ;*
- b) *une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ;*
- c) *ces procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.*

Principe 16

Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

- a) *est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;*
- b) *est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;*
- c) *énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme ;*
- d) *est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ;*
- e) *est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.*

Principe 17

Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- a) devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ;*
- b) sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ;*
- c) devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.*

Principe 25

Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que, lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.

Principe 26

Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.

Principe 27

Les États devraient fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires efficaces et appropriés, en plus des mécanismes judiciaires, dans le cadre d'un système étatique complet de réparation des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises.

Principe 28

Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises.

Principe 29

Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés.

Principe 30

Les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.

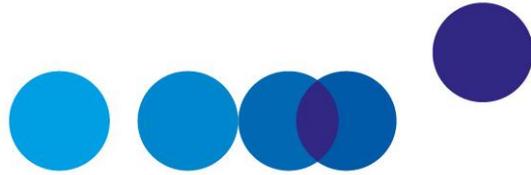
Principe 31

Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :

- a) légitimes : ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation ;*
- b) accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;*
- c) prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;*
- d) équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;*
- e) transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;*
- f) compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus ;*
- g) une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures ;*

Les mécanismes de niveau opérationnel devraient également être :

- h) fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.*



I – OBLIGATION DE PROTEGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT A L'ETAT

La France contribue au renforcement des droits de l'homme et des normes sociales et environnementales à tous les niveaux : international, européen, national, avec une protection tant au niveau constitutionnel que législatif et réglementaire.

Au niveau international, la France adhère à tous les instruments établissant le cadre du respect des droits de l'homme par les entreprises, dans toutes les enceintes compétentes (ONU, OIT, OCDE, UE, Conseil de l'Europe, ISO...).

Sur le plan diplomatique, la France a nommé dès 2008 un ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises.

*« Les défis du développement durable se situant de plus en plus haut dans l'agenda international, la responsabilité sociale des entreprises (RSE), définie comme la **façon dont les entreprises intègrent les objectifs de développement durable dans leurs pratiques en veillant à la maîtrise de leurs impacts sur la société tout en étant à l'écoute des attentes de celle-ci**, fait l'objet de négociations dans un grand nombre d'enceintes.*

Ces négociations portent sur des sujets multiples (environnement, mais aussi social, sociétal, droits de l'homme, corruption, relations aux fournisseurs, prix de transfert et fiscalité). Elles se situent dans des espaces institutionnels très divers, certains intergouvernementaux (Nations unies, OCDE, OIT, Union européenne, Sociétés financières internationales), d'autres privés (Organisation internationale de normalisation, Global Reporting Initiative) et d'autres mixtes (Pacte mondial et Principes de l'investissement responsable sous l'égide du secrétaire général des Nations unies, Initiative pour la Transparence des industries extractives, Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, Principes de Kimberley, etc.).

Il s'y négocie des cadres dits souples (de « soft law ») qui déterminent néanmoins certaines des conditions du développement durable de notre planète, en cherchant à guider l'activité des entreprises, en particulier celles, multinationales, qui ne relèvent pas de la seule législation d'un État. Car il est de plus en plus reconnu que les

entreprises ont besoin, pour assurer leur part dans la conversion du modèle économique actuel en un modèle soutenable, d'être encadrées par des dispositifs publics évolutifs qui simultanément stimulent leur compétitivité. »

CADRE INTERNATIONAL

1 L'Organisation des Nations unies

La liste des instruments auxquels la France est partie prenante en matière de droits de l'homme est consultable sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU :

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=62&Lang=EN

Parmi ces instruments onusiens, ceux auxquels les standards internationaux en matière de RSE font le plus souvent appel sont ceux réunis dans ce qu'il est convenu d'appeler « Charte des droits de l'homme » : Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), Pacte international pour les droits civils et politiques (PIDCP), Pacte international pour les droits économiques, sociaux et économiques (PIDESC). De cette charte ressort que les États ont l'obligation de protéger les droits de l'homme dans leur indivisibilité (note : Déclaration de Vienne de 1993), sur leur territoire mais aussi à l'étranger.

La Cour Internationale de Justice, dans son *avis consultatif du 9 juillet 2014 sur les conséquences juridiques de l'édification d'un mur dans le territoire palestinien occupé* précise notamment que le PIDESC est applicable aux actes d'un État agissant dans l'exercice de sa compétence en dehors de son propre territoire :

« Après avoir examiné les dispositions des deux pactes internationaux, à la lumière des travaux préparatoires pertinents et de la position prise par Israël dans ses rapports au Comité des droits de l'homme et au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, la Cour conclut que ces instruments sont applicables aux actes d'un État agissant dans l'exercice de sa compétence en dehors de son propre territoire. »

L'article 2 du PIDESC, relatif à la coopération internationale entre les États pour mettre en œuvre les principes garantis par le Pacte, décrit la nature des obligations juridiques découlant de ce pacte et la façon dont les États parties devraient aborder l'application des droits fondamentaux.

Dans son observation générale de 1990 sur la nature des obligations des États parties, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (Comité DESC) des Nations unies insiste sur le fait que les États parties doivent engager toutes les ressources disponibles, tant par leur propre action que par la coopération internationale, pour garantir une pleine effectivité des droits dans le monde. Il précise ensuite que « la coopération pour le développement et partant, pour l'exercice des droits ESC est une obligation qui incombe aux États ». Il en découle que les États parties ont l'obligation de s'engager à œuvrer pour la protection et le respect des droits ESC dans le monde entier.

S'appuyant sur ces observations, des experts, dont d'anciens membres du Comité DESC, ont élaboré les Principes de Limbourg de 1987 qui précisent que des mesures législatives, à elles seules, ne suffisent pas : les gouvernements doivent adopter des mesures administratives, judiciaires, politiques, économiques, sociales et éducatives s'ils veulent garantir les droits reconnus par le PIDESC. Les directives de Maastricht, auxquelles le Haut Commissariat aux droits de l'homme fait expressément référence dans son *Manuel sur les DESC destiné aux INDH*, rappellent également que :

« 32. Les États parties prendront des mesures au niveau international pour contribuer et coopérer à la réalisation des droits reconnus dans le Pacte.

33. La coopération et l'assistance internationales seront fondées sur la souveraineté et l'égalité des États, et auront pour but d'assurer la réalisation des droits reconnus par le Pacte ».

Enfin, pour l'étude des rapports des États parties, la pratique du Comité DESC, qu'on retrouve dans ses observations générales, obéit à une grille de lecture en distinguant les **trois catégories d'obligations (respecter, protéger et mettre en œuvre)**. **Pour ces trois obligations établies dans le PIDESC, l'État est responsable des conséquences internationales de ses actes.**

Par exemple, dans l'observation générale n° 22 du CODESC sur le droit à la santé sexuelle et reproductive, le comité mentionne ainsi l'obligation extraterritoriale des États :

« 60. Furthermore, States also have an extraterritorial obligation¹ to ensure that transnational corporations, such as pharmaceutical companies operating globally, do not violate the right to sexual and reproductive health of people in other countries, for example through non-consensual testing of contraceptives or medical experiments. »

La France est l'un des pays les plus engagés dans le **Pacte mondial (Global Compact) des Nations unies**, avec plus de 900 entreprises françaises aujourd'hui adhérentes au Pacte mondial. Cette large initiative mondiale d'engagement volontaire en matière de responsabilité sociétale a connu un véritable engouement de la part des entreprises françaises et ce, avant même l'adoption des PDNU en 2011.

Bien qu'ayant voté contre, la France est aujourd'hui le seul pays de l'Union européenne à avoir fait part de son intention d'assister, en tant qu'observateur, aux travaux du « groupe intergouvernemental des Nations unies chargé de **l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant** sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme », établi en juin 2014 par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies. Elle a participé à ce titre à la première réunion en juillet 2015 afin de faire valoir les critères posés par l'Union européenne. L'Union européenne a en effet conditionné sa participation à un certain nombre de paramètres, nécessaires à la crédibilité du processus.

Lors du Sommet sur le développement durable du 25 septembre 2015, les Nations unies ont adopté l'Agenda 2030, un ensemble de 17 [objectifs de développement durable](#) (ODD). Les ODD engagent tous les États membres à l'ONU, dont la France. Il s'agit d'objectifs mondiaux visant à mettre fin à la pauvreté, à lutter contre les inégalités

(1) Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Right (articles 9 et 12).

et l'injustice ainsi qu'à faire face au changement climatique. Ce programme se base sur la poursuite des 8 [objectifs du millénaire pour le développement](#) (OMD).

Il y a clairement une forte incitation à ce que les entreprises prennent des mesures s'attachant à contribuer à l'atteinte de ces 17 objectifs, et à en rendre compte à travers leurs rapports de gestion.

Par ailleurs, la France assure la **présidence du « Groupe des amis du paragraphe 47 de la déclaration de Rio + 20 »**, qui vise à promouvoir le rapportage développement durable, y compris dans la mise en œuvre des objectifs du développement durable devant permettre de mieux prendre en compte le respect par les acteurs économiques des normes sociales, environnementales, de bonne gouvernance et de droits de l'homme.

Enfin, elle a accueilli en décembre 2015 la **COP 21** de la Convention des Nations unies pour la lutte contre le changement climatique, au terme de laquelle un accord a été conclu visant à confirmer l'objectif de lutter contre le réchauffement climatique et de maintenir le seuil d'augmentation de la température terrestre en dessous de 2°C.

Outre l'importance de ces négociations entre États, cette conférence mondiale a été l'occasion pour le secteur privé de manifester sa volonté de participer à cette lutte fondamentale pour l'avenir de la planète. Les engagements pris sur les enjeux globaux climatiques seront suivis avec vigilance notamment à travers le rapportage sur leurs actions.

2 L'Organisation internationale du travail

S'agissant des normes fondamentales du travail, la France est le deuxième pays ayant ratifié le plus de Conventions de l'OIT, soit au total 127 Conventions, dont les 8 Conventions fondamentales et les 4 Conventions prioritaires de gouvernance. Elle établit régulièrement des rapports d'application des Conventions de l'OIT soumis au contrôle de la Commission d'experts pour l'application des normes et des recommandations de l'Organisation dont les observations et recommandations sont prises en compte et intégrées pour faire évoluer la réglementation et les pratiques nationales. La France est particulièrement attachée à ce que l'OIT, à la source des normes internationales du travail, soit en capacité de porter une référence normative commune à travers une unicité d'interprétation des conventions. Elle soutient activement le processus de ratification universelle des 8 conventions fondamentales de l'OIT. Elle appuie également depuis plusieurs années la nécessité de renforcer le système de supervision des normes.

Membre particulièrement active de l'Organisation dont elle est un des membres permanents du Conseil d'administration, elle adhère et assure la promotion des droits de l'homme, notamment dans le cadre de la définition de l'agenda pour le développement post-2015, de l'Agenda pour le travail décent. Elle souscrit pleinement à la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et met en œuvre l'accord quadriennal de coopération France-BIT, y compris en contribuant à la déclinaison d'un volet RSE et en contribuant au programme Better Work.

3 L'Organisation de commerce et de développement économique

La France adhère par ailleurs aux **Principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales, qui ont été révisés en 2011 pour inclure les **Principes directeurs des Nations unies**.

Le **Point de contact national** (PCN) de l'OCDE – cf. *infra*, partie IV, 2.1 – est une instance de médiation avec un objectif de conciliation qui promeut et veille à l'application de ces principes. S'il ne dispose pas de moyens contraignants (notamment juridiques), le PCN français est l'un des plus actifs des 46 PCN existants et est particulièrement impliqué dans la promotion des Principes directeurs de l'OCDE : publication du rapport du PCN sur les suites à donner au drame du Rana Plaza¹, organisation sous la présidence de la France et des Pays-Bas de la session ministérielle qui s'est tenue en juin 2014 et à nouveau en juin 2015 à l'occasion du Forum de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises.

OECD Watch, coalition d'organisations non gouvernementales, a publié un rapport faisant un bilan des quinze ans d'existence des points de contact nationaux sur les saisines effectuées par les ONG (qui représentent 50 % des plaintes). Il met en lumière la nécessité de renforcer les mécanismes et les moyens des PCN afin d'améliorer leur efficacité et de permettre une véritable remédiation aux victimes constatées.

La France finance par ailleurs le **guide de l'OCDE** pour le respect des Principes directeurs en Birmanie. Elle finance également des actions de soutien à la mise en œuvre du guide de l'OCDE sur les minerais responsables.

4 L'ISO

La France a activement participé aux travaux de l'organisation internationale de normalisation ayant mené à l'adoption de la norme **ISO 26000** sur la responsabilité sociétale des organisations. Cette norme ISO 26000 permet une compréhension commune du champ de la responsabilité sociétale, même si elle n'est pas certifiable. Parmi les sept thématiques² de l'ISO 26000, l'une est consacrée spécifiquement aux droits de l'homme.

La notion de sphère d'influence, présente dans l'ISO 26 000 (article 2.9), est définie comme suit : « *un domaine, des relations politiques, contractuelles ou économiques à travers lesquelles une entreprise peut influencer les décisions ou les activités d'autres entreprises ou de personnes individuelles* ». Elle désigne l'aire d'exercice d'un pouvoir entendu comme la capacité pour une entreprise d'orienter les conduites et l'activité d'autres, sans remettre en cause leur autonomie juridique.

(1) Point de contact national français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, [Rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement](#), décembre 2013.

(2) Les sept thématiques de l'ISO 26000 sont les suivantes : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local.

Enfin, la norme définit le devoir de vigilance comme une « *démarche globale, proactive d'identification, visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels et potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets ou activités* ».

Par ailleurs, la France assure désormais – *via* l'Association française de normalisation (Afnor) – le pilotage des travaux d'élaboration d'une **norme volontaire internationale ISO sur les achats publics durables**, qui a vocation à définir un socle minimal de référence contribuant à lutter contre les pratiques de dumping social et environnemental.

5 La Francophonie

À Québec en octobre 2008, lors de leur XII^e Sommet, les États et gouvernements francophones se sont solennellement engagés à « *promouvoir la responsabilité sociale/sociétale et environnementale de l'entreprise, notamment en encourageant les entreprises des pays membres de la Francophonie à adhérer aux instruments, normes et principes internationaux pertinents ainsi qu'en favorisant leur harmonisation* ».

Ainsi, la France promeut la responsabilité sociale et environnementale des entreprises qui a été insérée dans la déclaration finale du Sommet de 2008 et à nouveau lors du dernier Sommet de 2014. L'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) pourrait être encouragée à coopérer avec les commissions nationales consultatives des droits de l'homme sur ces questions.

CADRE EUROPEEN

6 L'Union européenne

La France s'est particulièrement mobilisée en faveur de la prise en compte de ces questions dans l'agenda européen et a permis l'adoption de la directive européenne sur le *reporting* extra-financier contraignant que la France a activement soutenu tout au long des négociations¹. Elle a également soutenu l'inclusion de normes sociales, environnementales et de gouvernance dans les accords commerciaux et d'investissement (cf. *infra*), et le soutien par exemple à la proposition de règlement européen sur la traçabilité des minerais dans les zones de conflit². Elle soutient un projet de règlement ambitieux pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

La France pourrait jouer un rôle pilote dans l'adoption d'un cadre commun européen sur un devoir de vigilance. À ce propos, une initiative parlementaire « carton vert » est

(1) Voir la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, JO L 330 du 15.11.2014.

(2) Parlement européen (2015), « Les minéraux de conflits. La proposition de règlement européen », *Briefing*, février.

en cours afin de pousser les différents parlements européens à mettre la question du devoir de vigilance dans l'agenda législatif communautaire.

Par ailleurs, en ce qui concerne le sujet de l'érosion fiscale, il est à noter que la directive ACCIS qui permettrait une assiette commune consolidée pour l'impôt sur les sociétés est en discussion au sein de l'Union européenne. Celle-ci pousse vers une transparence accrue en matière de partage de la valeur et de la fiscalité, ainsi que des moyens supplémentaires pour les États afin de protéger les droits de l'homme, notamment pour les plus vulnérables.

7 Le Conseil de l'Europe

La France a soutenu l'adoption d'une résolution Droits de l'homme et entreprises adoptée en 2010. Le Comité des ministres a chargé, au début de l'année 2013, le Comité directeur des droits de l'homme, d'élaborer avant la fin de 2015 une déclaration politique soutenant les Principes directeurs des Nations unies, ainsi qu'un instrument non contraignant, pouvant inclure un guide de bonnes pratiques, répondant aux lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs au niveau européen. La déclaration politique visant à soutenir les Principes directeurs des Nations unies a été adoptée en avril 2014. La France participe aux travaux sur l'instrument non contraignant qui sont actuellement en cours. Cet instrument soutient et approfondit les principes directeurs mais reste cependant un outil de droit souple. En effet, un projet de recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur « les droits de l'homme et les entreprises » a été adopté par le Comité directeur des droits de l'homme (CDDH), lors de sa dernière réunion plénière en décembre 2015¹. Ce texte – [la Recommandation CM/Rec\(2016\)3 sur les droits de l'homme et les entreprises](#) – a été adopté par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 2 mars 2016.

En l'état, elle indique que :

« II. L'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme

13. Les États membres devraient :

- appliquer les mesures nécessaires pour exiger le respect des droits de l'homme par toutes les entreprises exerçant des activités sur le territoire de leur juridiction ;

- appliquer les mesures nécessaires pour exiger, le cas échéant, le respect des droits de l'homme par toutes les entreprises domiciliées dans leur juridiction dans l'ensemble de leurs opérations à l'étranger ;

[...]

20. Les États membres devraient appliquer les mesures nécessaires pour encourager et, le cas échéant, exiger que :

- les entreprises domiciliées dans leur juridiction montrent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités. »

(1) Voir le projet de recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux États membres :

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH%282015%29R84%20Addendum%20II_FR.pdf

Voir également l'exposé des motifs : Rapport CDDH (2015) R84 du 14 janvier 2016 : http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH%282015%29R84_FR.pdf

CADRE NATIONAL

8 La protection des droits de l'homme et de l'environnement : une reconnaissance constitutionnelle

Outre les traités internationaux qui bénéficient d'une force supérieure, un certain nombre de ces principes ont été garantis au **niveau constitutionnel**, à travers la déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui figure en préambule et la Charte de l'environnement adoptée en 2004.

Celle-ci reconnaît un certain nombre de droits, dont le droit de chacun de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé (article 1^{er}), l'obligation des politiques publiques de promouvoir un développement durable et de concilier la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social (article 6), le droit de toute personne d'accéder aux informations relatives à l'environnement et de participer à l'élaboration des décisions publiques ayant une incidence sur l'environnement (article 7), ainsi que les principes de précaution et de prévention en matière environnementale.

Cette reconnaissance constitutionnelle justifie un certain nombre de normes qui s'imposent aux produits ouverts à la consommation, mais ce dispositif peut être remis en cause du fait des accords de libre-échange.

9 Le renforcement de la législation

Les récentes politiques publiques ont conduit la France à se doter de nouvelles dispositions législatives en faveur de la RSE.

- La France dispose depuis une dizaine d'années d'une législation imposant à l'ensemble de ses grandes entreprises de publier des informations détaillées sur leurs politiques en matière de RSE. La **loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE) de 2001** a obligé les sociétés cotées à publier dans leur rapport de gestion certaines informations à caractère social et environnemental. La **loi du 12 juillet 2010, dite « Grenelle II »**, a renforcé substantiellement la transparence dans deux directions :
 - l'article 224 de la loi prévoit une mention dans le rapport annuel des sociétés de gestion des modalités de prise en compte dans leur politique d'investissement des critères environnementaux, sociaux, et de gouvernance ;
 - l'article 225 de la loi, complété par le décret du 24 avril 2012, a accru sensiblement le nombre d'informations exigées des entreprises, étendu le champ de l'obligation de transparence aux sociétés non cotées dépassant

certaines seuils (notamment le seuil de 500 salariés)¹ et en imposant une vérification des informations publiées par un organisme tiers indépendant (OTI).

- La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015, par ses articles 70 IV° et 173 IV°, a ajouté aux obligations de *reporting* des entreprises la notion d'économie circulaire, et étendu le *reporting* relatif à l'impact sur le changement climatique. Un décret d'application doit être adopté début 2016 pour préciser ces obligations.

La France a par ailleurs joué un rôle moteur dans le développement des obligations de transparence des entreprises au niveau européen. Elle a été le principal soutien au projet de directive sur l'obligation de *reporting* non financier, publiée le 22 octobre 2014, et qui exige des grandes sociétés cotées européennes qu'elles publient un rapport sur leurs politiques en matière sociale, environnementale, de droits de l'homme et de lutte contre la corruption. La transposition de cette directive en droit interne, qui doit aboutir avant la fin 2016, viendra renforcer le dispositif de *reporting* relatif aux informations extra-financières des entreprises.

- **En matière de développement**, la loi d'orientation et de programmation, adoptée le 7 juillet 2014, pose le principe selon lequel « *la politique de développement et de solidarité internationale prend en compte l'exigence de la responsabilité sociale et environnementale des acteurs publics et privés* ». « *La France promeut cette exigence auprès des pays partenaires et autres bailleurs de fonds.* » « *Elle encourage les sociétés ayant leur siège sur son territoire et implantées à l'étranger à mettre en œuvre les Principes directeurs énoncés par l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme de l'Organisation des Nations unies.* » « *Les entreprises mettent en place des procédures de gestion des risques visant à identifier, à prévenir ou à atténuer les dommages sociaux, sanitaires et environnementaux et les atteintes aux droits de l'homme susceptibles de résulter de leurs activités dans les pays partenaires.* »
- **La loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale** adoptée dans le cadre de la transposition de la Directive européenne sur le détachement des travailleurs qui vise à lutter contre le travail illégal et les fraudes au détachement de travailleurs. Elle instaure non seulement une obligation de vigilance, mais également (et au-delà de la directive elle-même) une responsabilité solidaire en cas de recours à des travailleurs détachés (elle précise la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants).
- **La loi relative à l'Économie sociale et solidaire (ESS)**, adoptée le 21 juillet 2014, pose pour la première fois une définition du périmètre de l'Économie sociale et solidaire. La notion d'entreprise de l'ESS regroupe dorénavant les acteurs historiques de l'économie sociale – à savoir les associations, les mutuelles, les coopératives et les fondations –, mais aussi de nouvelles formes d'entrepreneuriat social : les sociétés commerciales qui poursuivent un objectif d'utilité sociale et qui font le choix de s'appliquer à elles-mêmes les principes de l'économie sociale et solidaire. Le périmètre ainsi défini représente 10 % du PIB et plus de 2,3 millions de salariés. Après le drame du Rana Plaza, la France souhaite donner la possibilité

(1) Les entreprises cotées ainsi que les entreprises non cotées de plus de 500 salariés et 100 millions de chiffre d'affaires net (à l'exclusion des SAS, SARL, SNC, SCI et GIE) sont soumises à l'obligation de publication d'informations extra-financières.

aux consommateurs de vérifier auprès des distributeurs, des fabricants et des producteurs les conditions dans lesquelles sont fabriqués les produits qu'ils commercialisent en France. Ainsi, l'article 93 de la loi ESS, qui évoque la transparence sur les conditions sociales de fabrication d'un produit, est entré en vigueur le 1^{er} août 2014.

Pour flécher davantage d'achats publics en direction des entreprises socialement responsables, dont beaucoup appartiennent à l'Économie sociale et solidaire, et mieux utiliser les clauses sociales des marchés publics, l'article 13 de la loi ESS détermine le montant du seuil annuel d'achats publics au-delà duquel le pouvoir adjudicateur doit adopter un schéma de promotion des achats socialement responsables. Cet article est entré en vigueur le 1^{er} février 2015 (décret du 28 janvier 2015).

→ **L'article 11 de la loi ESS** envisage la rénovation de l'agrément solidaire devenu agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » pour labelliser les entreprises les plus exigeantes socialement afin d'attirer des financeurs privés qui souhaitent donner un sens à leurs investissements, notamment *via* la part solidaire de l'épargne salariale. Il est entré en vigueur au 1^{er} trimestre 2015 après décret du Conseil d'État.

10 Le Plan d'action « Administration exemplaire »

Le 17 février 2015, le Premier Ministre a adressé aux ministres une instruction relative au Plan d'action interministériel « Administration exemplaire » pour l'environnement 2015-2020, sur la base duquel chaque ministère devra bâtir un « **Plan ministériel d'administration exemplaire** » (PMAE). Ces plans doivent déterminer les actions à mener d'ici 2020 en matière d'économies d'énergie, de mobilité durable, d'économies de ressources et de réduction des déchets, et de préservation de la biodiversité. Ils pourront aussi aborder les impacts sociaux et sociétaux dans le cadre d'une approche de responsabilité sociale et environnementale.

➤ La Politique d'achat public^{1, 2}

Les cahiers des clauses administratives générales (CCAG), documents qui fixent l'ensemble des aspects contractuels d'un marché (conditions d'exécution des prestations, de règlement, de vérification des prestations, de présentation des sous-traitants, délais, pénalités, conditions générales...), prévoient un article 6 « protection de la main d'œuvre et conditions de travail ». Il dispose que le titulaire du marché doit respecter les conditions de travail prévues par les lois et règlements du pays où la main-d'œuvre est employée et, par défaut, les huit conventions fondamentales de l'OIT lorsqu'elles n'ont pas été traduites dans les lois et règlements du pays concerné.

Par ailleurs, les dispositifs État exemplaire et Plan national d'action pour les achats publics durables (PNAPPD) ont pour vocation d'accompagner les services de l'État

(1) La CNCDH, dans son avis du 24 avril 2008, recommandait au Gouvernement de veiller à ce que la politique d'achat public de l'État et des collectivités territoriales, en France mais aussi au niveau européen et multilatéral, soit respectueuse des droits de l'homme.

(2) Pour plus d'informations, voir : Contribution de la Plateforme RSE pour le Plan national d'actions prioritaires pour le développement de la RSE, partie III.5.4 développer et promouvoir les achats responsables (publics-privés).

ainsi que les collectivités locales dans la mise en œuvre opérationnelle du cadre juridique du Code des marchés publics qui intègre déjà les principes et conventions internationales relatifs au respect des droits de l'homme. Ils incitent notamment à l'insertion de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics.

En pratique, les acheteurs de l'État, et ceux des institutions publiques dans les territoires, sont incités à l'introduction de ces clauses RSE dans leurs marchés par le biais d'objectifs chiffrés tant sur les clauses de progrès social que sur les clauses environnementales. Elles peuvent se traduire par des exigences particulières RSE dans le cahier des charges, par l'introduction de critères spécifiques dans la sélection des offres des fournisseurs, et/ou dans des clauses d'exécution en faveur du progrès social/environnemental et qui s'imposent au titulaire retenu. Le recensement (en nombre de marchés supérieurs à 90 K€ avec clause) est effectué par l'Observatoire économique de l'achat public (OEAP), lequel publie annuellement les résultats. La directive européenne 2014/24/UE, qui devra être transposée avant fin 2016, impose aux États membres et aux pouvoirs adjudicateurs (l'État, les autorités régionales ou locales, les organismes de droit public ou les associations formées par une ou plusieurs de ces autorités ou un ou plusieurs de ces organismes de droit public) d'exclure de tout marché tout opérateur économique qui aurait été condamné notamment pour fraude, corruption, traite et exploitation d'êtres humains (art. 57), de « prendre toutes les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail » (art. 18). Cette obligation s'étend aussi aux sous-traitants (art.71).

11 Le rôle des agences d'aide à l'export

En faisant figurer des éléments propres à la responsabilité sociétale des entreprises dans son [rapport relatif à la stratégie du commerce extérieur et la politique commerciale européenne](#) (décembre 2015)¹, la France indique clairement que la RSE constitue une préoccupation prise en compte dans ses politiques commerciales.

12 La Plateforme nationale d'action globale pour la responsabilité sociétale des entreprises

Dans une lettre adressée au Premier ministre le 24 juillet 2012, seize organisations représentatives des employeurs, des salariés et de la société civile ont souhaité la création auprès de lui d'une « Plateforme nationale de dialogue et de concertation [qui] associerait les différents acteurs de la société française ayant un intérêt pour la RSE (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...) et les représentants des pouvoirs publics (administrations centrales, parlementaires, collectivités territoriales...) ». Sa mission prioritaire serait de préparer la réponse à la demande de la Commission européenne que chaque État membre se dote d'un « plan ou liste d'actions prioritaires visant à promouvoir la RSE dans le contexte de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 ».

(1) FEKL M. (2015), *Rapport 2015 sur la stratégie du commerce extérieur de la France et la politique commerciale européenne*, décembre.

Le Premier ministre a répondu positivement à cette proposition lors de la première Conférence environnementale, le 16 septembre 2012, et a installé la Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises le 17 juin 2013, une fois créé le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, dont elle est un groupe de travail permanent. Placé auprès du Premier ministre, le Commissariat général garantit l'indépendance des travaux de la Plateforme¹.

La Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises est une instance de concertation multi-parties prenantes, composée de cinq pôles : le pôle des organisations issues du monde économique, le pôle des organisations syndicales de salariés, le pôle des chercheurs et des développeurs de la RSE, le pôle des institutions publiques et le pôle des organisations de la société civile.

Indépendamment du débat sur la création générale d'une responsabilité de la société mère par rapport à ses filiales, objet d'une proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, la CNCDH a proposé de mener une réflexion en vue de l'extension au plan civil à quelques autres sujets relevant de l'exception au principe d'autonomie juridique des entreprises, actuellement limitée à la question environnementale. Une large consultation d'experts juristes (dont la Cour de cassation) et des organisations patronales et de la société civile s'est largement faite dans le cadre de la Plateforme RSE et a permis de nourrir cette réflexion.

SERIE D' ACTIONS N° 1

Actions en cours

- La France participe aux travaux du « groupe intergouvernemental des Nations unies chargé de l'élaboration d'un instrument international contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme », sous réserve que les paramètres définis avec nos partenaires de l'Union européenne soient pris en compte afin de veiller à ce qu'il respecte bien le consensus et l'intégrité des PDNU (prochaine réunion à l'automne 2016). L'État et les collectivités locales s'engagent à promouvoir et respecter les PDNU dans l'ensemble de leurs activités, à la fois en tant que législateur, employeur et producteur.
- Renforcement de la dimension « droits de l'homme » dans le rapportage extra-financier à la faveur de la **directive européenne 2014/95/UE**.
- Poursuite des efforts du **Groupe des amis du paragraphe 47 de la Déclaration de Rio + 20** pour le renforcement du rapportage des entreprises en matière environnementale, sociale et de gouvernance dans les **Objectifs du développement durable adoptés le 25 septembre 2015**.
- La CNCDH recommandait que soit reconnue une obligation de vigilance à la charge de l'État du siège de l'entreprise et de ses principales

(1) Voir : <http://www.strategie.gouv.fr/travaux/plateforme-rse/presentation-de-plateforme>

implantations en tant que garant des obligations internationales de l'entreprise. Elle indiquait : « la responsabilité de l'État pourrait alors être engagée dès lors qu'il ne respecterait pas son obligation de vigilance vis-à-vis des entreprises ». À l'heure actuelle, une proposition de loi relative au devoir de vigilance est à l'examen par le législateur en vue de répondre en partie à cette recommandation de la CNCDH.

- L'État doit exiger des entreprises dans lesquelles il a une participation le respect des droits de l'homme et de l'environnement.
- Veiller à ce que les ambassades soient vigilantes sur le comportement des acteurs économiques français en termes de respect des droits de l'homme et de l'environnement, conformément aux Principes directeurs des Nations unies et à la brochure de sensibilisation à la RSE diffusée à tous les postes diplomatiques par le ministère des Affaires étrangères.
- Continuer à inciter les États à ratifier et appliquer les conventions, notamment fondamentales de l'OIT, en utilisant pleinement le système de supervision des normes.
- Respecter et faire respecter les PDNU et autres textes internationaux reconnus dans les guides de déploiement des marchés publics, dans les politiques d'achats publics et dans la formation des acheteurs.

Actions à mettre en œuvre

- Conformément à l'obligation de protéger prévue par le PIDESC, le gouvernement français et les entreprises doivent prendre en compte les impacts de toutes leurs actions sur les populations des territoires sur lesquels ils interviennent, en France et dans le monde.
- La France s'attache à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, pour la mise en œuvre du PIDESC.
- L'État s'engage à donner les moyens financiers et matériels aux services de l'État permettant le contrôle de l'application des PDNU.
- Mettre en œuvre les PDNU dans la lutte contre le changement climatique et suite aux engagements pris lors de la COP 21.
- Renforcer la prise en compte de la question du travail décent, de la sécurité au travail et des chaînes de valeur dans le cadre du G20 (2017) suite aux travaux du G7, ainsi que ceux de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue début juin 2016 et dont un des trois thèmes est « Chaînes d'approvisionnement et travail décent ».
- La France s'engage, sur la question des minerais issus de zones de conflit ou à haut risque, à faire tout ce qui est en son pouvoir pour négocier un règlement européen ambitieux. Celui-ci devra être conforme aux normes internationales existantes – principalement le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables.
- Renforcer les travaux de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, notamment dans le cadre des travaux sur la diligence raisonnable (textile, finance) et le 40^e anniversaire des Principes directeurs (juin 2016 et au-delà).

- Encourager la centralisation de ressources documentaires à destination des acteurs économiques, par exemple à travers une « Plateforme numérique entreprises et droits de l'homme » afin d'en faciliter l'accès.
- Œuvrer en faveur d'un renforcement de la coopération entre l'OMC et l'OIT afin de permettre une meilleure intégration des normes sociales internationales pour des procédés et des méthodes de production responsables (qui visent par exemple à lutter contre le travail des enfants et le travail forcé) dans un objectif de promouvoir un *level playing field* équitable tout en tenant compte des cadres et réglementations existants.

Concernant la directive européenne sur le secret des affaires, la Plateforme RSE :

- Demande au Gouvernement et au Parlement français d'être particulièrement vigilants à l'occasion de la transposition de la directive européenne sur le secret des affaires. Il s'agit de préserver le secret des affaires tout en assurant la nécessaire transparence des activités et des comportements des entreprises et la protection des lanceurs d'alerte agissant dans une optique d'intérêt général.

Propositions non consensuelles d'action

Le pôle société civile, le pôle des chercheurs et développeurs et le pôle syndical :

- ➔ *souhaitent voir inscrite dans la loi une obligation de vigilance en matière de respect des droits de l'homme à l'égard des entreprises, y compris en ce qui concerne leurs activités à l'étranger ;*
- ➔ *préconisent que la France s'engage à adopter une nouvelle législation française en matière de responsabilité afin qu'elle s'applique aux personnes morales et physiques agissant en France pour la prévention des dommages survenus du fait de leur influence à l'étranger. La loi applicable en matière de responsabilité est la loi de survenance du dommage (Rome II) sauf jeu de la clause d'exception ou présence d'une loi de police.*
- ➔ *recommandent de mener une réflexion en vue de l'extension au plan civil à de nouveaux sujets, de l'exception au principe d'autonomie juridique des entreprises, actuellement limitée à la question environnementale.*
- ➔ *souhaitent que la France œuvre en faveur d'une nouvelle interprétation de la notion de similarité des produits dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce afin de permettre un traitement différent de produits sur la base des « PMP non incorporés », c'est-à-dire des procédés et méthodes de production ne laissant aucune trace dans le produit final (comme par exemple le travail d'enfants ou le travail forcé).*

Le pôle des entreprises et du monde économique ainsi que le pôle syndical :

- ➔ *proposent d'identifier un référent « entreprises et droits de l'homme » et de clarifier son rôle ;*

→ et de mettre en place une assistance téléphonique pour aider les entreprises dans l'opérationnalisation de leur démarche relative aux droits de l'homme.

13 Le rôle des agences publiques

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommande à l'État « l'adoption de mesures visant à ce que le **groupe Coface** et ses clients mettent en place un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ». Elle soulignait que « les politiques et procédures en matière de diligence raisonnable de la Coface devraient être rendues publiques, ainsi que les projets garantis par elle » et qu'« il serait par ailleurs souhaitable que le processus d'information et d'évaluation des impacts sur les droits de l'homme des opérations garanties par la Coface relève également du ministère des Affaires étrangères et/ou du ministère de l'Économie et des Finances dont les services sont capables de fournir une analyse pour chaque pays en matière de respect des droits de l'homme, en s'appuyant notamment sur les « informations aux voyageurs » qu'ils produisent ». Enfin, elle indiquait que « le rapport annuel transmis par la France à la Commission européenne sur les activités de la Coface (en application du Règlement (UE) 1233/2011) devrait faire l'objet d'un débat à l'Assemblée nationale et/ou au Sénat et de consultations avec la société civile ».

La Plateforme RSE préconisait dans son rapport « Les implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur » (novembre 2014) de « renforcer les mesures de diligence raisonnable de l'AFD et de Coface, et les inviter à élaborer un mécanisme de traitement des plaintes vis-à-vis des bénéficiaires de leurs financements en cas de violation de droits fondamentaux ».

▪ Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur

Coface Garanties publiques, agissant pour le compte de l'État, applique d'ores et déjà de façon systématique les Recommandations du Conseil de l'OCDE sur des approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, ainsi que le devoir de diligence environnementale et sociale (Approches communes), négociés pour la dernière fois en 2012 dans le cadre du groupe crédit export de l'OCDE. Cette réglementation couvre toutes les transactions d'assurance-crédit de plus de deux ans de durée de crédit et requiert la mise en place d'une diligence raisonnable permettant de vérifier que chaque projet respecte à la fois la réglementation locale du projet et les standards internationaux de la Banque mondiale et de la Société financière internationale. Elle permet d'avoir des normes communes et strictes entre les pays de l'OCDE et va bien au-delà des procédures requises par les principes directeurs des Nations unies, puisqu'une diligence raisonnable détaillée des impacts des projets sur les droits de l'homme est requise par les Approches communes de l'OCDE. Celles-ci prévoient également la publication, sur une base trimestrielle, de la liste des projets ayant fait l'objet de prise en garantie de plus de 10 millions d'euros et la publication ex ante (un mois avant la transaction) sur les sites internet des agences de crédit des données sur les projets à fort impact. Des échanges avec la société civile sont régulièrement organisés à l'OCDE.

Une étude d'impact détaillée est ainsi requise par Coface Garanties publiques avant la prise en garantie des projets susceptibles d'avoir des conséquences fortes en matière

de RSE (pollution, déplacements de population, etc.) et particulièrement en matière de droits de l'homme. La commission des garanties, hébergée à Bercy et interministérielle, qui donne son feu vert au nom de l'État à la Coface pour délivrer un financement public, étudie également ces impératifs. Les études d'impact sont publiées sur le site internet de Coface Garanties publiques et des visites de sites industriels peuvent être demandées par l'organisme pendant une diligence raisonnable ou pendant toute la période de prise en garantie. Cette analyse renforcée conduit généralement à l'instauration de conditions suspensives particulières (covenants financiers) et de plans d'action détaillés afin de maîtriser les impacts sur les droits de l'homme tout au long de la période de crédit. Les Approches communes de l'OCDE ne sont applicables qu'aux transactions d'assurance-crédit de plus de deux ans.

Par ailleurs, les entreprises qui sollicitent Coface Garanties publiques reçoivent systématiquement une information sur les principes directeurs de l'OCDE. Dans leur demande d'assurance-crédit, les entreprises doivent reconnaître avoir pris connaissance des principes directeurs de l'OCDE.

Un groupe d'experts techniques des agences de crédit à l'exportation est mandaté par le groupe crédit export de l'OCDE pour travailler sur la mise en œuvre des Approches communes, notamment en matière de droits de l'homme.

SERIE D' ACTIONS N° 2

Actions en cours

- Coface Garanties publiques et le ministère de l'Économie et des Finances étudient actuellement la possibilité de mettre en place une application informatique permettant de passer en revue les transactions d'assurance-crédit de moins de deux ans de crédit, afin de mettre en évidence les transactions dans des secteurs d'activité ou des pays sensibles, ainsi que de recueillir automatiquement toutes les informations sur les transactions accessibles sur internet. Lorsqu'une transaction potentiellement sensible est signalée, une étude renforcée sera menée par l'un des spécialistes environnementaux et sociaux de Coface Garanties publiques. Cette procédure permettrait d'assurer une conformité avec les principes directeurs des Nations unies à travers une revue de toutes les opérations d'assurance-crédit permettant d'évaluer s'il existe un risque en matière de droits de l'homme.
- Maintenir les efforts de visibilité et d'accès aux informations relatives à la diligence raisonnable environnementale et sociale – dont les droits de l'homme – sur son site internet.

Propositions non consensuelles d'action

Le pôle société civile, le pôle des chercheurs développeurs et le pôle syndical :

- recommandent que des voies de recours soient prévues par Coface pour les victimes de projets financés par elle. Des sanctions, telles que la perte de garantie de la Coface, doivent être prévues en cas de violations ;
- considèrent que le rapport annuel de Coface transmis par la France à la Commission européenne sur ses activités (en application du Règlement (UE) 1233/2011) devrait faire l'objet de débats publics à l'Assemblée nationale et au Sénat ainsi que de consultations avec la société civile ;
- souhaitent que Coface conditionne l'attribution et le maintien de ses garanties publiques au respect des droits de l'homme par les entreprises qui bénéficient de son soutien.

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommande « que soit donné un rôle plus important aux représentants de la société civile et aux usagers **des services susceptibles de faire l'objet de partenariats-public-privé (PPP)** dans une dynamique de protection et de promotion des populations vulnérables. En effet, pour que les **PPP soient utiles au développement**, il est nécessaire que toutes les parties prenantes – État, représentants des communautés, usagers – soient informées et consultées aux différentes phases de leur élaboration ». Elle ajoutait, « par ailleurs, en application des Principes directeurs n° 4 et n° 6, l'État français devrait remplir, à travers son **réseau d'aide au développement (AFD, PROPARCO, ministère de l'Économie et des Finances, ADETEF)**, son obligation de protection en imposant des cahiers des charges incluant des études d'impact exhaustives en matière de droits de l'homme ».

▪ Agence française de développement

Pour mémoire, la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale adoptée le 7 juillet 2014 (article 8) dispose que « la politique de développement et de solidarité internationale prend en compte l'exigence de la responsabilité sociale et environnementale des acteurs publics et privés » et que « les entreprises mettent en place des procédures de gestion des risques visant à identifier, à prévenir ou à atténuer les dommages sociaux, sanitaires et environnementaux et les atteintes aux droits de l'homme susceptibles de résulter de leurs activités dans les pays partenaires ».

Il établit aussi que « le groupe Agence française de développement intègre la responsabilité sociétale dans son système de gouvernance et dans ses actions. Il prend des mesures destinées à évaluer et maîtriser les risques environnementaux et sociaux des opérations qu'il finance et à promouvoir la transparence financière, pays par pays, des entreprises qui y participent. Son rapport annuel mentionne la manière dont il prend en compte l'exigence de responsabilité sociétale¹ ».

(1) [Loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale \(1\) \(article 8\)](#)

Ainsi, le groupe Agence française de développement (AFD) prend en compte les droits de l'homme dans la sélection des projets qu'il finance et produit chaque année un rapport de responsabilité sociale des organisations (RSO) qui, conformément à la norme ISO 26000, inclut les droits de l'homme. Le groupe AFD dispose d'une liste d'exclusions qui proscrit notamment le financement de projets impliquant du travail forcé, du travail d'enfants, des atteintes graves à l'environnement, la destruction du patrimoine culturel, la diffusion de propos discriminatoires ou anti-démocratiques et les activités minières diamantifères réalisées hors du processus de Kimberley.

Des **diligences obligatoires** sont formalisées dans les conventions de financement signées avec les partenaires et bénéficiaires et mentionnent obligatoirement le respect des conventions fondamentales de l'OIT. Sur le plan social, sont considérés tous les risques qui relèvent essentiellement du respect des droits fondamentaux de la personne humaine, et qui sont visés par des normes, textes et conventions internationales reconnues.

Afin de renforcer cette politique, le groupe AFD a adopté un Plan d'action RSO 2014-2016, élaboré avec les parties prenantes, internes et externes. Ce Plan d'action prévoit en particulier d'accroître la transparence, par la consultation des parties concernées et la publication d'informations relatives aux projets financés, ainsi que les évaluations finales. D'autres informations sont disponibles sur demande, comme les études d'impact social et environnemental. L'AFD publie depuis 2015 les données d'activité sur les projets qu'elle finance en s'appuyant notamment sur le cadre de redevabilité de l'Initiative internationale sur la transparence de l'aide. Fin 2015, 43 % de l'activité de l'AFD et 76 % de l'activité souveraine ont fait l'objet d'une telle publication sur le site IATI. Par ailleurs, afin de donner plus de visibilité à ces informations et en faciliter l'accès aux parties prenantes, l'AFD a ouvert début 2016 un site d'*open data*¹.

Pour les projets présentant les risques sociaux et environnementaux les plus importants, la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes est demandée au maître d'ouvrage pour recevoir à tout moment les alertes, questions, préconisations et requêtes de toute partie intéressée. Parallèlement, l'AFD et Proparco définissent l'architecture et l'organisation de dispositifs spécifiques de gestion des plaintes et réclamations en matière environnementale et sociale. Ces dispositifs permettront à un tiers impacté par un projet, financé par l'AFD ou par Proparco, de déposer une plainte pour des raisons environnementales (pollution, destruction de ressources naturelles, etc.) et/ou sociales (droits de l'homme, accaparement des terres, déplacement forcé, etc.). Ces dispositifs seront effectifs en 2016.

Par ailleurs, l'AFD s'est engagée dans un processus de renforcement des exigences RSE de ses appels d'offres de travaux, afin de sélectionner et d'attribuer les marchés de travaux à des entreprises qualifiées et expérimentées dans la gestion de chantiers à fort impact environnemental et social. Le dispositif a été mis en œuvre dans 22 marchés de travaux (soit 50 % des marchés en exécution) et est envisagé dans 80 % des marchés à venir.

Pour le financement des opérations, l'AFD dispose d'un corpus de règles et procédures robustes pour évaluer les risques et impacts environnementaux et sociaux de chaque projet proposé à son financement. Des évolutions viennent d'être apportées à ces procédures pour renforcer leur portée avec désormais une référence explicite

(1) [Opendata.afd](http://opendata.afd.fr).

aux politiques de sauvegarde de la Banque mondiale (Proparco continuant d'appliquer, pour sa part, les standards de la SFI).

L'article 5 du chapitre III de la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale susmentionné et notamment la mise en place de mesures « destinées [...] à promouvoir la transparence financière, pays par pays, des entreprises qui y participent » n'est pour le moment pas appliqué. Il s'agit d'encourager les opérateurs financiers et les acteurs privés avec lesquels le groupe AFD, et notamment Proparco, s'engage à publier des informations concernant leur chiffre d'affaires, leurs bénéficiaires, leur nombre d'employés et les impôts payés dans chacun des pays où ils sont implantés. Cette mesure, appelée « reporting pays par pays », est d'ores et déjà obligatoire pour les banques européennes.

Enfin, l'accent mis par le gouvernement français sur la diplomatie économique et la diplomatie environnementale invite à renforcer les exigences sociétales et environnementales assumées par les entreprises françaises de façon qu'elles soient véritablement exemplaires.

SERIE D' ACTIONS N° 3

Actions en cours

- Pour l'instruction des projets dans les industries extractives, veiller à l'adhésion des bénéficiaires des financements à l'ITIE, sans exclure de fait des entreprises qui respecteraient (sans adhésion formelle du pays d'origine) les principes de l'ITIE.
- Contribuer à la mise en œuvre d'une protection sociale universelle et à la promotion d'initiatives en vue du développement de l'emploi décent (création d'emplois décents et développement des compétences, formation et transition vers des emplois durables), en cohérence avec le partenariat de l'AFD avec le Bureau international du travail et les axes du partenariat BIT-France qui a été signé.
- Mettre en place un dispositif de gestion des plaintes et réclamations en matière environnementale et sociale : effectivité en 2016.
- Renforcer les critères RSE et droits de l'homme dans les appels d'offres : l'objectif est de passer de 50 % des marchés en exécution (chiffres fin 2015) à 80 % des marchés à venir.
- Pour le financement des opérations, l'AFD et la Coface s'assurent du respect par les entreprises concernées des Principes directeurs de l'OCDE, en s'inspirant notamment des décisions des PCN.
- Conditionner le bénéfice d'une entreprise à un soutien de la Coface ou de l'AFD, ou, lorsqu'elle est publique ou lorsqu'elle reçoit un financement public, à un reporting extra-financier pour les entreprises soumises à l'obligation de reporting extra-financier. De plus, ces dernières doivent publier les mesures de vigilance mises en œuvre.
- Respecter la liste des territoires non coopératifs dans lesquels l'usage de véhicules financiers est proscrit par le groupe AFD.

- Réduire les inégalités femmes-hommes dans les opérations financées par l'AFD.
- Renforcer l'aspect « droits de l'homme » dans les clauses sociales.

14 Le renforcement de l'information et de l'analyse des risques

L'État doit faire preuve d'exemplarité et suivre la mise en œuvre des textes internationaux servant de cadre à la RSE, en particulier dans le domaine des droits de l'homme.

Pour cela, il mène des actions d'information et de formation sur la mise en œuvre des principaux textes internationaux relatifs à la RSE. De plus, l'éducation étant un vecteur indéniable de transmission de ces références, l'État s'attache à intégrer la RSE aux études supérieures et à la formation continue.

La France a notamment ratifié le 8 juillet 2002 la **convention d'Aarhus** sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement. L'objectif de cette convention est de permettre à toute personne d'être informée, de prendre part aux décisions et d'exercer des recours en matière d'environnement. Le préambule de cette convention indique notamment « qu'une protection adéquate de l'environnement est essentielle au bien-être de l'homme ainsi qu'à la jouissance des droits fondamentaux¹...»

Au-delà de la promotion et de la diffusion des normes RSE par les pouvoirs publics, une vigilance renforcée doit être exigée dans les secteurs les plus à risque et concernant les zones ou les produits les plus à risques.

SERIE D' ACTIONS N° 4

Actions en cours

- « Engager l'État dans un effort d'information, d'exemplarité et de suivi de la mise en œuvre des principaux textes internationaux servant de cadre à la RSE, en particulier dans le domaine des droits de l'homme :
 - ★ mener des actions d'information et de formation sur la mise en œuvre des principaux textes internationaux relatifs à la RSE ;
 - ★ intégrer la RSE aux études supérieures et à la formation continue ;
 - ★ s'assurer que les entreprises connaissent et respectent ces textes.
- Réaliser des analyses croisées risques-pays et risques sectoriels :
 - ★ mener une réflexion collective sur les analyses de risques ;

(1) [Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement \(Convention Aarhus\).](#)

- ★ envisager la création d'une base de données couplant les informations des ambassades et celles issues d'autres sources (milieux d'affaires, organisations internationales, syndicats, ONG, etc.). »

➤ Renforcement de la politique de formation et d'information de l'État :

- ★ élaborer et diffuser un document pédagogique synthétique comparant les principaux textes internationaux en mettant en œuvre des moyens adéquats, notamment sur les sites Internet des principales administrations concernées (2017) ;
- ★ continuer à diffuser la brochure d'information et à sensibiliser les ambassades ;
- ★ former, notamment le personnel de l'État et celui des collectivités locales, sur les responsabilités des entreprises vis-à-vis des droits de l'homme et de l'environnement (écoles de commerce, écoles d'ingénieur, magistrature...).

15 Les accords de commerce et d'investissement

Dans son avis de 2013, la CNCDH « rappelle l'impératif de **cohérence qui doit guider la politique extérieure de la France** et recommande, en application du Principe directeur n° 10, que le Gouvernement soutienne et promeuve, au sein des institutions multilatérales traitant de questions économiques, commerciales et financières, les instruments précités, y compris contraignants, visant à garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises ».

En faisant figurer des éléments propres à la responsabilité sociétale des entreprises dans son rapport relatif à la stratégie du commerce extérieur et à la politique commerciale européenne (décembre 2015), la France indique clairement que la RSE constitue une préoccupation prise en compte dans ses politiques commerciales.

Les dispositions prises par les États concernant l'accès à leur marché constituent un puissant levier pour protéger et soutenir les entreprises vertueuses en matière de respect des droits de l'homme.

Toutefois, dans son avis du 24 juin 2016¹ le Comité des droits économiques, sociaux et culturels « exprime sa préoccupation quant au manque d'attention apporté à l'impact sur les droits prévus par le Pacte dans les pays partenaires des accords commerciaux ou d'investissements bilatéraux et multilatéraux en cours de négociation ou conclus par l'État partie ou l'Union européenne.

Le Comité est en particulier préoccupé de ce que les mécanismes de règlement de différends entre investisseurs et États prévus dans plusieurs accords pourraient réduire la capacité de l'État de protéger et de réaliser certains droits consacrés par le Pacte {art. 2(1)} ».

(1) Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la France. Comité DESC E/C.12/FRA/CO/4.

En effet, la plupart des traités bilatéraux d'investissement et de plus en plus d'accords de commerce bilatéraux ou régionaux mettent en place des mécanismes de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE). Ce RDIE constitue une voie de recours devant un tribunal d'arbitrage pour un investisseur étranger lorsqu'il estime que l'État d'accueil ne respecte pas les dispositions du traité en question. Ce RDIE permet de faire condamner des États lorsqu'ils n'ont pas respecté leurs engagements (ex : discriminations sur le sexe, la religion, la nationalité). En 2014, plus de six cents plaintes dans le monde avaient été recensées, sans compter les litiges qui demeurent confidentiels.

L'Union européenne et les États-Unis négocient depuis 2013 un traité de libre-échange et d'investissement appelé TTIP ou TAFTA dans lequel une clause de RDIE est insérée.

Les questions de protection des droits des investisseurs et de traitement efficace des conflits liés à l'investissement devraient faire l'objet d'une réforme plus large visant la mise en place d'un système de droit international public.

Les accords commerciaux européens incluent la responsabilité sociale des entreprises et le respect des conventions internationales sur l'environnement et le droit du travail.

Les accords de libre-échange de l'Union européenne comportent un chapitre dit « développement durable » qui contient des dispositions relatives au droit du travail et à la protection de l'environnement. Il intègre par ailleurs des références à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ces dispositions reprennent en grande partie les principales conventions multilatérales existantes (ex. : conventions fondamentales de l'OIT dans le domaine du droit du travail ; accords multilatéraux environnementaux dans le domaine de l'environnement). Elles prévoient par ailleurs des mécanismes de coopération entre les parties pour avancer sur ces domaines. Enfin, les chapitres « développement durable » des ALE européens ainsi que les accords d'investissement contiennent deux importantes dispositions : l'une interdit aux parties de l'accord d'abaisser les réglementations sociales et environnementales dans le but de favoriser le commerce et d'attirer des investisseurs ; l'autre réaffirme le « droit à réguler » des États dans le domaine social et environnemental.

Les accords commerciaux européens contiennent depuis 2008 ces éléments qui sont désormais systématiquement intégrés dans les ALE en cours de négociation, y compris bien entendu le PTCl. Le degré d'engagement en matière de normes sociales et environnementales peut être adapté par la Commission européenne au niveau de développement du pays.

Par ailleurs, la France a engagé la révision de son modèle d'accord de protection des investissements et envisage dans ce cadre-là de renforcer significativement les dispositions sur la responsabilité sociale des entreprises et relatives à la capacité à réguler de l'État dans les domaines social, environnemental, sanitaire et culturel.

Le traitement de ces sujets dans les accords de libre-échange présente, d'un point de vue français, encore certaines faiblesses :

- d'une part, les normes sociales et environnementales et les clauses sur les droits de l'homme ne sont pas soumises au mécanisme de règlement des accords. En cas de non-respect de ces normes, c'est un mécanisme de consultations entre l'Union européenne et le pays tiers qui est sollicité, puis un comité d'experts qui se

met en place pour proposer des solutions. Les accords commerciaux européens ne prévoient en outre pas de sanctions, comme peuvent le faire les accords américains, certes portant sur une liste plus réduite d'engagements que celle de l'UE. Cette absence de sanction rend le dispositif peu contraignant ;

- d'autre part, les standards sociaux et environnementaux ainsi que les clauses de respect des droits de l'homme évoqués dans les accords commerciaux font l'objet d'une énumération des principales conventions internationales en matière de droit du travail, et de protection de l'environnement, sans que les principales organisations internationales (PNUE, OIT, etc.) ne soient associées aux négociations. En l'absence de tout mécanisme de suivi, à l'exception d'une réunion d'un comité consultatif une fois par an, c'est principalement la société civile (ONG, associations) qui exerce un rôle de lanceur d'alerte en cas de violation de ces réglementations, sans que cette faculté soit toutefois institutionnalisée.

Garantir les droits de l'homme et favoriser les pratiques vertueuses suppose que les coûts sociaux et environnementaux soient pris en compte dans le prix de revient. L'Union européenne condamne le dumping social et environnemental et la vente à perte. La France doit encourager, au sein des instances internationales auxquelles elle participe, la mise en place des moyens de garantir une concurrence loyale et non faussée.

La France a émis différentes propositions en 2013 visant à améliorer la prise en compte des normes sociales et environnementales dans les accords commerciaux européens, qui sont toujours d'actualité¹.

Ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

1. Mieux coopérer avec les organisations internationales intervenant dans le domaine du travail et de la protection de l'environnement (OIT, PNUE, etc.). Certaines de ces organisations, notamment onusiennes, mènent des projets de coopération avec des pays avec lesquels l'Union européenne est engagée dans la négociation d'accords commerciaux. Ces activités de coopération pourraient être orientées de telle sorte qu'elles concourent directement aux objectifs sociaux et environnementaux définis dans l'accord. Aucun progrès n'a été enregistré sur cette demande.
2. Mieux évaluer les chapitres « développement durable » grâce à des bilans d'impacts rigoureux. Ces bilans d'impact doivent donner un tableau clair de la situation des normes sociales et environnementales dans les pays avec lesquels l'Union européenne s'engage dans des négociations. La France a fait un important travail pour revoir le manuel européen qui sert à la rédaction de ces bilans d'impact. Des progrès pourraient en résulter dans ce domaine.
3. Donner plus de poids à la société civile dans le suivi de ce chapitre : la participation de la société civile (ONG, syndicats) pourrait être institutionnalisée dans les accords commerciaux européens, au-delà des forums annuels déjà prévus par la Commission européenne, pour créer des véritables « lanceurs d'alerte » dénonçant

(1) Propositions du ministère français du Commerce extérieur pour le renforcement des normes sociales et environnementales au niveau européen, remises à la Commission européenne en mars 2013.

les violations éventuelles des normes sociales et environnementales. Cette piste n'a pas été retenue par la Commission à ce stade.

4. Mieux appliquer les chapitres Développement durable actuels en cherchant à renforcer les mécanismes de mise en œuvre. En novembre 2015, la France a saisi la Commission européenne par un courrier du Secrétaire d'État au commerce extérieur à la commissaire européenne au commerce afin de demander de réfléchir à des modalités pour soumettre ce chapitre au règlement des différends de l'accord.

Mieux impliquer les entreprises en intégrant des éléments relatifs à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les chapitres « développement durable » de l'accord. Un court paragraphe est désormais inclus, mais il mériterait d'être renforcé en faisant référence notamment aux grands textes internationaux en la matière (OCDE notamment).

SERIE D' ACTIONS N° 5

Actions en cours

- L'État français s'engage à promouvoir les Principes directeurs des Nations unies dans ses relations d'échange avec les autres États et réaffirme son attachement à la hiérarchie des normes à l'occasion d'accords commerciaux d'investissement.
- Poursuivre une réflexion au niveau communautaire pour s'assurer que les nouveaux accords commerciaux ne soient pas en contradiction avec les obligations en matière de droits de l'homme, y compris les clauses concernant l'arbitrage commercial.
- S'engager à vérifier la compatibilité de tout accord ou traité d'investissements et du règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE) avec le Droit international des droits de l'homme (DIDH).

Actions à mettre en œuvre

- Poursuivre les propositions faites à la précédente Commission européenne (en mars 2013) pour renforcer les normes sociales et environnementales dans les accords de libre-échange et le suivi de leur application, en liaison avec les partenaires européens soutenant cette démarche.
- Défendre un nouveau modèle européen de chapitre Investissements dans l'ensemble des négociations commerciales de l'UE et transposer à terme cette approche dans les traités bilatéraux français afin de renforcer le droit à réguler des États et à réformer en profondeur les procédures de règlement des différends investisseurs-États.
- Veiller au suivi des recommandations formulées par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, dans son avis du 24 juin 2016.

- Conditionner tout accord de libre-échange à l'inclusion de clauses « droits de l'homme » et s'engager à promouvoir la réalisation d'études d'impacts ante et post accord, ainsi qu'à l'inscription des Principes directeurs des Nations unies comme prioritaires dans le droit.
- Contribuer au débat pour une véritable cour multilatérale permanente dédiée aux litiges d'investissement en veillant à respecter dans ce cadre les enjeux liés aux droits de l'homme économiques et sociaux.
- Favoriser les entreprises vertueuses en promouvant autant que possible l'accès au marché français et européen à des biens et services produits dans des conditions respectant les droits de l'homme.
- Les règles internationales (OMC et UE) condamnent le dumping, c'est-à-dire la vente à perte à l'export, dans la mesure où cette pratique cause un préjudice important au pays importateur, et autorisent l'application de droits anti-dumping afin de remédier à cette situation. Il serait intéressant de prendre en compte, dans le calcul des droits anti-dumping, le dumping lié au non-respect des droits de l'homme et de l'environnement.
- Contribuer au débat pour la reconnaissance dans l'Union européenne des outils permettant à une société mère de prendre des décisions – ou de faire prendre des décisions à ses filiales – qui s'inscrivent prioritairement dans une politique globale de groupe, surpassant les intérêts particuliers des entités prises individuellement pour autant que ces stratégies décisionnelles ne mettent pas en péril la survie de telle ou telle filiale.

Propositions non consensuelles d'action

Le pôle société civile, le pôle des chercheurs et développeurs et le pôle syndical :

- ➔ *souhaitent que la Cour multilatérale (voir supra) permette aux entreprises, citoyens, communautés locales, travailleurs et élus de faire valoir leurs droits quand ils ne sont pas reconnus par des juridictions nationales ;*
- ➔ *se prononcent en faveur d'une modification du règlement européen anti-dumping, afin que la valeur d'un produit importé prenne également en compte les coûts relatifs aux facteurs sociaux et environnementaux applicables dans les pays respectant les standards internationaux en matière de protection de l'environnement et des droits de l'homme. La France sur cette base doit faire valoir à l'UE et à l'OMC que le prix intérieur considéré en matière de dumping doit être calculé de la même manière que sur le marché où la vente se produit.*

En attendant que cette modification soit effective au niveau international, la France peut d'ores et déjà modifier son Code du commerce pour introduire cette notion de coûts sociaux et environnementaux dans sa définition du dumping.

Exemples de pratiques responsables étrangères

Suède :

- le ministre des Finances a initié et dirigé la publication d'un rapport sur les Principes directeurs de l'OCDE et des Nations unies, ayant pour objectif de faciliter aux entreprises publiques leur application de la politique de l'État.

Danemark :

- Le Portail sur les risques, de l'Institut danois pour les droits de l'homme (2010) vise à identifier et à gérer les risques liés aux droits de l'homme dans les pays où une entreprise est active ou entretient des liens avec des fournisseurs.
- Le GoCSR est une initiative similaire se concentrant uniquement sur le domaine du textile.

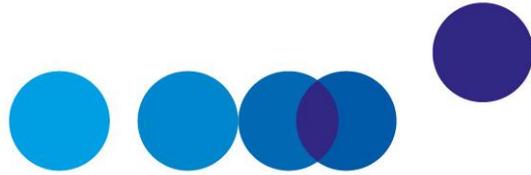
Pays-Bas : instrument analyse des risques : www.csrriskcheck.com

Royaume-Uni :

- Le *Business and Human Rights Toolkit*, qui est un guide d'orientations détaillé à l'intention des responsables officiels.
- Financement d'une plateforme en ligne fournissant des orientations et des informations sur les PDNU.
- Soutien à une initiative pour le classement Droits de l'homme.
<https://www.gov.uk/government/news/jo-swinson-pledges-support-for-a-new-ranking-of-companies-human-rights-performance>

Suisse :

- Le Conseil fédéral suisse a réalisé une modification importante de la législation sur les licences d'exportation afin de s'assurer que les technologies de surveillance qui pourraient être utilisées pour des violations des droits de l'homme ne soient pas exportées depuis la Suisse. À la suite de cet amendement législatif, les autorités suisses doivent rejeter les demandes d'exportation de technologies de surveillance s'il existe des motifs raisonnables de croire que celles-ci pourraient être utilisées à des fins de répression dans le pays de destination.
<https://www.privacyinternational.org/node/589>



II – RESPONSABILITE INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L’HOMME

Les droits de l’homme sont un enjeu fort pour les entreprises qui doivent les respecter et les promouvoir partout où elles opèrent. La montée en puissance des initiatives internationales invitant les entreprises à assumer leur responsabilité dans ce domaine va de pair avec une forte mobilisation des entreprises, notamment françaises, qui considèrent que le respect des droits de l’homme est une condition de leur réussite durable.

Cependant, celui-ci peut s’avérer très complexe dans certaines situations ou certains pays : absence de lois locales protectrices des droits de l’homme ; lois ou pratiques locales en contradiction directe ou indirecte avec un principe figurant dans un texte reconnu internationalement.

Compte tenu de la complexité du sujet, les entreprises doivent donc poursuivre leurs efforts pour développer des outils et des bonnes pratiques en matière de respect des droits de l’homme, tout au long de leurs chaînes de production. Il en va du respect de leurs obligations précédemment exposées mais également de la pérennité de leur activité et de leur image auprès de l’opinion publique et des investisseurs. Pour les aider dans ces démarches parfois complexes au plan logistique et financier, surtout pour les PME, les entreprises peuvent au besoin s’appuyer sur un grand nombre d’outils et être soutenues et accompagnées par l’ensemble des acteurs publics et privés. Ces ressources sont pour la plupart publiques, gratuites et peuvent être adaptées aux besoins des entreprises.

Les entreprises ont donc à leur disposition les moyens leur permettant d’être des acteurs majeurs de la promotion des droits, étant entendu que la responsabilité de les respecter n’est pas exclusive de celle de l’État.

Elles sont donc des acteurs importants de la promotion des droits de l’homme, au côté des États auxquels elles ne peuvent néanmoins pas se substituer.

La Plateforme RSE recommandait en novembre 2014 aux pouvoirs publics d'« **inciter les entreprises à s'engager publiquement à appliquer les principaux textes internationaux en matière de RSE** ». Pour cela, elle proposait notamment les éléments suivants :

- « *Effectuer un travail d'interprétation de ces référentiels sous l'égide de l'État en concertation avec les parties prenantes.*
- *Inciter les entreprises multinationales à indiquer volontairement et publiquement leur adhésion aux Principes directeurs de l'ONU et de l'OCDE, et leur demander de dire de quelle façon elles se proposent de les appliquer en leur sein.*
- *Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des Accords-Cadres Internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l'homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d'évaluation ex post ».*

Concernant la question du devoir de vigilance, la Plateforme RSE s'est entendue en mars 2015 sur les points suivants :

« Le devoir de vigilance (que certains proposent d'appeler procédures de diligence raisonnable exercées de manière volontaire et que d'autres souhaitent voir rendre obligatoires) dans les sociétés mères et donneuses d'ordre à l'égard de leurs filiales et sous-traitants est essentiel afin d'améliorer la prévention des risques en matière d'atteinte aux droits de l'homme et à l'environnement.

Ce devoir de vigilance pourrait contenir les dispositions suivantes :

- *La définition préalable du périmètre des droits fondamentaux visés ; à cet égard, la déclaration universelle des droits de l'homme, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne pourraient, notamment, en constituer le fondement.*
- *La fixation d'un seuil de taille de société ou de groupe à partir duquel les procédures de diligence raisonnable devraient s'appliquer.*
- *La définition du contenu opérationnel pour les sociétés de ces procédures de diligence raisonnable à travers un plan de vigilance en distinguant nettement le cas des filiales de celui des sous-traitants est nécessaire. La vigilance ne peut pas être du même ordre dans les deux cas. Ce plan de vigilance aurait pour objectif d'identifier et de prévenir les risques de violations des droits de l'homme et d'atteinte à l'environnement, dans le cadre des activités d'une entreprise. Les travaux du PCN relatif à la filière textile pourraient constituer une des références utiles. Les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre devraient être rendues publiques par la société-mère ou donneur d'ordre, comme le demande la directive européenne sur la publication d'informations non financières. »*

SERIE D' ACTIONS N° 6

Actions en cours

- Poursuivre l'engagement public des entreprises à respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, en mettant en œuvre les moyens de s'y conformer, et en les promouvant, tout au long de leur chaîne de valeur.
- Encourager l'adhésion au Pacte mondial des Nations unies ou à d'autres initiatives volontaires telles que l'ISO 26 000, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, etc., qui jouent un rôle pour la diffusion des Principes directeurs des Nations unies.
- Renforcer la formation des salariés sur les enjeux relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises.
- Suivre l'avis du ministère des Affaires étrangères pour les entreprises opérant en situation de conflit / zones de haut risques.

Actions à mettre en œuvre

Contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable :

- Renforcer la prise en compte du respect des droits de l'homme dans les critères d'achat.
- Inciter les entreprises françaises, en fonction de leur taille, à mettre en œuvre et publier les plans de vigilance qui identifient les risques réels de leurs activités à travers leur chaîne de valeur et prévoient des mesures de diligence précises afin de les prévenir, de les atténuer et d'y remédier en cas de réalisation du risque.
- Promouvoir le dialogue social et l'expression des salariés dans toute la chaîne de valeur comme outils de renforcement des droits de l'homme.
- Encourager les initiatives sectorielles visant une harmonisation des grilles et des méthodes dans l'audit social/droits de l'homme et responsabilisation de ces sociétés d'audit dans l'esprit des recommandations 6 et 10 du PCN dans son rapport sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement.

1 L'élaboration de chartes

Les chartes et codes de conduite sont des dispositifs volontaires considérés comme des documents créant une attente légitime pour les parties prenantes.

Les objectifs des chartes d'entreprises sont de :

- formaliser et rendre public l'engagement de l'entreprise de respecter les droits de l'homme ;

- expliciter ses attentes à l'égard de ses salariés, de ses filiales et de ses sous-traitants.

Points clés de leur mise en œuvre :

- envoyer un signal fort et sans équivoque du plus haut niveau de l'entreprise ;
- s'engager à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus et développer des engagements en adéquation avec les problématiques spécifiques de l'entreprise ;
- couvrir les relations avec les partenaires commerciaux et ne pas se limiter aux activités « directes ».

Outils existants :

- *A guide for Business. How to Develop a Human Rights Policy*, qui fournit des recommandations sur comment les entreprises peuvent développer et mettre en œuvre une « politique droits de l'homme » (<https://www.unglobalcompact.org/library/22>) ;
- des exemples d'engagements en faveur des droits de l'homme d'entreprises internationales sont listés par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (<http://business-humanrights.org/en/company-policy-statements-on-human-rights>). The European Instrument for Democracy and Human Rights ;
- charte à l'intention des entreprises françaises travaillant en Afrique adoptée à l'occasion du Sommet Afrique-France en 2010 – Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative – RAFI ;
- initiative Yamana-Fibre Citoyenne.

2 La formation et l'information au sein des entreprises

Il est essentiel que l'ensemble des collaborateurs soit sensibilisé à la RSE. En effet, parce qu'elle implique notamment de protéger, développer et valoriser le capital humain de toute entité, la RSE s'appuie sur la formation. Cette dernière a toute sa place dans une démarche de développement durable, en permettant notamment aux personnes d'adapter leurs compétences aux évolutions du monde économique et professionnel, comme à celles de la société. Il faut aussi être attentif à l'orientation de l'effort de formation¹.

L'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement aux enjeux de défense et de promotion des droits de l'homme s'inscrivent aussi dans des dynamiques territoriales grâce à la mise en œuvre de partenariats innovants entre acteurs publics, privés et associatifs. Sur les territoires, des réseaux d'entreprises s'engagent ainsi pour les droits de l'homme, pour les droits des femmes, des primo-arrivants, des travailleurs, des publics fragiles, etc. Ce sont des lieux de dialogue et d'actions multi-parties prenantes qui développent divers outils et initiatives adaptés aux

(1) Voir rapport sur RSE et dialogue social de l'IGAS/CGDD de juillet 2013.

pratiques et aux besoins des entreprises (TPE-PME-ETI-GE) grâce à des approches de co-construction¹.

SERIE D’ACTIONS N° 7

Actions en cours

- Poursuivre l’effort de formation, notamment sur les fonctions « Achats », « Représentation du personnel », etc.
- Pour inciter au respect de ces règles, des mesures pourront être étudiées avec les entreprises concernant les règles sur les produits autorisés à la consommation et à la vente dans les pays ayant ratifié les Principes directeurs des Nations unies.

Il existe des outils ou pratiques responsables :

- **Entreprises pour les droits de l’homme (EDH)**, association regroupant 12 entreprises françaises de divers secteurs, a développé un *e-learning* et organise des formations d’une journée sur les droits de l’homme en entreprise à destination des salariés : <http://e-dh.org/fr/formation.php> ;
- **Global Business Initiative on Human Rights (GBI)**, plateforme d’échanges regroupant 19 entreprises de divers secteurs présentes dans 190 pays, organise des ateliers d’apprentissage permettant aux entreprises de partager des connaissances sur le sujet des droits de l’homme (bonnes pratiques, outils, challenges, etc.) : <http://www.global-business-initiative.org/francais/> ;
- Intégration par certaines entreprises d’un module sur les droits de l’homme dans les formations « développement durable » à destination de leurs dirigeants ; organisation de formations spécifiques pour les acheteurs, les ressources humaines, les juristes, etc.

3 L’analyse des risques et l’évaluation des impacts

Les entreprises doivent prendre en compte la nature et la portée des impacts négatifs (réels ou potentiels) de leurs activités directes et indirectes – dans leurs relations d’affaires notamment – sur les droits de l’homme afin de décider des mesures à prendre pour les prévenir, y remédier ou les atténuer.

En pratique, les entreprises analysent leurs risques liés aux droits de l’homme par :

- l’utilisation d’outils d’analyse des risques externes (cf. *infra*) adaptés ou non par les entreprises ;

(1) Voir par exemple le guide *Agir contre les violences faites aux femmes. Guide pour les entreprises*, issu d’une collaboration entre acteurs publics, privés et associatifs français et européens.

- l'identification des enjeux droits de l'homme propres aux activités de l'entreprise ou au secteur ;
- des analyses spécifiques du risque pays, par la compilation des données disponibles externes ;
- des enquêtes de réputation et des audits des fournisseurs et autres parties prenantes.

Afin d'aider les entreprises à analyser les risques et à évaluer les impacts de leurs activités, de nombreux outils sont à leur disposition. Ils pourront au besoin être complétés avec le soutien des organisations patronales et autres parties prenantes pertinentes.

SERIE D' ACTIONS N° 8

Actions en cours

Les points clés de mise en œuvre de la maîtrise des risques sont de :

- mener des études d'impacts pour de nouvelles activités, nouveaux projets, nouvelles relations commerciales, nouveaux pays...
- Evaluer régulièrement les risques liés aux droits de l'homme de toutes les activités de l'entreprise et adopter des Plans d'actions de maîtrise des risques identifiés ;
- prendre en compte les enjeux spécifiques à l'activité, aux pays, aux relations commerciales.

Actions à mettre en œuvre

- Promouvoir la réalisation et la publication d'études d'impacts volontaires, en veillant à l'intégration des parties prenantes concernées (le cas échéant par une consultation préalable, libre et informée des populations) et en particulier les titulaires de droits, pour les entreprises qui ne sont pas de fait soumises à l'obligation d'étude d'impact associée à un projet, et assurer le suivi de ces études.

Outils existants et pratiques responsables :

Outils d'auto-évaluation : le *Global Assessment Tool* (2010) du Global Compact et le *Human Rights Compliance Assessment 2.0* (2010) du Danish Institute for Human Rights permettent d'évaluer la conformité des pratiques d'une entreprise avec le Pacte mondial de l'ONU et les Principes de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme.

Outils d'évaluation du risque pays : des données sur les lois nationales, les ratifications des traités et les pratiques existantes dans chaque pays peuvent être trouvées :

- sur le site “Human rights and business country guide” (en anglais): <http://hrbcountryguide.org>;
- sur les sites des organisations internationales : ONU (www.ohchr.org/EN/Countries/pages/HumanRightsintheWorld.aspx), OIT (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en) ;
- des rapports pays sur les droits de l’homme sont rédigés annuellement par le département d’État américain : www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/) ; sur le site Maplecroft (payant), qui fournit des indices et des rapports de notation des risques en matière de droits de l’homme pays par pays (www.maplecroft.com).

Réponses pratiques à des challenges :

- Le site « **Business & Human Rights Resource Center** » (www.business-humanrights.org) est une bibliothèque en ligne qui offre des liens vers un large éventail de documents de travail et d’outils conceptuels publiés par des entreprises, des ONG, des gouvernements, des initiatives sectorielles, des institutions. Un grand nombre d’outils sont disponibles par thèmes, par pays, par secteurs, ou par processus (politique, évaluation d’impact, formation, *reporting*, etc.).
- L’OIT met à disposition des entreprises un « **helpdesk** » qui fournit des questions/réponses pratiques, ressources et outils sur les thèmes des droits des travailleurs : discrimination, liberté syndicale, négociation collective, salaires et prestations, santé et sécurité au travail, travail forcé, travail des enfants... Il offre aussi un service d’assistance gratuit et confidentiel disponible pour les responsables d’entreprise et les travailleurs (www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm).
- « **Human rights and business dilemmas Forum** » (en anglais) : ce formulaire aide les entreprises à comprendre et résoudre les dilemmes en matière de droits de l’homme qu’elles rencontrent, en particulier dans les pays émergents. Pour chaque dilemme, il présente les normes internationales associées, les risques pour les entreprises, des études de cas, des suggestions pratiques et des ressources (<http://human-rights.unglobalcompact.org>).

Au niveau européen :

- site du ministère des Affaires étrangères ;
- offre d’accompagnement de l’IDRH ;
- communication de la Commission européenne en date du 14 juillet 2015 relative à l’implantation des guides des pratiques des entreprises ;
- guides de la Commission européenne pour trois secteurs d’activité : emploi et agences de - Le *CSR Compass* (2005) est un outil d’auto-évaluation et de soutien des politiques de RSE des entreprises danoises, avec une attention particulière pour les PME et les entreprises œuvrant à l’international ;
- outils de l’Institut danois des droits de l’homme : *Human Rights Compliance Assessment (HRCA)*, *Quick Check* (version comprimée et gratuite du HRCA), *The China Business and Social Sustainability Check*....;
- le « Business anti-corruption Portal », recrutement ; industries pétrolières et gazières ; TIC.

Au niveau sectoriel :

- Distribution : Initiative Clause Sociale (ICS).
- Électronique : Coalition de la Citoyenneté dans l'industrie électronique (EICC).
- Chimie : Together for Sustainability.
- Finance : Principes de l'Équateur (EPFI).
- Pétrole et gaz : initiative Business and Human Rights Project de l'association internationale de l'industrie pétrolière et gazière sur les sujets socio-environnementaux (IPIECA).
- Télécommunications : Industry Dialogue.

4 La promotion des accords-cadres internationaux

Un accord-cadre international est négocié entre une société multinationale et une fédération syndicale internationale pour définir les droits des salariés des filiales du groupe, voire de ses sous-traitants dans le monde, ainsi que l'ensemble des engagements sociétaux ou environnementaux auxquels les parties souhaitent se conformer. La plupart de ces accords prévoient aussi des mécanismes de suivi de leur application qui incluent la participation des syndicats. Il constitue un moyen de mettre en œuvre à l'échelle internationale des engagements dans le domaine des droits de l'homme en associant les salariés et les organisations syndicales, et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes partout où elle opère. Les entreprises doivent être encouragées à négocier de tels accords.

Le nombre des accords-cadres internationaux signés au niveau mondial était de 112 en octobre 2015.

La France aura pour objectif d'augmenter sensiblement ce nombre d'ACM dans le cadre de ce Plan d'action.

Pratiques responsables :

Une liste régulièrement mise à jour est accessible sur le site de l'ORSE et permet également d'accéder au contenu de ces accords :

http://www.orse.org/accords_syndicaux_sur_la_rse_au_niveau_mondial-52-226.html

SERIE D’ACTIONS N° 9

Actions en cours

- Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des accords-cadres internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l’homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d’évaluation ex post.
- « Promouvoir la RSE et les droits de l’homme dans les accords internationaux en matière de commerce, de financement et d’investissement.
- Mieux associer les parties prenantes aux études d’impact préalables aux négociations commerciales au regard de la RSE.
- Veiller à ce que les clauses sociales et environnementales soient intégrées et respectées dans le cadre des accords.
- Renforcer le suivi et l’évaluation de ces accords¹ ».

5 Le rôle des représentants du personnel

Dans son rapport de 2013, la CNCDH recommandait « que les représentants du personnel et les syndicats soient informés et consultés et puissent faire connaître leurs commentaires dans le cadre de l’élaboration du **rapport de gestion des sociétés** » puisque « une telle participation renforcerait la crédibilité de ces rapports ». La CNCDH ajoutait « que chaque entreprise soit dans l’obligation de signaler, **pour chacune de ses entités et filiales, s’il existe une représentation syndicale ou salariale** ».

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi a apporté des évolutions importantes en la matière en introduisant des représentants de salariés avec voix délibérative au sein des conseils d’administration des grandes entreprises françaises (ce qui leur permettra de discuter du contenu du rapport de gestion lorsque celui-ci sera soumis au conseil) et en renforçant l’information des salariés *via* une procédure améliorée d’information et de consultation des comités d’entreprise.

La loi de sécurisation de l’emploi a prévu plusieurs dispositifs complémentaires pour améliorer l’information des salariés et renforcer le dialogue social dans l’entreprise et le groupe. Elle a instauré une nouvelle consultation du comité d’entreprise sur les orientations stratégiques de l’entreprise et leurs conséquences sur l’activité, l’emploi, l’évolution des métiers et des compétences, l’organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l’intérim, aux contrats temporaires et aux stages. Pour préparer cette consultation, une base de données mettra à disposition des représentants des salariés toutes les informations utiles et celles transmises de manière récurrente au comité

(1) Source : Rapport du Groupe de travail n° 3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), de la Plateforme RSE, nov. 2014.

d'entreprise. Les informations devront être actualisées et présenter une dimension prospective appuyée sur des données ou des grandes tendances sur les trois années à venir. La mise à disposition de données sensibles et stratégiques pour l'entreprise s'accompagne d'une exigence stricte de confidentialité pour les représentants du personnel. Le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économique et sociale et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise a été pris en application de l'article 8 la loi du 14 juin 2013 précitée. Ce décret précise que la base de données économiques et sociales doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus et à compter du 14 juin 2015 dans celles de moins de 300 salariés. Les informations transmises de manière récurrente doivent être mises à la disposition des membres du comité d'entreprise dans la base de données aux plus tard le 31 décembre 2016.

En 2013, la CNCDH préconisait « d'inclure **les parties prenantes externes à l'entreprise dans les termes « toute personne intéressée » de l'article L238-1 du Code de commerce** permettant ainsi à ces personnes de saisir le juge des référés afin qu'il enjoigne à l'entreprise de communiquer des informations qu'elle n'aurait pas transmises dans son rapport « Développement durable ».

En l'état actuel du droit, le juge des référés peut déclarer recevable l'action d'une partie prenante externe à l'entreprise (c'est-à-dire considérer que la partie prenante est, dans le cas d'espèce, une « personne intéressée » au sens de la loi). À noter qu'il existe différentes bases légales relatives aux lanceurs d'alertes : en matière de corruption, article L 1161-1 du Code du travail ; en matière de sécurité sanitaire de certains produits de santé, article L5312-4-2 du Code de santé publique ; en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, article L 1351-1 du Code de la santé publique et articles L 4133-1 et suivants du Code du travail ; en matière de conflits d'intérêts, article 25 de la loi du 11 octobre 2003 ; en matière de lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, article L 1132-3-3 du Code du travail.

Par ailleurs, un droit d'alerte économique spécifique aux comités d'entreprise existe (article L 2323-78 et suivants du Code du travail). L'article [L 2323-78](#) du Code du travail prévoit que « lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise » (article [L 2323-78](#), alinéas 1 et 2). Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article [L 2325-23](#). Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Le CE a la faculté de faire connaître son avis sur le rapport de gestion et communication directement à l'AG.

SÉRIE D’ACTIONS N° 10

Actions en cours

- Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement des IRP pour qu’elles puissent garantir le respect des droits de l’homme.

Propositions non consensuelles d’actions

Le pôle société civile et le pôle syndical proposent :

- ➔ *permettre aux représentants du personnel de faire apparaître leurs commentaires dans le rapport de gestion ;*
- ➔ *chaque entreprise communique sur l’existence d’une représentation syndicale ou salariale dans ses entités et filiales.*

6 Le reporting¹

Les entreprises doivent assurer le suivi des mesures adoptées et rendre compte en externe de leur démarche en faveur des droits de l’homme.

La directive européenne 2014/95/EU prévoit de consacrer le respect des droits de l’homme comme un des piliers de la RSE. Ce point sera intégré dans le dispositif français de *reporting* au stade de la transposition de la directive. À noter que le cadre français prévoit déjà un item de *reporting* en matière de droits de l’homme dans la partie réglementaire du Code de commerce. Le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale accorde un traitement comparable des droits de l’homme et des autres thématiques.

SERIE D’ACTIONS N° 11

Actions en cours

- Poursuivre la mise en place des indicateurs de suivi et communiquer de manière appropriée auprès des parties prenantes externes sur les engagements de l’entreprise et leur mise en œuvre en application des principes directeurs « entreprises et droits de l’homme ».

(1) Voir les travaux de la Plateforme RSE sur « [Comment améliorer la transparence et la gouvernance des entreprises](#) » (octobre 2014).

Actions à mettre en œuvre

- Mettre en œuvre les dispositions issues de la transposition en droit français de la directive européenne sur le *reporting* extra-financier.

Le suivi de la performance des mesures adoptées par les entreprises concernant les droits de l'homme et leur communication peut être assuré par :

- l'utilisation des indicateurs globaux existants ou sectoriels, ou la mise en place d'indicateurs spécifiques par les entreprises ; la formalisation de systèmes internes de *reporting* annuel sur les actions mises en œuvre ;
- l'intégration de points de contrôle dans les dispositifs de contrôle interne existants ;
- le suivi et le traitement des incidents relatifs aux droits de l'homme ;
- le *reporting* externe annuel à travers les publications des entreprises.

Outils existants et pratiques responsables :

- Des entreprises publient des informations relatives aux mesures mises en œuvre en matière de droits de l'homme et à leurs activités sur le site du « Business & Human Rights Resource Center » (www.business-humanrights.org).
- Indicateurs des lignes directrices G4 pour le *reporting* développement durable (Global reporting Initiative) : www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx
- « Un Guiding principles reporting Framework », Shift et Mazars : cadre de *reporting* Droits de l'homme fondé sur les PDNU : <http://www.ungpreporting.org/>
- « Human Rights Indicators for Business – HRIB », Danish Institute for Human Rights : base de données publique de 1 000 indicateurs pour permettre aux entreprises et aux parties prenantes d'évaluer leurs politiques, procédures et pratiques en matière de droits de l'homme (<http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>)

7 Les secteurs et les droits de l'homme

La France est vigilante quant à l'exposition aux risques relatifs aux droits de l'homme dans ses secteurs d'activité. Les secteurs constituent des champs particuliers d'initiatives pour encadrer ces risques.

Un groupe de travail sera chargé d'étudier et de travailler sur la question de la RSE dans les démarches sectorielles des entreprises.

SÉRIE D’ACTIONS N° 12

Actions en cours

- Renforcer la vigilance, notamment dans les secteurs et les pays à risques, en matière de droits de l’homme.
- Inciter les entreprises françaises, en fonction de leur taille, à l’élaboration et à la mise en œuvre effective de plans de vigilance.
- Capitaliser les constats du rapport sur le textile du PCN France concernant le secteur textile et engager un travail de promotion et d’adaptation d’application de ses recommandations à tous les secteurs d’activité.
- Promouvoir l’interopérabilité des référentiels d’audit et leur harmonisation par secteurs.
- Encourager la mutualisation et la communication des audits, pour mieux détecter et alerter les entreprises sur les problèmes et risques dans le cadre de leurs choix de relations d’affaires.
- Soutenir un projet de règlement ambitieux pour des chaînes d’approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.
- Mettre en place un processus ambitieux pour l’Initiative pour la transparence dans les industries extractives.
- Examiner la possibilité de soutenir le fonds « Vision zéro » à la suite de la déclaration d’Elmau du G7, qui vise à réduire les risques de dommages liés au travail dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. Il vise une amélioration des pratiques, des structures et des institutions dans les pays producteurs, ainsi qu’une action efficace de prévention.
- Promouvoir en France comme en Europe les politiques d’investissements prenant en compte le devoir de vigilance mettant en avant les principes et les pratiques des investisseurs institutionnels.
- Promouvoir les initiatives et engagements pris par le secteur financier, en particulier ceux relevant des principes de l’Équateur et du Thun Group.
- Étudier l’extension du *reporting* ESG des investisseurs institutionnels en Europe aux questions des droits de l’homme.

Propositions non consensuelles d’actions

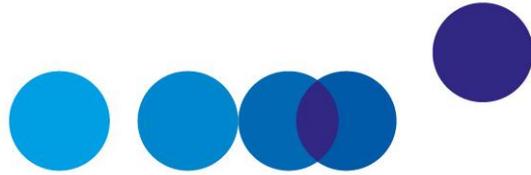
Le pôle société civile et le pôle syndical :

- ➔ se prononcent en faveur d’un renforcement de la vigilance, notamment dans les secteurs et les pays à risques en établissant, y compris à travers des mesures législatives et politiques, un devoir de vigilance en matière de droits de l’homme.

- proposent d'étendre les obligations de *reporting* public à tous les territoires dans lesquels l'entreprise est implantée et aligner les obligations de *reporting* public sur celles des banques afin d'en faire un outil de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

Le pôle société civile :

- encourage la publication par l'État des contrats extractifs et la divulgation des bénéficiaires effectifs.



III – ACCES A DES VOIES DE RECOURS

« Le rôle des pouvoirs publics est, en premier lieu, de protéger les citoyens des atteintes éventuelles à leurs droits et à l'environnement qui est leur cadre de vie. Il s'agit aussi bien des parties prenantes internes qu'externes de l'entreprise et, parmi celles-ci, des générations futures. Il leur revient, dans le domaine économique, de définir des règles garantissant le respect de l'intérêt général tout en laissant aux acteurs privés les marges de manœuvre nécessaires à leur développement.

Le droit contraignant élaboré par les États est incontournable pour défendre l'intérêt général et mettre l'ensemble des entreprises sur un pied d'égalité : droit commercial et fiscal, droit social, de l'environnement, de la santé, de la consommation, de la concurrence, etc. Ce droit dit « dur » fixe un cadre qu'il appartient au juge d'interpréter et d'adapter aux réalités de chaque situation, afin de permettre de répondre à l'extrême variété des caractéristiques des branches économiques et aux évolutions rapides de celles-ci. Il peut être utilement complété par des outils non contraignants, dits de droit « souple », tels que des recommandations, déclarations ou principes internationaux ou encore des référentiels issus d'initiatives privées, pour autant qu'ils soient compatibles avec les dispositions du droit « dur ». Les accords-cadres internationaux illustrent de façon exemplaire la manière dont, par la voie conventionnelle, groupes internationaux et organisations représentatives de salariés peuvent combiner le respect du droit défini par les États – à son niveau d'exigence le plus élevé – et son adaptation aux différents secteurs économiques et à la complexité de leurs chaînes de valeur »¹..

En matière de droits de l'homme, le recours à des voies de régulation volontaire est majoritaire. On constate, de fait, une asymétrie dans le droit international entre la régulation par des mécanismes « extra-judiciaires » pour les droits de l'homme et la régulation par des outils contraignants en matière commerciale par exemple. La Plateforme RSE soutient l'idée d'une complémentarité des

(1) Texte de référence de la Plateforme RSE.

dispositifs législatifs et des dispositifs volontaires, auto- ou co-régulateurs. Dans la mesure où les mécanismes extra-judiciaires ne peuvent remplacer (en termes de garantie du respect des Principes directeurs des Nations unies) les mécanismes judiciaires et dans un souci de lisibilité de cette partie relative aux voies de recours en matière de droits de l'homme, une distinction entre les dispositifs existants « judiciaires » et les dispositifs « extra-judiciaires » et entre niveau international et national est adoptée.

Le travail de promotion de l'adhésion universelle aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales défendu tout au long de ce Plan national d'action doit être renforcé, notamment dans le but de promouvoir l'accès à des voies de recours ouvertes aux victimes.

Dans ses observations finales sur le quatrième rapport périodique de la France, rendues publiques le 24 juin 2016, le comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies invite expressément la France à adopter des règles pour garantir l'accès effectif à des voies de recours pour les victimes : « Le comité engage l'État partie à prendre des mesures de prévention des atteintes aux droits de l'homme commises à l'étranger par les entreprises domiciliées sous sa juridiction. À cet égard, il l'incite à accélérer le processus conduisant à l'adoption d'une loi imposant à ces entreprises une obligation contraignante de devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, et garantissant aux victimes de violation des droits de l'homme, due aux activités à l'étranger de ces entreprises, l'accès à des recours auprès des juridictions de l'État partie. »

Le comité DESC a également rendu un avis concernant le Royaume-Uni dans lequel il salue l'adoption du « Modern Slavery Act », texte de loi prévoyant une obligation de transparence sur la chaîne d'approvisionnement d'une société mère, obligation qui se traduit par la publication d'une déclaration des mesures de prévention prises, sous peine d'une injonction de faire sous astreinte.

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommande :

*Afin de mettre le droit français en conformité avec le Principe directeur n° 26, permettre **une réelle responsabilisation des sociétés mères pour des actes commis par leurs filiales à l'étranger.***

- *Mener une réflexion en vue de l'extension au domaine des droits de l'homme de l'exception au principe d'autonomie juridique des entreprises, actuellement limitée aux questions environnementales.*
- *La responsabilité du fait d'autrui constitue un exemple de ce qui pourrait être utilisé en droit civil pour rendre responsable la société mère en cas de violation des droits de l'homme commise par ses filiales.*
- *En s'inspirant de l'obligation de prévention et de réparation dans le domaine de l'environnement, inscrire dans la loi une obligation de vigilance à la charge de la société mère à l'égard de ses filiales visant à prévenir les violations des droits de l'homme qui peuvent intervenir dans le cadre de ses activités.*
- *La responsabilité d'une donneuse d'ordre devrait également pouvoir être engagée pour des actions commises par sa sous-traitante, lorsqu'il est démontré que le rapport avec le partenaire commercial est de nature à influencer vers des activités plus respectueuses des droits de l'homme.*

- *En matière pénale, qu'une réflexion soit menée par les autorités compétentes, au sujet de l'**extension des compétences extraterritoriales des juridictions pénales françaises**. Les juridictions françaises devraient pouvoir se reconnaître compétentes à l'égard de certains délits commis à l'étranger par une entreprise française sans être soumises à l'obligation de la double incrimination.*
- *En matière civile, étendre la **notion d'extraterritorialité à la société mère** pour les violations des droits de l'homme commises par sa filiale à l'étranger.*
- *Qu'un titre de **compétence subsidiaire fondé sur le déni de justice** soit mis en œuvre en matière civile, s'il est établi que l'État compétent pour connaître des actes dommageables de la filiale est dans l'incapacité ou n'a pas la volonté de mener à bien un procès.*
- *Que la France porte cette réflexion sur une plus **grande responsabilisation en matière civile et pénale des entreprises** pour leur activité internationale dans le cadre des discussions en cours au sein de l'Union européenne.*

1 Mécanismes judiciaires

Au niveau international

1.1 Le protocole relatif à la convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930

Le ministre des Affaires étrangères et du Développement international a présenté un projet de loi autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail forcé, 1930.

La loi n°2016-372 du 30 mars 2016 autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930, a été publiée au JO du 31 mars.

La France est ainsi le cinquième pays à ratifier le protocole.

Ce protocole, adopté par la Conférence internationale du travail le 11 juin 2014 à Genève, vient compléter la convention, qui compte parmi les instruments les plus ratifiés au sein de l'Organisation internationale du travail pour prendre en compte les nouvelles formes de travail forcé.

Le protocole prévoit un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces tels que l'indemnisation des victimes. Il renforce également la coopération internationale en matière de lutte contre le travail forcé ou obligatoire. Le protocole met l'accent sur le rôle des employeurs et des travailleurs dans la lutte contre le travail forcé.

Une ratification dans de brefs délais souligne l'engagement de la France à lutter contre toutes les formes de travail forcé et à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT.

Au niveau européen

1.2 La Cour européenne des droits de l'homme

Tout individu peut saisir la Cour européenne des droits de l'homme d'une requête, sous réserve d'avoir épuisé les voies de recours internes et que cette affaire relève du champ d'application de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Dès lors qu'un arrêt est rendu par la Cour européenne des droits de l'homme, l'État est tenu de prendre les mesures d'exécution nécessaires afin de prévenir la répétition de la violation. L'exécution de l'arrêt fait l'objet d'une surveillance par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe ; les États doivent alors faire état des réponses apportées (aux mesures individuelles – dédommagement financier, par exemple – comme aux mesures générales – éventuelle adaptation des législations par exemple).

Pour la Cour européenne, la pleine effectivité des droits de l'homme ne peut pas être garantie au travers des seules obligations négatives entendues comme le devoir de l'État de s'abstenir de violer les droits de l'homme du fait de ses propres agents. La pleine effectivité des droits de l'homme implique également des obligations positives de protection, y compris dans les rapports entre particuliers. Le développement de cet « effet horizontal » des conventions de protection des droits de l'homme implique la responsabilité de l'État pour des violations commises entre particuliers, soit en raison d'une carence de l'ordre juridique, soit par une intervention insuffisante.

Le progrès de la protection internationale des droits de l'homme, notamment par le biais d'une interprétation constructive des conventions, n'est pas insensible à l'émergence de nouvelles notions (à l'instar du développement durable) et étend la protection des respectives conventions à des droits non expressément prévus (droit à un environnement sain par exemple), faisant peser sur les États des obligations positives larges et diverses (obligations concernant la préservation de la vie des populations locales, notamment des populations autochtones ; leur réintégration dans leurs terres traditionnelles ou la délimitation de celles-ci ; l'accès à l'information et les obligations de réalisation d'études d'impact et de consultation des populations locales ; la protection des défenseurs des droits, etc.) et responsabilisant indirectement les entreprises.

Au niveau national

1.3 Les responsabilités civile et pénale

Depuis une décision du 9 avril 1996 (DC n° 96-373 du 9 avril 1996), le Conseil constitutionnel français reconnaît une valeur constitutionnelle au droit à un recours effectif, tout en admettant que ce droit n'est pas sans limite et que le législateur peut en cantonner la portée, pour autant qu'il n'aille pas jusqu'à lui porter une « atteinte substantielle » (consid. 83). Les exigences inhérentes au principe du droit au recours juridictionnel effectif de valeur constitutionnelle permettent au juge d'intervenir souverainement dans le respect des engagements internationaux de la France, conformément à l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que

l'article 13 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Surtout, pour que cette consécration constitutionnelle du droit à un recours effectif puisse conduire à la reconnaissance de droits tangibles, non hypothétiques ou formels, la France s'assure que les individus, et notamment les parties victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, puissent s'en prévaloir devant un juge, tant au plan théorique que pratique, et obtenir une réparation adéquate.

Sur le fondement du droit civil français, comme toute personne, les sociétés doivent veiller à la réparation de tout dommage qu'elles causent à autrui. Sur ce point, l'article 1382 du Code civil impose non seulement à l'entreprise de faire cesser le dommage, mais également de le réparer, qu'il porte atteinte aux biens ou aux personnes. Il est important de noter que la charge de la preuve pèse sur la victime du dommage avec les difficultés que cela peut comporter pour faire appliquer le droit, et particulièrement quand il s'agit d'appréhender la responsabilité des entreprises multinationales.

1.4 Les procédures

➤ *Compétence des tribunaux français en matière civile*

Dans le règlement de Bruxelles I bis, la compétence de principe en matière civile et commerciale est fondée sur le domicile du défendeur (article 4). Comme le précise le règlement, cela correspond pour les personnes morales soit à leur siège statutaire, soit au lieu de leur administration centrale, soit au lieu du principal établissement (article 63).

Ainsi, lorsqu'une personne, quels que soient sa nationalité et son domicile au moment des faits, est victime en France ou à l'étranger d'un dommage causé par une société domiciliée en France au sens du règlement, elle peut saisir les juridictions françaises sur la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000, remplacé à compter du 10 janvier 2015 par le Règlement UE n° 1215/2012 du 12 décembre 2012) pour demander réparation du préjudice subi.

Par ailleurs, si un Français ou une personne domiciliée en France est victime d'un dommage dans un pays étranger, commis par une société étrangère, cette personne pourra saisir les juridictions françaises de l'action en réparation contre la société étrangère, sur le fondement de l'article 14 du Code civil, et par l'article 6§2 du règlement Bruxelles I bis 1215/2012.

En outre, si une société étrangère commet une faute ayant pour conséquence un dommage en France, les victimes (quels que soient leur nationalité ou leur domicile) pourront saisir les juridictions françaises, soit en application du règlement Bruxelles I bis de la convention de Lugano si la société a son siège dans un État membre de l'Union européenne ou de l'AELE ; soit en application de l'article 46 du Code de procédure civile si la société a son siège en dehors de l'Union européenne ou de l'AELE.

Enfin, toute personne qui n'a pas la nationalité française ni son domicile en France, victime d'un dommage commis en dehors de l'Union européenne ou de l'AELE, par

une société qui n'a pas son siège dans un État membre de l'Union européenne ou de l'AELE, pourra saisir les juridictions françaises sur la base du « déni de justice¹ » dès lors qu'elle démontrera qu'elle est dans l'impossibilité, de fait ou de droit, de saisir toutes autres juridictions de cette action.

Pour autant, la pratique montre qu'il est très difficile, voire impossible dans certains cas, d'établir les chaînes de responsabilité.

➤ **Compétence des tribunaux français en matière pénale**

D'une manière générale et sauf dispositions législatives contraires, les personnes morales sont responsables des infractions pénales qu'elles commettent, à condition, en particulier, que les faits qu'on leur reproche puissent être imputés à l'un de leurs « organes » ou à l'un de leurs représentants, et que les faits aient été commis pour le compte de la personne morale.

Plus spécifiquement, le droit français est particulièrement attentif à la répression des atteintes aux droits de l'homme que les entreprises peuvent commettre puisque le droit français a créé des infractions pénales pour lesquelles les entreprises peuvent être condamnées en cas d'atteintes aux personnes (rétribution contre la dignité humaine, conditions de travail contraires à la dignité humaine, travail forcé), d'atteintes à l'égalité (discriminations homme/femme ou syndicale ; entrave à la liberté de travail, corruption), d'atteintes à l'environnement (diverses infractions existent en cas de pollution) ou dans le domaine du droit social, hygiène et sécurité (entrave au fonctionnement des organisations représentatives des salariés, travail dissimulé et blessures involontaires et homicide involontaire dans un contexte d'accident du travail).

Ces infractions sont punies, pour les entreprises, d'une peine d'amende dont le taux maximal est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction, et lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue est de 1 000 000 d'euros.

En outre, les victimes peuvent se constituer parties civiles et demander réparation du préjudice que l'entreprise leur a causé en commettant cette infraction.

Plus particulièrement, la législation française permet de rechercher la responsabilité pénale d'une société mère pour des faits commis par une de ses filiales, y compris à l'étranger, au titre de la coaction ou de la complicité. Pour mémoire, le droit français pose le principe que le complice de l'infraction est puni comme l'auteur. En revanche, le droit français pose notamment deux conditions à la reconnaissance de cette complicité (double incrimination et décision définitive constatant l'infraction dans le pays où les faits ont été commis) qui la rendent en pratique difficilement applicable.

(1) Selon la jurisprudence tirée de l'article 4 du Code civil, il faut entendre par déni de justice non seulement le refus de répondre aux requêtes ou le fait de négliger de juger les affaires en état de l'être, mais aussi plus largement le manquement de l'État à son devoir de protection juridictionnelle de l'individu (TGI Paris, 6 juillet 1994). La Cour de cassation a également jugé que le juge français « peut intervenir en cas de déni de justice avéré à l'étranger ». (Cass. 1^{re} civ, 13 janvier 1981 ; Revue critique de droit international privé, 1981, p. 331).

Par ailleurs la responsabilité pénale de la société mère peut également être recherchée par d'autres biais, par exemple le recel ou le blanchiment des infractions commises par des filiales étrangères.

Même si le droit pénal français dispose de mécanismes de prévision de la responsabilité pénale des personnes morales ainsi que des infractions et peines adaptées aux entreprises, il existe certains obstacles concernant les conditions de poursuite des infractions et l'effectivité des voies de recours offertes aux victimes, notamment pour les activités menées par les entreprises à l'étranger, que certains considèrent comme des garanties de sécurité juridique.

C'est notamment le cas des conditions posées par les articles 113-5 et 113-8 CP.

La société mère ne peut être jugée pour complicité de l'infraction commise par sa filiale à l'étranger qu'à une double condition : d'abord, que cette infraction soit également incriminée par le droit de l'État sur lequel elle a été commise (double incrimination) et qu'elle soit constatée par une décision définitive étrangère (art. 113-5 CP). Cette seconde condition oblige la victime à prouver la constatation de l'infraction par une juridiction étrangère. Elle peut conduire en pratique à des **dénis de justice**¹.

Le **filtre du parquet** prévu par l'art. 113-8 CP en matière de délits, représente un autre obstacle à l'accès des victimes aux voies de recours ou à la mobilisation du mécanisme classique de la plainte avec constitution de partie civile. Le Ministère public détient en effet le monopole du déclenchement des poursuites pour les délits commis par des Français à l'étranger ou dont des ressortissants français ont été victimes à l'étranger.

➤ **Actions de groupe**

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommande d'« *étendre l'action de groupe, notamment aux matières de l'environnement et de la santé. Il est en outre indispensable de permettre à toute personne physique ou morale, française ou étrangère, résidant en France ou à l'étranger, de se joindre à une action de groupe initiée à l'encontre d'une entreprise française* ».

Pour le moment, il est seulement possible de lancer une action de groupe pour réparer un préjudice matériel, et ce exclusivement pour des litiges relevant de la consommation ou de la concurrence.

➤ **Aide juridictionnelle**

Afin de donner pleine efficacité au principe d'égal accès de tous à la justice, la législation française a institué un dispositif d'aide juridique permettant aux personnes les plus démunies de faire valoir leurs droits devant les juridictions françaises.

(1) La Plateforme RSE considère que le déni de justice ne se limite pas à la définition juridique de la Loi n° 2007-1787 du 20 décembre 2007 selon laquelle il s'agit des « *circonstances où les juges ont refusé de répondre aux requêtes ou ont négligé de juger les affaires en état et en tour d'être jugées* ». La difficulté d'accès à des instances susceptibles de traiter de façon indépendante et impartiale des actions en justice pour non-respect de droits fondamentaux par une entreprise est malheureusement chose commune à de nombreux pays. (Rapport d'étape du GT3, page 16, nov. 2014)

Le bénéfice de l'aide juridictionnelle, pour les étrangers ressortissants ou non ressortissants de l'Union européenne comme pour les personnes de nationalité française, est soumis à des conditions de ressources prévues par la loi. En outre, les étrangers, non ressortissants de l'Union européenne, doivent justifier d'une résidence habituelle et régulière.

Toutefois, il est prévu une exception à la condition de résidence exigée pour obtenir l'aide juridictionnelle si « leur situation apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès ».

Par ailleurs, une exception à la condition de ressources exigée pour les demandeurs à l'aide juridictionnelle est prévue et l'aide juridictionnelle peut, à titre exceptionnel, être accordée aux personnes ne remplissant pas les conditions de droit commun lorsque leur situation apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès ou, dans les litiges transfrontaliers, si elles rapportent la preuve qu'elles ne pourraient faire face aux dépenses en raison de la différence du coût de la vie entre la France et l'État membre où elles ont leur domicile ou leur résidence habituelle.

Ainsi, si l'octroi de l'aide juridictionnelle pour les victimes de violations de droits de l'homme commises par des entreprises ou leurs filiales en dehors de l'État où elles ont leur siège social n'est pas automatique, il apparaît néanmoins que les bureaux d'aide juridictionnelle ont un large pouvoir d'appréciation, au vu de la situation des victimes, pour leur accorder l'aide juridictionnelle.

1.5 Le déni de justice

Comme le soulignait la Plateforme RSE en 2014, il est important de « *trouver des solutions pratiques aux situations flagrantes et graves de déni de justice en cas de drame majeur* », sachant que « *la difficulté d'accès à des instances susceptibles de traiter de façon équitable et juste des plaintes pour non-respect de droits fondamentaux par une entreprise est malheureusement commune dans de nombreux pays* ».

Ainsi, la Plateforme affirmait que : « *Le gouvernement français devrait relancer la réflexion internationale sur les solutions judiciaires répondant au problème du déni de justice que connaissent les plaignants qui cherchent à introduire des procédures judiciaires, en vue d'une réparation des préjudices qu'ils ont subis contre des entreprises filiales de groupes dont le siège est dans un pays d'État de droit, dans des pays où les tribunaux ne disposent pas de l'indépendance nécessaire à la manifestation de la Justice, voire où ces plaignants sont menacés. L'ouverture d'une telle faculté devrait veiller à ne pas porter atteinte au principe général de territorialité de la compétence judiciaire. Une telle démarche, endossée par la France, viserait à créer en particulier une dynamique au niveau européen. En plaçant cette démarche dans un cadre européen ou plus large (OCDE), la question du risque que les entreprises françaises ne se trouvent dans une situation inégale serait évitée¹.* »

(1) Voir rapport Groupe de travail n° 3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), de la Plateforme RSE, 2014, page 16.

L'administration française en est consciente : elle avait proposé, lors de la négociation sur l'actualisation du règlement Bruxelles I, d'ouvrir la possibilité pour un plaignant vis-à-vis d'une entreprise européenne de s'adresser à un juge européen au nom d'un principe de *forum necessitatis*.

Dans son avis de 2013, la CNCDH « estime souhaitable qu'un titre de compétence subsidiaire fondé sur le déni de justice soit mis en œuvre en matière civile, s'il est établi que l'État compétent pour connaître des actes dommageables de la filiale est dans l'incapacité ou n'a pas la volonté de mener à bien un procès ».

1.6 Le droit d'alerte

« Il existe différentes bases légales relatives aux lanceurs d'alerte (*liste non exhaustive*) en matière de :

- corruption (article L.1161-1 du Code du travail) ;
- sécurité sanitaire de certains produits de santé (article L.5312-4-2 du Code de la santé publique) ;
- risque grave pour la santé publique ou l'environnement (article L.1351-1 du Code de la santé publique) ;
- conflits d'intérêts (article 22 de la loi du 11 octobre 2003) ;
- faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (article L.1132-3-3 du Code du travail)¹ »².

De plus, le projet de loi Sapin II, « Projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique », a été présenté en Conseil des ministres le 23 mars, et dont une partie des dispositions visent à renforcer le statut et la protection des lanceurs d'alerte.

Par ailleurs, un droit d'alerte économique spécifique aux comités d'entreprise existe (article L 2323-78 et suivants du Code du travail).

SÉRIE D' ACTIONS N° 13

Recommandation concernant l'article 113-8 :

- L'article 113-8 du Code pénal devrait être complété afin que la décision du parquet de ne pas ouvrir d'enquête à la suite d'une plainte déposée par une victime d'un délit commis par un Français à l'étranger et puisse faire l'objet d'un véritable recours.
- Poursuivre l'examen des solutions – au plan national et international – répondant au problème du déni de justice que connaissent les plaignants qui cherchent à introduire des procédures judiciaires en vue d'une réparation des préjudices qu'ils ont subis contre des entreprises filiales de

(1) Pour plus d'informations sur le droit d'alerte, droit de retrait en général : article « L'alerte éthique ou *whistleblowing* » de *Transparency International France*.

(http://www.transparency-france.org/ewb_pages/f/fiche_technique_alerte_ethique.php).

(2) Extrait de : Plateforme RSE (mars 2016), « L'implication des salariés dans les démarches RSE dans les TPE-PME-ETI » (p.21-22).

groupes dans des pays où les tribunaux ne disposent pas de l'indépendance nécessaire à la manifestation de la Justice, voire où ces plaignants sont menacés.

Propositions non consensuelles d'actions

Le pôle société civile, le pôle des chercheurs-développeurs et le pôle syndical :

- *souhaitent que l'action de groupe soit étendue au domaine des droits de l'homme ;*
- *se prononcent en faveur d'une extension de la protection des lanceurs d'alerte en matière de droits de l'homme. À ce titre, la France pourrait engager des initiatives allant dans ce sens aux niveaux européen et international. Elle pourrait également étudier les pratiques responsables et identifier des solutions innovantes permettant la protection des lanceurs d'alerte dans la sphère d'influence ;*
- *proposent d'adopter les réformes nécessaires afin que les victimes de violations des droits de l'homme commises par, ou à travers, des entreprises françaises puissent obtenir sans entrave l'ouverture de procédures judiciaires, y compris pénales ;*
- *proposent d'étendre l'action de groupe pour des litiges relevant notamment du droit à la santé, à un environnement sain, à un travail décent afin de protéger les droits de l'homme et garantir des voies de recours sur l'ensemble de ces droits.*

- *proposent que l'article 113-5 du Code pénal soit réformé pour assouplir les conditions de jugement en France d'un complice d'une infraction commise sur le territoire d'un État étranger. La subordination de la poursuite en France à l'existence d'un jugement définitif rendu par les tribunaux de l'État étranger devrait être supprimée.*

Le pôle société civile et le pôle syndical :

- *proposent d'adopter les réformes législatives nécessaires afin que les victimes de violations des droits de l'homme commises par ou à travers des entreprises françaises puissent obtenir sans entrave l'ouverture de procédures judiciaires, y compris pénales.*
- *trouvent également nécessaire de simplifier les conditions d'application des articles du Code pénal relatifs au recel. Parmi les conditions, si l'élément intentionnel doit être conservé, l'élément relatif à la condamnation dans le pays d'origine peut compliquer l'application de ces articles.*
- *proposent d'inverser la charge de la preuve ou proposent une responsabilité objective dans les contentieux opposant des acteurs économiques à des victimes de violations des droits de l'homme et dommages à l'environnement. Pour le pôle chercheurs-développeurs, le*

renversement de la charge de la preuve est une question centrale dont il faudrait étudier précisément les modalités d'application.

Le pôle syndical :

→ propose qu'en cas de violation des droits de l'homme, étant donné la difficulté et parfois l'impossibilité des victimes (notamment en cas de décès) à faire valoir leurs droits et à faire condamner une entreprise, une indemnisation puisse être versée immédiatement aux victimes, notamment pour payer leurs soins et garantir un niveau de vie malgré d'éventuels arrêts de travail. Cette indemnisation suppose la création d'un fonds d'indemnisation global ou par branches auquel les entreprises devraient contribuer comme mesure basique de diligence raisonnable. À charge ensuite pour le fonds de se retourner contre les responsables (donneur d'ordre, sous-traitant, société d'audit, collectivité locale...) pour se faire rembourser. Ce système permettrait aux indemnisations d'arriver au bon moment et que les jugements souvent longs puissent établir ensuite les responsabilités sans que ce temps soit préjudiciable aux victimes.

2 Mécanismes extra-judiciaires

Au niveau international

2.1 Le Point de contact national de l'OCDE

Le Point de contact national (PCN) français est particulièrement actif pour promouvoir la conduite responsable des entreprises et les Principes directeurs de l'OCDE en particulier dans le contexte de l'après-Rana Plaza où il a accru ses activités de promotion, notamment sur les questions de diligence raisonnable fondée sur les risques, les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Ce drame survenu en avril 2013 a en effet mis en lumière toute l'acuité de la dernière révision des Principes directeurs de mai 2011 qui a permis d'intégrer les Principes directeurs des Nations unies adoptés en juin 2011 de la même année. Cette révision a également eu pour objectif de rendre les PCN plus efficaces en révisant leurs Lignes directrices de procédure.

Les PCN sont des instances non juridictionnelles de règlement des différends qui ont pour objectif de privilégier la **remédiation** en offrant leurs bons offices et, si possible, en proposant une **médiation** aux parties en conflit. Le succès de la remédiation repose sur la restauration d'un climat de confiance entre les parties et sur la facilitation d'un dialogue constructif entre les parties et avec le PCN afin de progresser dans la conformité aux recommandations de l'OCDE.

Le PCN français est composé de trois collèges représentant l'État, les syndicats français et entreprises françaises : cette structure a été saluée dans le rapport *Remedy Remains Rare* d'OECD Watch (juin 2015). Depuis sa création, son collège « État » permet une représentation plurisectorielle et interministérielle particulièrement importante, ce qui est assez unique parmi ses pairs. Y sont représentées les

administrations chargées de l'Économie et des Finances, du Développement durable et de l'Énergie, des Affaires sociales, du Travail et de l'Emploi ainsi que des Affaires étrangères et du Développement international. Le PCN comporte également une très large représentation syndicale puisque six syndicats nationaux en font partie, ce qui est là encore une caractéristique unique du PCN français. Enfin, le MEDEF y représente les entreprises françaises. Les décisions du PCN sont prises sur la base du consensus.

Afin d'intégrer les apports de la révision des Lignes directrices de procédure, le PCN français a révisé son règlement intérieur en 2012, puis de nouveau en 2014, afin de renforcer son efficacité dans le traitement des saisines (délai indicatif de traitement des dossiers, suivi de recommandations, publication de communiqués sur la recevabilité d'une saisine ou suivi de dossiers en cours, et moyen de correspondre à tout moment au cours du traitement d'un dossier). En outre, le PCN a renforcé la possibilité de faire appel à tout moment à des intervenants extérieurs reconnus pour leur expertise technique, comme les auditions « Rana Plaza » l'ont démontré ainsi que différentes rencontres avec la CNCDH.

La refonte du règlement intérieur du PCN français a également renforcé la transparence sur ses travaux et a structuré le dialogue avec la société civile. Le PCN tient désormais une réunion annuelle d'information et une réunion de consultation avec des organisations représentatives de la société civile. C'est l'occasion de présenter son bilan d'activité et la teneur de ses décisions et d'inviter l'OCDE à promouvoir son action en faveur de la conduite responsable des entreprises. Le site internet du PCN¹ est régulièrement enrichi. Il comporte les communiqués du PCN sur les saisines mais également des communiqués sur ses décisions et sur son activité (bilan d'activité, tableau de bord des saisines, liste des activités de promotion), ainsi que des informations sur les Principes directeurs et le Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises inauguré en 2013 par l'OCDE.

Par ailleurs, les moyens dévolus au PCN français ont été accrus avec le rehaussement du statut du président en 2012, qui est désormais l'un des conseillers du directeur général du Trésor et, depuis 2013, avec la nomination d'une secrétaire générale à temps plein (agent de la Direction générale du Trésor) qui suit également la RSE à l'OCDE. L'outil majeur des PCN est la publication de leurs décisions qui a été renforcée avec la révision de 2011. Les décisions du PCN français sont désormais toutes rendues publiques. Elles sont explicites et détaillées, dans le respect de la confidentialité. Le PCN s'attache à répondre de manière précise aux questions soulevées par les plaignants, y compris en se prononçant sur la conformité aux Principes directeurs de l'OCDE, ce qui reste optionnel dans les Lignes directrices de procédure. Le cas échéant, le PCN constate des manquements ou le respect incomplet des Principes directeurs, ce qui n'est pas le cas de tous les PCN. Au-delà des bons offices, le PCN français peut examiner la faisabilité d'une médiation qu'il exercera alors directement si les parties sont disposées à s'y engager. S'il l'estime nécessaire, le PCN adresse des recommandations aux parties. Il peut décider d'assurer le suivi de ses décisions, y compris sur une longue période (cf. Rapport « Rana Plaza »).

Des travaux substantiels ont été lancés depuis 2013, dans lesquels le PCN français est particulièrement actif. Il participe aux exercices novateurs de revue horizontale sur le

(1) Suivre : www.pcn-france.fr

traitement des saisines et de partage d'expérience, et à des séminaires régionaux de renforcement des capacités des PCN.

Le Point de contact national reste cependant un outil de droit non contraignant qui ne permet pas d'obliger une entreprise à respecter les Principes directeurs de l'OCDE, et ce même si le PCN a reconnu la violation de ces principes par une entreprise visée.

Dans son avis de 2013, sur les dix recommandations émises par la CNCDH, le groupe de travail a conservé les quatre qui méritaient encore des actions de mise en œuvre.

« La CNCDH recommande la mise en place d'un **dialogue structuré et participatif avec le PCN** qui réunirait les acteurs de la société civile.

La CNCDH recommande au Gouvernement de **doter le PCN de moyens supplémentaires** pour qu'il puisse exercer son obligation de visibilité et d'accessibilité. Rappelant ses recommandations de 2008, la CNCDH considère que l'obligation de visibilité des PCN implique, a minima, la mise à disposition de moyens de communication suffisants. Cela comprend l'existence d'un site internet propre qui rassemblerait toutes les informations pratiques sur la manière de saisir le PCN et permettrait de suivre l'ensemble des étapes de la procédure.

S'agissant de l'accessibilité de la procédure, la CNCDH considère que le PCN devrait être mis en mesure de **prendre en charge le déplacement des plaignants étrangers à l'audition**, la procédure ne pouvant être influencée par la puissance financière de l'une ou l'autre des parties.

La CNCDH considère également que le PCN devrait être doté de moyens suffisants pour procéder à des investigations lorsque celles-ci sont nécessaires pour constater les faits, comme elle l'avait déjà recommandé dans son avis de 2008¹. »

2.2 Mécanismes de contrôle de l'Organisation internationale du travail

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'Organisation internationale du travail examine régulièrement leur application et signale les domaines dans lesquels elle pourrait s'améliorer. Si les pays rencontrent des difficultés pour appliquer les normes, l'OIT cherche à les aider par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

L'OIT possède deux organes qui procèdent à l'examen des rapports concernant l'application en droit et en pratique envoyés par les États membres, ainsi qu'à celui des observations faites en la matière par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce sont la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail.

À cela s'ajoutent trois procédures particulières qui se fondent sur la soumission d'une réclamation ou d'une plainte : la Procédure de réclamation sur l'application des

(1) Voir également les Propositions d'améliorations du Point de contact national français du Forum Citoyen pour la RSE, mai 2013.

conventions ratifiées, la Procédure de plainte relative à l'application des conventions ratifiées et la Procédure spéciale de plainte concernant la liberté syndicale (Comité de la liberté syndicale).

Enfin, il faut rappeler que l'article 37.2 de la Constitution de l'OIT prévoyait la création d'un tribunal ayant vocation à régler toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention.

2.3 Le protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels

Le protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) prévoit une procédure de plaintes individuelles ou collectives, après épuisement des voies de recours au niveau national, pour la mise en œuvre des droits prévus par le PIDESC.

Le 18 mars 2015, la France a ratifié le Protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels. Entré en vigueur le 18 juin 2015, celui-ci ne crée pas de nouvelles obligations pour la France mais fournit un moyen de faire appliquer celles auxquelles elle s'est déjà engagée en ratifiant le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (PIDESC) en 1980 : respecter, protéger et mettre en œuvre les droits consacrés dans le Pacte sur son territoire et les territoires des autres États sur lesquels elle est présente, en particulier à travers ses acteurs privés et publics qui agissent à l'étranger en matière économique, commerciale et financière.

Sous la forme de communications individuelles ou collectives, ce nouveau mécanisme de plainte offre la possibilité aux individus – concernant une violation alléguée du Pacte – qui n'ont pas pu accéder à un recours effectif à l'échelle nationale, d'obtenir justice *via* les Nations unies en portant plainte devant un Comité d'experts indépendant, afin d'obtenir le cas échéant compensation des dommages subis.

Ce mécanisme de plainte a vocation à permettre :

- de rendre l'application des droits économiques, sociaux et culturels davantage effective et d'inciter les États à les mettre en œuvre ;
- de clarifier les obligations des États à l'égard des droits de l'homme, en contribuant à l'adoption de mesures positives et à l'accès à la justice au niveau national.

Dans le cadre de l'examen des communications, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, par ailleurs chargé de l'examen périodique des États parties aura à vérifier le respect des droits consacrés par le PIDESC.

Le Parlement a adopté le 13 novembre 2014 la loi n° 2014-1352 autorisant la ratification du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels. Le Protocole facultatif a été officiellement ratifié par la France le 18 mars 2015, et est entré en vigueur trois mois plus tard, soit le 18 juin 2015. Compte tenu de la récente entrée en vigueur du Protocole, la France n'a pas encore enregistré de communication relative à une violation d'un des droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans le Pacte. La ratification de ce Protocole témoigne de la volonté de la France de renforcer la protection des droits

économiques, sociaux et culturels, au même titre que celle des droits civils et politiques.

Il complète la palette des mécanismes similaires déjà existants pour les autres conventions internationales relatives aux droits de l'homme : possibilité de plainte devant le Comité des droits de l'homme, [le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes](#), [le Comité contre la torture](#), [le Comité des droits de l'enfant](#), le [Comité des droits des personnes handicapées](#) et les mécanismes de plaintes individuelles des procédures spéciales (Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté, droit à l'eau, etc.).

Au niveau européen

2.4 La Charte sociale européenne

Afin de promouvoir et de garantir les droits sociaux, qui ne figurent pas dans la Convention européenne des droits de l'homme, le Conseil de l'Europe a élaboré la Charte sociale européenne, qui a été adoptée à Turin en 1961 et révisée en 1996. Parmi les droits garantis par la Charte sociale européenne de 1961 figurent en particulier le droit au travail, le droit syndical, le droit de négociation collective, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'assistance sociale et médicale, le droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique, ainsi que le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance.

La Charte sociale européenne de 1961 a été révisée en 1996 en vue d'y intégrer les droits figurant dans le Protocole additionnel de 1988, de renforcer et d'améliorer certains droits existants et d'y ajouter de nouveaux droits :

- le renforcement et l'amélioration de certains droits existants : il s'agit du renforcement du principe de non-discrimination, de l'amélioration de l'égalité hommes/femmes dans tous les domaines couverts par la Charte, d'une meilleure protection de la maternité et protection sociale des mères, d'une meilleure protection sociale, juridique et économique des enfants au travail et en dehors, ainsi que d'une meilleure protection des personnes handicapées ;
- les nouveaux droits ajoutés par la Charte sociale européenne révisée : il s'agit du droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion, du droit au logement, du droit à la protection en cas de licenciement avec des responsabilités familiales, à l'égalité des chances et de traitement, ainsi que des droits des représentants des travailleurs.

La France, qui s'est toujours positionnée comme « un défenseur » des droits sociaux, a ratifié la **Charte sociale européenne dans sa version révisée du 3 mai 1996 et entrée en vigueur le 7 mai 1999 en même temps que le Protocole additionnel de réclamations collectives** (ratifié par 15 des 47 États membres du Conseil de l'Europe).

En vue de veiller à son respect, la Charte a institué un Comité européen des droits sociaux. D'une part, ce Comité adopte des conclusions dans le cadre d'un système de rapports nationaux. D'autre part, dans le cadre d'un système de réclamations collectives ouvert, à l'encontre des États parties, aux organisations nationales et internationales représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux

organisations non gouvernementales, le Comité rend des « décisions » à caractère non contraignant. Ces conclusions et « décisions » doivent être entérinées par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe.

Au niveau national

2.5 Le Défenseur des droits¹

Créé en 2011 et inscrit dans la Constitution, le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État dotée d'une compétence matérielle dans quatre champs particuliers.

Toute personne physique ou morale peut saisir le Défenseur des droits dès lors qu'elle s'estime discriminée ou lorsqu'elle constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite.

Toute personne peut également saisir le Défenseur des droits quand elle fait face à des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'allocations familiales, pôle emploi, retraite...).

Enfin, le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne qui considère que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

La saisine peut se faire par un formulaire en ligne, par l'un des délégués du Défenseur ou par courrier postal.

Ainsi, le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Près de 250 personnes travaillent au siège du Défenseur des droits, à Paris. En France métropolitaine et outre-mer, le Défenseur des droits s'appuie sur 397 délégués qui œuvrent à l'accomplissement de ces missions.

En raison de sa compétence en matière de discriminations, le Défenseur des droits a un rôle d'instruction des dossiers et de médiation susceptible de présenter un intérêt relatif à la responsabilité sociétale des entreprises.

(1) Suivre : www.defenseurdesdroits.fr

2.6 La mise en place de mécanismes de réclamation au sein des entreprises

En réponse au principe 29, stipulant que « pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés », les entreprises mettent en place des mécanismes de réclamation en leur sein. Ces derniers ont pour objectif de permettre à toute partie prenante potentiellement affectée de questionner, d'interpeller l'entreprise sur ses activités.

Afin d'assurer leur efficacité, ces mécanismes devraient être, selon le principe 31 :

- légitimes ;
- accessibles ;
- prévisibles ;
- équitables ;
- transparents ;
- compatibles avec les droits ;
- une source d'apprentissage permanent ;
- et fondés sur la participation et le dialogue au niveau opérationnel.

En pratique, les mécanismes de réclamation mis en place au sein des entreprises sont :

- des mécanismes formalisés au niveau du groupe : ligne éthique / système de lanceur d'alerte, médiateur, etc. ;
- des mécanismes dédiés à certaines problématiques comme le harcèlement, la discrimination, ou à certaines activités ou pays ;
- des mécanismes au niveau opérationnel liés à un projet particulier ;
- des instances de dialogue social institutionnelles ou volontaires (CE, ACI, CHSCT, etc.).

Outils existants

"Rights – compatible grievance mechanisms: a guidance tool for companies and their stakeholders" (anglais), Harvard Kennedy CSR Initiative (<http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>)

"Adressing Grievances from project-affected Communities" (anglais), IFC: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>

SÉRIE D' ACTIONS N° 14

Actions en cours

- Consciente du potentiel des PCN pour faciliter l'accès à la remédiation et promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE dans le monde, la France plaide pour le renforcement de l'appui de l'OCDE aux PCN pour faciliter leur coordination, veiller à l'équivalence fonctionnelle, structurer l'échange d'informations et rendre dynamique le réseau des PCN.
- Pour que le PCN français puisse continuer à être reconnu comme l'un des plus performants dans la manière de remplir ses missions, et répondre aux nouvelles sollicitations, il est recommandé de donner des moyens de fonctionnement adéquats pour l'exercice de ses missions.
- Poursuivre l'engagement du PCN à mettre en œuvre une revue par les pairs et le soutien aux autres PCN.

Actions à mettre en œuvre

- Renforcer les structures de dialogue du PCN avec la société civile.
- Que le Gouvernement veille à l'application des normes fondamentales du travail en France et soutienne leur application universelle en incitant à la mise en place, au sein de l'OIT, de mécanismes plus contraignants pour les États.
- Appuyer en particulier les réflexions engagées autour de la cohérence sociale des politiques économiques, financières et commerciales qui devraient conduire à renforcer le poids et l'autorité de l'OIT dans le concert des institutions du système multilatéral ainsi qu'à instaurer des formes de conditionnalité sociale.
- Encourager le développement des mécanismes de réclamation au sein des entreprises, selon les points clés de mise en œuvre suivants :
 - * mise en place de mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation à destination des personnes s'estimant lésées ;
 - * information sur l'existence de ces mécanismes ;
 - * le cas échéant, traitement dans les plus brefs délais des réclamations ;
 - * rendre compte de la mise en œuvre et/ou des résultats de ces mécanismes vis-à-vis des parties prenantes.
- Sans modifier les conditions de saisine du PCN actuellement en vigueur¹, encourager la faculté d'auto-saisine du PCN – sur décision unanime de ses membres – afin de faire respecter les droits de l'homme et pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE.

(1) Le MEDEF a exprimé en assemblée plénière une position défavorable à la faculté d'auto-saisine du PCN en raison de son incompatibilité aux Principes directeurs de l'OCDE.

Propositions non consensuelles d'actions

Le pôle société civile, le pôle des chercheurs et développeurs et le pôle syndical :

- *recommandent d'allouer des moyens supplémentaires au PCN, notamment pour permettre aux membres d'y participer pleinement, pour élargir l'audience de ses décisions auprès du public ou encore pour avoir les moyens d'investigation nécessaires pour l'exercice de ses missions ;*
- *jugent, concernant la cohérence sociale des politiques économiques, qu'un mécanisme de type « question préjudicielle » adressée à l'OIT lors de la prise de décisions relevant d'autres enceintes et pouvant avoir un impact sur les conditions sociales serait nécessaire ;*

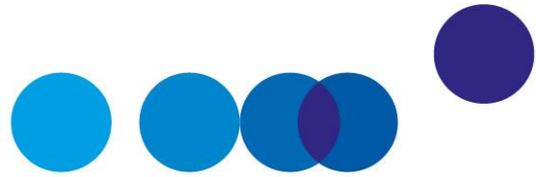
Le pôle société civile et le pôle syndical :

- *sont en faveur d'examiner la création d'une cour ou un tribunal international du travail, voire un mécanisme apparenté, afin que l'OIT puisse traiter de questions préjudicielles¹ lors de la prise de décisions relevant d'autres enceintes sur les conditions de travail.*

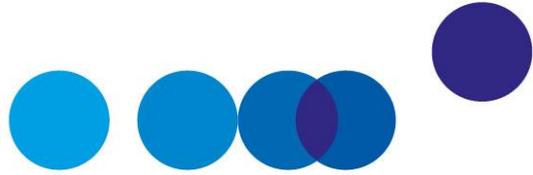
Le pôle société civile propose :

- *Afin de renforcer la légitimité et l'autorité du PCN, inscrire son existence et ses principes de fonctionnement dans un cadre législatif.*
- *Par ailleurs, pour renforcer les principes de fonctionnement, le Gouvernement devrait accroître l'indépendance du PCN, notamment par rapport à son ministère de tutelle, et proposer une structure de gouvernance/monitoring qui inclurait les ONG et permettrait de veiller à ce que les principes de prévisibilité, d'impartialité, d'accessibilité et de transparence soient respectés sans l'utilisation de la confidentialité pour instrumentaliser la procédure.*

(1) Le traitement de questions préjudicielles désigne ici la faculté qui serait donnée à une cour, un tribunal international du travail ou un mécanisme apparenté de répondre à une demande d'une juridiction nationale d'interprétation vis-à-vis d'une convention de l'OIT par exemple. Cette procédure pourrait s'inspirer de ce qui se fait au niveau communautaire avec le renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union européenne [voir [ici](#)]. Aujourd'hui, comme il est précisé dans l'article 37.1 de la Constitution de l'OIT, « *toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation de la présente Constitution et des conventions ultérieurement conclues par les Membres, en vertu de ladite Constitution, seront soumises à l'appréciation de la Cour internationale de justice* ».



ANNEXES



Annexe 1

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Secrétariat permanent

Camille PHE – *France Stratégie*

Arjuna ANDRADE – *France Stratégie*, à compter d'avril 2016

Corapporteurs

Sandra COSSART – *SHERPA*

Brigitte DUMONT – *Association nationale des directeurs des ressources humaines - ANDRH*

Référente Etat

Marine DE CARNE – *Ministère des Affaires étrangères*

Membres

Laurent CORBIER – *Mouvement des entreprises de France - MEDEF*

Morgane COULON – *Commission nationale consultative des droits de l'homme - CNCDH*

Mélanie CZEPIK – *Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises - ORSE*

Alain DRU – *Commission nationale consultative des droits de l'homme - CNCDH*

Sabine GAGNIER – *Amnesty International France*

Elisabeth GAMBERT – *Association française des entreprises privées - AFEP*

Françoise GUICHARD – *Entreprises pour les droits de l'homme - EDH*

Ghislaine HIERSO – *Association française des Petits Débrouillards*

Kathia MARTIN-CHENUT – *Université de Strasbourg*

Jean-Marie PAUGAM – *Ministère des Finances et des Comptes publics*

Carole PEYCHAUD – *Comité catholique contre la faim et pour le développement -
CCFD – Terre solidaire*

Évelyne PICHENOT – *Conseil économique social et environnemental - CESE*

Sophie PIERSON – *Association française des entreprises privées - AFEP*

Jean-Paul RAILLARD – *COOP de France*

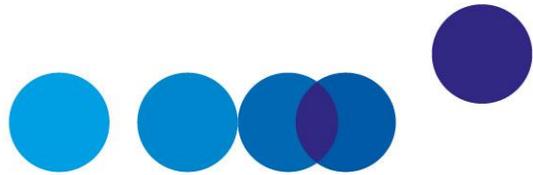
Anthony RATIER – *Confédération française des travailleurs chrétiens - CFTC*

Céline ROCHE – *Commission nationale consultative des droits de l'homme - CNCDH*

Catherine TRIPON – *Fondation agir contre l'exclusion - FACE*

Julie VALLAT – *Association française des entreprises privées - AFEP*

Thomas PETIT – *Union nationale des syndicats autonomes - UNSA*



Annexe 2

BIBLIOGRAPHIE

CNCDH, « Avis sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme », 24 avril 2008.

CNCDH, « Entreprises et droits de l'homme : avis sur les enjeux de l'application par la France des Principes directeurs des Nations unies, 24 octobre 2013. [Voir [ici](#)]

Commission Europe du Club des juristes, « Vers une reconnaissance de l'intérêt de groupe dans l'Union européenne ? », 17 juin 2015.

Comité des ministres du Conseil de l'Europe, « Recommandation CM/Rec(2016)3 sur les droits de l'homme et les entreprises », 2 mars 2016. [Voir [ici](#)]

Conseil d'État (2013), *Le droit souple*, Paris, La documentation française.

Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (Convention Aarhus), 8 juillet 2002. [Voir [ici](#)]

IGAS/CGEDD (2013), *Rapport RSE et dialogue social, mode d'emploi*, juillet. [Voir [ici](#)]

Fekl M. (2015), *Rapport 2015 sur la stratégie du commerce extérieur et la politique commerciale européenne*, décembre. [Voir [ici](#)]

Forum citoyen pour la RSE (2013), *Les Propositions d'Amélioration du Point de Contact national français*, mai. [Voir [ici](#)]

Haut Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (2004), *Droits économiques, sociaux et culturels. Manuel destiné aux institutions nationales des droits de l'homme*, Nations unies, Série sur la formation professionnelle n° 12, New York et Genève. [Voir [ici](#)]

Lepage C. (2015), *L'économie du Nouveau Monde*, rapport remis à la ministre de l'Environnement, du Développement durable et de l'Énergie, Les Acteurs du Nouveau Monde, juin. [Voir [ici](#)]

Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Right (articles 9 et 12), 2011.

OECD Watch (2015), *Remedy Remains Rare. An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct*, juin. [Voir [ici](#)]

ONU (1948), Déclaration universelle des droits de l'homme.

ONU (1976), Pacte International pour les droits civils et politiques.

ONU (1966), Pacte international pour les droits économiques, sociaux et économiques.

ORSE (2015), Accords syndicaux sur la RSE au niveau mondial. [Voir [ici](#)]

Parlement européen (2015), *Les minéraux de conflits. La proposition de règlement européen*, Briefing, février. [Voir [ici](#)]

Plateforme nationale d'action globale pour la RSE (2014), *Les implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur*, novembre. [Voir [ici](#)]

Plateforme nationale d'action globale pour la RSE (2014), « Comment améliorer la transparence et la gouvernance des entreprises », octobre. [Voir [ici](#)]

Point de contact national français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2013), *Rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement*, décembre. [Voir [ici](#)]

Thibierge C. (dir.) (2014), *La densification normative. Description d'un processus*, Paris, Mare & Martin.

Thibierge C. (dir.) (2008), *La force normative. Naissance d'un concept*, Paris, LGDJ.

Transparency International (2013), *L'alerte éthique ou whistleblowing en France*, janvier [Voir [ici](#)]

Et ressources numériques :

[Business Social Compliance Initiative](#)

[Company policy statements on human rights](#)

[Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement \(Convention Aarhus\)](#)

[Code de conduite de la Coalition de la Citoyenneté dans l'Industrie Électronique](#)

[Community Grievance Mechanisms Toolbox](#)

[CSR Risk Analysis for International Business Activities](#)

[Guide on How to Develop a Human Rights Policy](#)

[Global Business Initiative](#)

[Initiative Clause Sociale](#)

[Indigenous Peoples and the oil and gas industry: context, issues and emerging good practice](#)

[L'engagement de la France pour la Responsabilité sociale des entreprises \(intégrer les objectifs du développement durable dans les pratiques des entreprises\).](#)

[Mécanismes de règlement des plaintes au niveau opérationnel](#)

[OECD Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#)

[OIT, Better Work Program](#)

[OIT, NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation](#)

[OIT, Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#)

[ONU, Human Rights in the World](#)

[ONU, UN Guiding Principles Reporting Framework](#)

[ONU, Objectifs du millénaire pour le développement](#)

[Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme](#)

[Principes de l'Équateur](#)

[The Consumer Goods Forum](#)

[Voluntary Principles on Security & Human Rights: Implementation Guidance Tools](#)
[Swiss moves to curb surveillance exports an example to the EU](#)

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

Les opinions exprimées dans ce rapport engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

**(Ce rapport est également disponible sur
www.strategie.gouv.fr/publications**



France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.