

Devoir de vigilance pour de nouvelles pratiques

En adoptant la loi sur le devoir de vigilance le 21 février dernier, la France s'inscrit dans un mouvement global de responsabilisation des activités commerciales qui cherche à prévenir la réalisation de violations, et qui devrait entraîner sans nulle doute un changement dans les pratiques commerciales des entreprises pour répondre aux attentes des consommateurs et du législateur.

Lentement mais sûrement, les pratiques commerciales des entreprises sont en train de changer.

Nous assistons depuis une quinzaine d'années à une prise en compte accrue, de la part des entreprises, aux enjeux liés au développement durable dans leurs politiques et stratégies. Paradoxalement, les affaires mettant en cause la responsabilité d'entreprises dans des violations de droits humains ou des scandales environnementaux n'ont jamais été aussi nombreux. La particularité de ces affaires tient au fait qu'elles mettent en cause la responsabilité de sociétés donneuses d'ordres ou de sociétés mères aux côtés de leurs partenaires commerciaux, fournisseurs ou sous-traitants, pour des préjudices ayant lieu à l'autre bout du monde.

Des consommateurs de plus en plus concernés

Dans ces affaires, c'est toute l'organisation commerciale des entreprises qui est mise en cause par les ONG, les associa-



Des citoyens / consommateurs de plus en plus au fait des impacts des activités et relations commerciales

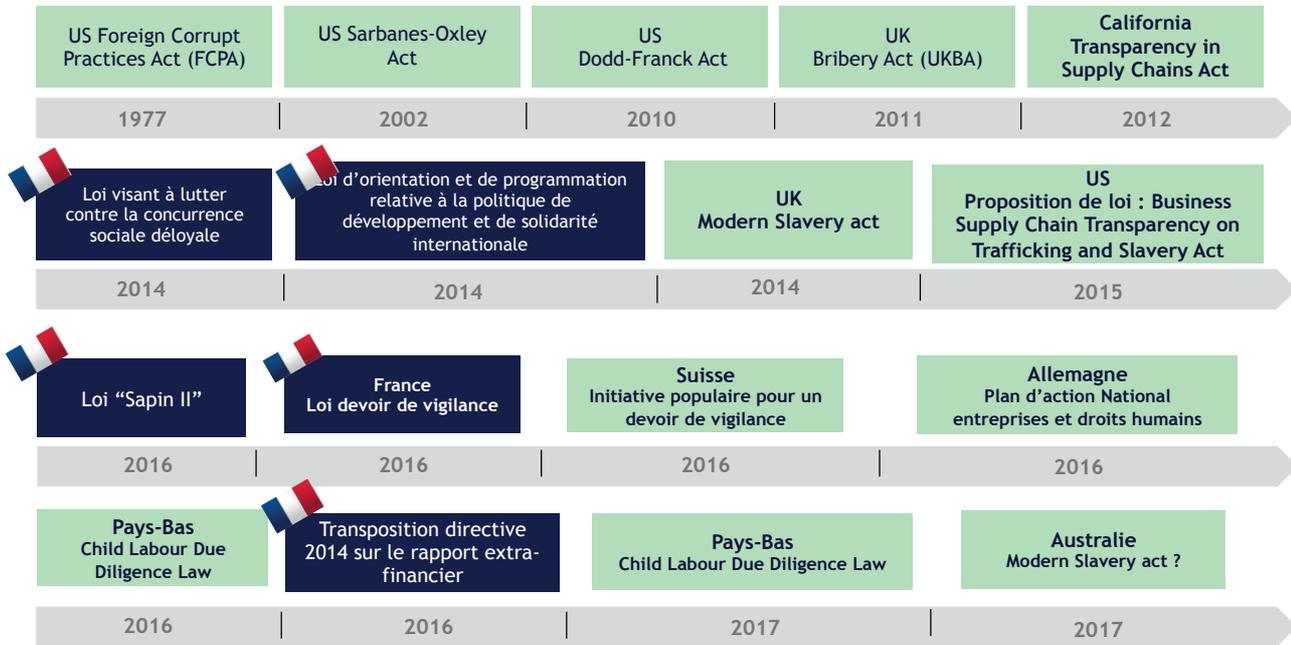
tions de consommateurs, ou les médias. La situation des « sweatshot » dans l'industrie du textile, illustre les difficultés liées à la détermination des responsabilités entre partenaires commerciaux du fait de l'organisation complexe des relations commerciales internationales. Ce secteur a fait l'objet de nombreuses campagnes de dénonciation de la part de la société civile depuis les années 1990, du fait notamment des nombreux problèmes sociaux liés aux chaînes de sous-traitance en cascade. Ces « usines de la sueur » résultent de la multiplication du recours à la sous-traitance, suite aux vagues d'externalisation dans des pays ne garantissant pas la protection des droits des travailleurs et connus pour leurs prix très compétitifs. Ces pays sont d'ailleurs parfois qualifiés de *Low cost countries* ou *leading competitive countries*.

Atteintes graves aux droits de l'homme et de l'environnement

Face aux chaînes de sous-traitance internationales qui se sont développées dans le secteur du textile, syndicats,

ONG, associations de consommateurs et d'étudiants se sont organisés collectivement à l'échelle internationale afin de dénoncer les conditions de travail dans les usines participant à ces chaînes de sous-traitance internationales. Disney, Esprit, Zara, H&M, Levis etc. ont fait l'objet de ces campagnes de dénonciation portant sur les horaires de travail excessif, le non-respect des droits des syndicats, de la liberté d'association, du travail des enfants, de la sécurité des travailleurs etc. chez leurs sous-traitants étrangers. Les enseignes de la grande distribution telles que Lidl, Aldi, Carrefour, Tesco ou Walmart, ont par exemple fait l'objet d'une enquête du collectif « éthique sur l'étiquette », donnant lieu à un rapport dénonçant les conditions de travail chez leurs sous-traitants. Le secteur du sport n'a pas non plus été épargné. Adidas, Reebok, Puma ou New Balance pourtant engagés dans des démarches de RSE, se sont également vu reprocher par le collectif les pressions faites sur leurs sous-traitants asiatiques qui avaient eu pour effet de contribuer à des violations alléguées des droits sociaux fondamentaux.

Vers une prise en compte accrue des relations commerciales et des enjeux sociétaux par le droit : prévention des risques vs. RSE



Le recours à la sous-traitance dans le secteur des matières premières soulève également de nombreux problèmes en termes de corruption, de pollution, de violations des droits de l'Homme ou des travailleurs. Prenons l'exemple de la société canadienne Nevsun Resources dont le comportement passif face à ses sous-traitants étrangers a été dénoncé par l'ONG anglaise Human rights watch. Il lui a notamment reproché de ne pas avoir pris les mesures nécessaires permettant d'éviter le recours au travail forcé lors de la construction d'une mine en Erythrée chez l'un de ses sous-traitants. Ces dénonciations ont par la suite conduit la société à mener des enquêtes chez ses sous-traitants afin de prévenir de telles violations. La filière diamantifère a également été conduite à responsabiliser les acteurs du secteur. Rappelons en effet que le commerce illégal de diamants a permis d'alimenter de nombreux conflits, notamment en Afrique, en facilitant le financement des armes.

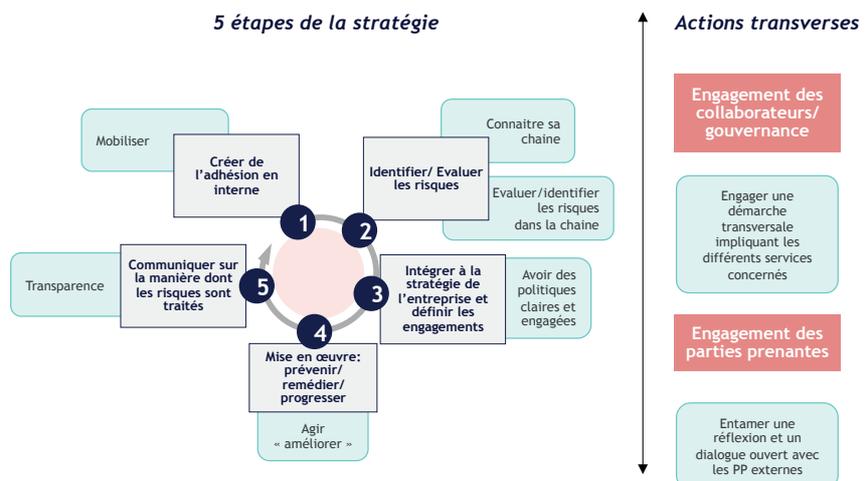
Un mouvement global de responsabilisation

C'est dans ce contexte que s'inscrit le devoir de vigilance. Intégré dans des lignes directrices internationales sur les entreprises et les droits de l'Homme

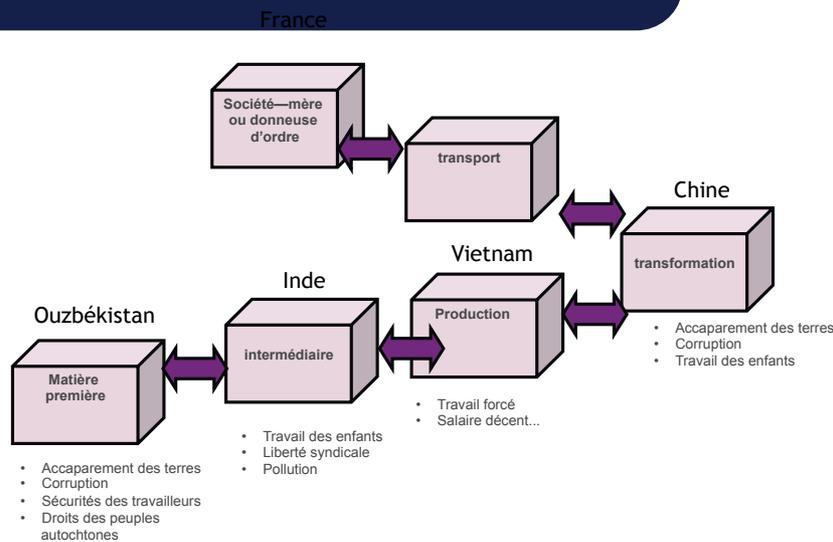
adoptées par les Nations Unies en 2011, ce principe de prévention devient peu à peu une obligation dans de nombreux pays. L'état de Californie et l'Angleterre ont ainsi adopté des lois sur le travail forcé respectivement en 2012 et 2014, obligeant certaines entreprises à élaborer une déclaration décrivant les étapes qu'elles suivent pour s'assurer que leurs sous-traitants et fournisseurs sont exempts de toute pratique liée à l'esclavage et au trafic d'êtres humains.

Cette déclaration doit être signée par le plus haut niveau de l'entreprise. Les Pays-Bas viennent d'adopter en première lecture, une loi visant à créer une obligation de vigilance pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes mondiales. En Suisse, une loi issue d'une initiative populaire est actuellement en discussion pour créer l'équivalent de la loi française et l'Australie a entamé des discussions sur ce sujet.

Plan de vigilance et droits humains : Objectifs par étapes



Exemple de chaîne de production et des risques par étapes



En France, depuis le 23 mars 2017, date de validation de la loi sur le devoir de vigilance par le Conseil Constitutionnel, les entreprises employant plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde doivent identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, que cela résulte des activités de leurs filiales ou de celles de leurs sous-traitants ou fournisseurs, à travers l'élaboration de plans de vigilance. Ces plans devront être élaborés dès l'exercice 2017, et le compte rendu de leur mise en œuvre publié dès l'exercice 2018.

A travers cette loi, les entreprises sont en effet appelées à faire preuve de prudence, en établissant des plans de vigilance leur permettant de mieux connaître leurs chaînes de production ou de s'interroger sur les effets de leurs décisions d'investissement. Ces plans doivent comporter des 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 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. Cette nouvelle obligation conduit les entreprises à connaître tous les acteurs de leur chaîne de production, qu'ils se trouvent en France ou à l'étranger, et à s'interroger, à chacune des étapes de celle-ci, sur

la présence ou non de risques d'atteintes graves aux droits de l'Homme ou à l'environnement.

Comment les entreprises doivent-elles s'y prendre ?

C'est en travaillant avec leurs parties prenantes ou en s'associant au sein d'initiatives pluripartites par filière que les entreprises arriveront le plus facilement à sécuriser leurs achats et leurs productions. Certaines de ces initiatives existent déjà pour certains produits (comme le coton par exemple, à travers l'initiative Better Cotton, ou le Mica, à travers le Responsible Mica Initiative), ou pour régler certains problèmes spécifiques dans un pays donné (l'initiative ACCORD, dédiée à la sécurité des bâtiments au Bangladesh dans les usines de confection du textile par exemple).

La loi précise que les entreprises doivent élaborer une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ; réaliser des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elles entretiennent une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ; choisir des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ; mettre en place des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ; réaliser un suivi des mesures mises en œuvre et des évaluations de leur efficacité.

La mise en œuvre de cette démarche nécessite un travail collaboratif et transversal entre les divers services des entreprises. Le service des achats est particulièrement concerné puisqu'il est en charge du choix et de la sélection des fournisseurs et des produits. Outre les critères de prix, de qualité et de spécificités techniques, les conditions de fabrication respectueuses des droits humains et des normes environnementales internationales doivent désormais être pris en compte et entrer dans les critères de négociation. La vérification de ces critères nécessite de travailler en collaboration avec les services en charge de l'audit, de la compliance et des risques, sans oublier le service juridique pour tous les aspects contractuels et la connaissance des législations dans les pays où sont fabriqués les produits.

Les Directions générales et achats des entreprises directement visées

Elles sont de plus en plus impactées par ces risques, interpellées par les actionnaires, les clients ou tout simplement par les collaborateurs. Comme l'illustre une récente étude publiée par PwC, le nombre de dirigeants démis de leurs fonctions pour des raisons éthiques a d'ailleurs largement augmenté ces dernières années. Il est vrai que les pratiques d'une entreprise ne peuvent évoluer sans une implication réelle de la part de la Direction Générale. Les choix d'investissements ou encore l'opérationnalisation des politiques responsables doit passer par l'allocation de moyens qui ne sont fournis que par le plus haut niveau de l'entreprise. Il s'agit en effet d'adopter des mesures et des procédures capables de prévenir les risques créés par l'entreprise et de ne pas se limiter à ceux créés à l'entreprise.

L'intégration de cette approche préventive devrait conduire à modifier certaines pratiques commerciales et faire évoluer les métiers dans l'entreprise. Il est fort à parier que les fonctions aujourd'hui dévolues à un responsable RSE devraient être amenées à se dissoudre dans les différentes fonctions de l'entreprise de demain.



Marie-Caroline Caillet

Directrice conseil Droit et RSE, docteur en droit