

Mission permanente de la France

auprès de l'Office des Nations unies à Genève
et des autres organisations internationales en Suisse

EL/cda/2021-0018562

La Mission Permanente de la France auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales en Suisse présente ses compliments au Haut-Commissariat aux droits de l'Homme et a l'honneur de lui faire parvenir ci-joint la réponse du Gouvernement français à l'appel à contributions « Entreprises et droits de l'Homme : vers une décennie de mise en œuvre mondiale ».

La Mission Permanente de la France auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales en Suisse saisit cette occasion pour renouveler au Haut-Commissariat aux droits de l'Homme les assurances de sa très haute considération./.



Genève, le 14 janvier 2021

Haut-Commissariat aux droits de l'Homme
Palais des Nations
1211 GENEVE 10

A/s. Réponse française à l'appel à contributions "Entreprises et droits de l'Homme : vers une décennie de mise en œuvre mondiale"

1. Où a-t-on progressé dans la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de la dernière décennie ? Sur quels développements et pratiques prometteurs (par les gouvernements, les entreprises, les organisations internationales, les organisations de la société civile, etc.) peuvent-ils s'appuyer ?

La France soutient depuis longtemps le principe de la responsabilisation des entreprises, en particulier en matière de droits de l'Homme.

a) Au plan international, elle s'y engage au sein des Nations Unies (soutien au Pacte mondial et mise en œuvre du Plan national d'action relatif à l'application des Principes directeurs de Nations Unies, adopté en avril 2017), à l'OCDE (application des Principes directeurs et guides sectoriels pour les entreprises multinationales qui ont été mise à jour en 2011 afin d'intégrer les Principes directeurs de Nations Unies) et à l'OIT (participation aux discussions de 2016 sur « Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales »).

La France est mobilisée pour faire avancer l'initiative sur la gouvernance durable des entreprises visant à créer un devoir de diligence des entreprises dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement sur leurs risques pour les droits de l'Homme, l'environnement et la gouvernance.

Enfin, la France est engagée dans les travaux du Conseil des droits de l'Homme et du Groupe de travail sur l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant.

b) Au niveau national, l'application de référentiels de responsabilité sociale des entreprises (RSE) de droit souple, parmi lesquels figurent les Principes directeurs des Nations Unies et ceux de l'OCDE, a été encouragée par de récentes évolutions du droit français des sociétés, animées par l'objectif d'améliorer la prise en compte, par les sociétés, des enjeux sociaux et environnementaux liés à leurs activités.

A ce titre, la « loi SUEUR » du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a créé l'obligation pour les plus grands groupes français de mettre en œuvre et de publier un plan de vigilance. Ce plan doit comporter les « *mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.* »

L'effectivité de cette loi repose sur l'adaptation de la vigilance attendue pour chaque société. Elle précise que « *le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale* ». La notion de devoir de vigilance implique d'adopter une perspective large des enjeux liées aux activités des entreprises et demande à ces dernières de s'interroger sur la matérialité des risques pour ses parties prenantes et l'environnement. Pour être effective, la déclinaison opérationnelle de cette stratégie peut s'appuyer, entre autres, sur les Principes directeurs des Nations unies, qui rappellent, de même, que les entreprises « *devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement* » (principe n°18).

En outre, la loi « PACTE » du 22 mai 2019 a introduit en droit français un mécanisme à trois niveaux demandant ou permettant aux sociétés de mieux intégrer les enjeux sociaux et environnementaux liés à leurs activités dans leur stratégie :

- le premier niveau est obligatoire et s'applique à toutes les sociétés et leurs dirigeants, auxquels il est demandé d'agir dans le sens de l'intérêt social – compris comme l'intérêt de la société prise comme un ensemble et non celui des seuls actionnaires – et de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité à l'occasion des prises de décision ;

- le deuxième niveau est optionnel et permet aux sociétés de décrire leur raison d'être dans leurs statuts, ce qui lie les dirigeants ;
- le troisième niveau est également optionnel et permet aux sociétés d'acquérir la qualité de société à mission, en se dotant d'objectifs sociaux et environnementaux dont la réalisation doit être vérifiée (ce qui inclut la nomination d'un organisme tiers indépendant chargé de publier un rapport).

2. Où subsistent les lacunes et les défis ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné à ce jour ?

a) Au niveau national, la bonne application des référentiels de droit souple repose sur leur adaptation aux réalités et aux risques de chaque entreprise. Par nature, en effet, les référentiels de droit souple, comme les Principes directeurs, même lorsqu'ils sont intégrés dans des dispositifs de droit dur, demeurent flexibles et doivent être adaptés. **C'est dans la qualité de l'adaptation concrète des référentiels, au sein de chaque entreprise, que peut résider une marge d'amélioration.**

b) Par ailleurs, le Conseil général de l'économie a procédé à une évaluation de la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance dans un rapport rendu public en janvier dernier.

Il en résulte que la loi sur le devoir de vigilance a permis une réelle sensibilisation des entreprises au sujet de leur responsabilité. Les niveaux d'engagement et de maturité des entreprises en la matière restent cependant hétérogènes. En effet, certaines entreprises ne respectent pas encore formellement le devoir de vigilance. Pour la plupart des opérateurs, les plans manquent de lisibilité et leur visibilité semble insuffisante dans le rapport de gestion qui est, en soi, déjà un document dense. Pour les entreprises, la loi est génératrice d'une certaine insécurité juridique en ce qui concerne le niveau de granularité du plan de vigilance, son périmètre au regard de la chaîne d'approvisionnement et l'implication des parties prenantes.

Une amélioration du dialogue des entreprises avec les parties prenantes concernées par les risques de leurs activités, par exemple les partenaires sociaux, pourrait conduire à mieux adapter l'application des principes à chaque situation.

c) Au niveau européen, le renforcement de l'effectivité des Principes directeurs des Nations Unies devrait se matérialiser par l'adoption effective de Plan nationaux pour les entreprises et les droits de l'Homme par tous les Etats membres de l'Union européenne (aujourd'hui seulement 16 EM ont un plan national), le développement d'outils de dialogue sectoriel par l'Union européenne et un renforcement du traitement de la thématique par les groupes de travail pertinents du Conseil de l'Union européenne.

3. Quels sont les principaux obstacles (visibles et cachés), les moteurs et les priorités qui doivent être abordés pour parvenir à une réalisation plus complète des Principes directeurs ?

Un premier obstacle à la réalisation des Principes directeurs est celui du **coût de leur mise en œuvre par les entreprises** et la perte de compétitivité qui peut en résulter par rapport à des concurrentes moins diligentes. Un second obstacle, qui peut être constaté lorsque les obligations liées au devoir de vigilance sont judiciarisées, tient au **risque juridique** pour la société concernée de voir sa responsabilité engagée pour des manquements au sein de sa chaîne de valeur, notamment par des partenaires établis à l'étranger. La crainte d'un désengagement de marchés à risques peut ainsi être relevée.

L'harmonisation internationale des obligations des entreprises et de leurs dirigeants représenterait une première réponse à ces obstacles. A cet égard, **l'initiative de la Commission européenne pour l'adoption d'une législation créant un devoir de diligence raisonnable pour les sociétés permettrait d'améliorer les conditions de concurrence entre les acteurs économiques.** Si cette initiative aboutit, elle pourrait également renforcer l'application des Principes directeurs des Nations Unies non seulement au sein de l'Union si elle demandait aux sociétés européennes de respecter un devoir de vigilance mais aussi, indirectement, hors de l'Union, par l'effet de son influence, du poids de son marché, et de la vigilance imposée aux sociétés européennes sur leurs chaînes d'approvisionnement et de production.

En outre, une réalisation plus concrète des Principes directeurs des Nations Unies en matière d'entreprises et de droits de l'Homme doit passer par le **renforcement de leur complémentarité avec les normes contraignantes existantes** en matière d'entreprises et de droits de l'Homme et leur intégration dans d'autres domaines tels que les achats publics. Le renforcement des mécanismes de remédiation et un meilleur accès aux voies de recours tels que conseillés par l'Agence européenne des droits fondamentaux dans son rapport d'octobre 2020 pourrait également être pertinent.

Enfin, **les attentes de la société civile et des parties prenantes des entreprises constituent des moteurs pour une meilleure intégration par celles-ci de leurs intérêts à long terme.**

4. Quels défis systémiques ou structurels faut-il relever pour réaliser un développement durable basé sur le respect des droits humains ?

Un premier défi réside dans le manque d'implication du secteur privé dans la prise en compte et la protection des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Cela peut s'expliquer, pour certaines petites entreprises ayant une activité à l'international, par leur manque de ressources humaines ou matérielles mobilisables pour la diligence.

Un autre écueil réside dans la mise en œuvre lacunaire des Principes directeurs des Nations Unies et des autres standards internationaux relatifs à la conduite responsable des entreprises dans les pays de production et d'exportation. Afin d'y recourir, une priorité d'action réside dans l'harmonisation du paysage normatif, notamment dans les régions et les pays où sont implantées les grandes entreprises donneuses d'ordres.

Par ailleurs, les outils de collectes de données comparables, d'audits des relations d'affaires et autres mécanismes pouvant améliorer l'application des standards de conduite responsable des entreprises sont très peu maîtrisés par les entreprises qui ne s'impliquent pas forcément dans ces initiatives ou ne suivent pas les guides internationaux existants pouvant leur permettre de mieux les appréhender.

Enfin, la remédiation et l'accès aux voies de recours demeurent trop complexes malgré l'existence de mécanismes non-judiciaires de règlement des différends tels que les points de contacts nationaux de l'OCDE.

5. Concrètement, que faudra-t-il pour réaliser des progrès significatifs en ce qui concerne ces obstacles et domaines prioritaires ? Quels sont les objectifs réalisables et mesurables pour les principaux acteurs en termes de satisfaction des attentes des Principes directeurs au cours des prochaines années ?

Un premier objectif résiderait dans le **renforcement de l'engagement de l'ensemble des parties prenantes dans la mise en œuvre des Principes des Nations Unies**. A cet égard, il convient de renforcer l'incitation aux pays de production (notamment par les accords commerciaux internationaux ou la réciprocité dans l'accès aux marchés publics) à développer leur propre plan national de mise en œuvre de ces principes directeurs et autres normes visant à renforcer le respect des droits de l'Homme par les entreprises.

Par ailleurs, un autre vecteur de progrès réside dans le **renforcement des mécanismes non judiciaires de règlement des différends**. Ces mécanismes peuvent en effet constituer un lieu de promotion et de mise en œuvre de ces principes.

Enfin, une **meilleure coordination des différentes initiatives** lancées par les enceintes internationales pourrait contribuer à rendre plus effective la vigilance des entreprises en matière de droits de l'Homme et de libertés fondamentales. Des partenariats entre l'OCDE, l'Union européenne et l'Organisation internationale du travail dans des régions productrices permettraient d'amplifier le déploiement opérationnel des normes de CRE/EDH. Enfin, l'Union européenne pourrait œuvrer à renforcer le dialogue et la sensibilisation sectoriels sur ces sujets./.