

MODE D'EMPLOI

LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

CETTE NOUVELLE LOI PERMET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES DE PARTICIPER À UN PLAN DE VIGILANCE POUR PRÉVENIR LES RISQUES D'ATTEINTE AUX DROITS HUMAINS, À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ ET À L'ENVIRONNEMENT RÉSULTANT DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES, ELLE MET FIN À UN VIDE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ DES MULTINATIONALES. EXPLICATIONS.

La loi du 27 mars 2017 marque une étape importante pour une mondialisation plus juste. En obligeant les grandes entreprises à se doter d'un plan de vigilance visant à prévenir les risques d'atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement résultant des activités des entreprises, elle met fin à un vide juridique en matière de responsabilité des multinationales.

La CFDT, en lien avec les ONG du Forum citoyen pour la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), s'est fortement mobilisée tout au long du parcours législatif de la proposition de loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre.

Ce travail a porté ses fruits dans la mesure où la loi a été adoptée et qu'un certain nombre des préoccupations de la CFDT ont été prises en compte : élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes, reconnaissance du rôle spécifique des organisations syndicales dans la procédure de signalement des alertes éthiques.



« DEVOIR DE VIGILANCE » : DE QUOI PARLE-T-ON ?

QU'EST-CE QU'UN PLAN DE VIGILANCE ?

La loi prévoit la mise en place de « plans de vigilance » :

un plan de vigilance est un dispositif de prévention des risques d'atteinte aux droits humains, à la santé-sécurité ou à l'environnement. Il doit être élaboré avec les parties prenantes de la société, au premier titre desquelles les organisations syndicales, et doit comporter cinq étapes :

- une cartographie des risques,
- une procédure d'évaluation régulière des filiales, sous-traitants et fournisseurs,
- une action adaptée pour réduire les risques,
- un mécanisme d'alerte, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives,
- un dispositif de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité.

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?

La loi établit deux seuils pour son application. Ainsi, l'obligation d'établir un plan de vigilance s'applique :

- à la société mère ayant son siège social en France et qui emploie 5 000 salariés dans l'ensemble du groupe, c'est-à-dire en son sein ou au sein de ses filiales directes ou indirectes situées en France ;
- à la société mère ayant son siège social en France ou

à l'étranger et qui emploie 10 000 salariés dans l'ensemble du groupe et ayant des filiales directes ou indirectes situées en France ou à l'étranger.

En d'autres termes, si le siège de la société mère est situé en France, la loi s'applique.

Si le siège de la société mère est situé à l'étranger et qu'elle a des filiales en France, la loi doit s'appliquer.

QUEL EST LE PÉRIMÈTRE CONCERNÉ ?

Les plans de vigilance devront couvrir les filiales, les sous-traitants et les fournisseurs avec lesquels une relation commerciale est établie, que ce soit en France ou à l'étranger.

QUAND LA LOI S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Les entreprises concernées, doivent se conformer à cette nouvelle obligation à partir de 2018 (1^{er} rapport annuel après la publication de la loi).

OÙ SERA PUBLIÉ LE PLAN DE VIGILANCE ?

Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus au même titre que la déclaration de performance extra-financière dans le rapport annuel de gestion de l'entreprise arrêté par le conseil d'administration.

QUELS RECOURS ?

Deux types de recours sont envisagés :

1-Une injonction à l'entreprise de respecter ses obligations :

un tel recours peut être formé en cas de manquement à l'obligation d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance. La loi prévoit une procédure en deux temps.

D'abord, après avoir constaté le manquement, un intéressé (un salarié, une organisation syndicale, une ONG...) adresse par écrit à l'entreprise sur laquelle repose l'obligation une mise en demeure de respecter cette obligation. En d'autres termes, si elle n'a pas encore élaboré et/ou mis en œuvre le plan de vigilance, l'entreprise est sommée de respecter cette obligation rapidement.

Ensuite, si elle n'y satisfait pas dans un délai de trois mois, « toute personne justifiant d'un intérêt à agir » peut alors saisir le juge. La juridiction compétente peut enjoindre à l'entreprise de respecter ses obligations, le cas échéant sous astreinte, c'est-à-dire en la condamnant



Crédit : Meilun/Thinkstock

au paiement d'une somme d'argent par jour de retard.

2-Un recours pour engager la responsabilité de l'entreprise en cas de dommage :

les entreprises pourront engager leur responsabilité lorsqu'un dommage causé par une filiale ou un sous-traitant situé en France ou à l'étranger a été constaté et qu'elles auraient raisonnablement pu éviter celui-ci avec un plan de vigilance effectif, c'est-à-dire comportant des mesures raisonnables, et mises en œuvre. La responsabilité dont il s'agit est une responsabilité civile pour faute, telle qu'elle résulte du code civil français (art. 1240 et 1241). La victime devra dès lors prouver :

- **L'existence d'une faute :** par exemple l'absence, la défaillance ou le défaut de mise en œuvre du plan de vigilance ;

- un préjudice subi ;
- et le lien de causalité entre la faute et le préjudice subi.

QUI PEUT AVOIR INTÉRÊT À AGIR ?

L'action en responsabilité peut être introduite par toute personne justifiant d'un intérêt à agir. Dès lors, il est possible d'imaginer que cette victime soit une personne domiciliée au Bangladesh par exemple, et travaillant dans une entreprise sous-traitante. Cette victime pourra alors saisir la juridiction française pour défaut de vigilance de la société mère ou de l'entreprise donneuse d'ordre située en France. L'action devant le juge pourra également être portée par une ONG française ou étrangère ou même un syndicat pour défendre les intérêts des victimes de dommages causés par un sous-traitant étranger.

Les victimes directes et les victimes par ricochet des dommages causés du fait du manquement aux obligations de vigilance prévues par la loi.

Les organisations

syndicales : pour la défense de l'intérêt collectif des salariés ou de l'intérêt collectif de la profession (par exemple atteinte à la liberté syndicale, discrimination, travail forcé). Par ailleurs, une organisation syndicale représentative peut agir à la place et pour le compte du salarié sans avoir à justifier d'un mandat (c'est une « action en substitution »), mais seulement dans des domaines spécifiques (la discrimination en fait partie au même titre que le travail dissimulé et le licenciement pour motif économique). Le syndicat doit en informer le salarié qui ne doit pas s'opposer à cette initiative.

Les associations et ONG :

l'objet statutaire de chaque association et ONG permettra de déterminer si elle a ou non intérêt à agir.

QUELLES SANCTIONS ?

Le juge peut condamner l'entreprise au paiement d'une somme d'argent (des astreintes) si elle ne satisfait pas à son obligation d'établir et de mettre en œuvre un plan. Mais lorsqu'un dommage a été produit, le juge condamnera la société qui a manqué à son obligation de vigilance à réparer le préjudice subi. Elle devra alors verser des dommages et intérêts et pourra également

être condamnée à une réparation en nature.

Détail des sanctions :

- **astreintes** (voir précédemment),
- **condamnation à payer des dommages et intérêts :**

l'évaluation par le juge des dommages et intérêts obéira aux règles habituelles de la responsabilité civile délictuelle, c'est-à-dire une réparation intégrale du préjudice.

- **réparation en nature :** le juge pourra, par exemple, ordonner une mise aux normes de sécurité des bâtiments dans lesquels s'exerce l'activité de la filiale ou du sous-traitant.

- **publication de la décision rendue :** si la responsabilité de l'entreprise est engagée, le juge pourra également ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision ou d'un extrait de celle-ci.



ASSOCIATION D'UNE ÉQUIPE SYNDICALE DANS L'ÉLABORATION DU PLAN DE VIGILANCE

La loi prévoit que le plan de vigilance peut être élaboré « en association avec les parties prenantes », au titre desquelles nous retrouvons en premier lieu les organisations syndicales. Même si la loi n'en fait pas une obligation, celles-ci ont un rôle important à jouer dans l'élaboration et le suivi du plan de vigilance. La loi exige, en outre, que le plan de vigilance

comprenne un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou la réalisation des risques **qui doit être établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives.**

À QUEL NIVEAU ?

Au niveau de l'action syndicale nationale, différents leviers permettent aux militants, quel que soit leur niveau d'intervention, d'alimenter et d'être associés à l'élaboration de ce plan de vigilance. L'une des actions clé est de négocier le contenu de l'information utile et le niveau pertinent de consultation.

Il est nécessaire que les délégués syndicaux centraux (DSC) négocient un accord de groupe.

Cet accord doit prévoir :

- d'une part que la consultation sur les orientations stratégiques soit effectuée au niveau du Comité social et économique (CSE) de groupe ;
- d'autre part, les articulations et modalités de transmission de l'avis du CSE de groupe à chaque CSE d'entreprise et d'établissement du groupe ainsi qu'au conseil d'administration ou conseil de surveillance de l'entreprise dominante de ce groupe.

Au niveau européen, le rôle du Comité d'entreprise européen (CEE) : dès lors que l'entreprise entre dans le champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance, la CFDT

préconise aux membres du CE européen de poser la question à la direction en réunion d'instance, de la mise en place d'un tel plan et de la manière dont ils seront associés à la fois à l'élaboration du plan (identification des risques, prévention des risques, mécanismes d'alerte) et à son suivi. Les membres de ces comités qui représentent les salariés dans différents États de l'Union européenne et même des États hors Union européenne (en tant qu'observateurs) disposent d'une expérience spécifique et peuvent contribuer à identifier les risques d'une filiale et les prévenir.

Au niveau mondial, le comité de groupe monde : la préconisation est la même que pour le CE Européen.

Au sein des comités de suivi des accords-cadres internationaux (ACI) : voir ci-dessous l'articulation entre plan de vigilance et ACI.

LE RÔLE DE LA COOPÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

La loi sur le devoir de vigilance est **un outil supplémentaire pour renforcer le dialogue social international.** Pour ce faire, il est indispensable que les militants syndicaux des sociétés mères collaborent avec ceux des chaînes d'approvisionnement, en France comme à l'étranger.

Pour favoriser de telles collaborations, la constitution d'un réseau est nécessaire. Les réseaux de la Confédération syndicale internationale et de la Confédération européenne des syndicats dont la CFDT est membre peuvent être particulièrement utiles.

La CFDT peut aussi s'appuyer sur **les fédérations syndicales internationales.**

ET DANS LES TPE/PME ?

Comment les salariés d'un sous-traitant peuvent-ils être associés au plan de vigilance ?

Les plans de vigilance prévus peuvent concerner des TPE/PME en tant que filiales ou sous-traitants d'une société entrant dans le champ d'application de la loi. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les ordonnances prévoient qu'à défaut d'accord, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de données économique et sociale (BDES).

Comment ? Quels sont les outils possibles ?

Articulation plan de vigilance/ACI

Les Accords-cadres internationaux qui se développent dans le cadre d'un dialogue social transnational entre les multinationales et les représentants des travailleurs peuvent constituer un modèle pertinent pour le plan de vigilance de ces entreprises.

En effet, ces accords contiennent des dispositions sur les modalités et l'organisation du suivi de l'accord et sur le règlement des différends.

Comment articuler plans de vigilance et BDES ?

Les ordonnances de septembre 2017 permettent aux partenaires sociaux de négocier leur agenda social, notamment le calendrier, le contenu et le niveau des consultations, et le contenu de la BDES. Il s'agira pour les équipes Cfdt de négocier par un accord de groupe la BDES. En effet, en l'absence d'accord de groupe, la BDES est constituée au niveau de l'entreprise et dans les entreprises dotées d'un CSE central, la BDES comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce CSE central et des CSE d'établissements. Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une BDES au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une BDES au niveau du groupe. Il définira notamment l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES. Des indicateurs utiles devront être mis en place, par exemple :

- **Sous-Traitance :** informations permettant d'apprécier le degré d'interdépendance entre donneur d'ordre et sous traitant.
- **Fournisseurs :** information sur la prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux.
- **Prestations de service :** motifs de recours, volumes, coûts, mesures de sûreté,

sécurité, conditions de travail pour les salariés des entreprises prestataires, référence à des conditions sociales et/ou environnementales dans les appels d'offre pour prestations de service.

- **Investissement en matière environnementale :** investissement en matière de développement durable, RSE.

LES QUESTIONS À SE POSER

Mon entreprise est-elle concernée ?

Quel périmètre doit couvrir le plan de vigilance ? L'entreprise a-t-elle des filiales, sous-traitants, fournisseurs ? Dans quels pays ? quelle est la présence syndicale dans ces entreprises ?

Pour rappel, un plan de vigilance c'est 5 étapes :

- cartographie des risques (risques d'atteintes aux droits humains, à la santé - sécurité et à l'environnement résultant des activités des entreprises)
- procédure d'évaluation régulière des filiales, sous-traitants et fournisseurs,
- actions adaptées pour réduire les risques,
- mécanisme d'alerte, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives,
- dispositif de suivi des mesures et d'évaluation de leur efficacité.

Comment une équipe syndicale peut-elle être associée ?

- Dans l'élaboration du plan de vigilance, la coopération avec l'ensemble des représentants des salariés est primordiale, notamment pour disposer d'éléments concrets afin d'avoir un regard critique sur l'ensemble des points du plan de vigilance.
- Les représentants des salariés peuvent prévoir les indicateurs et moyens de suivi des mesures prévues ainsi que leur efficacité.

LES OUTILS

NOTRE AMBITION

- **POUR UNE SOUS-TRAITANCE RESPONSABLE**



https://www.cfdt.fr/portail/outils/nos-ambitions/nos-ambitions-pour-une-sous-traitance-responsable-srvl_487950

VIDÉO

- **« TOUS ÉCO » SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE**



https://video.cfdt.fr/portail/web-tv/navigation-principale/communication/tous-eco-episode-3-une-mondialisation-responsable-srv2_491726