

# RAPPORT

## ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

### *PROTEGER, RESPECTER, REPARER*

## Annexe 1 : Cadres normatif et institutionnel internationaux, européens et français

Cette annexe accompagne le rapport *Entreprises et droits de l'Homme. Protéger, respecter, réparer* de la CNCDH. Compte tenu de son volume, il n'est disponible qu'en ligne. Son objectif est de présenter la diversité des normes (internationales, européennes et nationales) et des acteurs institutionnels impliqués sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Pour autant, cette annexe n'est pas exhaustive. Elle a vocation à être complétée et actualisée de manière régulière.



# Table des matières

<b>1.1. Cadres normatifs et institutionnels internationaux</b>	<b>4</b>
<b>1.1.1. Les Nations Unies et la thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>4</b>
1.1.1.1. Normes « générales », organes et mécanismes de suivi	4
1.1.1.1.1. Normes	4
1.1.1.1.2. Contribution des organes et mécanismes de suivi : l'exemple des organes conventionnels	6
1.1.1.2. Normes spécifiques	14
1.1.1.2.1. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises	15
1.1.1.2.2. Projet d'instrument juridiquement contraignant et groupe de travail intergouvernemental	19
1.1.1.3. Autres formes de contribution des Nations Unies : l'exemple du Pacte mondial	23
<b>1.1.2. L'Organisation internationale du travail et la thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>31</b>
1.1.2.1. Les normes internationales du travail	32
Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail	34
Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)	34
1.1.2.2. Les mécanismes de suivi et de contrôle de l'OIT	37
° <i>Procédure de réclamation</i> : régie par les articles 24 et 25 de la Constitution, cette procédure permet aux organisations professionnelles des travailleurs ou des employeurs qui considèrent qu'un État membre « n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré » de présenter une réclamation au Conseil d'administration du BIT. Les particuliers ne peuvent donc engager de procédure de réclamation, mais peuvent transmettre des informations pertinentes à ces organisations.	39
Un comité tripartite, composé de trois membres du Conseil d'administration, pourra être créé pour examiner la réclamation et la réponse du Gouvernement. Il formule des recommandations dans le cadre de rapports aujourd'hui rendus publics. La CEACR peut être chargée d'assurer le suivi de l'affaire si besoin, qui peut, dans les cas les plus graves, déboucher sur une plainte, auquel cas le Conseil d'administration pourra décider de la constitution d'une commission d'enquête. Le Comité de la liberté syndicale est saisi pour examen si la réclamation concerne l'application des Conventions n°87 et 98.	39
<b>1.1.3. L'OCDE et la thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>46</b>
1.1.3.1. Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales	47
1.1.3.2. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	50
1.1.3.2.1. Point de contact national	50
1.1.3.2.2. Comité de l'investissement et groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises	57
1.1.3.3. Les guides de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises	58
<b>1.1.4. L'Organisation internationale de normalisation et la thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>63</b>
<b>1.2. Cadres normatifs et institutionnels européens</b>	<b>67</b>
<b>1.2.1. Conseil de l'Europe et thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>67</b>
1.2.1.1. Travaux du Conseil de l'Europe portant spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme	70
1.2.1.2. Apports d'autres instruments et organes européens de protection des droits de l'Homme	81
1.2.1.2.1. Cour européenne des droits de l'homme	82
1.2.1.2.2. Comité européen des droits sociaux	88
<b>1.2.2. Union Européenne et thématique Entreprises et droits de l'Homme</b>	<b>93</b>

1.2.1.1. Corpus normatif de l'UE pertinent pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme	98
1.2.2.1.1. Protection des droits fondamentaux	99
1.2.2.1.2. Lutte contre les discriminations	102
1.2.2.1.3. Droit social	113
1.2.2.1.4. Lutte contre la traite des êtres humains	121
1.2.2.1.5. Droits des victimes	123
1.2.2.1.6. Protection des lanceurs d'alerte	124
1.2.2.1.7. Protection des données à caractère personnel	125
1.2.2.1.8. Protection des consommateurs	125
1.2.2.1.9. Protection de l'environnement	129
1.2.2.1.10. Marchés publics	134
1.2.2.1.11. Intelligence artificielle	137
1.2.1.1. Développement progressif d'une politique de l'UE sur la responsabilité sociétale des entreprises	138
1.2.2.2.1. Obligation de reddition sur les informations sociales et environnementales ( <i>reporting extra-financier</i> )	144
1.2.2.2.1.1. Champ d'application général	145
1.2.2.2.1.2. Secteur financier	149
1.2.2.2.2. Devoir de vigilance	153
1.2.2.2.2.1. Règlementations sectorielles	153
1.2.2.2.2.1.1. « Règlement bois »	153
1.2.2.2.2.1.2. Règlement « minerais de conflits »	154
1.2.2.2.2.1.3. « Règlement batteries »	158
1.2.2.2.2.1.4. « Règlement déforestation »	158
1.2.2.2.2.1.5. Règlement sur les services numériques	160
1.2.2.2.2.2. Vers une réglementation générale relative au devoir de vigilance : la future directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité	165
1.2.2.2.3. Restrictions imposées au commerce de certains biens	172
1.2.2.3. Action extérieure de l'Union européenne sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme	178
1.2.2.3.1. Politique en matière de droits de l'Homme	178
1.2.2.3.2. Politique de développement	183
1.2.2.3.3. Politique commerciale	186
1.2.2.4. Union européenne et voies de recours en cas de violations des droits de l'Homme commises dans le contexte des activités des entreprises	193
<b>1.3. Cadre normatif et institutionnel français</b>	<b>198</b>
<b>1.3.1. Obligation de transparence</b>	<b>198</b>
<b>1.3.2. Obligation de vigilance</b>	<b>201</b>
1.3.2.1. Obligation de vigilance en matière de lutte contre la corruption : la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 <i>relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique</i>	202
1.3.2.2. Obligation de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement : loi n°2017-399 du 27 mars 2017 <i>relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre</i>	203
<b>1.3.3. Obligation de gestion responsable</b>	<b>206</b>

## **1.1. Cadres normatifs et institutionnels internationaux**

### **1.1.1. Les Nations Unies et la thématique Entreprises et droits de l'Homme**

Il n'existe à ce jour aucune convention internationale qui régitte spécifiquement la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Les normes internationales adressant expressément la question sont caractérisées, jusqu'à présent, par leur caractère non contraignant, bien que des négociations soient actuellement en cours pour l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, qui repose sur des initiatives anciennes (1.1.1.2). La prolifération de normes non contraignantes, adoptées dans le cadre de l'ONU, de l'OIT et de l'OCDE (cf. *infra*), a contribué à la densification normative en matière de responsabilisation des entreprises dans le domaine des droits de l'Homme. À cela s'ajoute un corpus international développé de normes contraignantes contenues dans de nombreux traités et conventions adoptés dans le cadre des Nations Unies (mais également du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne, cf. *infra*) qui imposent des obligations générales aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme, y compris par les entreprises sous leur juridiction. Les mécanismes et organes de suivi des Nations Unies ont contribué, depuis plusieurs décennies, à préciser les obligations pesant à la charge des États vis-à-vis des entreprises en matière de droits de l'Homme (1.1.1.1). Par ailleurs, les Nations Unies sont également à l'origine d'initiatives volontaires portant sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme. Ses organes, agences et programmes apportent en outre d'autres formations de contribution dans ce domaine (1.1.1.3).

#### **1.1.1.1. Normes « générales », organes et mécanismes de suivi**

##### **1.1.1.1.1. Normes**

Aucune convention ou traité universel ne concerne explicitement la responsabilité des entreprises au regard des droits de l'Homme ni n'a comme destinataires tant les États que les entreprises. S'il convient de relativiser l'absence de qualité de sujet de droit international des entreprises, le droit international, y compris le droit international des droits de l'Homme, reste un droit essentiellement interétatique qui impose avant tout des obligations aux États.

Le droit international des droits de l'Homme comporte des normes désignées ici, à défaut d'un qualificatif plus approprié, comme « générales », en ce qu'elles ne portent pas spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Pour autant, les obligations de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme qu'il impose sont tout à fait pertinentes dans le contexte d'activités d'entreprises pouvant porter atteinte aux droits de l'Homme. Elles constituent même la raison d'être du premier pilier des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (PDNU) qui, rappelons-le, ne prétend pas imposer de nouvelles obligations aux États.

Ce droit est caractérisé par un ensemble de conventions et de traités portant sur des « catégories » de droits de l'Homme ou de crimes spécifiques (les droits civils et politiques, les droits économiques, sociaux et culturels, la prohibition de la torture, des disparitions forcées, de l'esclavage, du génocide, etc.) ou sur des catégories spécifiques de titulaires (enfants, femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, etc.).

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948, en constitue le socle. Elle vient donner un contenu juridique plus précis à l'engagement pris par tous les États membres de l'ONU de respecter les droits de l'Homme et les libertés fondamentales pour tous, « *sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion* », un des trois grands piliers de cette organisation mondiale – les deux autres étant la paix et le développement durable <sup>1</sup>.

Cette déclaration est à l'origine de tout le corpus onusien de protection et de promotion des droits de l'Homme. Elle sert de « boussole » aux travaux des organes des Nations Unies, notamment à l'Assemblée générale et au Conseil des droits de l'homme. Toute une série de procédures a été mise en place pour veiller au respect par les États membres des droits proclamés (voir les développements *infra* sur les procédures spéciales notamment).

La DUDH est également le point de départ des traités internationaux à vocation universelle, en particulier le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), adoptés en 1966. Très largement ratifiés par les États et complétés depuis par des Protocoles additionnels qui prévoient la possibilité d'introduire des communications individuelles devant des comités d'experts indépendants (cf. *infra*), ces deux Pactes constituent, avec la DUDH, ce qui est communément appelé la « Charte internationale des droits de l'Homme ».

Or, le préambule de la DUDH présente les droits de l'Homme qu'elle proclame comme « *l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société (...) s'efforcent (...) de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer (...) la reconnaissance et l'application universelles et effectives* ». Cette référence aux « *organes de la société* » explique que si l'obligation de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme et les libertés fondamentales incombe en premier lieu aux États, les entreprises, « *en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières* », sont également « *tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme* », tel que le prévoit le deuxième pilier des PDNU <sup>2</sup>.

La Charte internationale des droits de l'Homme, si elle ne comporte pas de dispositions visant expressément les incidences, positives ou négatives, des activités des entreprises sur les droits de l'Homme, n'en constitue pas moins la référence première pour éclairer la thématique. Il en va de même pour les autres traités de protection des droits de l'Homme, adoptés au fil du temps, qui portent sur certains crimes ou certains groupes vulnérables, telles que la Convention internationale sur

---

<sup>1</sup>. Article 1 de la Charte des Nations Unies.

<sup>2</sup>. PDNU, b).



l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale <sup>3</sup>, la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants <sup>4</sup>, la Convention internationale relative aux droits de l'enfant <sup>5</sup> ou la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées <sup>6</sup>. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes <sup>7</sup> ainsi que la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées <sup>8</sup> contiennent quant à elles des dispositions expresses engageant les États à éliminer toutes formes de discriminations pratiquées par les entreprises <sup>9</sup>.

Mais ce sont surtout les organes conventionnels et les autres mécanismes de suivi des Nations Unies qui sont venus donner chair à ces obligations dans le contexte d'activités des entreprises ayant une incidence sur les droits de l'Homme.

#### **1.1.1.1.2. Contribution des organes et mécanismes de suivi : l'exemple des organes conventionnels** <sup>10</sup>

---

<sup>3</sup>. Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée et ouverte à la signature et à la ratification par l'Assemblée générale dans sa résolution 2106 A(XX) du 21 décembre 1965.

<sup>4</sup>. Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 39/46 du 10 décembre 1984.

<sup>5</sup>. Convention internationale relative aux droits de l'enfant, adoptée et ouverte à la signature, ratification et adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/25 du 20 novembre 1989.

<sup>6</sup>. Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées et ouverte à la signature, ratification et adhésion par la résolution 61/177 de l'Assemblée générale du 20 décembre 2006.

<sup>7</sup>. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée et ouverte à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979.

<sup>8</sup>. Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée et ouverte à la signature, ratification et adhésion par la résolution 61/106 de l'Assemblée générale du 13 décembre 2006.

<sup>9</sup>. « Prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque » (article 2. e) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) ; « Prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée » (article 4. e) de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

<sup>10</sup>. Outre les organes conventionnels, peuvent être mentionnées notamment les procédures spéciales mises en place par le Conseil des droits de l'homme qui, même lorsqu'elles ne portent pas spécifiquement sur la

Les organes conventionnels (ou comités), créés en vertu des principaux traités relatifs aux droits de l'Homme, sont composés d'experts indépendants et chargés de surveiller la mise en œuvre des dispositions de ces traités, ainsi que des éventuels protocoles additionnels s'y rapportant <sup>11</sup>. Ce mécanisme de surveillance s'opère sur la base de rapports soumis périodiquement aux comités par les États parties. Ces rapports détaillent les mesures prises pour appliquer les dispositions du traité et pour mettre en œuvre les recommandations antérieures des comités. À la suite d'un dialogue constructif entre le gouvernement et les membres du comité, ceux-ci adoptent des « observations finales » par le biais desquelles ils expriment des préoccupations et formulent des recommandations. Certains comités peuvent également connaître non seulement de communications émanant d'États parties à l'égard d'autres États, mais aussi de communications individuelles émanant de particuliers, voire mener des inspections et enquêtes <sup>12</sup>. Enfin, ils adoptent des « observations générales » dans lesquelles ils donnent des précisions sur l'interprétation des dispositions conventionnelles.

Dans l'exercice de leur fonction de contrôle du respect par les États parties de leurs obligations conventionnelles, les comités donnent des orientations qui viennent utilement éclairer leur obligation de respecter les droits de l'Homme, mais également de protéger des atteintes à ces droits commises notamment par les entreprises qui se trouvent sur leur territoire ou sous leur juridiction, et de les mettre en œuvre (pilier 1 des PDNU). Si les traités qui les instituent n'imposent des obligations qu'aux États parties, les interprétations des comités portant sur

---

thématique Entreprises et droits de l'Homme, ont tendance à l'intégrer de plus en plus dans leurs travaux respectifs. Voir par exemple le rapport annuel du Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme de 2017, spécifiquement consacré aux défenseurs des droits travaillant dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme (A/72/170).

<sup>11</sup>. La liste des comités est disponible sous [www.ohchr.org/FR/HRBodies/Pages/Overview.aspx](http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/Pages/Overview.aspx). La France est soumise au contrôle de l'ensemble des organes conventionnels, à l'exception du Comité des travailleurs migrants (CMW), puisqu'elle n'est pas partie à la Convention dont il surveille le respect (CNCDH, *Les droits de l'Homme en France. Regards portés par les instances internationales. Rapport 2017 – 2021*, La Documentation française, 5<sup>ème</sup> édition, 2023). Pour une présentation détaillée des comités, voir par exemple HENNEBEL Ludovic et TIGROUDJA Hélène, *Traité de droit international des droits de l'homme*, Pedone, Paris, 2<sup>ème</sup> édition, 2018, 1721 p. ; ou DECAUX Emmanuel et DE FROUVILLE Olivier, *La dynamique du système de traités de l'ONU en matière de droits de l'homme*, Pedone, Paris, 2015, 210 p.

<sup>12</sup>. Ces compétences leur sont confiées par la convention qui les institue ou par un protocole additionnel à celle-ci.

les activités des entreprises contribuent à donner chair à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme exprimée dans le pilier 2 des PDNU <sup>13</sup>.

Certains comités ont abordé de manière directe la question du respect des dispositions des traités qui les instituent dans le contexte des activités des entreprises. Le Comité des droits de l'enfant (CRC) a ainsi fourni des recommandations détaillées sur les obligations des États découlant de la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989 concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant dans son observation générale n°16 (2013) <sup>14</sup>. « *Compte tenu du vaste éventail de droits de l'enfant qui peuvent être lésés par les activités et les opérations des entreprises* », le Comité souhaite, par cette observation générale, « *fournir aux États un cadre pour la mise en œuvre de la Convention dans son ensemble concernant le secteur des entreprises* », en précisant leurs obligations et en définissant les mesures que les États devraient prendre pour s'en acquitter <sup>15</sup>. Si les entreprises peuvent jouer un rôle essentiel en permettant aux sociétés et aux économies de progresser dans le sens d'un renforcement de la réalisation des droits de l'enfant, celle-ci n'est en effet pas une conséquence automatique de la croissance économique et les activités des entreprises peuvent avoir des répercussions négatives sur ces droits <sup>16</sup>. Le CRC considère également que « *les devoirs et responsabilités* » concernant le respect des droits de l'enfant « *incombent dans la pratique non seulement à l'État et à ses services et institutions, mais aussi aux acteurs privés et aux entreprises* », soulignant la nécessité pour ces derniers d'appliquer une diligence raisonnable en la matière <sup>17</sup>. Il détaille ainsi toute une série de mesures que les États devraient prendre, telles que l'adoption de mesures législatives et réglementaires en conformité avec leurs obligations internationales en la matière, de mesures de coordination et de suivi de leur application et respect effectifs ou l'encouragement à une culture d'entreprise reconnaissant et respectant pleinement les droits de l'enfant. Le Comité apporte ensuite des précisions à propos de plusieurs contextes particuliers dans lesquels il estime que les conséquences des activités des entreprises méritent une attention spécifique au regard

---

<sup>13</sup>. En ce sens, voir notamment: METHVEN O'BRIEN Claire, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Conseil de l'Europe, novembre 2018, disponible sous <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>.

<sup>14</sup>. CRC, *Observation générale n°16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant*, 17 avril 2013, CRC/C/GC/16. Le CRC avait déjà adopté des recommandations aux États à ce sujet notamment à l'occasion de la journée de débat général en 2002 consacrée au thème suivant : « Le secteur privé en tant que prestataire de services et son rôle dans la mise en œuvre des droits de l'enfant » (pour un résumé de cette journée, voir : CRC, *Rapport sur la trente et unième session, Genève, 16 septembre – 4 octobre 2002*, CRC/C/121, §§630 – 653).

<sup>15</sup>. *Ibid.*, p. 2.

<sup>16</sup>. *Ibid.*, pp. 1 – 2. Dans le même sens, s'agissant des droits économiques, sociaux et culturels : CESCR, *Observation générale n°24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises*, 10 août 2017, E/C.12/GC/24.

<sup>17</sup>. *Ibid.*, p. 3 et p. 10. Le Comité précise que « [s]'il est vrai que c'est l'État qui contracte des obligations au titre de la Convention, la mise en œuvre de celle-ci est une tâche qui fait intervenir tous les secteurs de la société, y compris les entreprises, la société civile et les enfants eux-mêmes » (p. 13).



des droits de l'enfant<sup>18</sup>. Il rappelle enfin que toutes les décisions et actions de l'État concernant les activités et opérations des entreprises, conformément à une approche fondée sur les droits de l'enfant, devraient se fonder sur les quatre grands principes contenus dans la Convention : le droit à la non-discrimination (article 2), l'intérêt supérieur de l'enfant (article 3 §1), le droit à la vie, à la survie et au développement (article 6) et le droit de l'enfant d'être entendu (article 12).

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), chargé d'assurer le respect du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 (PIDESC) a également adopté une observation générale n°24 en 2017 portant sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises<sup>19</sup>. En 2011, il avait déjà adopté une déclaration sur les obligations des États parties concernant la responsabilité des entreprises dans le contexte des droits énoncés dans le Pacte<sup>20</sup>. Faisant référence à de nombreuses observations générales qu'il a adopté sur la santé, le logement, l'alimentation, l'eau, la sécurité sociale, le droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables, ainsi que le droit de former des syndicats et de s'y affilier, le CESCR illustre qu'il se prononce régulièrement sur la question de l'incidence croissante des activités des entreprises sur l'exercice des droits consacrés par le PIDESC<sup>21</sup>. Dans cette observation générale n°24, le Comité donne une interprétation plus détaillée de l'implication des droits garantis par le PIDESC sur les obligations des États parties. Elle vise également à « *aider le secteur privé à s'acquitter de ses obligations en matière*

---

<sup>18</sup>. *Ibid.*, pp. 6 – 9 ; sont examinées les entreprises commerciales et organisations à but non lucratif qui fournissent des services visant à garantir l'exercice des droits de l'enfant, l'économie informelle, l'incidence des opérations extraterritoriales des entreprises, l'action des États en tant que membres d'organisations internationales ainsi que les situations d'urgence et de conflit, dans lesquelles les institutions de protection ne sont souvent pas en mesure de remplir correctement leurs fonctions.

<sup>19</sup>. CESCR, *Observation générale n°24 (2017)* précitée, 10 août 2017, E/C.12/GC/24.

<sup>20</sup>. CESCR, *Déclaration sur les obligations des États parties concernant le secteur des entreprises et les droits économiques, sociaux et culturels*, 12 juillet 2011, E/C.12/2011/1. Voir également la journée de débat général organisée par le CESCR le 11 mai 1998 à propos de la mondialisation et ses incidences sur l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels (E/1999/22 – E/C.12/1998/26, pp. 74 et s.).

<sup>21</sup>. Voir les références indiquées dans son observation générale n°24 (2017), *op. cit.*, §2. Voir également l'observation générale n°22 (2016) sur le droit à la santé sexuelle et procréative (art. 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), 2 mai 2016, E/C.12/GC/22 sur l'obligation de protéger des États parties au PIDESC qui leur impose d'adopter et d'appliquer des lois et politiques interdisant les comportements de tiers portant atteinte à l'intégrité physique et mentale ou compromettant le plein exercice du droit à la santé sexuelle et procréative, y compris « *les pratiques d'établissements médicaux privés, de compagnies d'assurance, d'entreprises pharmaceutiques et de fabricants de produits et de matériel de santé* » (§42). De même, les États parties doivent veiller à ce que les compagnies privées d'assurance maladie ne refusent pas de couvrir les services de santé sexuelle et procréative (§60). Ils ont également l'obligation extraterritoriale de « *veiller à ce que les sociétés transnationales (...) ne violent pas le droit à la santé sexuelle et procréative de populations d'autres pays* » (§60).

*de droits de l'Homme et à assumer ses responsabilités* »<sup>22</sup> ainsi qu'à être utile aux syndicats et aux patrons lorsqu'ils mènent des négociations collectives<sup>23</sup>.

Les États parties ont tout d'abord l'obligation d'interdire toute discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels de la part d'entités non étatiques et doivent être particulièrement attentifs aux groupes touchés de manière disproportionnée par les effets préjudiciables des activités des entreprises, tels que les femmes, les enfants, les autochtones, les personnes handicapées, les demandeurs d'asile ou les migrants<sup>24</sup>.

Le Comité insiste ensuite en particulier sur l'obligation de protéger des États parties au PIDESC. Celle-ci implique l'adoption de tout un éventail de mesures, « *législatives, administratives, éducatives* » et « *autres mesures voulues* » pour assurer une protection efficace contre les violations des droits énoncés par le PIDESC liées aux activités des entreprises et permettre aux victimes d'accéder à des recours effectifs<sup>25</sup>. En découle en effet « *un devoir positif d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme* », y compris dans leur chaîne d'approvisionnement, par leurs sous-traitants, fournisseurs, franchisés ou autres partenaires<sup>26</sup>. Pour la faire respecter, le Comité invite les États parties à examiner la possibilité d'imposer des sanctions et peines de nature pénale ou administrative, à révoquer les permis d'exploitation des entreprises qui y contreviennent, à supprimer les subventions dont elles bénéficient, etc.<sup>27</sup>.

Des obligations extraterritoriales naissent également lorsqu'un État partie « *est susceptible d'exercer une influence sur des événements qui se déroulent en dehors de son territoire, dans les limites imposées par le droit international, en contrôlant les activités des entreprises domiciliées sur son territoire et/ou relevant de sa juridiction* », c'est-à-dire « *des entreprises constituées en vertu de [sa] législation ou dont le siège statutaire, l'administration centrale ou le principal lieu d'activité se situent sur [son] territoire* »<sup>28</sup>. Les États parties doivent notamment prendre des mesures pour prévenir et réparer les violations des droits consacrés qui surviennent en dehors de leur territoire du fait des activités d'entreprises sur lesquelles ils peuvent exercer un contrôle, tout particulièrement lorsque les moyens

---

<sup>22</sup>. CESCR, *Observation générale n°24 (2017)* précitée, §5. Voir par exemple les indications données par le Comité quant à la consultation des peuples autochtones par les entreprises, avant d'entreprendre leurs activités, au §17 de son observation générale n°24.

<sup>23</sup>. CESCR, *Observation générale n°24 (2017)* précitée, §6.

<sup>24</sup>. *Ibid.*, §§7 et s., conformément aux articles 2 et 3 du PIDESC.

<sup>25</sup>. *Ibid.*, §14 notamment.

<sup>26</sup>. *Ibid.*, §16 ; voir également les précisions données §33.

<sup>27</sup>. *Ibid.*, §15.

<sup>28</sup>. *Ibid.*, §§26 et 28 ; voir également §31 pour des précisions sur les entreprises sur lesquelles les États parties peuvent exercer une influence.

de recours à la disposition des victimes devant les tribunaux de l'État du for sont « *inaccessibles ou inefficaces* »<sup>29</sup>.

L'obligation de mettre en œuvre suppose plus généralement que les États orientent les efforts des entreprises vers la réalisation des droits énoncés dans le Pacte et contribuent à créer un environnement international propice à leur exercice effectif<sup>30</sup>. Si ceux-ci ne sont pas respectés, les États doivent s'assurer que des « *mécanismes efficaces de suivi, d'enquête et de responsabilisation* » soient en place<sup>31</sup>.

D'autres observations générales, qui ne portent pas spécifiquement sur les activités des entreprises, mentionnent également les obligations des États dans ce contexte. À titre d'exemple, le Comité des droits de l'homme précise, dans son observation générale n°36 (2019), que les États parties doivent non seulement respecter le droit à la vie mais également « *exercer la diligence voulue en prenant des mesures positives raisonnables [législatives ou autres], qui ne leur imposent pas une charge disproportionnée, pour répondre aux menaces raisonnablement prévisibles pour la vie émanant de particuliers ou d'entités privées dont le comportement n'est pas imputable à l'État* »<sup>32</sup>. Ils doivent en outre sanctionner les responsables et accorder réparation aux victimes de privation arbitraire de la vie par les entités privées<sup>33</sup>. Ces obligations s'imposent également à l'égard des entreprises étrangères agissant sur leur territoire ou dans d'autres zones sous leur juridiction<sup>34</sup>. En outre, des mesures appropriées doivent être prises afin de veiller à ce toute « *activité* » ayant lieu sur leur territoire ou sous leur juridiction mais « *ayant une incidence directe et raisonnablement prévisible sur le droit à la vie de personnes se trouvant en dehors de leur territoire* », « *y compris si elle est menée par une entreprise basée sur leur territoire ou sous leur juridiction* » soit compatible avec l'article 6. Il se prononce ainsi sur l'incidence extraterritoriale des activités des entreprises opérant sur leur territoire

---

<sup>29</sup>. *Ibid.*, §30.

<sup>30</sup>. *Ibid.*, §24 et §37.

<sup>31</sup>. *Ibid.*, §§38 et s.

<sup>32</sup>. CCPR, *Observation générale n°36, article 6 : droit à la vie*, 3 septembre 2019, CCPR/C/GC/36, §21 (nous soulignons) ; voir également le §7 ou le §18 qui mentionne en particulier les compagnies de transport privées, les hôpitaux privés et les sociétés de sécurité privées.

<sup>33</sup>. *Ibidem*, §21. Voir également les §§27 et 28 en particulier sur l'importance de traduire les responsables en justice, dans le cadre d'enquêtes « *indépendantes, impartiales, promptes, approfondies, efficaces, crédibles et transparentes* », de promouvoir l'établissement des responsabilités, de prévenir l'impunité, d'éviter le déni de justice, d'accorder une réparation intégrale aux victimes et de protéger les témoins, victimes, leurs proches et les personnes qui conduisent les enquêtes de toute menace, attaque ou acte de représailles.

<sup>34</sup>. *Ibidem*, §22.

ou sous leur juridiction, quel que soit le lieu de leur siège et se réfère expressément aux Principes directeurs des Nations Unies (Principe directeur n°2), ainsi qu'au droit des victimes à un recours utile <sup>35</sup>.

Le Comité des droits de l'homme consacre également des développements aux obligations qui incombent à l'État « *lorsque des particuliers ou des entités privées sont habilités ou autorisés par un État partie à utiliser une force pouvant avoir des conséquences létales* » ou concernant les personnes placées dans des lieux de détention privés fonctionnant avec l'autorisation de l'État <sup>36</sup>. Le Comité qualifie par ailleurs la dégradation de l'environnement, les changements climatiques et le développement non durable des « *menaces les plus urgentes et les plus graves pour la capacité des générations présentes et futures de jouir du droit à la vie* ». Il précise ainsi que la mise en œuvre de l'article 6 du Pacte dépend ainsi, entre autres, des « *mesures prises par les États parties pour préserver l'environnement et le protéger contre les dommages, la pollution et les changements climatiques résultant de l'activité des acteurs publics et privés* » <sup>37</sup>.

De même, l'observation générale n°35 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) sur la violence sexiste à l'égard des femmes s'intéresse également à l'incidence des activités des entreprises sur les obligations des États en vertu de la Convention qui l'institue. Il souligne que cette violence peut être la conséquence d'actions extraterritoriales de sociétés privées <sup>38</sup> et être exacerbée notamment dans le contexte de « *mondialisation accrue d'activités économiques y compris chaînes d'approvisionnement internationales, industrie extractive et off shore* » <sup>39</sup>. La Convention impose un « *devoir de vigilance* » aux États parties à l'égard des actes ou omissions des acteurs non étatiques, qui s'applique aussi aux actes des sociétés qui mènent des activités hors du territoire de l'État partie concerné <sup>40</sup>. Les États parties doivent donc prendre « *les mesures qui s'imposent pour éviter les violations des droits de l'homme commises à l'étranger par des sociétés sur lesquelles ils peuvent exercer une influence* » <sup>41</sup>. Le CEDAW n'impose toutefois pas de nature juridique particulière pour les mesures à adopter, qui peuvent être réglementaires ou incitatives, notamment de nature

---

<sup>35</sup>. Le Comité invite les États à tenir dûment compte des « *normes internationales connexes relatives à la responsabilité des entreprises* », *ibidem*, §22.

<sup>36</sup>. *Ibidem*, §§15 et 25.

<sup>37</sup>. *Ibidem*, §62.

<sup>38</sup>. CEDAW, *Recommandation générale n°35 sur la violence sexiste à l'égard des femmes, portant actualisation de la recommandation générale n°19*, 26 juillet 2017, CEDAW/C/GC/35, §20.

<sup>39</sup>. *Ibidem*, §14.

<sup>40</sup>. *Ibidem*, §24 b).

<sup>41</sup>. *Ibidem*, §24 b). Le CEDAW cite les *Principes de Maastricht relatifs aux obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels* ainsi que l'observation générale n°16 (2013) du CRC, précitée.

économique <sup>42</sup>. Ces obligations générales s'appliquent aussi aux actes d'entreprises de services publics privatisés placées sous l'autorité des pouvoirs publics <sup>43</sup>.

Parmi les mesures de prévention exposées par le CEDAW, on peut souligner notamment celles visant à « *encourager l'ensemble des médias (...) à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans leur secteur* », ainsi que celles qui permettent d'encourager, « *au moyen d'incitatifs et de modèles de responsabilité des entreprises* », « *l'engagement du secteur privé, en particulier les entreprises nationales et les sociétés transnationales, dans la lutte pour éliminer toutes les formes de violence sexiste à l'égard des femmes* » <sup>44</sup>. Par ailleurs, au nombre des mesures de coopération internationale que le Comité recommande aux États parties de mettre en œuvre, figurent les opérations extraterritoriales d'acteurs non étatiques nationaux <sup>45</sup>.

Les organes conventionnels se prononcent également sur l'incidence des activités des entreprises sur les droits de l'Homme énoncés dans les traités dont ils sont chargés de surveiller la mise en œuvre dans les observations finales qu'ils adoptent à l'occasion de l'examen des rapports périodiques. Celles-ci sont l'occasion d'adresser des recommandations précises aux États à ce sujet. Le CESCR s'est, par exemple, récemment dit préoccupé par l'absence d'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme imposée aux sociétés domiciliées sur le territoire du Danemark et l'a invité à adopter un cadre législatif et réglementaire en ce sens et à le faire figurer dans son deuxième plan national d'action sur les entreprises et les droits de l'Homme <sup>46</sup>. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) fait de même lorsqu'il invite l'Irlande, par exemple, à stopper ses achats de charbon du complexe minier de Cerrejón à La Guajira en Colombie, en raison des graves violations des droits de l'Homme dont l'entreprise serait responsable <sup>47</sup>.

Enfin, les organes conventionnels peuvent être amenés à aborder les liens entre droits de l'Homme et activités des entreprises dans le cadre des communications individuelles qui leur sont soumises <sup>48</sup>.

---

<sup>42</sup>. *Ibidem*, §24 b). Le CEDAW cite ici l'observation générale n°14 (2000) du CESCR sur *le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint*, 11 août 2000, E/C.12/2000/4, §39.

<sup>43</sup>. *Ibidem*, §26.

<sup>44</sup>. *Ibidem*, §30 d) et f).

<sup>45</sup>. *Ibidem*, §35 a). Le CEDAW invite les États parties à « *engager les sociétés commerciales qu'ils peuvent influencer à prêter main forte aux États où elles sont implantées dans leurs efforts pour affirmer le droit des femmes à une vie sans violence* ».

<sup>46</sup>. CESCR, *Observations finales concernant le sixième rapport périodique du Danemark*, 18 octobre 2019, E/C.12/DNK/CO/6, §§18 – 20. Pour un autre exemple, voir : CESCR, *Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la Suisse*, 18 octobre 2019, E/C.12/CHE/CO/4, §§10 – 11 : préoccupé par le fait que le Conseil fédéral suisse se soit déclaré en faveur de l'introduction de la diligence raisonnable sur une base volontaire uniquement, le Comité lui recommandée de créer des mécanismes juridiques propres à garantir que les entreprises exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Pour des exemples à propos de la France, voir la première partie du rapport (1.1.1.2).

<sup>47</sup>. CERD, *Concluding observations on the combined fifth to ninth reports of Ireland*, 10 décembre 2019, CERD/C/IRL/CO/5-9, §§47 – 48.

<sup>48</sup>. Voir par exemple l'affaire *Yassin c. Canada* dans laquelle les auteurs de la communication reprochaient au Canada de ne pas avoir fait preuve de la diligence voulue en prenant des mesures raisonnables à l'égard des

### 1.1.1.2. Normes spécifiques

Les tentatives pour préciser les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'Homme sont à l'ordre du jour des Nations Unies depuis plusieurs décennies. Dès les années 70, l'implication d'entreprises multinationales dans des violations des droits de l'Homme au Chili pendant le régime de Pinochet ou en Afrique du Sud sous l'*apartheid* a impulsé des travaux au sein des Nations Unies visant à adopter un **code de conduite des sociétés transnationales**<sup>49</sup>. Une Commission des sociétés transnationales a notamment été créée à cette fin, mais les négociations n'ont pu aboutir<sup>50</sup>. L'initiative a toutefois été relayée par l'OCDE et par l'OIT<sup>51</sup>. Elle est ensuite revenue à l'ordre du jour aux Nations Unies avec la création, en 1998, d'un groupe de travail « *chargé d'examiner les méthodes de travail et les activités des sociétés transnationales* », supervisé par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme<sup>52</sup>, principal organe subsidiaire de l'ancienne Commission des droits de l'homme<sup>53</sup>. En août 2003, la Sous-Commission a adopté, par consensus, le **projet de normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises**<sup>54</sup> préparé par le groupe de travail<sup>55</sup>. Ce projet de normes sera toutefois « gelé » par la décision 2004/166

---

activités extraterritoriales de deux sociétés y ayant leur siège qui ont pris part à l'expulsion de leurs terres et la construction de colonies israéliennes ; communication toutefois jugée irrecevable par le Comité des droits de l'homme (CCPR), *Décision adoptée par le Comité au titre de l'article 5 (par. 4) du Protocole facultatif, concernant la communication no 2285/2013*, 26 juillet 2017, CCPR/C/120/D/2285/2013.

<sup>49</sup>. Pour plus de détails, voir notamment : MARTIN-CHENUT Kathia, « Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les « Principes directeurs des Nations Unies », in GIUDICELLI-DELAGÉ Geneviève et MANACORDA Stefano (dir.), *Responsabilité pénale des personnes morales : perspectives européennes et internationales*, Société de législation comparée, 2013, pp. 229 – 247 ; DECAUX Emmanuel (dir.), *La responsabilité des entreprises multinationales en matière de droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2010, 292 p.

<sup>50</sup>. Pour la dernière version du projet de code de conduite des sociétés transnationales, voir : *Letter dated of 31 May 1990 from the Chairman of the reconvened special session of the Commission on Transnational Corporations to the President of the Economic and Social Council*, 12 juin 1990, E/1990/94, disponible (en anglais) sous <https://digitallibrary.un.org/record/95333?ln=fr>. Le projet de code de conduite insistait notamment sur la nécessité pour les entreprises transnationales de respecter le droit des pays d'accueil, y compris les droits de l'Homme ; de mener leurs activités en conformité avec les politiques de développement des pays d'accueil ; de respecter les dispositions en matière de protection des consommateurs et de l'environnement ou de publier des informations relatives à leurs structures, politiques, activités et opérations.

<sup>51</sup>. Voir les développements *infra* sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales de 1976 et sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'OIT en 1977.

<sup>52</sup>. Voir la résolution 1998/8 de la Sous-Commission (anciennement dénommée Sous-Commission de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités), « Rapport entre la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels et au droit au développement et les méthodes de travail et activités des sociétés transnationales », 20 août 1998, disponible sous [www.cetim.ch/legacy/fr/documents/Res-1998-8-fra\\_000.pdf](http://www.cetim.ch/legacy/fr/documents/Res-1998-8-fra_000.pdf). Le groupe de travail était composé de cinq membres nommés en tenant compte du principe d'une représentation géographique équitable et présidé par M. El Hadji Guissé.

<sup>53</sup>. La Commission des droits de l'homme a été remplacée en 2006 par le Conseil des droits de l'homme (Assemblée générale, résolution 60/251 du 15 mars 2006, « Conseil des droits de l'homme », A/RES/60/251).

<sup>54</sup>. Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, résolution 2003/16, « La responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises », 13 août 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/L.11.

<sup>55</sup>. Le projet de normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2) est disponible sous <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G03/160/09/pdf/G0316009.pdf?OpenElement>. Pour une présentation du projet de normes et du commentaire qui l'accompagne, qui énonce que « *les sociétés transnationales et autres entreprises sont (...) tenues de promouvoir, respecter et faire respecter et protéger les droits de l'homme*



de la Commission des droits de l'homme qui prie le Haut-Commissariat aux droits de l'homme d' « établir un rapport définissant la portée et le statut juridique des initiatives et des normes existantes concernant la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises » et interdit à la Sous-Commission d'assumer « une fonction de surveillance » du projet de normes, que la Commission affirme ne pas avoir demandé et dont elle indique qu'« en tant qu'avant-projet, [il] n'a aucune valeur juridique »<sup>56</sup>. Ce « véritable bras de fer » entre la Sous-commission de la promotion et la protection des droits de l'homme et la Commission des droits de l'homme<sup>57</sup> sera confirmé en 2005 : dans sa résolution 2005/69, la Commission prie le Secrétaire général de désigner un représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises<sup>58</sup>. Adeptes d'une politique des petits pas, le représentant spécial jugera prématurée l'émergence d'un texte contraignant sur le sujet et proposera un cadre de référence qui a conduit à l'adoption des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en 2011 (1.1.1.2.1). Trois ans plus tard, l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'Homme est toutefois à nouveau mis à l'ordre du jour du Conseil des droits de l'homme (1.1.1.2.2.).

### **1.1.1.2.1. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises**

Six ans après sa nomination, les travaux menés par le Représentant spécial du Secrétaire général sur les droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises<sup>59</sup>, John Ruggie, ont abouti

---

*reconnus tant en droit international qu'en droit interne (...) et de veiller à leur réalisation* » (§1), en insistant sur le droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire ; sur le droit à la sécurité de la personne ; sur les droits des travailleurs ; sur le respect de la souveraineté nationale et des droits de l'Homme et sur les obligations visant la protection du consommateur et celle visant la protection de l'environnement, voir : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Étude, Volume I, La Documentation française, Paris, 2009, pp. 117 et s. Un commentaire de ces normes (E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2) est par ailleurs disponible sous [www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/091127 Commentaire relatif aux Normes sur la responsabilité des socits.pdf](http://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/091127_Commentaire_relatif_aux_Normes_sur_la_responsabilite_des_socits.pdf).

<sup>56</sup>. Commission des droits de l'homme, Décision 2004/116, « La responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises », 20 avril 2004.

<sup>57</sup>. Les divergences portaient en particulier sur les modalités de contrôle et sur la portée normative du texte (voir sur ce point : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Étude, Volume I, La Documentation française, Paris, 2009, pp. 118 et s.).

<sup>58</sup>. Commission des droits de l'homme, résolution 2005/69 du 20 avril 2005, « Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises ».

<sup>59</sup>. Pour une vue d'ensemble des différentes phases des travaux du Représentant spécial, y compris des consultations multipartites menées, voir la présentation des Principes directeurs dans le rapport final du

à l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme <sup>60</sup>, le 16 juin 2011, par la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme <sup>61</sup>.

Adoptés par consensus, ces Principes, communément appelés « Principes Ruggie », établissent un « *programme d'action mondial* » qui, sans créer de nouvelles obligations juridiques internationales, visent « à préciser les conséquences découlant des normes et pratiques existantes pour les États et les entreprises » et « à [les] intégrer dans un seul modèle de portée globale » <sup>62</sup>. Ils mettent en œuvre le cadre de référence élaboré en 2008 par le Représentant spécial « afin d'ancrer le débat sur les entreprises et les droits de l'homme » qui repose sur trois piliers : « protéger, respecter et réparer » <sup>63</sup>. Ces Principes, au nombre de 31 et assortis de commentaires, clarifient l'articulation des rôles des États et des entreprises en matière de droits de l'Homme (piliers 1 et 2) et insistent sur la nécessité de mettre en place des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation (pilier 3).

Fondé sur les obligations des États découlant du droit international des droits de l'Homme de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme, le **premier pilier** des Principes directeurs vise à rappeler l'obligation de protéger les droits de l'Homme incombant aux États, y compris des entreprises sur leur territoire et/ou sous leur juridiction et à détailler ce que cela implique (Principes directeurs n°1 à 10). À ce titre, les États sont tenus d'adopter des « *mesures appropriées pour empêcher* [les atteintes aux droits de l'Homme commises par ces entreprises] <sup>64</sup>, et, lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires » (Principe directeur n°1).

Le **second pilier** repose sur la reconnaissance du « rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme » (Principes directeurs n°11 à 24) <sup>65</sup>. À ce titre, elles

---

Représentant spécial présenté au Conseil des droits de l'homme, A/HRC/17/31, disponible sous <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/91/pdf/G1112191.pdf?OpenElement>.

L'ensemble des rapports du Représentant spécial est disponible sous [www.ohchr.org/fr/business/reports-and-other-documents-working-group-issue-human-rights-and-transnational-corporations-and#representative](http://www.ohchr.org/fr/business/reports-and-other-documents-working-group-issue-human-rights-and-transnational-corporations-and#representative).

<sup>60</sup>. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies sont annexés au rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie, présenté au Conseil des droits de l'homme lors de sa dix-septième session, A/HRC/17/31. Ils sont également disponibles sous

[www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf).

<sup>61</sup>. Conseil des droits de l'homme, résolution 17/4 du 6 juillet 2011, *Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises*, A/HRC/RES/17/4.

<sup>62</sup>. Voir la présentation des Principes directeurs dans le rapport du Représentant spécial précité, A/HRC/17/31, §§13 et 14.

<sup>63</sup>. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, 7 avril 2008, A/HRC/8/5, disponible sous <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/62/PDF/G0812862.pdf?OpenElement> ; complété par plusieurs *addendums*.

<sup>64</sup>. Ces mesures sont précisées dans les principes 2 à 10 (elles impliquent en particulier que les États exigent des entreprises qu'elles respectent les droits de l'Homme, y compris s'agissant des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux).

<sup>65</sup>. L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) a publié en février 2012 un guide d'explication à l'attention des entreprises : OIE, *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Guide à l'intention des employeurs*, février 2012, disponible sous <https://media.business->

« 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 directeur n°11), indépendamment de la capacité ou de la volonté des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'Homme. Les entreprises doivent en particulier s'engager à s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'Homme internationalement reconnus, mettre en place 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* » ainsi que des « *procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent* » (Principe directeur n°15). Cette responsabilité de respecter les droits de l'Homme incombe à toutes les entreprises indépendamment de leurs taille, secteur, cadre de fonctionnement, régime de propriété ou structure ; le degré pouvant toutefois varier notamment en fonction de la gravité des incidences négatives sur les droits de l'Homme (voir notamment le Principe directeur n°14).

Le **troisième pilier** porte quant à lui sur l'accès à des voies de recours (*remedy*) (Principes directeurs n°25 à 31) et vise à garantir l'accès à un recours effectif et à la réparation<sup>66</sup>. Il englobe tant les « *mécanismes judiciaires* » (relevant de l'État) que les « *mécanismes de réclamation non judiciaires* » relevant de l'État, tels que les Points de contact nationaux de l'OCDE<sup>67</sup>, ou ne relevant pas de l'État, tels que les mécanismes de réclamation établis par les entreprises.

Le Conseil des droits de l'homme a par ailleurs créé un **groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises**, composé de cinq experts indépendants, nommés pour une période de trois ans (renouvelable) sur la base d'une représentation géographique équilibrée<sup>68</sup>. Ce groupe de travail est chargé notamment de promouvoir la diffusion et l'application des Principes directeurs, de mettre en évidence les bonnes pratiques et de formuler des recommandations en la matière. Il peut également faire des missions dans les pays et est en outre chargé d'orienter les travaux du **Forum sur les entreprises et les droits de l'homme**<sup>69</sup>, créé par le Conseil afin « *d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes*

---

[humanrights.org/media/documents/files/media/documents/oie-guide-a-l-intention-des-employeurs.pdf](https://www.ohchr.org/media/documents/files/media/documents/oie-guide-a-l-intention-des-employeurs.pdf). Voir également: Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Guide interprétatif*, New York et Genève, 2012, disponible sous [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_2\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf).

<sup>66</sup>. Voir également le Principe directeur n°22 selon lequel les entreprises devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre.

<sup>67</sup>. Voir les développements *infra* sur ce point, dans la partie relative à l'OCDE.

<sup>68</sup>. Conseil des droits de l'homme, résolution 17/4 du 6 juillet 2011, *Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises*, A/HRC/RES/17/4, §6. Son mandat a depuis été renouvelé en 2014 (A/HRC/RES/26/22), en 2017 (A/HRC/RES/35/7) et en 2020 (A/HRC/RES/44/15). Voir les informations relatives à ce groupe de travail disponibles sur le site du Haut-Commissariat sous [www.ohchr.org/fr/special-procedures/wg-business](https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/wg-business).

<sup>69</sup>. Un Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, ouvert à tous les acteurs concernés, est ainsi organisé tous les ans ; celui-ci est complété par des forums régionaux (voir les informations disponibles sous [www.ohchr.org/fr/business/about-un-forum-business-and-human-rights](https://www.ohchr.org/fr/business/about-un-forum-business-and-human-rights)).

*directeurs et de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme* »<sup>70</sup>.

Le groupe de travail adopte ainsi de nombreux rapports de visite pays et rapports thématiques, tels que sur la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs<sup>71</sup>, sur « l'action renforcée » dans les régions touchées par des conflits<sup>72</sup>, sur les défenseurs des droits<sup>73</sup> ou sur l'influence des entreprises dans la sphère politique et réglementaire<sup>74</sup>, pour ne citer que quelques exemples. En 2021, à l'occasion du dixième anniversaire des Principes directeurs, le groupe de travail a dressé le **bilan de la première décennie d'application** de ces Principes afin de mettre en avant leur contribution « à l'établissement d'un programme commun d'action offrant de nouvelles perspectives » et de répertorier « les principes dont les États, les entreprises et les autres acteurs concernés doivent d'urgence accélérer l'application dans les dix ans à venir »<sup>75</sup>.

En 2014, suivant la recommandation formulée par son groupe de travail<sup>76</sup>, le Conseil des droits de l'homme a appelé tous les États membres à adopter et appliquer des Plans d'action nationaux pour soutenir la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies « *ou tout autre cadre*

---

<sup>70</sup>. *Ibid.*, §§12 et s.

<sup>71</sup>. Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 23 mai 2019, A/HRC/41/43.

<sup>72</sup>. Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée*, 21 juillet 2020, A/75/212.

<sup>73</sup>. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, *The Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders*, 22 juin 2021, A/HRC/47/39/Add.2 (seul le résumé est disponible en français sous [www.ohchr.org/sites/default/files/2021-11/EXECUTIVE-SUMMARY-Human-Rights-Defenders-and-the-role-of-business-fr.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-11/EXECUTIVE-SUMMARY-Human-Rights-Defenders-and-the-role-of-business-fr.pdf)).

<sup>74</sup>. Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Influence des entreprises dans la sphère politique et réglementaire : faire en sorte que les pratiques commerciales soient conformes aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 20 juillet 2022, A/77/201.

<sup>75</sup>. Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Dixième anniversaire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : bilan de la première décennie d'application*, 22 avril 2021, A/HRC/47/39. Voir également sa feuille de route pour la prochaine décennie : UN Working Group on Business and Human Rights, *Raising the Ambition – Increasing the Pace. UNGPs 10+. A roadmap for the next decade of business and human rights*, novembre 2021, disponible (en anglais) sous [www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf).

<sup>76</sup>. Voir notamment : Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises présenté lors de la 23<sup>ème</sup> session du Conseil des droits de l'homme, A/HRC/23/32, §71 f). Le groupe de travail a par la suite adopté des orientations sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en novembre 2016, disponibles sous [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/2022-10-27/UNWG\\_NAPGuidance\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/2022-10-27/UNWG_NAPGuidance_FR.pdf).

analogue »<sup>77</sup>. L'année suivante, en 2015, les États participants au sommet du G7 ont réaffirmé leur ferme soutien aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et accueilli avec satisfaction les efforts pour l'élaboration de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme<sup>78</sup> et en 2017, le G20 a fait de même en s'engageant à « travailler à l'établissement de cadres politiques adéquats au sein de nos pays, tels que des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » et en soulignant « la responsabilité des entreprises de faire preuve de diligence raisonnable »<sup>79</sup>. Une dynamique similaire s'est engagée en parallèle au niveau régional, notamment aux niveaux européen<sup>80</sup> et américain<sup>81</sup>.

### 1.1.1.2.2. Projet d'instrument juridiquement contraignant et groupe de travail intergouvernemental

Dès les années 1970, des initiatives ont vu le jour au sein des Nations Unies afin de responsabiliser les entreprises en matière de droits de l'Homme<sup>82</sup>. La primauté d'une logique de concurrence entre le « droit dur » (*hard law*) et le « droit mou » (*soft law*) n'a toutefois pas permis jusqu'à aujourd'hui d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant en la matière. L'exemple emblématique de cette approche concurrentielle fut l'échec en 2003 du projet de normes sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises de la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme<sup>83</sup>, au bénéfice du Pacte Mondial puis des Principes directeurs des Nations Unies<sup>84</sup>. Toutefois, si le projet de la Sous-Commission n'a pas abouti, il a permis d'inscrire à l'agenda des Nations Unies la question de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'Homme de manière pérenne et l'idée d'un instrument international contraignant n'a pas été abandonnée.

En juin 2014 le Conseil des droits de l'homme a en effet adopté une résolution 26/9 visant à créer un groupe intergouvernemental de travail dont le but est d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant « pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises »<sup>85</sup>. À l'époque, la volonté de

---

<sup>77</sup>. Conseil des droits de l'homme, Résolution 26/22 du 15 juillet 2014, *Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises*, A/HRC/RES/26/22, §2.

<sup>78</sup>. Déclaration des dirigeants du G7, 7 et 8 juin 2015, disponible sous [www.consilium.europa.eu/media/35254/01\\_2015-06-08-leaders-statement\\_final\\_clean.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/35254/01_2015-06-08-leaders-statement_final_clean.pdf).

<sup>79</sup>. (Traduction libre) Déclaration des dirigeants du G20, « Formons un monde interconnecté », 8 juillet 2017, disponible (en anglais) sous [www.consilium.europa.eu/media/23955/g20-hamburg-leaders-communiqu%C3%A9.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/23955/g20-hamburg-leaders-communiqu%C3%A9.pdf).

<sup>80</sup>. Voir les développements *infra* sur le développement progressif d'une politique de l'Union européenne sur la responsabilité sociétale des entreprises (1.2.2.2).

<sup>81</sup>. L'Organisation des États Américains (OEA) a également encouragé ses États membres à se doter de Plans d'action nationaux en matière d'entreprises et de droits de l'Homme. Assemblée générale de l'OEA, « Promotion et protection des droits de la personne », Résolution 2887 (XL VI-0/16) du 14 juin 2016.

<sup>82</sup>. Voir les développements *supra* (1.1.1.2).

<sup>83</sup>. Voir les développements *supra* (1.1.1.2).

<sup>84</sup>. En sus de l'adoption, en parallèle, des Principes directeurs de l'OCDE en 1976 et de la Déclaration tripartite de l'OIT en 1977. Voir les développements *infra* sur le Pacte mondial (1.1.1.3), sur l'OCDE (1.1.3.1) et sur l'OIT (1.1.2.1)

<sup>85</sup>. Conseil des droits de l'homme, Résolution 26/9 adoptée le 26 juin 2014, *Élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, A/HRC/RES/26/9.

la création d'un tel groupe de travail n'avait pas fait consensus au sein des Nations Unies <sup>86</sup>, une grande partie des États membres de l'Union européenne avait notamment voté contre la résolution <sup>87</sup>. Une fois créé, le groupe de travail, piloté par l'Équateur, a été très critiqué, notamment par l'Union européenne <sup>88</sup>. Les difficultés et résistances sont restées longtemps très importantes – et le restent encore, mais dans une moindre mesure – fragilisant le processus de négociation. Les opposants à un traité affirment leur souhait de privilégier la *soft law* et plus précisément l'application des Principes directeurs, comme si, pour certains, le processus d'adoption d'un traité ou de toute autre forme d'instrument juridiquement contraignant (*hard law*) était incompatible avec la mise en œuvre de ces derniers.

Pour autant, des évolutions peuvent être constatées. Après quatre années et trois sessions, le groupe intergouvernemental de travail est parvenu à publier une version zéro (*draft zero*) d'un projet d'instrument international juridiquement contraignant le 20 juillet 2018 <sup>89</sup> et d'un protocole optionnel <sup>90</sup>. Ce « **projet zéro** » a été présenté publiquement puis discuté lors de la quatrième session du groupe intergouvernemental de travail, qui s'est tenue à Genève du 15 au 19 octobre 2018. Sur la base des discussions entre États, société civile et autres organisations, la présidence du groupe de travail intergouvernemental (l'Équateur) a présenté une nouvelle version du projet d'instrument contraignant le 16 juillet 2019 (le « **projet révisé** ») <sup>91</sup>. La cinquième session de discussions a eu lieu

---

<sup>86</sup>. Introduite par l'Équateur et suivie par la Bolivie, Cuba et l'Afrique du Sud, la résolution a été adoptée par 20 voix en faveur, 14 voix contre et 13 abstentions. L'Union européenne (dont la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni – qui en faisait encore partie – l'Irlande, l'Italie), les États-Unis et le Japon ont notamment voté contre. Les résultats des votes sont disponibles sous [www.globalpolicy.org/component/content/article/221-transnational-corporations/52651-treaty-alliance-press-release-on-resolution-on-binding-human-rights-standards.html](http://www.globalpolicy.org/component/content/article/221-transnational-corporations/52651-treaty-alliance-press-release-on-resolution-on-binding-human-rights-standards.html).

<sup>87</sup>. Voir par exemple l'explication de vote de l'Union Européenne lors du vote de la résolution 26/9, disponible sous [www.globalpolicy.org/images/pdfs/GPFEurope/HRC\\_resolution\\_Explanation\\_of\\_vote\\_EU.pdf](http://www.globalpolicy.org/images/pdfs/GPFEurope/HRC_resolution_Explanation_of_vote_EU.pdf).

<sup>88</sup>. Sur ce point, voir les développements dans la première partie du présent rapport (1.1.1.1.3).

<sup>89</sup>. Le « projet zéro » est disponible sous

[www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx). La forme de cet instrument juridiquement contraignant – pacte, convention, traité, etc. – n'a pas encore été précisée. Pour la position de la CNCDH sur ce « projet zéro », voir : CNCDH, *Contribution au projet de traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme*, 29 avril 2019, disponible sous [www.cncdh.fr/actualite/contribution-au-projet-de-traite-contraignant-sur-les-entreprises-et-les-droits-de-lhomme](http://www.cncdh.fr/actualite/contribution-au-projet-de-traite-contraignant-sur-les-entreprises-et-les-droits-de-lhomme). En amont de la publication du *zero draft*, la présidence du groupe de travail intergouvernemental avait publié des premiers éléments sur le projet de traité, le 29 septembre 2017, disponibles sous [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs\\_OBEs\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs_FR.pdf).

<sup>90</sup>. Le projet de protocole optionnel, non modifié depuis, est disponible sous

[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegalLy.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegalLy.pdf).

<sup>91</sup>. Le projet révisé du 16 juillet 2019 est disponible sous

[www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG\\_RevisedDraft\\_LBI.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf). Pour la position de la CNCDH à propos de ce projet révisé, voir CNCDH, *Avis sur le projet d'instrument international*



du 14 au 18 octobre 2019. Il est notable que pour la première fois, la légitimité de la tenue de la cinquième session n'a pas été contestée. Si les modalités de la suite du processus ont fait l'objet de vives discussions, s'agissant notamment de la participation de la société civile, le processus dans son ensemble a été moins contesté et le mandat du groupe de travail n'a pas été remis en cause<sup>92</sup>. Nombre de délégations et d'organisations non gouvernementales ont en outre accueilli le projet révisé avec satisfaction, considérant qu'il représente un progrès par rapport à l'avant-projet et qu'il était non seulement compatible avec les Principes directeurs, mais nécessaire<sup>93</sup>. Des positions contraires ont toutefois continué à être exprimées<sup>94</sup>. Les États et toute partie prenante intéressée ont pu envoyer leurs contributions à propos du projet révisé jusqu'à fin février 2020.

Une **deuxième version du projet révisé** a été publiée le 6 août 2020<sup>95</sup> et discutée lors de la sixième session du groupe de travail intergouvernemental du 26 au 30 octobre 2020 qui, en raison du contexte sanitaire, s'est déroulée en format hybride, avec une présence limitée des délégations présentes sur place à Genève, ce qui a eu un impact sur la capacité des États à réellement négocier le texte. Après la session, les États et autres parties prenantes ont à nouveau été invités à envoyer des contributions écrites jusqu'en février 2021<sup>96</sup>, de même que des consultations informelles ont été organisées.

---

*juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, Assemblée plénière du 15 octobre 2019, JORF n°0244 du 19 octobre 2019, texte n°86.

<sup>92</sup>. Auditions d'Odile ROUSSEL et d'Adelin ROYER (ministère de l'Europe et des Affaires étrangères par la CNCDH, le 19 décembre 2019 ; auditions de Juliette RENAUD (Amis de la Terre France) et de Swann BOMMIER (CCFD-Terre Solidaire) le 14 novembre 2019.

<sup>93</sup>. Conseil des droits de l'homme, *Rapport sur la cinquième session du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, 9 janvier 2020, A/HRC/43/55, en particulier §10 à 12, pp. 4 – 5. Dans un sens similaire, voir l'avis précité de la CNCDH sur le projet d'instrument international juridiquement contraignant du 19 octobre 2019.

<sup>94</sup>. *Ibidem*.

<sup>95</sup>. Le deuxième projet révisé est disponible sous

[www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG\\_Chair-Rapporteur\\_second\\_revised\\_draft\\_LBI\\_on\\_TNCs\\_and\\_OBEs\\_with\\_respect\\_to\\_Human\\_Rights.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf).

<sup>96</sup>. Les États et autres parties prenantes étaient invités à remplir deux matrices relatives aux suggestions concrètes sur le texte ou à des commentaires généraux. Celles-ci sont disponibles sur le site du groupe de travail intergouvernemental : [www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc](http://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc). La CNCDH a envoyé une contribution dans ce cadre.

Une **troisième version du projet révisé** a ensuite été publiée le 17 août 2021 <sup>97</sup> qui, pour la première fois, a fait l'objet de discussions textuelles plus approfondies, article par article, lors de la septième session du groupe de travail du 25 au 29 octobre 2021 ; les propositions d'amendement des États étant directement affichés et compilés dans le projet de traité. L'accélération sur le fond des discussions n'a pas empêché que des points clés restent controversés, tels que la « prescriptivité » du projet de traité et le degré de détail des obligations qu'il prévoit ou le champ d'application du traité, avec une division toujours assez forte entre les États qui défendent un traité portant spécifiquement sur les sociétés transnationales et ceux qui défendent un traité incluant toutes les entreprises (ou un seuil). Une huitième session du groupe de travail intergouvernemental s'est tenue à Genève du 24 au 28 octobre 2022, sans qu'une nouvelle version du projet de traité ne soit présentée <sup>98</sup>. Les délégations ont à nouveau formulé des propositions d'amendement relatives au troisième projet révisé, ainsi que des commentaires en réaction aux propositions informelles publiées en parallèle par la présidence du groupe de travail intergouvernemental quelques jours avant la session <sup>99</sup>. En amont de la neuvième session qui s'est tenue à Genève du 23 au 27 octobre 2023, des consultations inter-sessions ont été organisées au niveau régional par le « groupe des Amis de la Présidence », qui réunit un groupe d'Ambassadeurs d'États représentatifs des différentes régions du monde <sup>100</sup>. L'objectif poursuivi est de garantir un soutien transrégional aussi large que possible et de mettre à jour le projet de traité en prenant en considération les propositions formulées jusqu'à présent <sup>101</sup>. Un projet actualisé de traité a également été publié par la présidence du groupe de travail intergouvernemental fin juillet 2023 <sup>102</sup>. Les questions qui subsistent quant au niveau d'ambition et au format du projet d'instrument devront être tranchées avant qu'il ne puisse être adopté ; mais l'évolution des sessions du groupe de travail intergouvernemental illustre que l'idée d'adopter un traité réglementant, par le biais des États, les entreprises en matière de droits de l'Homme semble de plus en plus acceptée par les États.

---

<sup>97</sup>. La troisième version du projet révisé est disponible sous [www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf).

<sup>98</sup>. Toutes les informations relatives à la 8ème session sont disponibles sous [www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session8](http://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session8).

<sup>99</sup>. *Suggested Chair proposals for select articles of the LBI (6 octobre 2022)*, A/HRC/WG.16/8/CRP.1, disponibles sous [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/2022-10-27/a-hrc-wg16-8-crp1.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/2022-10-27/a-hrc-wg16-8-crp1.pdf).

<sup>100</sup>. Voir les lignes directrices publiées par la présidence du groupe de travail intergouvernemental à propos de ces consultations inter-sessions, du 23 mars 2023, ainsi que la compilation des résultats de ces consultations, disponibles sous [www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc](http://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc).

<sup>101</sup>. Conseil des droits de l'homme, *Rapport sur la huitième session du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, 30 décembre 2022, A/HRC/52/41.

<sup>102</sup>. Le projet actualisé de traité de juillet 2023 est disponible sous [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf). Une version en suivi de modifications indiquant les changements par rapport à la version antérieure du projet de traité est disponible sous [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-track-changes.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-track-changes.pdf).

### 1.1.1.3. Autres formes de contribution des Nations Unies : l'exemple du Pacte mondial <sup>103</sup>

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative lancée par le Secrétaire général en 2000, qui a pour mode opératoire l'adhésion volontaire des entreprises aux dix principes que le Pacte énonce (respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption) et un *reporting* régulier de l'entreprise (communication sur les progrès réalisés) qui est rendu public par l'intermédiaire de son site internet. D'autres organisations que les entreprises peuvent également s'engager ; elles soumettent des communications sur leur engagement.

Le Pacte mondial (*Global Compact*) des Nations Unies a été lancé officiellement à New York, au siège de l'ONU, le 26 juillet 2000, à l'initiative du Secrétaire général Kofi Annan <sup>104</sup>. Celle-ci repose sur l'idée,

---

<sup>103</sup>. Outre cette initiative particulière des Nations Unies, rappelons que le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) joue un rôle décisif s'agissant des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'Homme dans le système des Nations Unies. Il élabore des orientations et fournit des formations portant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme non seulement pour les États, mais aussi pour les entreprises et autres parties prenantes concernées. Le HCDH sert aussi de secrétariat pour le groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme et le groupe de travail intergouvernemental en charge du projet de traité, précédemment évoqués. En outre, le HCDH conduit différents projets thématiques ou portant sur des zones géographiques prioritaires, en particulier le projet sur la responsabilité et les voies de recours ou celui sur les entreprises et les droits de l'Homme dans le domaine technologique (projet B-Tech). Voir à ce propos les informations disponibles sous [www.ohchr.org/fr/business](http://www.ohchr.org/fr/business). La contribution du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) peut également être mentionnée (voir en particulier les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant publiés en 2012 par l'UNICEF avec le concours de *Save the Children* et du Pacte mondial des Nations Unies, disponibles sous [www.unicef.ch/fr/nos-actions/national/partenaires-et-initiatives/droits-de-lenfant-et-entreprises](http://www.unicef.ch/fr/nos-actions/national/partenaires-et-initiatives/droits-de-lenfant-et-entreprises)).

<sup>104</sup>. Son lancement a été organisé par le bureau du Secrétaire général de l'ONU avec trois entités des Nations Unies (le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, l'OIT et le Programme des Nations Unies pour l'environnement. Une fois créé, le bureau du Pacte mondial s'adjoindra également les services du Programme des Nations Unies pour le développement, de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et de l'office des Nations Unies contre la drogue et le crime (CNCDH, *La responsabilité des entreprises*

exprimée pour la première fois lors du Forum économique mondial de Davos en 1999, de sceller « *un partenariat novateur entre les Nations Unies et le secteur privé* » pour « *embrasser, (...) promouvoir et (...) faire respecter une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement* » et ainsi donner un « *visage humain au marché mondial* »<sup>105</sup>.

Le Pacte mondial n'est pas une norme de *hard law*, ni de *soft law*. Il s'agit d'une initiative volontaire, qui repose sur dix principes, présentés sous les quatre thèmes suivants : respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et, depuis 2004, de lutte contre la corruption :



Source : <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>

L'objectif est de fournir « *un cadre d'engagement volontaire pour les organisations qui souhaitent faire progresser leur démarche de responsabilité sociétale* »<sup>106</sup>. Ses membres, qu'il s'agisse d'entreprises, mais également d'institutions académiques, d'associations commerciales et industrielles, de villes ou de municipalités, d'organisations de la société civile/organisations non gouvernementales, de syndicats ou d'organisations du secteur public<sup>107</sup>, doivent s'engager à intégrer les dix principes dans leurs stratégies respectives et leurs activités.

*en matière de droits de l'homme. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Étude, Volume I, La Documentation française, Paris, 2009, p. 114).

<sup>105</sup>. Déclaration du Secrétaire général de l'ONU, M. Kofi Annan, lors du forum économique mondial de Davos, 31 janvier 1999, disponible sous [www.un.org/press/fr/1999/19990201.sgsm6881.html](http://www.un.org/press/fr/1999/19990201.sgsm6881.html).

<sup>106</sup>. [www.globalcompact-france.org/p-29-pourquoi-s-engager](http://www.globalcompact-france.org/p-29-pourquoi-s-engager).

<sup>107</sup>. [www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join/non-business](http://www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join/non-business).

Si le Pacte mondial se présente comme « *la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable* »<sup>108</sup> et regroupe, en 2022, plus de 20 000 participants (17 000 entreprises et 3 000 autres participants (*non-business signatories*) de plus de 160 pays, complétée par 96 réseaux locaux<sup>109</sup>, il n'en est pas moins critiqué. Ne reposant que sur des engagements volontaires<sup>110</sup>, sa capacité à améliorer le respect des droits de l'Homme par les entreprises – qu'il s'agisse de prévention, de recours ou de réparation en cas de violation – est contestée, alors même que l'adhésion au Pacte mondial emporte des bénéfices certains, en termes d'affichage et de publicité<sup>111</sup>. En outre, la sélectivité de ses références pose question. Le Pacte tire en effet ses dix principes de la Déclaration universelle (de 1948) (principes 1 et 2), la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998 (principe 3 à 6), la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de 1992 (principes 7 à 9) et de la Convention des Nations Unies contre la corruption de 2004 (principe 10), au lieu de se référer à l'ensemble des instruments de protection des droits de l'Homme. De plus, le Pacte peut apparaître en porte-à-faux avec l'indivisibilité et l'interdépendance des droits de l'Homme en traitant séparément des droits tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants ou la lutte contre les discriminations<sup>112</sup>.

Il s'agit toutefois d'une construction novatrice<sup>113</sup>, dont le succès repose justement sur le volontarisme et la « *légèreté d'application* »<sup>114</sup>. Elle a permis, après l'échec des négociations du code de conduite

---

<sup>108</sup>. [www.globalcompact-france.org/p-29-pourquoi-s-engager](http://www.globalcompact-france.org/p-29-pourquoi-s-engager).

<sup>109</sup>. United Nations Global Compact, « 10 key accomplishments for the UN Global Compact in 2022 », disponible sous [www.unglobalcompact.org/news/5005-12-28-2022](http://www.unglobalcompact.org/news/5005-12-28-2022). Le nombre de participants a considérablement augmenté depuis 2020, passant de 15 000 à plus de 20 000 et de 69 à 96 réseaux locaux (United Nations Global Compact, « UN Global Compact Strategy 2021 – 2023 », 19 janvier 2021, disponible sous [www.unglobalcompact.org/news/4682-01-19-2021](http://www.unglobalcompact.org/news/4682-01-19-2021)). La liste des participants est disponible sous [www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants).

<sup>110</sup>. Tel est également le cas des Principes de l'OCDE et de la Déclaration tripartite de l'OIT. Voir à ce propos les critiques exprimées par Alain Supiot, « Du nouveau au *self-service* normatif : la responsabilité sociale des entreprises », in *Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier. Analyse juridique et valeurs en droit social*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 541 – 558.

<sup>111</sup>. Les entreprises qui communiquent sur leur adhésion au Pacte mondial bénéficient en effet de l'aura de la « marque » onusienne, même si seul le Secrétaire général en est à l'origine (CNCDDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, Volume II, La Documentation française, Paris, 2008, p. 166, qui souligne que certaines organisations parlent même de « *bluwashing* » en raison de l'utilisation abusive de l'emblème, bleu, des Nations Unies, associée à l'adhésion au Pacte mondial).

<sup>112</sup>. CNCDDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, Volume I, *op. cit.*, p. 166.

<sup>113</sup>. DE FROUVILLE Olivier, « Rapport introductif : les mécanismes onusiens de protection et de promotion », in DECAUX Emmanuel (dir.), *La responsabilité des entreprises multinationales en matière de droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 176 – 177.

<sup>114</sup>. CNCDDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, Volume I, *op. cit.*, p. 166.

des entreprises multinationales (cf. *supra*)<sup>115</sup>, de redonner de la visibilité à la question de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme au niveau onusien, en favorisant l'adoption des Principes directeurs<sup>116</sup>. Depuis son lancement en 2000 avec un groupe de 44 entreprises, le Pacte mondial s'est transformé en véritable mouvement global avec plus de 17 000 entreprises et 3 000 autres participants dans plus de 160 pays. Il sert de catalyseur pour une action collective, engageant pleinement le secteur privé, visant à « *promouvoir le respect des valeurs des Nations Unies et l'observation de pratiques commerciales responsables dans le système des Nations Unies et dans le monde des affaires* »<sup>117</sup>. Le Pacte mondial ambitionne de mener et de façonner (*lead and shape*) l'adoption et la mise en œuvre des dix principes, qui constituent son ADN et favorisent les contributions à la réalisation de l'Agenda 2030 pour un développement durable et l'Accord de Paris. Il permet également de suivre et d'amplifier les efforts existants dans ce domaine ainsi que de fournir une plateforme de dialogue politique entre le public et le privé<sup>118</sup>. Le Pacte mondial Nations Unies est en outre relayé par tout un réseau de relais locaux qui veillent à conseiller et accompagner les entreprises membres, en coopération avec les autres parties prenantes, en prenant en compte le contexte national (voire régional).

Le rôle du Pacte mondial a été reconnu par de nombreux États, par le biais de l'Assemblée générale des Nations Unies<sup>119</sup> ou du G8. Depuis la résolution 56/76 de l'Assemblée générale de 2001 qui soulignait que « *l'action menée pour relever les défis de la mondialisation gagnerait à ce que la coopération entre l'[ONU] et tous les partenaires concernés, en particulier le secteur privé, soit renforcée de telle sorte que la mondialisation devienne une force positive pour tous* » et attirait l'attention sur le Pacte mondial proposé par le Secrétaire général<sup>120</sup>, l'Assemblée générale a adopté plus d'une dizaine de résolutions reconnaissant le rôle et saluant des initiatives du Pacte mondial<sup>121</sup> ; résolutions à propos desquelles le Secrétaire général présente régulièrement des rapports sur leur application<sup>122</sup>.

---

<sup>115</sup>. Voir, pour la dernière version du projet : UN Doc. E/1990/94.

<sup>116</sup>. MARTIN-CHENUT Kathia, « Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les "Principes directeurs des Nations Unies" », in GIUDICELLI-DELAGE Geneviève, MANACORDA Stefano (dir.), *La responsabilité pénale des personnes morales : perspectives européennes et internationales*, Paris, S.L.C., 2013, p. 232.

<sup>117</sup>. Assemblée générale des Nations Unies, « Vers des partenariats mondiaux : démarche fondée sur des principes pour le renforcement de la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et tous les partenaires intéressés », Résolution 73/254 du 20 décembre 2018, A/RES/73/254, dernier alinéa du préambule.

<sup>118</sup>. United Nations Global Compact, « UN Global Compact Strategy 2021 – 2023 », 19 janvier 2021, pp. 10 – 1.

<sup>119</sup>. Depuis la résolution 56/76 de l'Assemblée générale, « Vers des partenariats mondiaux » du 11 décembre 2001 (A/RES/56/76).

<sup>120</sup>. Résolution 56/76 de l'Assemblée générale du 11 décembre 2001, « Vers des partenariats mondiaux », A/RES/56/76, alinéas 6 et 7 du préambule.

<sup>121</sup>. Voir notamment : Assemblée générale, Résolution 76/224 du 17 décembre 2021, *Vers des partenariats mondiaux : démarche fondée sur des principes pour le renforcement de la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et tous les partenaires intéressés*. La liste des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale est disponible sous [www.unglobalcompact.org/about/government-recognition/general-assembly-resolutions](http://www.unglobalcompact.org/about/government-recognition/general-assembly-resolutions).

<sup>122</sup>. Voir par exemple son rapport du 8 septembre 2021, « Renforcement de la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et tous les partenaires intéressés, en particulier le secteur privé », A/76/319.



Face aux critiques, le Pacte mondial a beaucoup évolué depuis sa création<sup>123</sup>. Son dispositif a été complété en janvier 2003 par un système de « communication des progrès réalisés », rapports que les entreprises doivent rendre annuellement. Cet affichage sur internet permet un échange de bonnes pratiques et une certaine surveillance de la véracité des informations fournies, notamment par les organisations non gouvernementales, les syndicats ou les investisseurs<sup>124</sup>. Par ailleurs, des « mesures d'intégrité » ont été adoptées en 2004<sup>125</sup>, puis une procédure a été mise en place pour lutter contre l'emploi abusif du logo de l'ONU, ainsi qu'une procédure pour traiter des allégations d'utilisations « abusives, systématiques ou flagrantes des buts et principes généraux » du Pacte<sup>126</sup>. De plus, depuis 2006, les entreprises qui ne présentent pas leur communication de progrès (*Communication on Progress, COP*) à temps sont signalées sur le site comme « non communicantes », voire peuvent être évincées du Pacte mondial<sup>127</sup>. Leurs noms sont alors rendus publics, ce qui aboutit à une pratique de *naming and shaming*<sup>128</sup> qui incite les entreprises à respecter leurs engagements de soumission annuelle du rapport de progrès. Ce n'est revanche qu'à partir de 2013 que les participants autres que les entreprises sont tenus de soumettre une « communication sur l'engagement » (*Communication on Engagement, COE*), tous les deux ans<sup>129</sup>. Le Pacte mondial a également introduit, en 2010, des différenciations de niveaux dans le processus d'élaboration des « rapports de progrès » (*Global Compact Differentiation Framework*), entre les « débutants » (*learner*), les « actifs » (*active*) et les

---

<sup>123</sup>. S'agissant des améliorations apportées au cadre de gouvernance, voir les informations disponibles sur le site du Pacte mondial sous [www.unglobalcompact.org/about/governance](http://www.unglobalcompact.org/about/governance).

<sup>124</sup>. MARTIN-CHENUT Kathia, « Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les "Principes directeurs des Nations Unies" », *op. cit.*, p. 233.

<sup>125</sup>. Voir la fiche suivante, disponible sur le site du *Global Compact* :

[https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/about\\_the\\_gc%2FIntegrity\\_measures%2FIntegrity\\_Measures\\_Note\\_FR.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/about_the_gc%2FIntegrity_measures%2FIntegrity_Measures_Note_FR.pdf).

<sup>126</sup>. Pour plus de détails sur la réforme et cette procédure, voir : GHERARI Habib, « Le profil juridique et politique du Pacte mondial », in BOISSON DE CHAZOURNES Laurence et MAZUIER Emmanuelle (dir.), *Le pacte mondial des Nations Unies 10 ans après. The Global Compact of the United Nations 10 years after*, Bruxelles, Bruylant, 2011, pp. 7 – 32.

<sup>127</sup>. L'entreprise qui omet de déposer une COP conforme aux exigences dans un délai d'un an à compter de son passage au statut de non communicant, est évincée du Pacte mondial et son nom est rendu public sur le site du Pacte Mondial (Pacte mondial des Nations Unies, « Politique du Mondial des Nations Unies relative à la Communication sur le Progrès », mise à jour le 1<sup>er</sup> mars 2013, disponible sous [www.unglobalcompact.org/library/1851](http://www.unglobalcompact.org/library/1851).

<sup>128</sup>. DE FROUVILLE Olivier, « Rapport introductif : les mécanismes onusiens de protection et de promotion », in *La responsabilité des entreprises multinationales en matière de droits de l'homme*, *op. cit.*, 2010, p. 180.

<sup>129</sup>. Pacte mondial des Nations Unies, « Politique du Pacte mondial des Nations Unies relative à la communication sur l'engagement des organismes autres que les entreprises », disponible sous [https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/communication\\_on\\_progress%2FCOE%2FCOE\\_Policy\\_FR.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/communication_on_progress%2FCOE%2FCOE_Policy_FR.pdf).

« avancés » (*advanced*)<sup>130</sup>. Depuis 2018, une distinction est également opérée entre les « signataires » et les « participants »<sup>131</sup>.

Ces différenciations reposent toutefois avant tout sur l'auto-évaluation. Certes, les membres « avancés » doivent, depuis 2013, inclure une évaluation externe dans leur « rapport de progrès ». Des critères d'exclusion ont également été fixés : ne peuvent participer au Pacte mondial les entreprises soumises à une « sanction » (mesure coercitive) imposée par les Nations Unies, celles inscrites sur la liste des fournisseurs non éligibles de l'ONU pour des raisons éthiques, celles qui tirent des revenus de la production, de la vente et/ou du transfert de mines antipersonnel ou de bombes à fragmentation ou de la production et/ou de la fabrication de tabac<sup>132</sup>. En outre, le Pacte mondial produit des « rapports d'étape » (*progress report*) qui fournissent une évaluation de la manière dont les entreprises participant au Pacte adoptent les dix principes et prennent des mesures pour atteindre les objectifs de développement durable<sup>133</sup>. Pour autant, la redevabilité, à savoir la nécessité pour les entreprises de rendre compte des impacts de leurs activités sur les dix principes et les ODD et de la manière dont elles les gèrent, est très faible ; il n'existe pas de contrôle à proprement parler. Le Pacte mondial se présente lui-même comme un « *guide dog* » plutôt que comme un « *watchdog* »<sup>134</sup>, centré sur l'apprentissage, l'échange, les partenariats et la transparence. Le Pacte mondial des Nations Unies a par exemple publié un guide, en collaboration avec le Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (*United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs*, OCHA), pour inciter les entreprises à agir face à la crise humanitaire en Ukraine. Il propose des actions concrètes par lesquelles les entreprises peuvent soutenir l'« *Ukraine Flash Appeal* » du Secrétaire général des Nations Unies ainsi que le plan régional de réponse pour les réfugiés (PRR), sous la direction du Haut-Commissaire pour les réfugiés<sup>135</sup>.

Une réforme est en cours pour réviser l'architecture encadrant les COP<sup>136</sup>. L'objectif est de l'améliorer pour renforcer davantage la transparence et la responsabilité, mieux suivre les progrès réalisés,

---

<sup>130</sup>. Pour plus de détails, voir [www.unglobalcompact.org/participation/report/cop](http://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop).

<sup>131</sup> Voir [www.unglobalcompact.org/take-action/events/1491-webinar-series-on-un-global-compact-2018-engagement-tiers](http://www.unglobalcompact.org/take-action/events/1491-webinar-series-on-un-global-compact-2018-engagement-tiers).

<sup>132</sup>. [www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join](http://www.unglobalcompact.org/participation/join/who-should-join).

<sup>133</sup>. Le dernier rapport du Pacte mondial des Nations Unies, « Rapport d'étape du 20<sup>ème</sup> anniversaire du Pacte mondial des Nations Unies : unir les entreprises dans la décennie d'action », de 2020, est disponible (en anglais) sous [www.unglobalcompact.org/library/5747](http://www.unglobalcompact.org/library/5747).

<sup>134</sup>. UN Global Compact, *Frequently Asked Questions*, disponible sous [www.unglobalcompact.org/about/faq](http://www.unglobalcompact.org/about/faq).

<sup>135</sup>. UN Global Compact, OCHA, *Business Brief. Ukraine Humanitarian Crisis*, 2022, révisé en février 2023, disponible (en anglais) sous <https://unglobalcompact.org/library/6047>.

<sup>136</sup>. Pour plus d'informations, voir : UN Global Compact, *Revision to the UN Global Compact's reporting framework*, Information note, November 2020, disponible sous <https://ungc-communications->

inspirer le *leadership*, favoriser la fixation d'objectifs et offrir des opportunités d'échanges de bonnes pratiques à propos des dix principes et des ODD. Reconnaissant que le cadre actuel des COP n'intègre pas tous les buts pertinents des Nations Unies (tels que les ODD), ne permet pas de compilation systématique des données récoltées, de façon à pouvoir les comparer et suivre utilement les progrès réalisés par les entreprises dans la mise en œuvre des dix principes, ni ne s'assure que les informations fournies soient pleinement vérifiées par des tiers, un processus de révision a été lancé en 2018. Cette révision est particulièrement attendue en ce qu'elle permettra une meilleure harmonisation des COP, favorisera la vérification et la comparaison des informations fournies et devrait contribuer à une meilleure articulation et cohérence entre les COP, plus généralement le *reporting* extra-financier ainsi que les engagements pris dans le cadre de l'Agenda 2030, réduisant ainsi également le fardeau de la multiplication du *reporting*. Elle répondra aux attentes croissantes des États, des investisseurs, des institutions onusiennes et de la société civile de disposer d'informations fiables sur la façon dont les entreprises gèrent et répondent aux défis sociaux et environnementaux. La base de données que le Pacte mondial envisage de créer permettra également d'aider les entreprises, y compris les PME, à mieux suivre leurs propres progrès dans la mise en œuvre des dix principes et des ODD dans le temps, à comparer leur performance avec leurs pairs et à produire des rapports plus pertinents pour collaborer avec les parties prenantes. La nouvelle COP standardisée (*enhanced communication on progress*) sera applicable à toutes les structures à partir de 2023 et permettra de passer d'un format narratif à un questionnaire standardisé, par le biais d'une plateforme numérique <sup>137</sup>. Cette plateforme devrait faciliter « [l']accès à l'une des plus grandes sources de données harmonisées, cohérentes et comparables sur la durabilité des entreprises » et ainsi permettre aux entreprises participantes de gagner en crédibilité, d'améliorer leurs progrès et de les comparer à leurs pairs <sup>138</sup>.

Focus : Global Compact France et CNCDH

**Le Global Compact France :**

Le *Global Compact France* (GCF) est le réseau local du Pacte mondial des Nations Unies. Lancé officiellement le 27 janvier 2004 par le Secrétaire général des Nations Unies et le Président de la République française, il rassemble aujourd'hui 1 430 participants (1 324 entreprises et 106 organisations à but non lucratif) <sup>139</sup>. Le GCF conseille et accompagne ses membres dans la mise en œuvre de leurs engagements volontaires, favorise l'échange de bonnes pratiques et coopère avec des

---

[assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UNGC\\_CoP\\_Revision\\_Info\\_Note.pdf](https://assets.s3.amazonaws.com/docs/publications/UNGC_CoP_Revision_Info_Note.pdf). Cette révision s'inscrit dans un des cinq virages stratégiques que le Pacte mondial ambitionne de réaliser d'ici 2023 (UN Global Compact, « UN Global Compact Strategy 2021 – 2023 », 19 janvier 2021, pp. 31 et s.).

<sup>137</sup>. UN Global Compact, « Communication on Progress. A new way to communicate progress on the Ten Principles is here », disponible sous <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop>.

<sup>138</sup>. Global Compact Réseau France, *Rapport annuel 2021*, p. 19, disponible sous [https://pactemondial.org/wp-content/uploads/2022/05/Rapport\\_Annuel\\_Global\\_Compact\\_France\\_2021.pdf](https://pactemondial.org/wp-content/uploads/2022/05/Rapport_Annuel_Global_Compact_France_2021.pdf).

<sup>139</sup>. Informations disponibles sous [www.globalcompact-france.org/](http://www.globalcompact-france.org/).

parties prenantes extérieures pour contribuer à la mise en œuvre des dix principes du Pacte mondial et des objectifs de développement durable.

**La CNCDH et le *Global Compact France* :**

La CNCDH est membre du Global Compact France depuis 2016. À ce titre, elle soumet une « *communication sur l'engagement* » (*Communication on Engagement, COE*) tous les deux ans <sup>140</sup>, qui décrit les efforts qu'elle entreprend pour soutenir la mise en œuvre des dix principes et s'engager durablement auprès du Pacte mondial.

La CNCDH est membre du « Club droits humains » du GCF depuis sa création. Elle participe aux ateliers de formation « Droits humains – les fondamentaux » mis en place par le GCF depuis 2018. Un échange a par ailleurs été organisé, dans le cadre de la préparation du présent rapport, entre les membres du « Club droits humains », afin de nourrir l'analyse de la CNCDH sur la mise en œuvre du pilier 2 des Principes directeurs des Nations Unies.

Cette participation de la CNCDH au Global Compact France illustre, d'un côté, son engagement dans une démarche de responsabilité sociétale des organisations et de l'autre, sa volonté de renforcer ses relations avec toutes les parties prenantes du monde de l'entreprise et de sensibiliser les acteurs économiques à leur responsabilité en matière de droits de l'Homme et leur capacité à contribuer à leur respect.

---

<sup>140</sup>. Les communications sur l'engagement de la CNCDH de juillet 2018, novembre 2020 et mars 2022 sont disponibles sur le site du GCF : [www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/88021#cop](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/88021#cop).

## 1.1.2. L'Organisation internationale du travail et la thématique Entreprises et droits de l'Homme

L'Organisation internationale du travail (OIT) joue un rôle majeur pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Créée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles qui clôt la Première Guerre mondiale, l'OIT est aujourd'hui une organisation internationale quasi universelle, qui regroupe 187 États membres <sup>141</sup> convaincus qu' « *une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale* » <sup>142</sup>. Ses valeurs philosophiques et politiques sont très voisines du projet des droits de l'Homme, comme en témoigne les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, fondés sur le cadre établi par la Constitution de 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944 <sup>143</sup> :

- « *Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail* » ;
- « *Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent* » ;
- « *Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous* » ;
- « *Renforcer le tripartisme et le dialogue social* » <sup>144</sup>.

Devenue institution spécialisée des Nations Unies en 1946, l'OIT se distingue par sa structure tripartite unique : elle réunit les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Ce trait distinctif majeur est décliné dans toutes les instances décisionnelles de l'Organisation, tant s'agissant des procédures d'adoption des normes (1.1.2.1) que celles relatives au contrôle de leur mise en œuvre (1.1.2.2). Ses trois organes principaux <sup>145</sup> – la Conférence internationale du Travail (CIT) <sup>146</sup>, le

---

<sup>141</sup>. La liste des États membres de l'OIT est disponible sous [www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--fr/index.htm). La France est membre de l'OIT depuis le 28 juin 1919.

<sup>142</sup>. Constitution de l'OIT, 1919, préambule alinéa 1.

<sup>143</sup>. Annexée à la Constitution de l'OIT, la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (Déclaration de Philadelphie) a été adoptée le 10 mai 1944.

<sup>144</sup>. Voir le site de l'OIT, « Mission et impact de l'OIT », sous [www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm).

<sup>145</sup>. Article 2 de la Constitution de l'OIT.

<sup>146</sup>. La Conférence internationale du Travail se réunit une fois par an pour adopter les nouvelles normes internationales du travail et approuver le programme et le budget de l'OIT. Elle est composée de quatre représentants de chacun des Membres (deux délégués du gouvernement, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs).

Conseil d'administration<sup>147</sup> et le Bureau international du Travail (BIT)<sup>148</sup> – associent ainsi des représentants gouvernementaux, travailleurs et employeurs.

### 1.1.2.1. Les normes internationales du travail

#### Les normes internationales du travail

Les mandats de l'OIT (représentants des États, des organisations des travailleurs et des employeurs) élaborent des normes internationales du travail qui définissent les principes et les droits minimaux au travail, qui sont adoptées lors de la Conférence internationale du travail de l'OIT. On y retrouve :

- des traités juridiquement contraignants qui s'imposent aux États les ayant ratifiés (**conventions ou protocoles**),
- ainsi que des **recommandations** n'ayant pas de valeur contraignante, dont l'objectif est d'orienter la politique, la législation et les pratiques. Elles servent de principes directeurs soit en complément d'une convention, soit de manière autonome.

Les conventions et recommandations sont adoptées par la Conférence internationale du travail de l'OIT à la **majorité des deux tiers** (article 19 de la Constitution de l'OIT), dans le cadre d'une **structure tripartite** qui permet de s'assurer qu'il s'agit de « *normes sociales fondamentales minimales convenues par tous les acteurs de l'économie mondiale* »<sup>149</sup>. Les projets de normes sont généralement soumis à une procédure de « double discussion » qui laisse le temps à l'ensemble des participants de la Conférence de formuler des observations<sup>150</sup>.

Parmi les conventions adoptées au sein de l'OIT, on distingue :

- **dix conventions qualifiées de fondamentales** qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail : la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession<sup>151</sup>. Depuis la 110<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail en juin 2022 et

<sup>147</sup>. Le Conseil d'administration est l'organe exécutif de l'OIT. Composé de 56 personnes (28 représentants des gouvernements, 14 des employeurs et 14 des travailleurs), il se réunit trois fois par an à Genève.

<sup>148</sup>. Dirigé par le Directeur général, le BIT est le secrétariat permanent de l'OIT. Il emploie environ 2 700 fonctionnaires de plus de 150 pays à Genève et dans 40 bureaux dans le monde.

<sup>149</sup>. Bureau international du travail, *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, Edition du centenaire, 2019, p. 14.

<sup>150</sup>. Article 34 alinéa 4 du Règlement de la Conférence. Pour plus d'informations sur la procédure d'élaboration des normes de l'OIT, voir : Bureau international du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève, 2019, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_697951.pdf#page=9](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_697951.pdf#page=9).

<sup>151</sup>. Il s'agit de la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical du 9 juillet 1948, de la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de la négociation collective du 1<sup>er</sup> juillet 1949, de la Convention n°29 sur le travail forcé du 28 juin 1930 ainsi que de son protocole du 11 juin 2014, de la Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957, de la Convention n°138 sur l'âge minimum du 26 juin 1973, de la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants du 17 juin 1999, de la



l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail, deux conventions supplémentaires sont dorénavant considérées comme fondamentales <sup>152</sup>. L'ensemble des États membres de l'OIT ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de « *respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet* » de ces conventions, même lorsqu'ils ne les ont pas ratifiées <sup>153</sup>.

- À ces dix conventions fondamentales s'ajoutent **quatre conventions d'instruments de gouvernance**, dites prioritaires en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail <sup>154</sup>.

Le champ des thèmes traités dans les normes internationales du travail est très large <sup>155</sup> et l'ensemble de ce corpus normatif intéresse la thématique Entreprises et droits de l'Homme. À ce jour, l'OIT a adopté 191 conventions, 6 protocoles et 208 recommandations <sup>156</sup>. Parmi ces instruments, deux sont particulièrement essentiels s'agissant de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme : la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 <sup>157</sup> – et, partant, les dix conventions « fondamentales » auxquelles elle renvoie – et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 2000 (dite déclaration sur les EMN).

---

Convention n°100 sur l'égalité de rémunération du 29 juin 1951 et de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession du 25 juin 1958.

<sup>152</sup>. Il s'agit de la Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs du 22 juin 1981 et de la Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail du 15 juin 2006.

<sup>153</sup>. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 86<sup>ème</sup> session, Genève, 18 juin 1998 (et amendée à la 110<sup>ème</sup> session (2022)), article 2, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716595.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf).

<sup>154</sup>. Il s'agit de la Convention n°81 sur l'inspection du travail du 11 juillet 1947 et de son protocole du 22 juin 1995, de la Convention n°122 sur la politique de l'emploi du 9 juillet 1964, de la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture) du 25 juin 1969 et de la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail du 21 juin 1976.

<sup>155</sup>. Pour une présentation détaillée des thèmes traités dans les normes internationales du travail, voir : Bureau international du travail, *Les règles du jeu. Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail*, Genève, Edition du centenaire, 2019, pp. 31 et s.

<sup>156</sup>. Données au 24 octobre 2023. L'ensemble des normes internationales du travail adoptées dans le cadre de l'OIT sont disponibles sur la base de données NORMLEX : [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1).

<sup>157</sup>. Celle-ci est d'ailleurs mentionnée parmi les droits de l'Homme internationalement reconnus que les entreprises doivent respecter selon les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principe directeur n°12).

## Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail <sup>158</sup>

Adoptée en 1998 et révisée en 2010 et 2022, cette Déclaration crée l'obligation pour les États membres de l'OIT de respecter et de promouvoir les principes et droits fondamentaux du travail, qu'ils aient ou non ratifié les conventions « fondamentales » <sup>159</sup>. Ces principes et droits fondamentaux sont répartis dans les quatre catégories susmentionnées (liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; abolition effective du travail des enfants; et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession); auxquelles a été ajoutée celle relative au « *milieu de travail sûr et salubre* » en juin 2022 <sup>160</sup>, qui est ainsi devenu un cinquième principe et droit fondamental.

Elle met en place une procédure de suivi afin « *d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie et réitérés dans la présente Déclaration* » <sup>161</sup>. Ce mécanisme de suivi ne se substitue pas aux mécanismes de contrôle prévus par la Constitution. Au contraire, il se fonde sur les procédures existantes, dont le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées (voir *infra*). Il prévoit en outre la préparation, par le Bureau international du Travail, d'un rapport global sur l'effet donné à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail qui est examiné par la Conférence internationale du travail. Sur un cycle de quatre ans, la CIT examine ainsi les rapports globaux qui couvrent successivement les cinq catégories de droits fondamentaux.

## Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) <sup>162</sup>

Adoptée en 1977, cette Déclaration – non contraignante <sup>163</sup> – vise à « *orienter les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions et de travail et de vie et les relations professionnelles* » <sup>164</sup>. L'objectif est « *d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre*

---

<sup>158</sup>. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 86<sup>ème</sup> session, Genève, 18 juin 1998 et amendée à la 110<sup>ème</sup> session (2022), disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716595.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf).

<sup>159</sup>. Voir l'encadré *supra*.

<sup>160</sup>. Conférence internationale du Travail, 110<sup>ème</sup> session, *Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT*, 10 juin 2022, ILC.110/Résolution I, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_848641.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848641.pdf).

<sup>161</sup>. Annexe révisée, article 1 de la Déclaration de 1998 précitée.

<sup>162</sup>. La Déclaration est disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf).

<sup>163</sup>. Les principes contenus dans la Déclaration n'ont toutefois pas pour effet de restreindre ou de modifier les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT (article 7).

<sup>164</sup>. Déclaration sur les EMN, *op. cit.*, introduction, p. 6.

*les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever* »<sup>165</sup>. La Déclaration se fonde sur les principes contenus dans les conventions et les recommandations internationales du travail<sup>166</sup> pour fournir, en spécifiant le rôle spécifique des différents acteurs, « *une orientation directe aux entreprises sur leur politique sociale et sur des pratiques inclusives, responsables et durables en milieu de travail* »<sup>167</sup>.

La Déclaration sur les EMN a été révisée à plusieurs reprises, en 2000, en 2006 puis en 2017 afin de tenir compte des évolutions normatives – qu’elles soient internes à l’OIT (telle que l’adoption de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable en 2008<sup>168</sup>) ou externes

---

<sup>165</sup>. Déclaration sur les EMN, *op. cit.*, article 2.

<sup>166</sup>. Une liste récapitulative des déclarations de l’OIT, des conventions et recommandations internationales du travail, des recueils de directives pratiques, des principes directeurs et autres documents d’orientation du BIT pertinents au regard de cette Déclaration, classés par thèmes, est annexée à la Déclaration (annexe I).

<sup>167</sup>. Voir la présentation de la Déclaration sur le site de l’OIT :

[www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_124923/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm). Il s’agit du seul instrument de l’OIT qui s’adresse directement aux entreprises.

<sup>168</sup>. La Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, a été amendée en 2022 pour refléter l’inclusion d’un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail (CIT, 110<sup>ème</sup> session, 2022, *Résolution concernant l’inclusion d’un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l’OIT*, 10 juin 2022,

(adoption des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies en 2011 ou des objectifs et des cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en 2015 par exemple) – et plus largement des évolutions du monde du travail. La dernière révision ajoute ainsi des principes relatifs au travail décent, à la sécurité sociale, à la lutte contre le travail forcé, à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, aux salaires et à l'accès des victimes à des voies de recours et de réparation appropriés et efficaces. Reprenant le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Principes directeurs des Nations Unies, la Déclaration fournit également des orientations sur les processus de « diligence raisonnable » que les entreprises doivent mettre en œuvre et insiste dans ce cadre notamment sur le « *rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social* » (article 10 e).

La Déclaration sur les EMN met également en place un **mécanisme de suivi**, qui passe notamment par l'élaboration d'un rapport régional sur sa promotion et son application dans les États Membres de l'OIT de la région concernée ; l'encouragement des mandats nationaux à désigner des points focaux sur une base tripartite pour promouvoir l'utilisation et l'application de ladite Déclaration par les ministères et organismes gouvernementaux, les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'organisation des activités de renforcement des capacités, la création de plateformes de dialogue et d'information, etc. ; ou l'assistance technique fournie par le BIT pour soutenir l'application des principes de la Déclaration <sup>169</sup>. Ces services incluent le service d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail, gratuit et confidentiel (*Helpdesk* du BIT <sup>170</sup>), l'assistance au niveau national pour certains pays, le développement de matériels d'information et autres ressources, ainsi que l'organisation de sessions de formation.

La Déclaration met en outre en place une procédure pour l'examen des différends relatifs à son application (dite **procédure d'interprétation**), qui permet au gouvernement d'un État membre, aux organisations d'employeurs ou de travailleurs de soumettre une demande d'interprétation au bureau du Conseil d'administration en cas de désaccord sur la signification des dispositions de la Déclaration lors d'une situation concrète.

Un bilan, cinq ans après l'adoption du texte révisé de la Déclaration sur les EMN a été adopté lors de la 346<sup>ème</sup> session du Conseil d'administration du BIT, en 2022 <sup>171</sup>. Celui-ci propose une vue d'ensemble

---

disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_848641.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848641.pdf).

<sup>169</sup>. Voir les outils opérationnels adoptés par le BIT énumérés dans l'annexe II de la Déclaration sur les EMN.

<sup>170</sup>. Créé en 2009, le *Helpdesk* est accessible sous [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm).

<sup>171</sup>. Conseil d'administration du BIT, 346<sup>ème</sup> session, Genève, octobre – novembre 2022, *Le bilan cinq ans après l'adoption du texte révisé de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 30 septembre 2022, GB.346/POL/5, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_857337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_857337.pdf).

des progrès accomplis depuis 2017 ainsi que « *des perspectives qu’offre le contexte actuel pour promouvoir (...) l’utilisation de la Déclaration (...) afin de faire progresser le travail décent et la croissance économique inclusive* »<sup>172</sup>. Le Conseil d’administration demande ainsi au Directeur général « *d’intensifier les activités susceptibles d’aider les mandants à utiliser à meilleur escient la Déclaration (...) conformément aux principales composantes d’une stratégie globale visant à réaliser le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement* », de renforcer et de promouvoir les outils opérationnels, de poursuivre l’intégration de la Déclaration dans les programmes pertinents et activités de l’OIT en collaboration avec des entreprises, de resserrer la coopération avec d’autres organisations internationales sur le sujet ainsi que de faciliter la mobilisation des ressources à cette fin<sup>173</sup>.

### 1.1.2.2. Les mécanismes de suivi et de contrôle de l’OIT

L’OIT dispose d’un système de contrôle particulièrement riche et unique, fondé sur le tripartisme<sup>174</sup>. Il a pour objectif de contribuer à garantir que les États appliquent les conventions qu’ils ratifient. Ainsi, l’OIT procède de manière régulière à l’examen de leur mise en œuvre et signale les domaines dans lesquels des améliorations sont possibles. Lorsque des États rencontrent des difficultés, l’OIT peut leur apporter une aide par le biais du dialogue social et de l’assistance technique. Outre ce contrôle régulier de l’application des normes internationales du travail, l’OIT a mis en place des procédures spéciales, de réclamations et de plaintes.

Ces différents mécanismes de suivi de l’application des normes internationales du travail mis en place au sein de l’OIT, quoique développés, ne disposent toutefois pas de pouvoir coercitif. Les organes de l’OIT ne rendent pas de décision exécutoire comme le ferait une juridiction et il n’existe aucune sanction en cas de non-respect des conventions de l’OIT<sup>175</sup>. Ils ne doivent en outre pas occulter qu’il revient en premier lieu aux organes nationaux (inspection du travail, juridictions nationales, etc.) de veiller à leur mise en œuvre effective ; et, en amont, aux États d’élaborer une législation du travail et une politique sociale conformes à leurs obligations internationales.

#### Les mécanismes de suivi et de contrôle de l’application des normes internationales du travail de l’OIT

##### - Examen des rapports périodiques soumis par les États membres :

° Les États sont tenus de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour donner effet, en droit et en pratique, aux conventions de l’OIT qu’ils ont ratifiées<sup>176</sup>. Le rythme varie en fonction des conventions : triennal pour les dix conventions « fondamentales »<sup>177</sup> et les quatre

<sup>172</sup>. *Ibid.*

<sup>173</sup>. Conseil d’administration du BIT, *Décision concernant le bilan cinq après l’adoption du texte révisé de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 9 novembre 2022, GB.346/POL/5/Décision, disponible sous [www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_861000/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_861000/lang--fr/index.htm).

<sup>174</sup>. À l’exception de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (CEACR), composée de vingt juristes nommés par le Conseil d’administration.

<sup>175</sup>. CNCDH, *Avis sur les enjeux de l’application par la France des principes directeurs des Nations Unies*, Assemblée plénière du 24 octobre 2013, JORF n°0266 du 16 novembre 2013, texte n°56, §85.

<sup>176</sup>. Article 22 de la Constitution de l’OIT.

<sup>177</sup>. Selon la décision du Conseil d’administration du 4 novembre 2022, à compter de 2024, un cycle de trois ans sera appliqué aux rapports demandés s’agissant des nouvelles conventions considérées comme fondamentales

conventions de gouvernance, il est sexennal pour les autres conventions <sup>178</sup>. Deux organes de l'OIT examinent les rapports soumis par les États, ainsi que les éventuelles observations qui peuvent être envoyées par les organisations des travailleurs et des employeurs <sup>179</sup> : la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail.

→ Composée de 20 experts <sup>180</sup>, la **CEACR** examine les rapports soumis par les États. Elle peut formuler des **observations**, c'est-à-dire des commentaires sur les questions fondamentales que soulève l'application d'une convention particulière par un État, qui sont publiées dans son rapport annuel ; ou des demandes directement adressées aux États concernés (**demandes directes**) <sup>181</sup>. Depuis 1964, elle met en exergue les cas de progrès <sup>182</sup>.

→ Le rapport de la CEACR est ensuite examiné par la **Commission de l'application des normes de la Conférence**, composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, lors de la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, à l'occasion de réunions tripartites.

---

(n°155 et 187) depuis l'ajout de la cinquième catégorie de droits fondamentaux en 2022 (Conseil d'administration, *Décision concernant le suivi de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT du 4 novembre 2022*, GB/346/INS/3/3/Décision, disponible sous [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/WCMS\\_860280/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/WCMS_860280/lang--fr/index.htm)).

<sup>178</sup>. Des rapports sur l'application de conventions peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés.

<sup>179</sup>. Les États sont tenus de communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui peuvent faire des commentaires à ce sujet et/ou les envoyer directement au BIT.

<sup>180</sup>. Les 20 juristes, venant de différentes régions géographiques, de divers systèmes juridiques et de différentes cultures sont nommés, pour un mandat de trois ans, par le Conseil d'administration sur recommandation de son bureau et sur proposition du Directeur général. Voir la composition actuelle de la CEACR, au sein de laquelle siège un français : [www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS\\_192095/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_192095/lang--fr/index.htm).

Pour en savoir plus sur la CEACR, voir : BIT, *Assurer le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT*, Edition du centenaire, Genève, 2019, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_730867.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730867.pdf).

<sup>181</sup>. Voir le schéma suivant sur la procédure de contrôle régulier, disponible sur le site de l'OIT :

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/image/wcms\\_088442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088442.pdf).

<sup>182</sup>. Pour davantage d'informations à ce propos, voir : BIT, *Les règles du jeu...*, op. cit., 2019, pp. 108 et s. Pour une étude mettant en exergue les réalisations et succès de la CEACR, voir : BIT, *Assurer le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT*, Genève, 2019, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_730867.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730867.pdf).



Les gouvernements concernés par des cas soulevés par ladite Commission sont invités à répondre. La Commission formule généralement des conclusions à leur égard qu'elle publie dans son rapport <sup>183</sup>.

° Les États doivent par ailleurs présenter des rapports, à intervalles réguliers, à la demande du Conseil d'administration, sur les obstacles qui empêchent ou retardent la ratification d'une convention en particulier ou l'adoption ou l'application d'une recommandation <sup>184</sup>. À partir de ces rapports et des informations transmises par les organisations d'employeurs et de travailleurs, la CEACR publie chaque année une **étude d'ensemble** sur le thème choisi par le Conseil d'administration.

- Plusieurs des **déclarations** adoptées par l'OIT prévoient en outre **des mécanismes spécifiques de suivi**. Tel est le cas de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux du travail de 1998, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 ou de la Déclaration sur les EMN de 1977 (cf. *supra*).

- **Les procédures de réclamations et de plaintes :**

° **Procédure de réclamation** <sup>185</sup> : régie par les articles 24 et 25 de la Constitution, cette procédure permet aux organisations professionnelles des travailleurs ou des employeurs qui considèrent qu'un État membre « *n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré* » de présenter une réclamation au Conseil d'administration du BIT. Les particuliers ne peuvent donc engager de procédure de réclamation, mais peuvent transmettre des informations pertinentes à ces organisations.

**Un comité tripartite, composé de trois membres du Conseil d'administration, pourra être créé pour examiner la réclamation et la réponse du Gouvernement. Il formule des recommandations dans le cadre de rapports aujourd'hui rendus publics. La CEACR peut être chargée d'assurer le suivi de l'affaire si besoin, qui peut, dans les cas les plus graves, déboucher sur une plainte, auquel cas le Conseil d'administration pourra décider de la constitution d'une commission d'enquête. Le Comité**

<sup>183</sup>. Pour une étude sur l'impact de cette Commission, voir : BIT, *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Dynamique et impact : des décennies de dialogue et de persuasion*, Genève, 2011, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_154193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_154193.pdf).

<sup>184</sup>. Article 19 §5 e), §6 d) de la Constitution de l'OIT.

<sup>185</sup>. Voir le schéma suivant sur la procédure de réclamation : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/image/wcms\\_088447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088447.pdf). Pour plus de détails, voir le *Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT*, adopté par le Conseil d'administration à sa 57<sup>ème</sup> session le 8 avril 1932, puis modifié à plusieurs reprises, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm\\_041900.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041900.pdf).

de la liberté syndicale est saisi pour examen si la réclamation concerne l'application des Conventions n°87 et 98.

° **Procédure de plainte** <sup>186</sup> : régie par les articles 26 à 34 de la Constitution de l'OIT, cette procédure permet à un État membre de déposer une plainte contre un autre État membre dont il considère qu'il « *n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention* » ratifiée par ces deux États. La procédure de plainte peut également être engagée d'office par le Conseil d'administration ou sur la plainte d'un délégué à la Conférence. Le Conseil d'administration peut décider de constituer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, qui aura pour mission d'examiner la plainte pour établir les faits et de formuler des recommandations. Les États concernés doivent signifier, dans un délai de trois mois, s'ils les acceptent ou non et, le cas échéant, s'ils souhaitent soumettre le différend à la Cour internationale de justice. La Constitution de l'OIT prévoit que si un État ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations, le Conseil d'administration pourra recommander à la CIT « *telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations* » <sup>187</sup>.

° **Comité de la liberté syndicale** (CLS) : une procédure de contrôle spécifique <sup>188</sup> a été instituée en 1951 pour examiner les plaintes faisant état de violations des principes de la liberté syndicale, même si l'État en cause n'a pas ratifié les conventions s'y rapportant <sup>189</sup>. Les plaintes peuvent être déposées par des organisations de travailleurs ou d'employeurs <sup>190</sup> contre un État membre. Composé de neuf membres

---

<sup>186</sup>. Voir le schéma disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/image/wcms\\_088452.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088452.pdf) ; Voir l'exposé plus en détail des procédures spéciales en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale, disponible sous [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:4046805:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO).

<sup>187</sup>. Cette possibilité, prévue par l'article 33 de la Constitution de l'OIT, n'a été utilisée qu'une fois dans l'histoire de l'OIT, afin d'amener le Myanmar à mettre fin à l'utilisation du travail forcé (BIT, *Les règles du jeu...*, op. cit., p. 112).

<sup>188</sup>. Voir le schéma suivant : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/image/wcms\\_088457.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088457.pdf).

<sup>189</sup>. Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, Genève, 31<sup>ème</sup> session CIT, 9 juillet 1948 et Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, Genève, 32<sup>ème</sup> session CIT, 1<sup>er</sup> juillet 1949.

<sup>190</sup>. Soit qu'il s'agisse des organisations de travailleurs ou d'employeurs nationales directement concernées, soit des organisations de travailleurs ou d'employeurs internationales ayant le statut consultatif auprès de l'OIT ou d'autres « *lorsque ces allégations sont relatives à des questions affectant directement les organisations* »

provenant de façon équitable des groupes gouvernemental, employeur et travailleur du Conseil d'administration et présidé par une personnalité indépendante, le comité de la liberté syndicale examine la recevabilité de la plainte qui lui est soumise et instaure, le cas échéant, un dialogue avec le pays concerné. S'il conclut à la violation des normes relatives à la liberté syndicale ou au droit à la négociation collective, il soumet un rapport au Conseil d'administration et formule des recommandations sur la façon d'y remédier. L'État concerné est invité à rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations. Le comité peut également proposer une mission de contacts directs sur place. Si celui-ci a ratifié les conventions pertinentes, l'affaire peut être suivie par la CEACR <sup>191</sup>.

Il faut toutefois souligner l'absence de formalisme dans le traitement des réclamations et des plaintes, qui sont rarement dirigées vers un organe en particulier. À leur réception, l'OIT les transmet à l'organe compétent ou parfois les traite en dehors des organes de contrôle prévus à cet effet (Conseil d'administration, CEACR ou CLS).

L'appui de l'OIT à la mise en œuvre des normes internationales du travail passe également par ses **activités d'assistance technique** qu'elle fournit aux États qui rencontrent des difficultés sur le plan juridique ou pratique. L'assistance technique comprend des missions consultatives et des missions de contact directs. Le Bureau international du travail (BIT) offre différents types d'aide : appui juridique (examen par exemple de projets de loi et de leur conformité aux normes internationales du travail) ; facilitation du dialogue social ou des processus de règlement des différends ; organisation de rencontres avec des représentants gouvernementaux, des organisations d'employeurs et des travailleurs pour discuter de difficultés spécifiques de mise en œuvre des normes ou de respect des procédures de contrôle (communication de rapports, réponses aux questions des organes de contrôle, etc.) ; activités promotionnelles pour accroître la sensibilisation aux normes internationales du travail et renforcer les capacités des parties prenantes à les utiliser. L'assistance technique ainsi fournie est « *un élément important du contrôle effectif de l'application des normes internationales du travail* », qui est toutefois « *tributaire de la volonté politique des pays pour résoudre les problèmes, de considérations budgétaires et du caractère particulier de la demande* » <sup>192</sup>.

### Focus : Organisation internationale du travail et Covid-19

*membres de ces organisations internationales* » (point 31 des procédures spéciales en vigueur pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale, *op. cit.*).

<sup>191</sup>. Pour une compilation des décisions du Comité, voir : BIT, *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, Genève, 6<sup>ème</sup> édition, 2018, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_632961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632961.pdf).

<sup>192</sup>. Conseil d'administration de l'OIT, *Initiative sur les normes : rapport conjoint des présidents de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale*, 326<sup>ème</sup> session, Genève, 10 – 24 mars 2016, GB.326/LILS/3/1, p. 13, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_456468.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_456468.pdf).

L'OIT s'est fortement mobilisée dès le début de la crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19, en proposant un appui technique aux gouvernements, employeurs et travailleurs, afin de limiter les conséquences négatives de cette crise sur le monde du travail et de promouvoir le respect des normes internationales du travail dans ce contexte <sup>193</sup>.

L'organisation a publié, dès mars 2020, une note appelée « **L'Observatoire de l'OIT** », afin de présenter son analyse des impacts de la covid-19 sur le monde du travail et de formuler des recommandations pour les atténuer ; régulièrement actualisée depuis <sup>194</sup>. Elle a également élaboré des recommandations générales de politique économique et sociale, notamment un « *Cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19* » <sup>195</sup>, fondé sur les normes internationales du travail <sup>196</sup> ainsi qu'une note explicative sur les « *Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19* » <sup>197</sup>. Cette note vise à compiler les réponses aux questions les plus fréquemment posées dans ce contexte afin d'aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à s'adapter et à répondre à la pandémie, d'une manière conforme aux normes internationales du travail <sup>198</sup>. L'OIT insiste tout particulièrement sur l'importance fondamentale du dialogue social dans l'élaboration de solutions de sortie de crise, notamment par la publication de travaux démontrant son apport et mettant en lumière des exemples de bonnes pratiques <sup>199</sup>. Elle souligne également le fait que la crise a exacerbé la situation de personnes appartenant à des groupes qui étaient déjà exposés à la discrimination et à la marginalisation, entraîné une augmentation de l'extrême pauvreté et attire l'attention sur la nécessité de veiller à ce que les limitations des droits et libertés respectent certains paramètres, tel que le principe de non-

---

<sup>193</sup>. Outre les ressources indiquées dans les notes ci-dessous, voir la page « Covid-19 et le monde du travail », qui illustre le rôle de l'OIT et de ses mandants pour contribuer à garantir la sécurité des personnes ainsi que la viabilité des entreprises et de l'emploi : [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--fr/index.htm).

<sup>194</sup>. Les éditions de l'Observatoire de l'OIT, dont la dixième est parue en octobre 2022, sont disponibles sous [www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_859262/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859262/lang--fr/index.htm).

<sup>195</sup>. OIT, Note de synthèse, « Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID-19 », mai 2020, disponible sous [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/lang--fr/index.htm).

<sup>196</sup>. Ce cadre s'articule en quatre axes : « Stimuler l'économie et l'emploi ; soutenir les entreprises, les emplois et les revenus ; protéger les travailleurs sur leur lieu de travail ; s'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions. » (*ibid.*).

<sup>197</sup>. OIT, Fiche d'information, « Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus). Questions fréquentes. Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19 », 29 mai 2020, version 2.1., disponible sous [www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739938/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739938/lang--fr/index.htm).

<sup>198</sup>. Qu'il s'agisse par exemple de la préservation des conditions de travail décentes dans les contextes de crise, du rôle essentiel du dialogue social et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la réponse à la crise, de ce que prévoient les normes de l'OIT en cas de suspension de l'emploi, de licenciement, de réduction temporaire de la durée du travail, sur la sécurité et la santé au travail (dont le droit de retrait), sur la protection contre la discrimination, la violence ou le harcèlement, sur le droit au congé ou sur le télétravail.

<sup>199</sup>. Voir les nombreuses publications de l'OIT sur la COVID-19 et le dialogue social disponibles sous [www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/covid-19/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/covid-19/lang--fr/index.htm).

discrimination<sup>200</sup>. À la 109<sup>ème</sup> Conférence internationale du travail, les mandants de l'OIT (gouvernements, travailleurs et employeurs) ont adopté un **Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résilience pour sortir de la crise du COVID-19**<sup>201</sup>.

L'OIT a également produit de nombreuses **analyses locales et sectorielles** de l'impact de la crise sanitaire sur le monde du travail, permettant une compréhension approfondie de la situation de nombreux secteurs et pays<sup>202</sup>, notamment grâce à la mise en place d'une base de données relatives aux politiques nationales mises en œuvre dans ce contexte, qui couvre 188 pays<sup>203</sup>. Ces analyses sont assorties de recommandations de l'OIT et visent à favoriser le dialogue et à mettre en exergue des bonnes pratiques permettant l'élaboration commune d'une « *reconstruction durable* »<sup>204</sup>. Dans ce cadre, plusieurs analyses documentent notamment l'impact de la crise sur les chaînes de production<sup>205</sup>, en particulier dans l'industrie textile, et sur la fragilisation du respect des droits de l'Homme au travail<sup>206</sup>.

De nombreux **outils pratiques**, sous différents formats (publications, webinaires, podcasts) ont été mis à la disposition des différentes parties prenantes de l'OIT, afin de leur apporter un soutien technique ciblé sur des enjeux variés. Il s'agit par exemple pour les entreprises de guides sur la prévention de la diffusion du virus sur le lieu de travail ou sur les possibilités de restructuration pour faire face à la

---

<sup>200</sup>. OIT, Fiche d'information, « Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus). Questions fréquentes. Principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le texte de la pandémie de COVID-19 et de la reprise, et orientations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations », 18 avril 2021, version 3.0, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_783063.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_783063.pdf).

<sup>201</sup>. OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résilience pour sortir de la crise du COVID-19, 17 juin 2021, disponible sous [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806094.pdf). Voir également les informations disponibles sous [www.ilo.org/digitalguides/fr-fr/story/globalcall#intro](http://www.ilo.org/digitalguides/fr-fr/story/globalcall#intro).

<sup>202</sup>. Les publications sectorielles sont disponibles sous [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/lang--fr/index.htm) ; les publications relatives à certaines régions ou pays sous [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/lang--fr/index.htm).

<sup>203</sup>. Le moteur de recherche est disponible sous [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm).

<sup>204</sup>. Ainsi, sur la page d'accès aux analyses sectorielles (cf. supra), l'OIT invite « *Les mandants (...) à formuler des commentaires et à contribuer aux mémoires afin qu'ils puissent servir de répertoire des bonnes pratiques et des enseignements tirés des réponses à la pandémie en vue de « mieux reconstruire » l'avenir post-pandémique* ».

<sup>205</sup>. Voir notamment: OIT, Note de recherche, « Les répercussions du COVID-19 sur le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales », 3 juin 2020, disponible sous [www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_758500/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_758500/lang--fr/index.htm) ; OIT, Note de synthèse, « Le COVID-19 et les chaînes d'approvisionnement mondiales : comment la crise de l'emploi se propage au-delà des frontières », 29 juin 2020, disponible sous [www.ilo.org/global/research/policy-briefs/WCMS\\_753609/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/policy-briefs/WCMS_753609/lang--fr/index.htm) ; OIT, Note d'information, « Effet d'entraînement au sein de la chaîne d'approvisionnement : les répercussions du COVID-19 sur les travailleurs et les usines du secteur de l'habillement en Asie et dans le Pacifique », 21 octobre 2020, disponible sous [www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS\\_758671/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_758671/lang--en/index.htm).

<sup>206</sup>. Voir notamment OIT, « Document thématique sur les principes et droits fondamentaux au travail face au COVID-19 », 16 novembre 2020, disponible sous [www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/WCMS\\_760867/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/WCMS_760867/lang--fr/index.htm).

crise<sup>207</sup>, avec des ressources spécifiques pour les micro, petites et moyennes entreprises<sup>208</sup>. Le Helpdesk du BIT a également publié une « *sélection de principes de la Déclaration sur les EMN particulièrement pertinents pour les entreprises dans leur réponse à la pandémie de COVID-19* »<sup>209</sup>. Les gouvernements ont accès entre autres à des guides relatifs aux politiques de relance économique, de protection sociale et d'emploi<sup>210</sup>. L'OIT a notamment mis à leur disposition un **logiciel** permettant d'estimer rapidement le coût et l'impact potentiel de l'extension ou de la création de nouvelles

---

<sup>207</sup>. Ces outils sont disponibles sous les liens suivants : [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_741021/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_741021/lang--fr/index.htm) ; <https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/lang--en/index.htm>;

<sup>208</sup>. Ces ressources sont disponibles sous [www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/resilience/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/resilience/lang--en/index.htm).

<sup>209</sup>. OIT, « Sélection de principes de la Déclaration sur les EMN particulièrement pertinents pour les entreprises dans leur réponse à la pandémie de COVID-19 et leur préparation au redressement et à la résilience », 21 mai 2020, disponible sous [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_745489/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_745489/lang--fr/index.htm).

<sup>210</sup>. Voir notamment les ressources disponibles sous [www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Informationresources/covid-19/lang--en/index.htm) ou sous [www.ilo.org/empent/areas/covid-19/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/lang--en/index.htm).



mesures de protection sociale <sup>211</sup>, afin de les aider à mettre en place rapidement les politiques appropriées et d'éviter l'approfondissement de la récession.

Enfin, l'OIT a fourni un soutien technique dans le cadre de l'**Appel à l'action pour l'industrie textile (COVID-19: Action in the Global Garment Industry)**, lancé en avril 2020. L'objectif premier de cet Appel à action est de protéger le revenu des travailleurs de l'industrie textile en soutenant financièrement leurs employeurs, tout en travaillant à la mise en place à moyen et à long termes de systèmes de protection sociale dans les pays concernés et en s'engageant au respect des normes internationales du travail <sup>212</sup>. L'alliance « *Better Work* » <sup>213</sup>, formée en 2006 par l'OIT avec la Société Financière Internationale pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie textile, a fourni un travail de documentation détaillé sur l'incidence de la crise sanitaire sur ces conditions de travail, avec des synthèses par pays, tandis que ses antennes locales ont agi directement auprès des usines pour minimiser cet impact (par l'envoi de guides pratiques notamment).

---

<sup>211</sup>. OIT, « Rapid social protection calculator for Covid-19 », disponible sous [www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action?id=56007&lang=FR](http://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action?id=56007&lang=FR).

<sup>212</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS\\_742343/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm).

<sup>213</sup>. Pour plus d'informations, voir : <https://betterwork.org/1-better-work-response-to-covid19/>.

### 1.1.3. L'OCDE et la thématique Entreprises et droits de l'Homme

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), née en 1961 et qui réunit aujourd'hui 38 États membres <sup>214</sup>, dispose d'un important corpus de recommandations et de guides à destination des entreprises multinationales pour les inciter à adopter une conduite responsable.

Le 21 juin 1976, l'OCDE adopte sa **Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales** qui regroupe quatre instruments, dont les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (ci-après les Principes directeurs de l'OCDE) <sup>215</sup>. Les négociations sur le code de conduite de l'ONU pour les entreprises transnationales <sup>216</sup> et l'adoption par l'OCDE de ces Principes directeurs juridiquement non contraignants témoignent de la réticence des gouvernements de l'époque à adopter un texte imposant des normes contraignantes à leurs propres entreprises et la préférence pour une régulation fondée sur le volontariat. Cette même approche fut retenue pour l'adoption de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale au sein de l'OIT une année plus tard <sup>217</sup>. La Déclaration de l'OCDE traduit la volonté de cette organisation de favoriser les investissements et les entreprises multinationales, dans une logique de libéralisation des marchés, profitable aux entreprises des pays membres <sup>218</sup>. Révisée à plusieurs reprises, en 1979, en 1984, en 1991, en 2000, en 2011 <sup>219</sup> et mis à jour en 2023, la Déclaration et les Principes directeurs visent également « à favoriser la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent

---

<sup>214</sup>. Au 30 octobre 2023. La liste des États ayant ratifié la Convention relative à l'OCDE est disponible sous [www.oecd.org/fr/apropos/document/ratification-convention-ocde.htm](http://www.oecd.org/fr/apropos/document/ratification-convention-ocde.htm).

<sup>215</sup>. Les trois autres instruments contenus dans cette déclaration sont les suivants : l'instrument relatif au traitement national, l'instrument sur les stimulants et obstacles à l'investissement direct à l'étranger et l'instrument sur les obligations contradictoires des pays membres. La Déclaration est disponible sous <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0144>.

<sup>216</sup>. Voir les développements *supra* sur ce point (1.1.1.2).

<sup>217</sup>. Voir les développements *supra* (1.1.2.1).

<sup>218</sup>. Voir sur ce point : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Étude, Volume I, La Documentation française, Paris, 2009, p. 103, qui rappelle que l'ONU et l'OCDE se sont disputées le leadership de la régulation des échanges entre les entreprises multinationales issues de pays membres de l'OCDE et les pays émergents, en adoptant une logique différente – celle de l'ONU appelant à la création d'un nouvel ordre économique international et visant à garantir la souveraineté des pays en développement et le droit des communautés locales.

<sup>219</sup>. L'édition de 2011 des Principes directeurs de l'OCDE est disponible sous [www.oecd.org/fr/investissement/mne/2011102-fr.pdf](http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/2011102-fr.pdf).

apporter au progrès économique, social et environnemental »<sup>220</sup> et ainsi à « accroître [leur] contribution au développement durable »<sup>221</sup>.

Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales se divisent en deux parties : la première partie est constituée des Principes directeurs eux-mêmes, assortis de commentaires (1.1.3.1) ; la seconde partie est relative aux procédures de mise en œuvre des Principes directeurs et porte sur l'activité des Points de contact nationaux (PCN) ainsi que sur les attributions du Comité de l'investissement de l'OCDE en la matière (1.1.3.2). L'OCDE publie par ailleurs de nombreux guides (général ou sectoriels) sur le devoir de diligence et la conduite responsable des entreprises (1.1.3.3).

### 1.1.3.1. Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

Les Principes directeurs sont des « recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales ». Ils énoncent des « principes et des normes volontaires de conduite responsable des entreprises », dans le contexte international, « en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises »<sup>222</sup>. Malgré leur caractère juridiquement non contraignant, les Principes directeurs de l'OCDE ont un « potentiel régulateur » non négligeable<sup>223</sup> et peuvent inspirer des instruments contraignants, à l'instar de la loi française sur le devoir de vigilance. Ils s'adressent aux États qui, s'ils y adhèrent, s'engagent à en encourager le respect et s'adressent également aux entreprises, qui peuvent y adhérer volontairement. S'ils n'ont pas un caractère universel puisque 51 États seulement y ont adhéré à ce jour<sup>224</sup>, l'importance économique et la répartition sur tous les continents de ces États leur confèrent une véritable dimension internationale. En outre, leur application peut être revendiquée pour les entreprises opérant dans quelque pays que ce soit, si elles sont originaires d'un des États adhérents. Ils ont ainsi vocation à être mis en œuvre non seulement sur le territoire des États qui y ont adhéré, mais également de manière extraterritoriale (pour les activités internationales des entreprises).

Révisés en 2011 après une série de consultations avec un large éventail de parties prenantes et de partenaires<sup>225</sup>, les Principes directeurs de l'OCDE intègrent désormais la problématique des droits de l'Homme, en référence au cadre « Protéger, respecter et réparer » et aux Principes directeurs des Nations Unies, en y consacrant un nouveau chapitre spécifique<sup>226</sup>. La mise à jour de 2023 reflète quant

---

<sup>220</sup>. Préambule de la Déclaration précitée, alinéa 3.

<sup>221</sup>. OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises*, Éditions OCDE, 2023, préface §1, disponible sous [www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises\\_0e8d35b5-fr](http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises_0e8d35b5-fr).

<sup>222</sup>. Principes directeurs de l'OCDE, *op. cit.*, 2023, préface, §5.

<sup>223</sup>. CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, Volume II, La Documentation française, Paris, 2008, pp. 183 et s.

<sup>224</sup>. La liste des 38 États membres de l'OCDE et des 13 États non membres de l'OCDE à avoir adhéré aux Principes directeurs de l'OCDE est disponible sous <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0144> (état au 30 octobre 2023). L'Uruguay est le dernier État à y avoir adhéré le 24 février 2021.

<sup>225</sup>. Pour plus de détails sur les consultations menées dans le cadre de cette révision, voir : OCDE, *Les Principes directeurs...*, *op. cit.*, 2011, pp. 4 – 5.

<sup>226</sup>. Pour les critiques adressées à la version antérieure à 2011 des Principes directeurs s'agissant de la place, minime et sélective, qu'ils réservaient aux droits de l'Homme, voir notamment : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, Volume I, *op. cit.*, 2009, pp. 107 et s. La CNCDH y

à elle une décennie d'application, depuis leur dernière révision en 2011, et vise à répondre « à des priorités sociales, environnementales et technologiques urgentes auxquelles les sociétés et les entreprises sont confrontées »<sup>227</sup>. Cette « mise à jour ciblée » des Principes directeurs<sup>228</sup> fait suite à une étude de bilan (*stocktaking study*) réalisée par le Groupe de travail de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises<sup>229</sup>, complétée par deux consultations publiques ouvertes à toutes les parties prenantes intéressées.

### Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

Les Principes directeurs révisés comprennent onze chapitres :

- **Concepts et principes** (I) ;
- **Principes généraux** (II) ;
- **Publication d'informations** (III) qui recommande la publication d'informations exactes sur tous les aspects significatifs des activités des entreprises, de leur structure, de leur situation financière, de leurs résultats, de leur actionnariat et de leur système de gouvernement. Les entreprises sont invitées à respecter des normes de haute qualité en matière de publication d'informations comptables, financières et non financières, y compris d'informations environnementales et sociales ;
- **Droits de l'Homme** (IV) : ce nouveau chapitre énonce que les entreprises devraient exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme liées à leurs activités. Elles devraient également établir des « mécanismes légitimes » ou s'y associer pour remédier à ces incidences négatives sur les droits de l'Homme lorsqu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué ;
- **Emploi et relations professionnelles** (V) qui traite des principaux aspects du comportement des entreprises dans ce domaine, notamment le travail des enfants et le travail forcé, la non-

---

dénonçait « la relativité de l'engagement politique et opérationnel des Principes en faveur des droits de l'homme », notamment en raison du recours au conditionnel, de l'allusion (et non la référence) à la DUDH ou en raison de l'omission de la notion de complicité dans le risque de violation. Elle en déduisait qu'il ne s'agissait pas d'un instrument de régulation – même volontaire – à la hauteur du projet et du cadre normatif des droits de l'Homme.

<sup>227</sup>. OCDE, *Les Principes directeurs...*, op. cit., 2023, p. 3.

<sup>228</sup>. Décision du Conseil de l'OCDE sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite des responsables des entreprises, 8 juin 2023, OECD/LEGAL/0307, qui modifie la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales en proposant une « mise à jour ciblée » des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises.

<sup>229</sup>. OCDE, *Stocktaking report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2022, disponible (en anglais) sous <https://mneguidelines.oecd.org/stocktaking-report-on-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.pdf>.

discrimination, le droit des salariés à être représentés par des organisations représentatives de leurs choix et à des négociations constructives ;

- **Environnement** (VI) qui encourage les entreprises à améliorer leurs performances environnementales, y compris, le cas échéant, dans leurs chaînes d’approvisionnement. Des recommandations sont notamment formulées sur la mise en place d’un système de gestion environnementale adapté à l’entreprise, sur l’évaluation et la prise en compte, lors de la prise de décision, des effets prévisibles sur l’environnement, la santé et la sécurité ou sur l’établissement de plans d’urgence pour prévenir, atténuer et maîtriser les dommages graves ;
- **Lutte contre la corruption** (VII) qui couvre la corruption publique et privée, la corruption active et passive, ainsi que la sollicitation de pots-de-vin et d’autres formes d’extorsion ;
- **Intérêts des consommateurs** (VIII) qui invite les entreprises à se conformer à des pratiques loyales dans l’exercice de leurs activités commerciales, mercatiques, publicitaires et à prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la qualité et la fiabilité des biens ou des services qu’elles fournissent aux consommateurs ;
- **Science et technologie** (IX) qui propose notamment aux entreprises multinationales de diffuser les fruits de leurs activités de recherche et de développement dans les pays où elles opèrent, de façon à contribuer au renforcement des capacités d’innovation des pays d’accueil, tout en faisant en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques de ces pays ;
- **Concurrence** (X) qui souligne l’importance d’un climat des entreprises ouvert et concurrentiel ;
- **Fiscalité** (XI) qui recommande aux entreprises d’agir en conformité avec la lettre et l’esprit des lois et des règlements fiscaux et qui invite à coopérer avec les autorités compétentes.

Parmi les principaux apports de la mise à jour de 2023 figurent le renforcement des recommandations relatives à l’environnement, à la biodiversité et au changement climatique, ainsi que de celles relatives à la science, à la technologie et à l’innovation ; l’affirmation claire de l’application de la diligence raisonnable en amont et en aval de la chaîne de valeur (en faisant référence également à l’utilisation des produits et services) ; la meilleure protection des personnes et des groupes à risque, y compris des défenseurs des droits ; ou la reconnaissance de la nécessité de respecter les droits de tous les travailleurs dans la chaîne d’approvisionnement, y compris en l’absence de relation de travail <sup>230</sup>. Quelques modifications ont également été apportées s’agissant des Points de contact nationaux.

---

<sup>230</sup>. Voir l’avant-propos des Principes directeurs de l’OCDE actualisés en 2023, *op. cit.* Voir également : OECD Watch, « *What’s new ? : “Targeted update” strengthens OECD Guidelines for Multinational Enterprises* », 9 juin 2023, disponible sous [www.oecdwatch.org/whats-new-targeted-update-strengthens-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises/](http://www.oecdwatch.org/whats-new-targeted-update-strengthens-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises/).

### 1.1.3.2. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

L'originalité des Principes directeurs de l'OCDE réside dans l'obligation pour les États de mettre en place des Points de contacts nationaux (PCN)<sup>231</sup> (1.1.3.2.1). Par ailleurs, ils attribuent au Comité de l'investissement des compétences pour suivre leur application (1.1.3.2.2).

#### 1.1.3.2.1. Point de contact national

Les PCN que les États adhérents doivent mettre en place pour « renforcer l'efficacité des Principes directeurs » ont une **double fonction**<sup>232</sup> :

- mener des activités de promotion et répondre à des demandes de renseignement relatives aux Principes directeurs ;
- et participer à la résolution des problèmes soulevés par la mise en œuvre des Principes directeurs dans le cadre d'une procédure de traitement de requêtes appelées « circonstances spécifiques ».

Les fonctions des PCN sont désormais définies en six sections dans les **Procédures pour les points de contact nationaux** : modalités institutionnelles, information et promotion, circonstances spécifiques, soutien aux efforts des gouvernements en matière de promotion de la conduite responsable des entreprises, établissement de rapports et examen par les pairs<sup>233</sup>.

La procédure de traitement des requêtes auprès des PCN<sup>234</sup> :

---

<sup>231</sup>. Si les Principes directeurs de l'OCDE ne sont pas contraignants, les pays qui y adhèrent « prennent l'engagement contraignant de les mettre en œuvre conformément à la Décision du Conseil relative aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales » (OECD/LEGAL/0307) (OCDE, *Les Principes directeurs...*, op. cit., 2011, préface, p. 15). Le Conseil de l'OCDE est l'organe décisionnel prépondérant de l'Organisation. Il est composé de représentants de tous les États membres et de la Commission européenne et est présidé par le Secrétaire général de l'OCDE.

<sup>232</sup>. OCDE, *Les Principes directeurs...*, op. cit., 2011, Amendement de la décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, I, §1. Dans le même sens : Décision du Conseil sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises amendée le 8 juin 2023, OECD/LEGAL/0307.

<sup>233</sup>. Procédure pour les Points de contact nationaux pour une conduite responsable des entreprises jointe à la Décision du Conseil sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises amendée le 8 juin 2023, op. cit.

<sup>234</sup>. Schéma reproduit de CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, Volume II, op. cit., 2008, p. 189 à partir des lignes directrices de procédure des Principes directeurs de l'OCDE



Violation ayant lieu dans un pays adhérent	Violation ayant lieu dans un pays non adhérent
Requête d'une partie prenante (demande d'examen des circonstances spécifiques).	
Après du PCN national.	Après du PCN du pays d'origine de l'entreprise s'il appartient à l'OCDE ou a souscrit aux Principes.

---

et de la communication de DIDIER Matthias et LECOQ Jean-Marc, *Les Principes directeurs à l'intention des multinationales : histoire et enseignements d'un processus de régulation non contraignante à travers les PCN*, Congrès du RIODD, 7 et 8 décembre 2006, Créteil, p. 7. Le schéma a été modifié pour prendre en compte la révision des lignes directrices de procédure de 2011 et la mise à jour de 2023.

Le PCN informe alors l'entreprise concernée qu'une requête concernant le non-respect des Principes directeurs a été déposée. L'entreprise citée peut exprimer son point de vue sur les Principes directeurs mis en cause.

Le PCN prend contact avec son homologue du pays d'où l'entreprise est ressortissante pour échanger les informations et résoudre le problème.

À travers une procédure laissée dans une large mesure à son appréciation, le PCN s'efforce de résoudre le problème au niveau national :

- le PCN juge de la **recevabilité** de la demande après une première évaluation ;
- le cas échéant, le PCN procède à un « **examen approfondi** » pour lequel il peut solliciter l'avis d'autorités compétentes et/ou des représentants des milieux d'affaires, des organisations représentant les travailleurs, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts, le Point de contact national de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés <sup>235</sup> ;
- le PCN « *facilitera l'accès à des **moyens consensuels et non contentieux**, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider les parties à résoudre les problèmes* » <sup>236</sup> ;

<sup>235</sup>. Le PCN peut également solliciter l'avis du Comité de l'investissement en cas de doute sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cas d'espèce (Lignes directrices de procédure relatives aux Points de contact nationaux : OCDE, *Principes directeurs...*, op. cit., 2011, p. 83). Les Procédures pour les PCN actualisées en 2023 indiquent que les PCN demandent des informations sur des circonstances spécifiques similaires au Secrétariat ou des orientations au Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises (GTCRE) s'ils ont des doutes sur l'interprétation des Principes directeurs, tout en précisant que ces informations et orientations sont « *consultatives, confidentielles et propres à chaque affaire* » et « *ne constituent pas des clarifications de l'interprétation des Principes directeurs, qui demeurent de la responsabilité du Comité [de l'investissement]* » (Procédures pour les Points de contact nationaux : OCDE, *Principes directeurs...*, op. cit., 2023, p. 69, §3 c)).

<sup>236</sup>. Procédures pour les Points de contact nationaux : OCDE, *Principes directeurs...*, op. cit., 2023, p. 69, §3 d).

À l'issue des procédures et après consultation des parties impliquées, le PCN saisi rendra publics les résultats des procédures et publiera un **communiqué final** :

- s'il décide que les questions soulevées ne justifient pas un examen plus approfondi <sup>237</sup> ;
- si les parties sont parvenues à un accord <sup>238</sup> ;
- si aucun accord n'a été conclu ou lorsqu'une des parties ne souhaite pas participer à la procédure, qui pourra inclure des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs <sup>239</sup>.

Le PCN assurera un **suivi** de la mise en œuvre des recommandations ou, le cas échéant, de l'accord conclu entre les parties, s'il y a lieu, après la clôture d'une circonstance spécifique <sup>240</sup>.

Le PCN agira avec **transparence** et informera les parties de tous les faits et arguments pertinents soumis au PCN par d'autres parties, mais, « *sur demande raisonnable d'une partie* », par exemple pour protéger des **informations sensibles** et/ou les intérêts des parties prenantes impliquées dans la circonstance spécifique, le PCN pourra maintenir la confidentialité de certaines informations <sup>241</sup>.

Pendant la durée des procédures, la confidentialité des travaux sera assurée <sup>242</sup>.

<sup>237</sup>. Celui-ci devra au minimum présenter les questions soulevées, les positions respectives des parties s'il y a lieu, les mesures prises par le PCN et la participation des parties à la procédure et donner les motifs de sa décision.

<sup>238</sup>. Ce rapport présentera au minimum les problèmes soulevés, les positions respectives des parties s'il y a lieu et les procédures engagées par le PCN pour aider les parties et le moment auquel l'accord a été conclu. Les informations relatives à la teneur de l'accord n'y figureront que si les parties concernées y consentent. Le PCN peut également inclure des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs dans ses communiqués lorsqu'un accord a été conclu.

<sup>239</sup>. La formulation dans les Procédures pour les PCN de 2023 est plus faible que dans les Lignes directrices révisées de 2011, ces dernières indiquant que « [l]e PCN formulera des recommandations appropriées sur la mise en œuvre des Principes directeurs » lorsqu'aucun accord n'a été conclu ou qu'une partie ne souhaite pas participer à la procédure, quand les Procédures de 2023 ne le formulent que de manière facultative : « [l]e PCN devrait également inclure des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs, le cas échéant ». Les lignes directrices de procédure révisées de 2011 précisent que ce communiqué doit également inclure les problèmes soulevés, les raisons pour lesquelles le PCN a décidé qu'elles justifiaient un examen approfondi, les procédures engagées pour assister les parties et éventuellement les raisons pour lesquelles un accord n'a pu être trouvé. Ces éléments sont repris dans les Procédures de 2023, qui ajoutent également l'indication des positions respectives des parties « s'il y a lieu » et précisent que le PCN pourra, « de manière discrétionnaire » et si « le droit applicable et les procédures de traitement des affaires du PCN le permettent », exposer son point de vue dans son communiqué final sur le respect ou le non-respect des Principes directeurs par l'entreprise (OCDE, *Principes directeurs...*, op. cit., 2023, p. 69, §4 c)).

<sup>240</sup>. Tout le suivi que le PCN a l'intention d'entreprise devrait être mentionné dans le communiqué final, y compris les échéances prévues (Procédures pour les PCN, OCDE, *Principes directeurs...*, op. cit., 2023, p. 70, §5).

<sup>241</sup>. *Ibid.*, §6.

<sup>242</sup>. Le PCN informera les parties qu'elles ne peuvent divulguer publiquement ou à un tiers des faits et arguments partagés par d'autres parties ou par le PCN au cours de la procédure, à moins que l'autre partie concernée ne l'accepte, que les faits ou arguments visés ne soient déjà dans le domaine public ou que ne pas les divulguer ne soit contraire aux dispositions de la législation nationale (*ibid.*, §7).

Tout au long de la procédure, les PCN devraient prendre toutes les mesures appropriées, dans la mesure de leurs capacités, pour faire face aux **risques de représailles** à l'encontre des parties à une circonstance spécifique <sup>243</sup>.

Dans le cadre de leur mandat, les PCN jouent un rôle de plateforme de médiation et de conciliation pour résoudre les différends relatifs à l'application des Principes directeurs. Toutefois, les PCN ne sont pas des juridictions et ne disposent donc pas de moyens contraignants pour imposer, après analyse de la circonstance spécifique qui leur ont été soumises, leurs recommandations à l'une ou l'autre des parties. Aucune sanction ne peut être prononcée par les PCN contre une entreprise qui n'aurait pas respecté les Principes directeurs ou qui refuserait de participer à une médiation. Aussi, seul demeure le risque en termes d'image de l'entreprise concernée émanant du communiqué publié par le PCN.

Les pays adhérents disposent d'une grande marge de manœuvre pour organiser leurs PCN, mais leur fonctionnement est régi par les Lignes directrices de procédure de l'OCDE, désormais dénommées, depuis la mise à jour de 2023, « **Procédures pour les Points de contact nationaux pour une conduite responsable des entreprises** ». Celles-ci définissent des critères essentiels d'efficacité des PCN (visibilité, accessibilité, transparence, responsabilité, impartialité et équité, prévisibilité et conformité aux Principes directeurs) afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle <sup>244</sup>.

#### Le PCN France

##### Composition :

Le PCN français est fondé sur une **structure tripartite** qui rassemble des représentants <sup>245</sup>:

<sup>243</sup>. *Ibid.*, §9. Les PCN devraient soutenir la partie concernée par un cas réel ou potentiel de représailles pour « éviter et atténuer tout préjudice » et contacter les autorités compétentes, si possible en consultation avec la (les) personne(s) menacée(s). De même, les gouvernements devraient prendre les mesures nécessaires pour protéger les PCN et ses membres de représailles.

<sup>244</sup>. Sous les lignes de procédure de 2011, ces critères étaient limités à ceux de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, mais l'impartialité, la prévisibilité, l'équité et la conformité aux Principes directeurs étaient mentionnés comme « principes généraux applicables aux circonstances spécifiques » (OCDE, *Principes directeurs...*, 2011, *op. cit.*, p. 93). Les modifications apportées par la mise à jour de 2023 aux procédures relatives aux PCN font partie de celles qui ne vont pas aussi loin que ce que la société préconisait, celle-ci regrettant que les améliorations proposées « restent largement facultatives » (OCDE Watch, « Les Principes directeurs actualisé de l'OCDE donnent à la société civile davantage de raisons d'exiger des entreprises qu'elles rendent des comptes », juin 2023, disponible sous [www.oecdwatch.org/updated-oecd-guidelines-give-civil-society-more-grounds-to-demand-corporate-accountability/](http://www.oecdwatch.org/updated-oecd-guidelines-give-civil-society-more-grounds-to-demand-corporate-accountability/)).

<sup>245</sup>. Chaque organisation ou administration est représentée par un membre titulaire et par un membre suppléant.

- de syndicats : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA <sup>246</sup> ;
- d'entreprises : MEDEF <sup>247</sup> ;
- d'administrations : ministères de l'Économie et des Finances, de la Santé et de la Prévention, du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, de l'Europe et des affaires étrangères, de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Comment saisir le PCN français <sup>248</sup> :

*Qui ?*

→ **Toute personne, organisation ou collectivité** qui estime que les agissements ou les activités d'une entreprise multinationale sont contraires aux Principes directeurs de l'OCDE peut demander l'examen d'une « circonstance spécifique » par le PCN du pays où l'entreprise multinationale a son siège ou du pays où les faits ont lieu.

Exemples : un syndicat français, un syndicat étranger, un syndicat international, un collectif de travailleurs, une organisation non gouvernementale, une association de citoyens, d'élus locaux.

Plusieurs plaignants peuvent déposer une même circonstance spécifique conjointement.

*Comment déposer la saisine ?*

→ Adresser la saisine au PCN France,

Par courriel : [pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr](mailto:pointdecontactnational-France@dgtresor.gouv.fr)

Par courrier : Secrétariat du PCN français,  
Direction générale du Trésor  
Télédoc 203,  
139 rue de Bercy  
75012 Paris, France

→ Respecter les **critères de forme** et les **critères de recevabilité** prévus par le Règlement intérieur du PCN français <sup>249</sup>, conformément aux lignes directrices des procédures des Principes directeurs de

---

<sup>246</sup>. Respectivement : Confédération générale du travail, Confédération française démocratique du travail, Confédération française de l'encadrement, Confédération française des travailleurs chrétiens, Force ouvrière, Union nationale des syndicats autonomes.

<sup>247</sup>. Mouvement des entreprises de France.

<sup>248</sup>. Voir les nombreuses informations disponibles à ce propos sur le site du PCN France, en particulier la brochure sur la procédure de traitement des circonstances spécifiques du PCN français, disponible sous [www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/539e952b-9954-494a-abe9-836e819e4bce](http://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/539e952b-9954-494a-abe9-836e819e4bce).

<sup>249</sup>. Le règlement intérieur du PCN français, du 5 février 2019, est disponible sous [www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/bbca7b00-7ab0-43fd-a582-6cdf20d4724c](http://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/bbca7b00-7ab0-43fd-a582-6cdf20d4724c); en anglais : [www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-](http://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-)

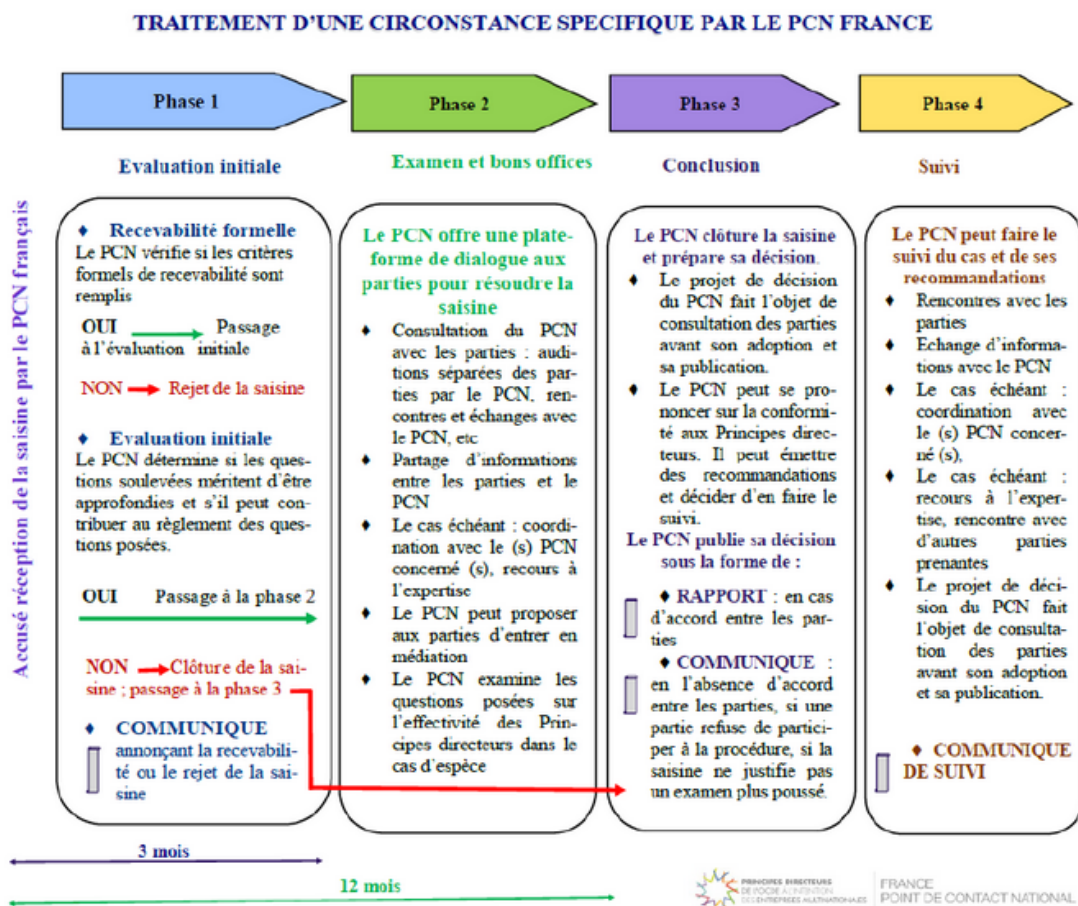
l'OCDE. Il est possible de s'aider du **formulaire type** proposé par le PCN pour faciliter la présentation d'une circonstance spécifique :

En français : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/4034d053-2d44-4c38-a150-100ddeb4209a>

En anglais : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/2e6fda63-eb0-4ec3-a96a-5658fb4e8ab8>

Quelles sont les grandes étapes et les délais prévus du traitement de la circonstance spécifique ?

Le traitement d'une circonstance spécifique par le PCN France suit les quatre étapes suivantes : évaluation initiale (dont l'étude de la recevabilité), bons offices et médiation entre les parties prenantes (sous réserve de recevabilité de la saïne), conclusions et suivi.



Source : Schéma illustrant la procédure de traitement d'une circonstance spécifique par le PCN français, juin 2017, disponible sous

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/539e952b-9954-494a-abe9-836e819e4bce>.

[90864e4ffd16/files/8eabb9e1-daac-4a55-a13c-5233ca7d1ba3](https://www.tresor.economie.gouv.fr/Institutionnel/Niveau3/Pages/1f273064-9b72-44bf-bdb5-90864e4ffd16/files/8eabb9e1-daac-4a55-a13c-5233ca7d1ba3). Voir également la fiche explicative du PCN France sur la recevabilité d'une saïne disponible sous [www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/401023](http://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/401023).



Pour en savoir plus sur les circonstances spécifiques traitées par le PCN France : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international/pcn-france/decisions-du-pcn-francais-dans-les-circonstances-specifiques>.

Pour en savoir plus sur les circonstances spécifiques traitées par l'ensemble des PCN : <http://mneguidelines.oecd.org/database/>

### 1.1.3.2.2. Comité de l'investissement et groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises

Le Comité de l'investissement est notamment chargé de procéder à des échanges de vue réguliers sur les Principes directeurs et sur l'expérience tirée de leur application ; de consulter régulièrement les organes consultatifs <sup>250</sup>, OECD Watch et d'autres partenaires internationaux à ce sujet ; de promouvoir les Principes directeurs auprès des pays non adhérents pour favoriser une conduite responsable des entreprises partout dans le monde ; d'apporter des éclaircissements sur les Principes directeurs ; d'organiser des échanges de vue sur les activités menées par les PCN et de faire compte rendu périodique au Conseil sur les questions couvertes par les Principes directeurs. Depuis la révision de 2011, le Comité de l'investissement est également en charge de mettre en œuvre un « agenda proactif », en coopération avec les PCN, pour aider les entreprises à assumer leurs responsabilités afin d'apporter une contribution positive au progrès économique, environnemental et social pour instaurer un développement durable, au fur et à mesure que des nouveaux défis se présentent à elles <sup>251</sup>.

Depuis 2013, le Comité de l'investissement est assisté par un organe subsidiaire : le **groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises** (GTCRE), composé de représentants de tous les États ayant adhéré à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et aux Principes directeurs <sup>252</sup>. Son secrétariat est assuré depuis septembre 2019 par le **Centre de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises** (le Centre CRE – *The OECD Centre on Responsible Business*

<sup>250</sup>. Il s'agit du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) (*Business at OECD*) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC).

<sup>251</sup>. Voir les attributions du Comité de l'investissement détaillées dans l'amendement de la décision du Conseil sur les Principes directeurs de l'OCDE : OCDE, *Les Principes directeurs...*, op. cit., 2011. Cette contribution du Comité à la promotion « proactive » du respect effectif, par les entreprises, des principes et normes énoncés dans les Principes directeurs est reprise dans l'amendement de la décision du Conseil sur les Principes directeurs de 2023 : OCDE, *Les Principes directeurs...*, op. cit., 2023.

<sup>252</sup>. Voir sa composition actuelle sous

<https://oecdgroups.oecd.org/Bodies/ShowBodyView.aspx?BodyID=7597&BodyPID=12448&Lang=en&Book=True>. Pour plus de détails sur son mandat, voir : OCDE, CE(2013)5, 13 février 2013, disponible sous [https://one.oecd.org/document/CE\(2013\)5/en/pdf](https://one.oecd.org/document/CE(2013)5/en/pdf).

*Conduct*), créé au sein de la Direction des Affaires financières et des entreprises pour promouvoir et faciliter la mise en application des normes de l'OCDE sur la CRE par les pays adhérents et non adhérents.

Dans ce cadre, l'OCDE adopte des **rapports annuels** sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le rapport annuel pour l'année 2019 a été approuvé par le Conseil de l'OCDE le 16 octobre 2020 <sup>253</sup>. Il contient des développements sur les activités réalisées par le Secrétariat de l'OCDE pour mettre en œuvre les Principes directeurs et plus largement sur la conduite responsable des entreprises (CRE), sur les activités des PCN, sur les politiques publiques sur la CRE et leur cohérence ou sur la coopération avec les pays non adhérents. Le rapport annuel pour l'année 2020, qui marque le 20<sup>ème</sup> anniversaire des Points de contacts nationaux <sup>254</sup>, porte spécifiquement sur leurs activités <sup>255</sup>.

Depuis 2013, l'OCDE organise par ailleurs annuellement un **Forum mondial pour la conduite responsable des entreprises** (*Global Forum for Responsible Business Conduct*) qui réunit des milliers de parties prenantes concernées par la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme: entreprises, syndicats, société civile, monde académique, investisseurs, institutions nationales des droits de l'Homme, etc. Ce Forum est un haut lieu pour les parties prenantes pour échanger sur les thématiques économiques, sociales et environnementales liées à la conduite responsable des entreprises <sup>256</sup>. C'est également lors de ce Forum qu'est assuré le suivi de l'ensemble des guides établis par l'OCDE.

### **1.1.3.3. Les guides de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises**

En complément des Principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales, l'OCDE publie régulièrement des **guides sectoriels**. Ces guides ont été développés en associant l'ensemble des parties

---

<sup>253</sup>. OCDE, *Rapport annuel 2019 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2020, disponible sous <http://mneguidelines.oecd.org/2019-Annual-Report-MNE-Guidelines-FR.pdf>. L'ensemble des rapports annuels sont disponibles sous <http://mneguidelines.oecd.org/annualreportsontheguidelines.htm>.

<sup>254</sup>. Voir le rapport élaboré par le Secrétariat de l'OCDE à cette occasion : OCDE, *Les points de contact nationaux pour la conduite responsable des entreprises en tant que voie de recours. Bilan de 20 ans d'existence et perspectives d'avenir*, 2021, disponible sous <http://mneguidelines.oecd.org/national-contact-points-for-rbc-providing-access-to-remedy-20-years-and-the-road-ahead-french.pdf>.

<sup>255</sup>. OCDE, *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2020: Update on National Contact Point Activity*, 2020, disponible (en anglais) sous <http://mneguidelines.oecd.org/2020-Annual-Report-MNE-Guidelines-EN.pdf>.

<sup>256</sup>. Pour en savoir plus sur le Forum annuel : <https://mneguidelines.oecd.org/global-forum/>.

prenantes: les gouvernements, les entreprises, les syndicats et la société civile mais aussi les points de contact nationaux et les organisations internationales.

L'objectif de ces guides est de proposer des mesures concrètes pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE secteur par secteur et d'aider les entreprises opérant dans ces secteurs à identifier et à répondre aux risques d'incidences négatives associées à leurs activités. La plupart de ces guides sectoriels ont fait l'objet d'une recommandation de l'OCDE <sup>257</sup>. L'OCDE a ainsi adopté les guides sectoriels suivants <sup>258</sup> :

- sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en **minerais** provenant de zones de conflit ou à haut risque (2016, troisième édition) <sup>259</sup> ;
- sur les risques liés au **travail des enfants** dans les chaînes d'approvisionnement du **secteur minier** (2017) ;
- sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le **secteur extractif** (2017) ;
- pour des **filières agricoles** responsables, élaboré en partenariat avec la FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture) (2016) ;
- sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'**habillement et de la chaussure** (2018) ;
- sur la conduite responsable des entreprises pour les **investisseurs institutionnels** (2017) et le secteur financier (2019) <sup>260</sup>.

En parallèle de ces guides sectoriels, l'OCDE a adopté un **guide, général, sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises** <sup>261</sup>. Ce guide, publié en mai 2018, fournit un soutien

---

<sup>257</sup>. Recommandation du Conseil relative au Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (OECD/LEGAL/0386) ; Recommandation du Conseil relative au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement constructif des parties prenantes dans le secteur extractif (OECD/LEGAL/0427) ; Recommandation du Conseil sur le Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables (OECD/LEGAL/0428) ; Recommandation du Conseil relative au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure (OECD/LEGAL/0437).

<sup>258</sup>. L'ensemble des guides sectoriels sont disponibles sous <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

<sup>259</sup>. Voir également l'outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance, 8 juin 2006, disponible sous [www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/wgz.htm](http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/wgz.htm).

<sup>260</sup>. Pour en savoir plus sur la conduite responsable des entreprises dans le secteur financier, voir les informations disponibles sous <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-financial-sector.htm>. Voir aussi, parmi d'autres : OCDE, « Responsible business conduct due diligence for project and asset finance transactions », *OECD Business and Finance Policy Papers*, n°14, Éditions OCDE, Paris, 2022, disponible sous <https://doi.org/10.1787/952805e9-en>.

<sup>261</sup>. Ce guide est disponible sous <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>. Il s'adresse en premier lieu aux personnes chargées de mettre en œuvre le devoir de diligence au sein des entreprises. D'autres parties prenantes peuvent toutefois également être concernées, au

pratique aux entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE en expliquant de manière illustrée, par des conseils et des exemples, l'ensemble des recommandations relatives au devoir de diligence <sup>262</sup>. Le guide reconnaît expressément se fonder sur les Principes directeurs de l'OCDE mais également s'aligner sur les Principes directeurs des Nations Unies, sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. L'objectif est de promouvoir une définition commune aux gouvernements et aux parties prenantes du « *devoir de diligence* » pour une conduite responsable des entreprises, objectif dont l'importance a été soulignée par les dirigeants du G7 dans la Déclaration adoptée en 2015 à Elmau <sup>263</sup>.

L'OCDE a également élaboré des recommandations portant plus spécifiquement sur le rôle de l'État dans la promotion de la conduite responsable des entreprises <sup>264</sup>. Elle mène par ailleurs de nombreux travaux thématiques relatifs à la conduite responsable des entreprises <sup>265</sup>, en lien avec le changement climatique <sup>266</sup>, la transformation digitale des entreprises <sup>267</sup>, le genre, l'exploitation criminelle des ressources, le sport et la corruption, l'exploitation artisanale et à petite échelle de l'or, dans le cadre

---

regard de la variété des sujets couverts par les Principes directeurs de l'OCDE et de la « *nature transversale des actions nécessaires pour mettre en œuvre le devoir de diligence dans le cadre des diverses activités et relations d'affaires d'une entreprise* » (travailleurs, syndicats, représentants de travailleurs, organisations de la société civile).

<sup>262</sup>. À l'instar des guides sectoriels, ce guide a été adopté dans le cadre d'un processus multipartite comprenant les États membres et non-membres de l'OCDE, des représentants d'entreprises, des syndicats mais également des représentants de la société civile.

<sup>263</sup>. Déclaration du G7, Château d'Elmau, Allemagne, 7 et 8 juin 2015, disponible sous [www.consilium.europa.eu/media/35254/01\\_2015-06-08-leaders-statement\\_final\\_clean.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/35254/01_2015-06-08-leaders-statement_final_clean.pdf).

<sup>264</sup>. OCDE, *Recommandation sur le rôle de l'État dans la promotion de la conduite responsable des entreprises*, 12 décembre 2022, OECD/LEGAL/0486, disponible sous <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0486>.

<sup>265</sup>. Voir les informations relatives à la conduite responsable des entreprises dans des domaines thématiques disponibles sous <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>.

<sup>266</sup>. Pour en savoir plus sur les travaux de l'OCDE sur la CRE et le changement climatique, en coopération avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, voir les informations disponibles sous <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-and-climate-change.htm>.

<sup>267</sup>. Voir notamment le rapport adopté à ce sujet : <https://mneguidelines.oecd.org/rbc-and-digitalisation.htm>.

des marchés publics <sup>268</sup>, du commerce, de la mise en œuvre des Objectifs de développement durable ou dans le contexte de programmes régionaux, en Asie <sup>269</sup> ou en Amérique latine et aux Caraïbes <sup>270</sup>.

### L'OCDE et la Covid-19

L'OCDE a souligné l'ampleur des perturbations dans l'économie et dans la vie des entreprises causées par la pandémie de la Covid-19 et constaté l'envergure des conséquences pour les individus, la planète et la société, dont l'exacerbation des vulnérabilités dans une économie principalement structurée autour de chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle a défendu une approche de la réponse à la crise de la Covid-19 axée sur la conduite responsable des entreprises afin de garantir que les questions environnementales, sociales et de gouvernance, telles qu'inscrites dans les normes de la CRE internationalement reconnues, en particulier les Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales, soient au cœur de la conception et de la mise en œuvre des réponses élaborées par les pouvoirs publics et par les entreprises <sup>271</sup>.

---

<sup>268</sup>. L'OCDE a notamment adopté un rapport sur l'intégration d'une CRE dans les achats publics ([www.oecd.org/governance/public-procurement/procurement-and-rbc/](http://www.oecd.org/governance/public-procurement/procurement-and-rbc/)) et a lancé, en février 2021, un projet pilote sur le devoir de vigilance dans le cadre des achats publics dans les secteurs du textile et de l'habillement : <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-pilot-rbc-due-diligence-public-procurement-garment-textiles.pdf>.

<sup>269</sup>. Voir le programme de trois ans (2018 – 2020) de l'OCDE sur des chaînes d'approvisionnement responsables en Asie : <https://mneguidelines.oecd.org/globalpartnerships/responsible-supply-chains-asia/>.

<sup>270</sup>. Voir le projet de quatre ans (2019 – 2022) sur la CRE en Amérique latine et dans les Caraïbes, mené conjointement par l'OCDE, l'OIT et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: <https://mneguidelines.oecd.org/rbclac.htm>

<sup>271</sup>. Outre la publication d'outils mentionnés ci-dessous, le Forum annuel sur la conduite responsable des entreprises de l'OCDE de 2020, qui s'est déroulé en ligne en raison de la pandémie de la covid-19, a consacré sa seconde partie à la conduite responsable des entreprises et la covid-19 (la première partie portait sur l'accès aux voies de recours, dans le contexte du 20<sup>ème</sup> anniversaire des PCN) (Voir le résumé du Forum annuel sous

L'OCDE a ainsi publié de nombreuses notes afin d'orienter les parties prenantes sur la conduite responsable des entreprises dans le contexte particulier de la covid-19. Ces notes illustrent comment les normes de la CRE peuvent aider les entreprises à renforcer leur résilience et à créer de la valeur à long terme, aider les pouvoirs publics à organiser à court et à long terme la réponse à la crise et la phase de reprise consécutive, de façon à remédier aux problèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance soulevés par la pandémie, tout en veillant à ne pas créer de nouveaux risques <sup>272</sup>.

De nombreux autres outils sont disponibles sur le site de l'OCDE, notamment par secteurs : <https://mneguidelines.oecd.org/covid-19-and-responsible-business-conduct.htm>.

Plus largement, l'OCDE a fait un travail important de recueil de données, d'analyses et de recommandations sur un vaste éventail de sujets relatifs à la crise sanitaire, économique et sociale émergente, pour faciliter la coordination des actions et contribuer à une nécessaire action globale face à ce défi collectif d'une grande ampleur : voir les informations disponibles sur le « *OECD Covid-19 Hub* », sous : <https://www.oecd.org/coronavirus/fr>.

Voir également la note de l'OCDE, *Reconstruire en mieux : pour une reprise durable et résiliente après le COVID-19*, 5 juin 2020 : <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/reconstruire-en-mieux-pour-une-reprise-durable-et-resiliente-apres-le-covid-19-583cf0b8/>

Voir en outre, s'agissant du PCN France, le communiqué formulant des recommandations à l'égard des entreprises multinationales présentes en France et des entreprises françaises menant des activités à l'étranger dans le contexte de la crise sanitaire : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2020/05/12/pcn-teleperformance-en-france-et-dans-le-monde>.

---

<https://mneguidelines.oecd.org/global-forum/Global-Forum-on-Responsible-Business-Conduct-2020-Summary.pdf>).

<sup>272</sup>. Voir notamment : OCDE, *La crise du COVID-19 et la conduite responsable des entreprises*, disponible sous <https://mneguidelines.oecd.org/COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct-FR.pdf>. Pour un résumé en anglais, voir : <http://mneguidelines.oecd.org/COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

## 1.1.4. L'Organisation internationale de normalisation et la thématique Entreprises et droits de l'Homme

L'ISO, Organisation internationale de normalisation<sup>273</sup>, est une organisation internationale non gouvernementale, indépendante, qui fédère des organismes nationaux de normalisation de 168 pays. La France y est représentée par l'AFNOR (Association française de normalisation)<sup>274</sup>. Créée en 1926, l'AFNOR coordonne au niveau national le processus d'élaboration des normes et promeut leur application. Elle participe également à l'élaboration des normes techniques européennes et internationales, figurant parmi les membres les plus influents tant sur le plan technique que stratégique<sup>275</sup>. Un exemple de cette influence a été l'adoption de la norme ISO 26000 en 2010 qui fournit des lignes directrices en matière de responsabilité sociétale des organisations (RSO)<sup>276</sup>.

Son processus de négociation au sein de l'ISO, à partir de 2005, a eu lieu en parallèle aux travaux onusiens menés par John Ruggie, qui ont abouti à l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en juin 2011, quelques mois après la publication de l'ISO 26000 en novembre 2010. L'ISO 26000 a été élaborée par le groupe de travail sur la responsabilité sociétale (ISO/WG SR) du bureau de gestion technique (TMB) de l'ISO<sup>277</sup>, et négociée dans un cadre inédit au niveau international de construction normative multi-acteurs, croisant États et parties prenantes. Le groupe de travail comprenait environ 400 experts provenant d'une centaine de pays et représentant six catégories de parties prenantes : pouvoirs publics, entreprises, travailleurs, consommateurs, ONG, SSRO (*Service, Support, Research and Others*, notamment des consultants et chercheurs). Outre un accord entre l'ISO et l'OIT<sup>278</sup> qui faisait de l'OIT un partenaire privilégié, une quarantaine d'organisations internationales dites de « liaison » ont été associées aux travaux (à l'instar du Pacte Mondial de l'ONU ou de l'OCDE)<sup>279</sup>. Cette co-construction a notamment permis de définir

---

<sup>273</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.iso.org/fr/home.html](http://www.iso.org/fr/home.html).

<sup>274</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.afnor.org](http://www.afnor.org)

<sup>275</sup>. L'AFNOR est placée 2<sup>ème</sup> au niveau européen et 3<sup>ème</sup> au niveau international par le baromètre international de la normalisation de 2022, édition 2023, disponible sous <https://telechargement-afnor.org/barometre-normalisation-international>. Voir également, pour la participation de l'AFNOR aux instances européennes (CEN (comité européen de normalisation) et CENELEC (comité européen de normalisation électrotechnique) et internationales (ISO et IEC (Commission électrotechnique internationale)), les informations disponibles sous [www.francenormalisation.fr/normalisation-international/](http://www.francenormalisation.fr/normalisation-international/).

<sup>276</sup>. ISO 26000:2010, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, disponibles sous [www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr](http://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr), Voir à ce propos : AFNOR, « L'ISO 26000 en 10 questions », 2016, disponible sous [www.afnor.org/wp-content/uploads/2016/08/ISO26000-en-10-questions.pdf](http://www.afnor.org/wp-content/uploads/2016/08/ISO26000-en-10-questions.pdf).

<sup>277</sup>. L'ISO/TMB est le bureau de gestion technique qui est notamment chargé de la gestion générale de la structure des comités techniques au sein de l'ISO (voir l'article 13 des Statuts de l'ISO, 20<sup>ème</sup> édition, 2022, disponibles sous [www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/statutes.pdf](http://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/statutes.pdf)). Il peut, selon les nécessités, créer des groupes techniques consultatifs pour s'acquitter de sa tâche (article 13.2 des Statuts de l'ISO).

<sup>278</sup>. Un mémorandum d'accord a été conclu en 2005 entre l'OIT et l'ISO dans le domaine de la responsabilité sociétale. Un accord entre les deux organisations a par la suite été signé le 6 août 2013, dans le cadre de l'élaboration d'une norme ISO sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (ISO 45001), mais résilié en 2017 (voir la déclaration de l'OIT du 15 janvier 2018 à ce propos, disponible sous [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS\\_617810/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_617810/lang--fr/index.htm)).

<sup>279</sup>. Voir, à propos de ce processus normatif innovant, l'avant-propos de la norme ISO 26000, précitée. Voir aussi, par exemple : CAPRON Michel et al. (dir.), *ISO 26000 : une norme "hors norme", vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*, Paris, Economica, 2010, 213 p. ; CADET Isabelle, « La norme ISO 26000



largement la responsabilité sociétale et de placer les droits de l'Homme au centre de ces lignes directrices adoptées par une large majorité de pays membres <sup>280</sup>.

La responsabilité sociétale est définie <sup>281</sup> comme la « *responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts <sup>282</sup> de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui : contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement <sup>283</sup> ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations <sup>284</sup> ».*

---

relative à la responsabilité sociétale : une nouvelle source d'usages internationaux », *Revue internationale de droit économique*, 2010/4, p. 401 – 439 ; QUAIREL-LANOIZELÉE Françoise, « ISO 26000, ou la 'normalisation' de la responsabilité sociétale des organisations », in PEZET Anne; NOGATCHEWSKY Gwennaëlle, *L'état des entreprises 2012*, Paris, La Découverte, pp. 63 – 78.

<sup>280</sup>. 93 % des pays votants (ont voté contre Cuba, les États-Unis, l'Inde, l'Iran et le Luxembourg).

<sup>281</sup>. ISO 26000, article 2.18.

<sup>282</sup>. L'impact est défini comme le « *changement positif ou négatif subi par la société, l'économie ou l'environnement, résultant entièrement ou en partie des décisions et activités passées et présentes d'une organisation* » (ISO 26000, article 2.9).

<sup>283</sup>. Les « *normes internationales de comportement* » sont définies comme les « *attentes vis-à-vis du comportement d'une organisation en matière de responsabilité sociétale, procédant du droit coutumier international, de principes généralement acceptés de droit international, ou d'accords intergouvernementaux universellement ou quasi universellement reconnus* » (ISO 26000, article 2.11). La bibliographie de la norme ISO 26000 énumère une centaine d'instruments internationaux. La définition des « *normes internationales de comportement* » précise également que « *les normes internationales de comportement évoluent dans le temps* » (note n° 3 à l'article 2.11).

<sup>284</sup>. Les « *Relations* » ici correspondent aux activités de l'organisation au sein de sa « *sphère d'influence* », notion qui va au-delà des relations contractuelles. La « *sphère d'influence* » est en effet définie comme la « *portée/ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une*

Cette norme s'applique « à tous les types d'organisations des secteurs privé, public et à but non lucratif, de grande ou de petite taille, et opérant dans les pays développés ou en développement » et même si toutes les parties de la norme ne seront pas d'utilité égale pour tous les types d'organisations, « la totalité des questions centrales concerne chacune des organisations »<sup>285</sup>. Or parmi ces questions centrales se trouve celle des droits de l'Homme. Ils y figurent à la fois comme principe d'action et question centrale, c'est-à-dire, « comme moyen et comme finalité »<sup>286</sup>.

En effet, l'architecture du texte part d'un cadre conceptuel de principes d'action pour guider la conduite des organisations : redevabilité (*accountability*), transparence, comportement éthique, reconnaissance des intérêts des parties prenantes, respect de la loi, prise en compte des normes internationales de comportement et le respect des droits de l'Homme. Ensuite, afin de rendre la définition opérationnelle, sept questions centrales constitutives du concept de responsabilité sociétale sont identifiées : gouvernance de l'organisation, droits de l'Homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux consommateurs, communautés et développement local. Enfin, les sept questions centrales sont déclinées en domaines d'action accompagnés d'exemples d'actions possibles pour la mise en œuvre de la RSO. En ce qui concerne la question centrale « droits de l'Homme » (article 6.3), sont prévus huit domaines d'action : devoir de vigilance ; situations présentant un risque pour les droits de l'Homme ; prévention de la complicité ; remédier aux atteintes aux droits de l'Homme ; discrimination et groupes vulnérables ; droits civils et politiques ; droits économiques, sociaux et culturels ; principes fondamentaux et droits au travail. À titre supplémentaire d'illustration, la question centrale « environnement » comprend, comme domaines d'action, l'atténuation des changements climatiques et la protection de la biodiversité (article 6.5).

Cette norme internationale, qui fournit des lignes directrices, « n'est ni destinée ni appropriée à des fins de certification »<sup>287</sup> vu son contenu plus substantif que procédural<sup>288</sup>, ainsi que le fait qu'elle réunit plus de 300 propositions. Il s'agit plutôt d'une norme qui, par référence au droit international, contribue à la dissémination de standards de droits de l'Homme à l'ensemble des organisations, la responsabilité sociétale impliquant le respect des instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme, le partage de responsabilités entre les différents acteurs au niveau d'un territoire et le dialogue avec les parties prenantes.

---

*organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations »* (ISO 26000, article 2.19).

<sup>285</sup>. Voir l'introduction de la norme ISO 26000, disponible sous [www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr](http://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr).

<sup>286</sup>. Voir CADET Isabelle, « La norme ISO 26000 (...) », *RIDE*, 2010/4, *op. cit.*, p. 25.

<sup>287</sup>. Voir l'introduction de la norme ISO 26000, précitée.

<sup>288</sup>. BRODHAG Christian, « La double dimension procédurale et substantive de l'ISO 26000 », in CAPRON Michel et al. (dir.), *ISO 26000 : une Norme « hors norme » (...)*, 2010, *op. cit.*

L'ISO 26000 a préparé le terrain pour des évolutions normatives importantes dans différents espaces normatifs, à l'instar de la définition de la RSE adoptée par la Commission européenne en 2011<sup>289</sup> ou de l'emploi du terme « devoir de vigilance »<sup>290</sup>, consacré ensuite par la loi française de 2017<sup>291</sup> et par la future directive européenne<sup>292</sup> ; évolutions normatives qui s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et qui visent à renforcer la protection de ces droits dans le cadre des activités des entreprises.

Même si l'ISO 26000 n'a pas fait l'objet de révision<sup>293</sup>, notamment en raison de l'absence d'un comité technique dédié à la RSE au sein de l'ISO, elle reste un référentiel valable et une matrice pour déployer une politique de RSE fondée sur les droits humains.

---

<sup>289</sup>. Troisième Communication de la Commission européenne sur la RSE, « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », 25 octobre 2011, COM(2011) 681 final. Sur le développement progressif d'une politique de l'UE sur la RSE, voir les développements dans l'annexe n°1 au présent rapport, disponible en ligne sur le site de la CNCDH [www.cncdh.fr](http://www.cncdh.fr).

<sup>290</sup>. Le devoir de vigilance est défini 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 » (article 2.4 de la norme ISO 26000).

<sup>291</sup>. Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n°0074 du 28 mars 2017, texte n°1. Voir à ce propos les développements *infra* (3.1.2.2 et 3.3.1.2.1).

<sup>292</sup>. Sur la future directive de l'UE relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, voir les développements *infra* (3.2.1.2.2) ainsi que dans l'annexe n°1 au présent rapport.

<sup>293</sup>. Elle a fait l'objet de trois examens systématiques (2014, 2017 et 2020) qui l'ont confirmée en l'état.

## 1.2. Cadres normatifs et institutionnels européens

### 1.2.1. Conseil de l'Europe et thématique Entreprises et droits de l'Homme

#### Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale de défense des droits de l'Homme, de la démocratie et de l'État de droit, créée en 1949. Il est aujourd'hui composé de 46 États membres<sup>294</sup>, dont les 27 États membres de l'Union européenne. Le Conseil de l'Europe comprend de nombreux organes et institutions, parmi lesquels les organes politiques, de contrôle (juridictionnel ou non juridictionnels) et consultatifs suivants<sup>295</sup>.

#### *Organes politiques*

**Comité des Ministres.** Organe exécutif du Conseil de l'Europe, le Comité des ministres est investi, outre son rôle de surveillance de l'exécution des arrêts de la CEDH, d'une mission de gardien du statut et des conventions du Conseil de l'Europe et, partant, du suivi du respect des engagements pris dans ce cadre par les États membres. Il est composé des ministres des Affaires étrangères des États membres ou de leurs représentants diplomatiques permanents à Strasbourg. Il détermine la politique du Conseil de l'Europe et approuve son budget et son programme d'activités. Le Comité des Ministres assure également l'exécution par les États membres des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme.

**Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE).** Elle réunit 306 parlementaires des 46 États membres. Elle élit le Secrétaire Général, le Commissaire aux droits de l'homme et les juges à la CEDH, offre un forum démocratique de débats et observe les élections. L'APCE peut également demander l'adoption de mesures aux États membres du Conseil de l'Europe, enquêter sur des faits concernant des violations des droits de l'Homme ou sanctionner un État membre en recommandant son expulsion ou sa suspension.

**Congrès des pouvoirs locaux et régionaux.** Composé de 612 élus représentant plus de 150 000 collectivités territoriales, le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux est chargé de renforcer la démocratie locale et régionale dans les 46 États membres, en veillant à l'application de la Charte européenne de l'autonomie locale adoptée en 1985.

#### *Organe juridictionnel*

<sup>294</sup>. À la suite de la décision du Comité des Ministres du 16 mars 2022, la Fédération de Russie cesse d'être un État membre du Conseil de l'Europe, faisant passer le nombre d'États parties de 47 à 46 (CM/Del/Dec(2022)1428ter/2.3).

<sup>295</sup>. La présentation suivante n'est pas exhaustive et ne comprend pas par exemple, la Secrétaire générale ou la Conférence des organisations internationales non gouvernementales (OING), organe représentatif de toutes les OING dotées du statut participatif du Conseil de l'Europe.

**Cour européenne des droits de l'homme (CEDH).** Instituée en 1959, la Cour européenne des droits de l'homme est une juridiction internationale exerçant un contrôle juridictionnel sur la mise en œuvre, par les États parties, de leurs obligations découlant de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de ses protocoles additionnels. Les 46 États membres du Conseil de l'Europe sont parties à la Convention et la Cour est composée d'autant de juges que d'États parties. L'article 46 de la Convention oblige les États à « *se conformer aux arrêts définitifs de la Cour dans les litiges auxquels [ils] sont parties* », c'est-à-dire à exécuter les arrêts les concernant.

**Organes de contrôle (non juridictionnels) et/ou consultatifs**

Ils peuvent être indépendants et donc composés d'experts indépendants, ou intergouvernementaux et composés à ce titre des représentants des États <sup>296</sup>.

**Comité européen des droits sociaux (CEDS).** Composé de 15 membres indépendants et impartiaux, le Comité européen des droits sociaux examine le respect par les États parties de la Charte sociale européenne de 1961, révisée en 1996, et de ses protocoles, qui garantissent des droits économiques et sociaux fondamentaux. Le CEDS est compétent pour examiner les rapports nationaux rédigés par les États parties ainsi que les réclamations collectives qui peuvent être introduites par les partenaires sociaux et d'autres organisations non-gouvernementales.

**Comité pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT).** Organe indépendant établi par la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du 26 novembre 1987, le CPT a pour mandat d'« *examin[er] le traitement des personnes privées de liberté en vue de renforcer, le cas échéant, leur protection contre la torture et les peines ou traitements inhumains ou dégradants* » <sup>297</sup>. Composé d'experts indépendants et impartiaux, dont le nombre est égal à celui des États parties, il visite les lieux de détention afin d'évaluer la manière dont les personnes privées de liberté sont traitées. Après chaque visite, le CPT adresse un rapport à l'État concerné, rassemblant ses constatations, recommandations et demandes d'information.

**Groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA).** Composé de membres indépendants et impartiaux élus pour quatre ans, dont le nombre est compris entre 10 et 15, le GRETA est chargé de veiller à la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains <sup>298</sup>, dans le cadre d'une procédure divisée en cycle de quatre ans. À cette fin, il peut adresser des questionnaires aux États parties, solliciter des informations auprès de la société civile ou organiser des visites dans les pays concernés. Le GRETA publie ainsi des rapports par pays dans lesquels il évalue les mesures législatives et autres mesures adoptées par les États parties pour donner effet aux dispositions de la Convention. Il publie également des rapports généraux sur ses activités.

<sup>296</sup>. La liste suivante n'est pas exhaustive (pour plus d'informations sur les organes de suivi, voir : [www.coe.int/fr/web/about-us/values](http://www.coe.int/fr/web/about-us/values)).

<sup>297</sup>. Article 1<sup>er</sup> de La Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du 26 novembre 1987 (STE n°126).

<sup>298</sup>. Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains du 16 mai 2005 (STCE n°197), article 36.

**Commission européenne pour la démocratie par le droit (Commission de Venise).** La Commission de Venise, créée en 1990<sup>299</sup>, est un organe consultatif indépendant composé d'experts, qui coopère avec les États membres du Conseil de l'Europe et les États non membres, organisations et organismes internationaux intéressés, au sujet des « *garanties offertes par le droit au service de la démocratie* »<sup>300</sup>. Sa mission est de procurer des conseils juridiques en matière de fonctionnement des institutions démocratiques, de droits et libertés fondamentaux, de justice constitutionnelle et de droit électoral. Elle participe à la diffusion des valeurs fondamentales de l'État de droit, des droits de l'Homme et de la démocratie.

**Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI).** Créé en 1993<sup>301</sup>, l'ECRI est un organe composé de 46 membres indépendants et impartiaux nommés par chacun des États membres du Conseil de l'Europe. L'ECRI est chargée de combattre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance sous l'angle de la protection des droits de l'Homme, à la lumière de la Convention européenne des droits de l'homme, de ses protocoles et de la jurisprudence de la Cour.

**Commissaire aux droits de l'homme.** Créé en 1999 par le Conseil de l'Europe afin de « *promouvoir l'éducation et la sensibilisation aux droits de l'[H]omme tels qu'ils ressortent des instruments du Conseil de l'Europe, ainsi que leur respect* », le ou la Commissaire aux droits de l'homme joue un rôle clé pour la promotion du respect effectif et de la pleine jouissance des droits de l'Homme dans les 46 États membres, par ses activités de sensibilisation, son travail thématique d'information et de conseil (publication de recommandations, avis et rapports), ainsi que les visites effectuées dans les pays à l'occasion desquelles il ou elle établit un dialogue avec les autorités nationales et la société civile<sup>302</sup>.

Les travaux du Conseil de l'Europe portant spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme sont relativement récents et se sont développés à la suite de l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en 2011 (1.2.1.1). Plus généralement, les dispositions de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

---

<sup>299</sup>. Résolution 90(6) relative à un Accord partiel portant création de la Commission européenne pour la Démocratie par le Droit, adoptée par le Comité des Ministres le 10 mai 1990, lors de la 86<sup>ème</sup> réunion.

<sup>300</sup>. Article 1 §1 du Statut révisé de la Commission européenne pour la démocratie par le droit, Résolution Res(2002)3 adoptée par le Comité des Ministres le 21 février 2002 lors de la 784<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres.

<sup>301</sup>. Déclaration de Vienne du 9 octobre 1993 lors du premier sommet des chefs d'État et de gouvernement du Conseil de l'Europe.

<sup>302</sup>. Résolution (99) 50 sur le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, adoptée par le Comité des ministres le 7 mai 1999 lors de sa 104<sup>ème</sup> session, disponible sous

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805e305e](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e305e)

fondamentales (ci-après Convention européenne des droits de l'homme) et de ses protocoles <sup>303</sup>, de la Charte sociale européenne <sup>304</sup>, de la Charte sociale européenne révisée <sup>305</sup> et d'autres instruments européens de protection des droits de l'Homme <sup>306</sup> ainsi que leur interprétation par la Cour européenne des droits de l'homme et les autres organes de contrôle du Conseil de l'Europe, contribuent à déterminer l'étendue des obligations des États membres mais aussi indirectement des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement selon ces instruments (1.2.1.2).

### **1.2.1.1. Travaux du Conseil de l'Europe portant spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme**

L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a appelé, dans une résolution 1757 (2010) du 6 octobre 2010 <sup>307</sup>, à « *combler le vide juridique dans ce domaine* », en particulier eu égard à la difficulté de saisir les juridictions nationales des États membres ou la Cour européenne des droits de l'homme en cas de violations extraterritoriales des droits de l'Homme commises par les entreprises, à savoir dans des pays tiers. L'Assemblée parlementaire s'est aussi inquiétée des différences entre les particuliers et les entreprises, ces dernières pouvant porter une affaire devant la Cour si elles estiment leurs droits protégés par la Convention européenne des droits de l'homme violés par une autorité étatique, alors qu'un individu ne peut faire de même en cas de violation de ses droits par une société de droit privé <sup>308</sup>. Tout en reconnaissant qu'il incombe en premier lieu aux États de protéger les droits de l'Homme, l'Assemblée parlementaire note que « *les entreprises ont, elles aussi, des obligations dans*

---

<sup>303</sup>. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (STE n°5).

<sup>304</sup>. Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 (STE n°35).

<sup>305</sup>. Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996 (STE n°163).

<sup>306</sup>. L'ensemble des traités du Conseil de l'Europe est disponible sous [www.coe.int/fr/web/conventions/full-list](http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list).

<sup>307</sup>. Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (APCE), Résolution 1757 (2010) adoptée le 6 octobre 2010 (32<sup>ème</sup> séance), *Droits de l'homme et entreprises*, disponible sous <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-FR.asp?fileid=17903&lang=FR>. Voir aussi : [Assemblée parlementaire. Recommandation 1858 \(2009\) adoptée le 29 janvier 2009 \(8<sup>ème</sup> séance\), Sociétés privées à vocation militaire ou sécuritaire et érosion du monopole étatique du recours à la force, qui recommande au Comité des Ministres d'élaborer des normes minimales pour l'activité de ces sociétés.](#)

<sup>308</sup>. Voir *infra* sur ce point (1.2.1.2.1).



ce domaine » et a appelé les États membres à les responsabiliser en la matière <sup>309</sup> et, le cas échéant, à légiférer pour protéger les individus des atteintes par les entreprises aux droits énoncés dans la Convention et dans la Charte sociale européenne révisée. Dans sa Recommandation 1936 (2010) du même jour, l'Assemblée parlementaire rappelle que les activités du Conseil de l'Europe dans le domaine de la protection des droits de l'Homme couvrent un large éventail de questions directement liées aux activités des entreprises, citant les droits de propriété, les droits sociaux, la bioéthique, la société de l'information, les mesures de lutte contre la corruption et contre le blanchiment de fonds et les mesures pour la protection de l'environnement <sup>310</sup>. Pour renforcer le rôle des entreprises dans le respect et la promotion des droits de l'Homme, l'Assemblée parlementaire formule plusieurs recommandations à l'intention du Comité des ministres, qui ont conduit à l'adoption par ce dernier de la Recommandation (2016) ainsi qu'à l'élaboration d'une étude sur les responsabilités des entreprises dans le domaine, prenant en compte la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ainsi que les décisions du Comité européen des droits sociaux <sup>311</sup>. L'Assemblée parlementaire a également recommandé d'examiner la possibilité d'élaborer un instrument juridique complémentaire en la matière, comme une convention ou un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme ; de renforcer le mécanisme de contrôle de la Charte sociale européenne révisée ; de mettre en place « *un système de notation concernant les responsabilités sociales des entreprises* » ou d'établir des partenariats avec le monde de l'entreprise pour promouvoir les valeurs et normes du Conseil de l'Europe.

L'Assemblée parlementaire s'est également intéressée à des sujets plus spécifiques liés à la thématique Entreprises et droits de l'Homme, tels que le travail décent <sup>312</sup>, le commerce des biens utilisés pour la torture et la peine de mort <sup>313</sup>, la responsabilité civile et pénale dans le changement climatique <sup>314</sup> ou les chaînes d'approvisionnement en produits médicaux <sup>315</sup>.

---

<sup>309</sup>. Elle mentionne notamment l'adoption, pour les marchés publics et l'investissement de fonds publics, de « *lignes directrices visant à exclure les entreprises associées à des atteintes aux droits de l'homme* » et l'inclusion de clauses qui rappellent l'obligation de protéger les droits de l'Homme.

<sup>310</sup>. APCE, Recommandation 1936 (2010) adoptée le 6 octobre 2010 (32<sup>ème</sup> séance), *Droits de l'homme et entreprises*, §1 disponible sous <https://pace.coe.int/fr/files/17904/html>.

<sup>311</sup>. METHVEN O'BRIEN Claire, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Conseil de l'Europe, novembre 2018, disponible sous <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html#>.

<sup>312</sup>. APCE, Résolution 1993 (2014) du 10 avril 2014 (17<sup>ème</sup> séance), *Un travail décent pour tous*.

<sup>313</sup>. APCE, Recommandation 2123 (2018) du 26 janvier 2018 (9<sup>ème</sup> séance), *Renforcer la réglementation internationale interdisant le commerce des biens utilisés pour la torture et la peine de mort*.

<sup>314</sup>. APCE, Résolution 2398 (2021) du 29 septembre 2021 (27<sup>ème</sup> séance), *Examen des questions de responsabilité civile et pénale dans le contexte du changement climatique*. Rappelant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Recommandation CM/Rec (2016)3 du Comité des Ministres, l'Assemblée souligne « *qu'il est désormais largement admis que les entreprises ont des responsabilités en matière de violations des droits humains, y compris en matière d'environnement, et que les victimes de ces violations doivent avoir accès à un recours effectif* ». Elle invite les États membres notamment « *à renforcer la responsabilité des personnes morales en instaurant un devoir de vigilance des entreprises qui les oblige à préciser leurs activités qui ont une incidence sur l'environnement, et donc sur le changement climatique* » ou à assurer un environnement propice aux défenseurs des droits humains environnementaux.

<sup>315</sup>. Voir par exemple : APCE, Résolution 2474 (2022) du 25 novembre 2022, *Sécurisation des chaînes d'approvisionnement en produits médicaux*.

Ça n'est qu'en 2014 que le **Comité des Ministres** a adopté une déclaration sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>316</sup>. Le Comité des Ministres y accueille avec satisfaction le cadre de référence « Protéger, respecter, réparer » et les Principes directeurs des Nations Unies et « *les reconnaît comme le point de départ actuel, accepté au niveau mondial, pour ses propres travaux dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme* »<sup>317</sup>. Considérant l'application effective des Principes directeurs des Nations Unies, « *à la fois par les États et par les entreprises* », essentielle pour assurer le respect des droits de l'Homme dans le contexte des activités des entreprises, il exprime sa volonté d'y contribuer au niveau européen<sup>318</sup>.

À la suite de cette déclaration de 2014, le Comité des Ministres a adopté la Recommandation CM/Rec(2016)3 du 2 mars 2016<sup>319</sup>, préparée par le **Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH)**<sup>320</sup>, qui reste l'instrument de référence en la matière<sup>321</sup>. Le Comité des Ministres recommande aux gouvernements des États membres de réexaminer régulièrement leurs législations et pratiques nationales pour s'assurer de leur conformité avec les recommandations, principes et orientations figurant en annexe de la recommandation ; de garantir une large diffusion de cette recommandation pour contribuer au respect des droits de l'Homme par les entreprises ; de partager des exemples de bonnes pratiques dans un système d'informations partagées créé par le Conseil de l'Europe, y compris des plans d'action nationaux sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, élaborés en concertation avec toutes les parties prenantes. En annexe à la Recommandation CM/Rec(2016)3, le Comité des Ministres formule 70 recommandations en reprenant les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies.

S'agissant de l'obligation de l'État de protéger les droits de l'Homme (pilier 1), le Comité des Ministres préconise aux États membres d'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* » et de garantir un accès facile aux informations en la matière<sup>322</sup>. Il rappelle les obligations incombant aux États membres du Conseil de l'Europe, dont les obligations positives et procédurales au titre de la

---

<sup>316</sup>. Déclaration du Comité des Ministres sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, adoptée par le Comité des Ministres le 16 avril 2014, lors de la 1197<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres, disponible sous

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ed6](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ed6).

<sup>317</sup>. Déclaration du Comité des Ministres du 16 avril 2014, *op. cit.*, §7.

<sup>318</sup>. Déclaration du Comité des Ministres du 16 avril 2014, *op. cit.*, §§9 et 10. Le Comité des Ministres appelle les États membres à prendre des mesures appropriées pour la protection contre des violations des droits de l'Homme par des entreprises et pour assurer que lorsque de telles violations se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif ; à formuler et mettre en œuvre des politiques et des mesures pour promouvoir le respect des droits de l'Homme par toutes les entreprises dans leurs opérations, sous leur juridiction et au-delà ; et à élaborer des plans d'action nationaux en vue de l'application des Principes directeurs des Nations Unies.

<sup>319</sup>. Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres aux États membres, *Droits de l'homme et entreprises*, adoptée le 2 mars 2016, disponible sous <https://rm.coe.int/droits-de-l-homme-etentreprises-recommandation-cm-rec-2016-3-du-comite/16806f2031>.

<sup>320</sup>. Pour en savoir plus sur le CDDH, voir les informations disponibles sous [www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation](http://www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation).

<sup>321</sup>. Comme le nom l'indique, les recommandations du Comité des Ministres ne sont pas contraignantes. Celui-ci peut toutefois inviter les gouvernements à faire connaître la suite qu'ils donnent aux dites recommandations (article 15 b) du Statut du Conseil de l'Europe du 5 mai 1949).

<sup>322</sup>. Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres, *op. cit.*, §§13 et 14.

Convention européenne des droits de l'homme, telle qu'interprétée par la Cour européenne <sup>323</sup>. De même, le Comité des Ministres rappelle que la Charte sociale européenne, la Charte sociale européenne révisée et le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives <sup>324</sup> sont des instruments clés pour la protection contre les violations des droits de l'Homme commises par des entreprises, notamment s'agissant des droits des travailleurs.

Concernant l'action étatique permettant aux entreprises de respecter les droits de l'Homme, au titre du pilier 2, le Comité des Ministres considère que les États membres devraient appliquer toutes les mesures nécessaires pour encourager et, le cas échéant, exiger que les entreprises domiciliées et celles réalisant des « *activités commerciales significatives* » <sup>325</sup> dans leur juridiction « *montrent une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme dans l'ensemble de leurs activités* », incluant des évaluations de l'impact sur les droits de l'Homme de projets spécifiques, selon la taille de l'entreprise, la nature et le contexte de l'opération <sup>326</sup>. Le Comité des Ministres insiste également sur l'exemplarité et la nécessité pour les États membres de prévoir des conséquences appropriées en cas de non-respect des droits de l'Homme lorsque les États membres possèdent ou contrôlent des entreprises ; leur fournissent des aides et services (par exemple par le biais des établissements de crédit à l'exportation ou des sociétés officielles d'assurance ou de garantie des investissements) ; leur accordent des licences à l'exportation ; mènent des transactions commerciales avec des entreprises ou privatisent la fourniture de services qui peuvent avoir un effet sur la jouissance des droits de l'Homme <sup>327</sup>. Il préconise également de prendre les mesures adéquates pour atténuer et faire face aux risques d'effets négatifs sur les droits de l'Homme des accords commerciaux ou d'investissement et formule toute une série de recommandations portant sur le conseil, par le biais des ministères compétents ou des missions diplomatiques ou consulaires des États membres, aux entreprises souhaitant opérer dans un pays tiers, notamment dans les zones affectées par des conflits, et sur les nécessaires formations et

---

<sup>323</sup>. Celles-ci comprennent « *l'exigence d'empêcher les violations des droits de l'homme lorsque les autorités compétentes ont eu ou auraient dû avoir connaissance d'un risque réel de telles violations, d'entreprendre une enquête officielle indépendante et impartiale, appropriée et rapide, lorsqu'il est allégué que ces violations ont eu lieu ; d'entamer des poursuites judiciaires effectives et de prendre toutes mesures adéquates pour mettre en place des mécanismes accessibles et effectifs permettant aux victimes des violations de bénéficier de réparations rapides et appropriées pour le préjudice subi* » (Recommandation CM/Rec(2016)3, *op. cit.*, §15).

<sup>324</sup>. Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives du 9 novembre 1995 (STE n°158).

<sup>325</sup>. Le §67 de l'annexe de la Recommandation CM/Rec(2016)3, dans le cadre des recommandations relatives aux peuples autochtones, emploie la notion d'entreprises qui mènent des « *activités substantielles* » au sein des juridictions des États membres. « *Substantial activities* » sont les termes employés dans la version en anglais dans ces deux occurrences (§§20 et 67).

<sup>326</sup>. Recommandation CM/Rec(2016)3, *op. cit.*, §20.

<sup>327</sup>. Recommandation CM/Rec(2016)3, *op. cit.*, §22.

ateliers destinés aux entreprises, à leurs partenaires commerciaux locaux, et aux fonctionnaires eux-mêmes, notamment le personnel diplomatique et consulaire.

Quant à la mise en œuvre du 3<sup>ème</sup> pilier des Principes directeurs des Nations Unies, le Comité des Ministres rappelle les dispositions des instruments du Conseil de l'Europe qui facilitent l'accès à des voies de recours « judiciaires » et « non judiciaires » dans le domaine et formule des recommandations à cet égard. Conformément aux articles 6 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme (et d'autres instruments internationaux et européens en matière de droits de l'Homme), les États parties sont tenus d'octroyer à toute personne un accès à un tribunal et, en cas de violation de ses droits, un recours effectif, y compris lorsque cette violation découle d'une activité commerciale. L'annexe de la Recommandation détaille les mesures que les États doivent adopter pour prévoir la responsabilité civile et pénale (ou équivalente) et les recours administratifs qui doivent être disponibles en cas de violations des droits de l'Homme par les entreprises.

L'annexe de la Recommandation CM/Rec(2016)3 détaille ensuite les mesures supplémentaires nécessaires pour protéger les droits de groupes spécifiques : les travailleurs (partie V), les enfants (partie VI), les peuples autochtones (partie VII) et les défenseurs des droits de l'Homme (partie VIII).

Un séminaire de haut niveau a été organisé le 9 juin 2017 par le Comité directeur pour les droits de l'homme pour sensibiliser à la Recommandation CM/Rec(2016)3 et à sa valeur ajoutée spécifique ainsi qu'explorer des approches multipartites pour relever les défis de sa mise en œuvre<sup>328</sup>. Par ailleurs, la Conférence des organisations internationales non-gouvernementales (OING) du Conseil de l'Europe – organe représentant des OING dotées du statut participatif du Conseil de l'Europe – a adopté une Recommandation le 29 juin 2017 pour encourager les ONG à promouvoir la Recommandation CM/Rec(2016)3, y compris par exemple en se mobilisant pour « *l'effet extraterritorial des droits garantis par la Charte sociale européenne révisée, et la possibilité pour les employés des entreprises intervenant in situ dans les pays concernés, de jouir du mécanisme de réclamations collectives découlant du Protocole de la Charte sociale européenne révisée* » ou pour soutenir les initiatives visant à mettre en œuvre le principe du consentement libre, informé et préalable (CLIP) découlant de la Convention n°169 de l'OIT<sup>329</sup>. La Conférence des OING formule également des recommandations adressées aux États membres du Conseil de l'Europe, parmi lesquelles celles d'imposer des obligations aux « *acteurs privés du secteur bancaire, des assurances et de la finance, lorsque les projets concernés impliquent des risques humains, sociaux et environnementaux, au niveau national* » ; d'exiger des entreprises multinationales dont le siège social relève de leur juridiction la mise en œuvre du principe du « *consentement libre, informé et préalable* » (CLIP) découlant de la Convention n°169 de l'OIT<sup>330</sup> et « *un niveau de transparence financier, économique et comptable élevé pour ce qui concerne leurs activités et opérations* » et d'appuyer les

---

<sup>328</sup>. Voir la page dédiée à ce séminaire de haut niveau : [www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/high-level-seminar-on-human-rights-and-business](http://www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/high-level-seminar-on-human-rights-and-business).

<sup>329</sup>. Conférence des organisations internationales non gouvernementales (OING) du Conseil de l'Europe, Recommandation adoptée par la Conférence des OING le jeudi 29 juin 2017, *Entreprises et droits de l'Homme*, CONF/PLE(2017) REC2, disponible sous <https://rm.coe.int/conf-ple-2017-rec2-human-rights-and-business-fr/1680730296> ;

<sup>330</sup>. Convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux, Genève, 76<sup>ème</sup> session, 27 juin 1989.

travaux des Nations Unies pour l'adoption d'une « convention » relative aux entreprises et aux droits de l'Homme <sup>331</sup>.

Conformément à la Recommandation CM/Rec(2016)3, une plateforme en ligne pour les droits de l'Homme et les entreprises a été créée en 2019 pour promouvoir le partage de l'expertise et des pratiques nationales dans le domaine <sup>332</sup>. La plateforme rassemble des informations sur les normes et orientations pertinentes en la matière, un index des plans d'action nationaux et des mesures adoptés par les États. De plus, une page restreinte de la plateforme en ligne HELP a été créée pour que les États membres inscrivent leurs représentants ou interlocuteurs pertinents et pour télécharger des informations ou dialoguer avec les autres utilisateurs.

La même année, l'APCE s'est interrogée sur les suites à donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 <sup>333</sup>. Dans une Résolution 2396 (2021), elle a appelé les États membres du Conseil de l'Europe à renforcer la responsabilité environnementale des entreprises, notamment en révisant la Recommandation CM/Rec(2016)3 <sup>334</sup>. Trois ans plus tard, en 2022, le Comité des Ministres a examiné le rapport du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) sur la mise en œuvre de cette Recommandation <sup>335</sup>. Ce rapport propose un aperçu des plans d'action nationaux adoptés par les États membres, de leurs actions pour mettre en œuvre ladite Recommandation et encourager, voire imposer le respect des droits de l'Homme par les entreprises, ainsi que donner accès à des voies de recours. Il présente également des mesures adoptées par les États s'agissant des « protections supplémentaires » de la Recommandation CM/Rec(2016)3 à propos des travailleurs, des enfants, des populations indigènes, de l'égalité de genre et de l'environnement. Le rapport présente en outre l'action du Conseil de l'Europe soutenant la mise en œuvre de cette Recommandation, en particulier de l'Assemblée parlementaire (cf. *supra*) et du Comité européen des droits sociaux (cf. *infra*), mais aussi des comités intergouvernementaux et conventionnels du Conseil de l'Europe, qui contribuent aussi à l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

---

<sup>331</sup>. Recommandation de la Conférence des OING du jeudi 29 juin 2017, *op. cit.*

<sup>332</sup>. Voir la page dédiée à la plateforme : [www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/plateforme-en-ligne-pour-les-droits-de-l-homme-et-les-entreprises](https://www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/plateforme-en-ligne-pour-les-droits-de-l-homme-et-les-entreprises).

<sup>333</sup>. APCE, Résolution 2311 (2019) du 29 novembre 2019, *Droits de l'homme et entreprises : quelles suites donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres ?*, disponible sous <https://pace.coe.int/fr/files/28296/html> ; APCE, Recommandation 2166 (2019) du 29 novembre 2019, *Droits de l'homme et entreprises : quelles suites donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres ?*, disponible sous <https://pace.coe.int/fr/files/28298/html>. Voir, en amont, le rapport de suivi de la Commission des questions juridiques et des droits de l'homme du 30 octobre 2019, doc. 15004, disponible sous <https://pace.coe.int/fr/files/28255/html>.

<sup>334</sup>. APCE, Résolution 2396 (2021) du 29 septembre 2021, *Ancrer le droit à un environnement sain : la nécessité d'une action renforcée du Conseil de l'Europe*, disponible sous <https://pace.coe.int/fr/files/29499/html>. Voir les éléments à ce propos dans la deuxième partie du corps du rapport (2.1.1).

<sup>335</sup>. CDDH, *Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises*, 17 décembre 2021, pour examen par le groupe de rapporteurs sur les droits de l'Homme du Comité des Ministres lors de sa réunion du 18 janvier 2022, CM(2021)166-add2, disponible sous [https://rm.coe.int/0900001680a4e7e8#\\_ftnref1](https://rm.coe.int/0900001680a4e7e8#_ftnref1).

Parmi les comités intergouvernementaux du Conseil de l'Europe, le Comité des droits de l'enfant (CDEF) <sup>336</sup> a par exemple assisté le Comité des Ministres dans l'élaboration de la Recommandation CM/Rec(2018)7 sur les lignes directrices relatives au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'enfant dans l'environnement numérique <sup>337</sup>. Celle-ci comprend de nombreuses recommandations adressées aux États membres en ce qui concerne les entreprises, dont celle de protéger les enfants contre les atteintes aux droits de l'Homme commises dans l'environnement numérique par des entreprises commerciales et de leur garantir un accès à un recours effectif <sup>338</sup>. Elle est complétée par le Manuel à l'intention des décideurs politiques de 2020 qui comporte un chapitre portant spécifiquement sur les relations avec les entreprises <sup>339</sup>. La Stratégie pour les droits de l'enfant 2016 – 2021 du Conseil de l'Europe, sur lequel repose le Manuel, identifie le secteur privé parmi les acteurs à associer pour réaliser la Stratégie <sup>340</sup>. Il en va de même de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant (2022 – 2027) <sup>341</sup>.

---

<sup>336</sup>. Créé en 2020, le CDEF est chargé des activités normatives dans le domaine des droits de l'enfant. Sous l'autorité du Comité des Ministres, le CDEF supervise notamment la mise en œuvre de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant 2022 – 2027 (voir les informations disponibles sous [www.coe.int/fr/web/children/cdef](http://www.coe.int/fr/web/children/cdef)).

<sup>337</sup>. Recommandation CM/Rec(2018)7 du Comité des Ministres aux États sur les lignes directrices relatives au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'enfant dans l'environnement numérique, adoptée le 4 juillet 2018, disponible sous <https://edoc.coe.int/fr/les-enfants-et-l-internet/7920-lignes-directrices-relatives-au-respect-a-la-protection-et-a-la-realisation-des-droits-de-lenfant-dans-lenvironnement-numerique-recommandation-cmrec20187-du-comite-des-ministres.html>. Voir le résumé des recommandations adressées aux États s'agissant des entreprises dans le rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 (CM(2021)166-add2), *op. cit.*, §§192 et s.

<sup>338</sup>. Recommandation CM/Rec(2018)7 du Comité des Ministres, *op. cit.*, §71. Voir aussi, à propos de la responsabilité de l'industrie numérique de prendre des mesures pour veiller à ce que l'environnement numérique soit inclusif : LUNDY Laura, BYRNE Bronagh, TEMPLETON Michelle et LANSDOWN Gerison, *Deux clics en avant et un clic en arrière. Rapport sur les enfants en situation de handicap dans l'environnement numérique*, Conseil de l'Europe, octobre 2019, point 4.2, disponible sous <https://rm.coe.int/deux-clics-en-avant-et-un-clic-en-arriere-rapport-sur-les-enfants-en-s/168098bd10>.

<sup>339</sup>. LIVINGSTONE Sonia, LIEVENS Eva, CARR John, *Manuel pour les décideurs politiques sur les droits de l'enfant dans l'environnement numérique pour soutenir la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2018)7 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur les Lignes directrices relatives au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'enfant dans l'environnement numérique*, Conseil de l'Europe, décembre 2020, disponible sous <https://rm.coe.int/publication-it-handbook-for-policy-makers-on-the-rights-of-the-child-f/1680a0ae2c>.

<sup>340</sup>. Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant (2016 – 2021). Les droits fondamentaux de l'enfant, Conseil de l'Europe, mars 2016, disponible sous <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805a920c>.

<sup>341</sup>. Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant (2022 – 2027). « Les droits de l'enfant en action : poursuivre la mise en œuvre et innover ensemble », Conseil de l'Europe, mars 2022, disponible sous <https://rm.coe.int/strategie-du-conseil-de-l-europe-pour-les-droits-de-l-enfant-2022-2027/1680a60572>.



La **Commission pour l'égalité des genres** (GEC)<sup>342</sup> participe également à la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en incluant les acteurs privés dans ses travaux pour éliminer la discrimination fondée sur le genre et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple dans les médias<sup>343</sup>, en agissant pour la prévention et la lutte contre le sexisme<sup>344</sup> ou contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique<sup>345</sup>, en lien avec la Convention d'Istanbul<sup>346</sup>. Les entreprises jouant un rôle de premier plan dans la transformation numérique, la thématique Entreprises et droits de l'Homme fait aussi partie des travaux conduits par le **Comité directeur sur les**

---

<sup>342</sup>. Créée pour aider à assurer, sous l'autorité du Comité des Ministres, l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques du Conseil de l'Europe, la GEC soutient la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018 – 2023 du Conseil de l'Europe (voir les informations disponibles sous [www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-commission](http://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-commission)).

<sup>343</sup>. Voir [le rapport élaboré conjointement par la GEC et le Comité directeur sur les médias et la société de l'information \(CDMSI\) : Rapport des progrès sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec\(2013\)1 du Comité des Ministres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias. Données pour 2019, Conseil de l'Europe, juillet 2020](#), disponible sous <https://rm.coe.int/prems-064720-fra-2573-gender-equality-in-media-fr/16809f0343>.

<sup>344</sup>. Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme, adoptée le 27 mars 2019, disponible sous <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1f-sexisme/1680a217cb, qui mentionne également le sexisme sur le lieu de travail e dans les médias et encourage les entreprises à adopter et mettre en œuvre des codes de conduite ou lignes directrices sur le sexisme>.

<sup>345</sup>. Voir les conseils formulés par la GEC dans le document suivant : *Encourager la participation du secteur privé et des médias à la prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique : article 17 de la Convention d'Istanbul*, Conseil de l'Europe, janvier 2016, disponible sous [https://edoc.coe.int/fr/module/ec\\_addformat/download?cle=a6292668b36ef412fa3c4102d1311a62&k=34fc019ae7371f733e2b06952f3a50c3](https://edoc.coe.int/fr/module/ec_addformat/download?cle=a6292668b36ef412fa3c4102d1311a62&k=34fc019ae7371f733e2b06952f3a50c3).

<sup>346</sup>. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée à Istanbul le 11 mai 2011 (STCE n°210).



**médias et la société de l'information (CDMSI)** <sup>347</sup>, tels que ceux relatifs aux impacts des systèmes algorithmiques sur les droits de l'Homme <sup>348</sup> ou sur l'intelligence artificielle <sup>349</sup>.

Ces exemples illustrent que des recommandations ou déclarations adoptées par le Comité des Ministres sur des sujets plus spécifiques sont également pertinentes pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme, tels que sur les droits de l'enfant dans l'environnement numérique <sup>350</sup>, la liberté d'expression et Internet ou la confidentialité et la protection des données <sup>351</sup>. De même, dans une recommandation récente sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, le Comité des Ministres a recommandé aux États membres de « *faire en sorte que les entreprises et les organisations publiques agissent avec la diligence voulue, et recensent et affrontent les risques de traite des êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement et dans le cadre de la passation de marchés* » <sup>352</sup>. Le Comité des Ministres a aussi recommandé aux États membres, dans sa Recommandation CM/Rec(2022)20, d'encourager ou, le cas échéant, d'exiger des entreprises « *qu'elles agissent en conformité avec leurs responsabilités en matière de droits de l'homme liés à l'environnement, notamment en appliquant un assortiment judicieux de mesures – nationales et internationales, contraignantes et volontaires* » <sup>353</sup>. Outre les stratégies du Conseil de l'Europe pour les

---

<sup>347</sup>. Le CDMSI dirige, sous l'autorité du Comité des Ministres, les travaux du Conseil de l'Europe dans les domaines de la liberté d'expression, des médias de la gouvernance de l'internet et d'autres questions liées à la société de l'information et supervise les travaux sur la protection des données personnelles ([www.coe.int/fr/web/freedom-expression/cdmsi](http://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/cdmsi)).

<sup>348</sup>. Recommandation CM/Rec(2020)1 du Comité des Ministres aux États membres sur les impacts des systèmes algorithmiques sur les droits de l'Homme, adoptée le 8 avril 2020, disponible sous [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016809e1124](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809e1124), qui fait référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Voir aussi la Déclaration du Comité des Ministres sur les capacités de manipulation des processus algorithmiques, adoptée le 13 février 2019, disponible sous [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?ObjectId=090000168092dd4c](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168092dd4c); la Recommandation CM/Rec(2018)2 du Comité des Ministres aux États membres sur les rôles et les responsabilités des intermédiaires d'internet, adoptée le 7 mars 2018, disponible sous [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=0900001680790e37](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680790e37) ou l'étude du Conseil de l'Europe DGI(2017)12, *Algorithmes et droits de l'homme*, Conseil de l'Europe, mars 2018, disponible (en anglais) sous <https://rm.coe.int/algorithms-and-human-rights-en-rev/16807956b5>.

<sup>349</sup>. Étude du Conseil de l'Europe DGI(2019)5, *Responsabilité et intelligence artificielle*, Conseil de l'Europe, septembre 2019, disponible (en anglais) sous <https://rm.coe.int/responsability-and-ai-en/168097d9c5>.

<sup>350</sup>. Voir par exemple : *Lignes directrices relatives au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'enfant dans l'environnement numérique*, Recommandation CM/Rec(2018)7 du Comité des Ministres, septembre 2018, disponible sous <https://rm.coe.int/09000016808d881b>.

<sup>351</sup>. Voir les exemples cités sur la plateforme en ligne : [www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/normes-et-conseils#%2247020499%22:\[8\]](http://www.coe.int/fr/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/normes-et-conseils#%2247020499%22:[8]).

<sup>352</sup>. Recommandation CM/Rec(2022)21 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2022 lors de la 1444<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres, §1, disponible sous [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=0900001680a83df5](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a83df5).

<sup>353</sup>. Recommandation CM/Rec(2022)20 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et la protection de l'environnement, adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2022, lors de la 1444<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres, §6, disponible sous

droits de l'enfant et pour l'égalité entre les femmes et les hommes susmentionnées, le rôle et les responsabilités du secteur privé sont également abordés dans la stratégie du Conseil de l'Europe sur le handicap (2017 – 2023) <sup>354</sup>.

Les comités conventionnels du Conseil de l'Europe peuvent aussi participer à la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 et des Principes directeurs des Nations Unies. Tel est par exemple le cas du **groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (GRETA)** chargé de veiller à la mise en œuvre de la Convention dite de Varsovie <sup>355</sup>. Dans le cadre de ses travaux <sup>356</sup>, le GRETA rappelle régulièrement le rôle des entreprises pour la prévention et la lutte contre la traite et l'exploitation des êtres humains et fait référence à la Recommandation CM/Rec(2016)3 <sup>357</sup>. Dans son septième rapport général d'activités, dont une partie est consacrée à la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail, il rappelle que la Convention de Varsovie impose aux États parties d'adopter des mesures, notamment législatives, pour faire en sorte que les personnes morales puissent être tenues pour responsables des infractions établies en application de ladite Convention <sup>358</sup> et les exhorte à faire en sorte que leur responsabilité pénale soit effectivement engagée en pratique <sup>359</sup>. Renforcement du rôle des inspecteurs du travail, sensibilisation des victimes potentielles, réflexion sur l'accréditation des agences de recrutement et de travail temporaire, implication des syndicats sont d'autres types d'actions suivies par le GRETA lors de ses visites dans les pays. Les experts ont en outre porté leur attention sur la transparence et la diligence dans les chaînes d'approvisionnement et les processus de passation des marchés publics et

---

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=0900001680a83df2](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a83df2). Voir également le point H sur les entreprises commerciales de l'exposé des motifs du CDDH (CM(2022)141-add3final), qui recommande notamment aux États membres d'intégrer la dimension environnementale dans les plans d'action nationaux traitant des droits de l'Homme et des entreprises.

<sup>354</sup>. Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap 2017 – 2023, « Droits de l'homme : une réalité pour tous », mars 2017, disponible sous <https://rm.coe.int/16806fe7e7>. Celle-ci mentionne la Recommandation CM/Rec(2016)3 parmi les outils pertinents pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

<sup>355</sup>. Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains du 16 mai 2005 (STCE n°197), article 36.

<sup>356</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://www.coe.int/fr/web/anti-human-trafficking/greta>.

<sup>357</sup>. Le GRETA rappelle que la traite des êtres humains relève du cadre de référence de l'ONU « protéger, respecter et réparer » et « entraîne des obligations claires de diligence raisonnable pour les États et pour le secteur privé » et souligne ainsi l'importance de sensibiliser le secteur privé et de lui faire prendre conscience de son rôle dans la lutte contre ce phénomène (voir par exemple : GRETA, *8<sup>ème</sup> rapport général sur les activités du GRETA*, Conseil de l'Europe, 2018, §224, disponible sous <https://rm.coe.int/8e-rapport-general-sur-les-activites-du-greta-couvrant-la-periode-du-1/168094adf2>). Dans les informations transmises au CDDH, le GRETA indique systématiquement mentionner la Recommandation CM/Rec(2016)3 dans ses rapports d'évaluation par pays (Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 (CM(2021)166-add2), *op. cit.*, §202).

<sup>358</sup>. Voir, dans le même sens, l'obligation imposée aux États parties quant à la responsabilité des personnes morales pour les infractions établies conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels du 25 octobre 2007, dite Convention de Lanzarote (STCE n°201).

<sup>359</sup>. GRETA, *7<sup>ème</sup> rapport général sur les activités du GRETA*, Conseil de l'Europe, 2017, disponible sous <https://rm.coe.int/greta-2018-1-7gr-fr/16807b808a>. Dans les informations transmises au CDDH, le GRETA indique que seuls cinq des 25 pays évalués dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation ont signalé des cas où la responsabilité des entreprises a été invoquée dans des affaires de traite des êtres humains (Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 (CM(2021)166-add2), *op. cit.*, §202).

privés<sup>360</sup>. Le GRETA adresse des recommandations à l'ensemble des États parties pour renforcer la responsabilité sociale des entreprises et « *exiger des entreprises qu'elles fassent rapport publiquement des mesures prises pour prévenir la traite et le travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement* », afin de décourager la demande de services fournis par des personnes soumises à la traite sous toutes ses formes<sup>361</sup>. Dans son 11<sup>ème</sup> rapport général d'activités, le GRETA s'est intéressé à la traite des êtres humains en ligne ou facilitée par la technologie et a formulé des recommandations portant notamment sur la coopération avec les entreprises privées<sup>362</sup>.

Le **Comité consultatif de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (T-PD)** (dite Convention 108<sup>363</sup>, aujourd'hui Convention 108+<sup>364</sup>) joue également un rôle pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme s'agissant du droit à la vie privée et de la protection des données personnelles. Ce comité peut formuler des recommandations ou exprimer un avis pour faciliter ou améliorer l'application de la Convention, y compris de l'article 10 de la Convention 108+ qui prévoit plusieurs obligations que les États parties doivent imposer aux responsables du traitement des données à caractère personnel, voire les sous-traitants<sup>365</sup>.

---

<sup>360</sup>. Selon le GRETA, « *les autorités nationales devraient adopter une législation intégrant la prévention de la traite des êtres humains et de l'exploitation du travail dans les politiques de marchés publics et favorisant la transparence des chaînes d'approvisionnement afin de permettre l'examen des performances des entreprises en matière de prévention de la traite des êtres humains et de l'exploitation du travail* » (Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 (CM(2021)166-add2), *op. cit.*, §202).

<sup>361</sup>. GRETA, 9<sup>ème</sup> rapport général sur les activités du GRETA, Conseil de l'Europe, 2019, §125, disponible sous <https://rm.coe.int/9e-rapport-general-sur-les-activites-du-greta-couvrant-la-periode-du-1/16809e128a>.

<sup>362</sup>. GRETA, 11<sup>ème</sup> rapport général sur les activités du GRETA, Conseil de l'Europe, juillet 2022, disponible sous <https://rm.coe.int/11e-rapport-general-sur-les-activites-du-greta-fra/1680a73e6c>.

<sup>363</sup>. Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du 28 janvier 1981 (STE n°108).

<sup>364</sup>. La Convention 108 a été modernisée en 2018 par le Protocole d'amendement à la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (STCE n°223).

<sup>365</sup>. Les États parties doivent leur imposer de prendre toutes les mesures appropriées pour se conformer aux obligations de ladite Convention ; de procéder, préalablement au commencement de tout traitement, à l'examen de l'impact potentiel du traitement de données envisagé sur les droits et libertés fondamentales des personnes concernées, ainsi que concevoir le traitement des données « *de manière à prévenir ou à minimiser les risques d'atteintes à ces droits et libertés fondamentales* » ; et prendre des « *mesures techniques et*

### 1.2.1.2. Apports d'autres instruments et organes européens de protection des droits de l'Homme

Si aucune convention ou traité adopté au sein du Conseil de l'Europe ne porte à ce jour spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme, de nombreux instruments de protection des droits de l'Homme, et leur interprétation par la Cour européenne des droits de l'Homme et les organes de contrôle (non juridictionnels) du Conseil de l'Europe, contribuent à l'encadrement des activités des entreprises en matière de droits de "Homme et d'environnement"<sup>366</sup>. Le Conseil de l'Europe est à l'origine d'un ensemble d'obligations imposées aux États membres de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme, y compris par les entreprises sous leur juridiction, qui donnent corps aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les États parties à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après Convention européenne des droits de l'Homme) et ses protocoles<sup>367</sup>, à la Charte sociale européenne<sup>368</sup> ou à la Charte sociale européenne révisée<sup>369</sup> et à d'autres instruments européens de protection des droits de l'Homme<sup>370</sup> sont en effet tenus de reconnaître à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés énoncés dans ces instruments et de prévoir des recours effectifs devant une instance nationale contre les violations de ces droits et libertés, y compris par des entreprises. En particulier, l'obligation de l'État de protéger les droits de l'Homme contre les violations commises par des tiers, y compris des personnes ou entités privées, est bien ancrée dans la doctrine des obligations positives de la Cour européenne des droits de l'Homme (pilier 1)<sup>371</sup>. De plus, les interprétations par les organes de contrôle relatives aux activités des entreprises renseignent sur le contenu du pilier 2 des Principes directeurs, c'est-à-dire sur ce qui est attendu des entreprises en matière de respect des droits de l'Homme. En outre, ces organes peuvent constituer en eux-mêmes, des voies de recours (juridictionnelle et non juridictionnelles) au titre du pilier 3. Quelques exemples tirés de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) (1.2.1.2.1) et du Comité

---

*organisationnelles tenant compte des implications du droit à la protection des données à caractère personnel à tous les stades du traitement des données* » (article 10 de la Convention 108+).

<sup>366</sup>. Dans sa déclaration de 2014, le Comité des Ministres rappelle ainsi les normes et activités qui ont déjà mis en exergue la relation entre les droits de l'Homme et le rôle et la responsabilité des entreprises (Déclaration du Comité des Ministres du 16 avril 2014, *op. cit.*, §6).

<sup>367</sup>. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales du 4 novembre 1950, STE n°5.

<sup>368</sup>. Charte sociale européenne adoptée à Turin le 18 octobre 1961 (STE n°035).

<sup>369</sup>. Charte sociale européenne (révisée) adoptée à Strasbourg le 3 mai 1996 (STE n°163).

<sup>370</sup>. L'ensemble des traités du Conseil de l'Europe est disponible sous [www.coe.int/fr/web/conventions/full-list](http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list).

<sup>371</sup>. Pour un rappel de la distinction entre les obligations négatives, c'est-à-dire celles de s'abstenir d'interférer de manière injustifiée avec les droits de la Convention et les obligations positives, qui mettent à la charge des autorités de l'État l'obligation de prendre des mesures pour sauvegarder les droits de la Convention, voir : [www.coe.int/fr/web/echr-toolkit/definitions](http://www.coe.int/fr/web/echr-toolkit/definitions).

européen des droits sociaux (CEDS) (1.2.1.2.2) permettent d'illustrer leur contribution à la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

### **1.2.1.2.1. Cour européenne des droits de l'homme**

La Cour européenne des droits de l'Homme est en charge d'assurer le respect des engagements résultants de la Convention européenne des droits de l'homme et de ses protocoles par les États parties. Elle est compétente pour examiner, après épuisement des voies de recours internes, les requêtes interétatiques et les requêtes individuelles invoquant une violation des droits tirés de ces instruments. Elle peut ainsi être saisie « *par toute personne physique, toute organisation non gouvernementale ou tout groupe de particuliers qui se prétend victime d'une violation par l'une des Hautes Parties contractantes des droits reconnus dans la Convention ou ses protocoles* »<sup>372</sup>. Un particulier ne peut donc pas saisir la Cour européenne d'une requête contre une entreprise s'il estime que ses droits ont été violés par une entreprise privée. Cette violation de ses droits protégés par la Convention ou ses protocoles est toutefois susceptible de faire l'objet d'une requête contre un État au titre de ses obligations positives (pour ne pas avoir garanti au requérant le respect de ses droits). Les obligations positives renvoient aux obligations imposées aux États – la plupart déduites de l'interprétation des dispositions de la Convention et de ses protocoles par la Cour – d'adopter et de mettre en œuvre des mesures en vue de sauvegarder les droits tirés de ces instruments contre les violations éventuellement commises par des acteurs non étatiques, y compris des entreprises, et pas simplement l'État directement. L'absence de prévention par les États d'atteintes à ces droits par les entreprises est ainsi susceptible de faire l'objet d'une condamnation par la Cour.

Les arrêts de la Cour, s'ils n'ont qu'un caractère déclaratoire et ne peuvent ni annuler, ni modifier les décisions prises par les juridictions nationales, n'en ont pas moins force obligatoire pour l'État concerné. L'État condamné est tenu d'exécuter l'arrêt en réparant le préjudice subi par le requérant et, dans la mesure du possible, en effaçant les conséquences de la violation (mesures individuelles). L'État doit aussi prévenir les futures violations similaires, ce qui peut nécessiter un changement de législation ou de pratique (mesures générales). L'adoption de telles mesures d'exécution individuelles et/ou générales est surveillée par le Comité des Ministres, conformément à l'article 46 de la Convention européenne des droits de l'homme. Les États disposent toutefois d'une marge d'appréciation quant aux moyens à mettre en œuvre pour exécuter les arrêts de la Cour. C'est en principe l'État concerné lui-même qui identifie les mesures requises, sous la surveillance du Comité des Ministres. En cas de problèmes structurels majeurs, la Cour joue également un rôle dans l'identification de ces mesures par le biais de la procédure de l'arrêt pilote<sup>373</sup>. Les arrêts de la Cour ne

---

<sup>372</sup>. Article 34 de la Convention européenne des droits de l'homme.

<sup>373</sup>. La procédure de l'arrêt pilote, élaborée par la Cour pour la première fois en 2004, lui permet de rendre une décision sur plusieurs affaires similaires, concernant un même pays, soulevant la même question. Cette méthode lui permet d'identifier les problèmes structurels sous-jacents aux affaires répétitives. Dans ce cadre, la Cour non seulement se prononce sur la violation ou non de la Convention européenne des droits de l'homme, mais identifie aussi le problème systémique concerné et donne au gouvernement concerné des

sont contraignants que pour l'État concerné. Ils renseignent toutefois sur l'interprétation que la Cour donne des droits découlant de la Convention et de ses protocoles et peuvent ainsi conduire à des changements de réglementation ou de pratique dans d'autres États, d'autant que la Cour retient une interprétation évolutive des dispositions de ces instruments et a ainsi élargi les droits énoncés à des questions nouvelles, telles que les nouvelles technologies, la bioéthique ou l'environnement <sup>374</sup>.

Les fiches thématiques et les guides sur les dispositions de la Convention européenne publiés par la Cour européenne sur son site offrent une variété d'exemples jurisprudentiels pertinents pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme, telles que celles sur les droits en matière syndicale ; les droits relatifs au travail ; la surveillance au travail ; l'esclavage, la servitude et le travail forcé ; la traite des êtres humains ; l'accès à internet ; les discours de haine ; les nouvelles technologies ; l'environnement ; ou le changement climatique <sup>375</sup>. Les exemples suivants, loin d'être exhaustifs, ne visent qu'à donner un bref et sélectif aperçu des apports de la jurisprudence de la Cour en la matière.

Il résulte par exemple de la jurisprudence de la Cour que l'article 4 de la Convention européenne, qui interdit l'esclavage et le travail forcé, impose aux États parties d'adopter – et de mettre en œuvre – un cadre juridique et réglementaire pour prévenir ces situations, protéger les victimes, enquêter de manière effective et sanctionner les responsables. La réaction insuffisante des autorités à une situation constitutive de travail forcé et de traite des êtres humains résultant de l'exploitation, par un employeur privé, de la vulnérabilité d'ouvriers migrants sans permis constitue ainsi une violation des obligations positives au titre de l'article 4§2 de la Convention <sup>376</sup>.

---

indications claires sur les mesures de redressement qu'il doit prendre pour y remédier (CEDH, Fiche thématique – les arrêts pilotes, mars 2023, disponible sous [www.echr.coe.int/Documents/FS\\_Pilot\\_judgments\\_FRA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Pilot_judgments_FRA.pdf)). Pour la procédure de l'arrêt pilote, voir l'article 61 du Règlement de la Cour, 20 mars 2023, disponible sous [https://www.echr.coe.int/documents/rules\\_court\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/rules_court_fra.pdf)).

<sup>374</sup>. CEDH, « La Convention européenne des droits de l'homme. Un instrument vivant », septembre 2022, disponible sous [https://echr.coe.int/Documents/Convention\\_Instrument\\_FRA.pdf](https://echr.coe.int/Documents/Convention_Instrument_FRA.pdf).

<sup>375</sup>. Les fiches thématiques sont disponibles sous

[www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=fr](http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=fr). Voir aussi la plateforme HUDOC (<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22documentcollectionid%22%3A%5B%22GRANDCHAMBER%22%22%22%22CHAMBER%22%22%7D>) ainsi que la nouvelle plateforme de partage des connaissances de la CEDH (CEDH-KS) :

<https://ks.echr.coe.int/fr/web/echr-ks/>. Voir également: METHVEN O'BRIEN Claire, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, novembre 2018, *op. cit.*

<sup>376</sup>. CEDH, 1<sup>ère</sup> section, arrêt du 30 mars 2017, *Chowdury et autres c. Grèce*, requête n°21884/15.



Dans sa jurisprudence, la Cour donne également des indications sur le droit de grève, protégé au titre de l'article 11 relatif à la liberté de réunion et d'association<sup>377</sup> ou sur les discriminations dans le monde du travail. Le licenciement d'un employé séropositif en raison des pressions exercées par ses collègues peut par exemple être sanctionné au titre de l'article 14 (interdiction des discriminations), combiné à l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale), pour manquement de la part des autorités à protéger sa sphère privée contre l'ingérence de son employeur<sup>378</sup>. La Cour a également donné des précisions sur les facteurs que les juridictions nationales devraient prendre en compte au titre des obligations positives découlant du droit au respect de la vie privée (article 8) lorsqu'elles procèdent à la mise en balance des différents intérêts en jeu s'agissant des mesures de vidéosurveillance qu'un employeur privé met en place sur le lieu de travail<sup>379</sup>.

Un État peut aussi être condamné pour ne pas avoir adopté ou mis en œuvre des réglementations pour encadrer ou interdire des activités notamment industrielles ou commerciales (pollution, nuisances olfactives ou sonores...) qui pourraient porter atteinte au droit à la vie (article 2)<sup>380</sup> ou au droit au respect de la vie privée et familiale et du domicile (article 8)<sup>381</sup>. À propos de nuisances sonores résultant de l'activité de compagnies aériennes privées, la Cour a par exemple rappelé qu'en matière d'environnement « *la responsabilité de l'État peut également découler du fait qu'il n'a pas réglementé l'activité de l'industrie privée d'une manière propre à assurer le respect des droits consacrés par l'article*

---

<sup>377</sup>. Voir par exemple : CEDH, 4<sup>ème</sup> section, arrêt du 8 avril 2014, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Royaume-Uni*, requête n°31045/10 (à propos de l'interdiction de mener une action collective secondaire contre un employeur non impliqué dans un conflit du travail ; non violation).

<sup>378</sup>. CEDH, 1<sup>ère</sup> section, arrêt du 3 octobre 2013, *I.B. c. Grèce*, requête n°552/10 (la Cour considère que la Cour de cassation grecque n'a pas suffisamment montré en quoi les intérêts de l'employeur l'emportaient sur ceux du requérant et n'a pas mis en balance les droits des deux parties d'une manière conforme à la Convention).

<sup>379</sup>. CEDH, Grande chambre, arrêt du 17 octobre 2019, *López Ribalda et autres c. Espagne*, requêtes n°1874/13 et 8567/13, §116. L'affaire portait sur la vidéosurveillance secrète de caissières et vendeuses d'un supermarché par leur employeur ayant conduit à leur licenciement. La Cour procède à l'évaluation de la mise en balance des juridictions nationales du travail entre, d'une part, le droit au respect de la vie privée des salariés et, d'autre part, l'intérêt pour l'employeur d'assurer la protection de ses biens et le bon fonctionnement de l'entreprise. Elle juge que dans les circonstances particulières de l'espèce, elles ont pu, sans dépasser la marge d'appréciation dont elles disposent, considérer que l'atteinte à la vie privée des requérantes était proportionnée et conclut à la non violation de l'article 8§1 (la Cour conclut également à la non violation de l'article 6§1 (droit à un recours effectif)).

<sup>380</sup>. Voir par exemple, sur les obligations positives relatives au droit à la vie du fait d'activités dangereuses, à propos d'un ensemble d'habitations de fortune construites de manière sauvage sur un terrain entourant un dépôt d'ordures servant de décharge commune à plusieurs mairies : CEDH, Grande chambre, arrêt du 30 novembre 2004, *Öneriyildiz c. Turquie*, requête n°48939/99. Voir aussi, à propos des catastrophes naturelles et de l'obligation de prévention des États face au séisme (découlant du volet matériel de l'article 2) et de celle d'établir les responsabilités pour le décès des victimes d'un tel séisme (volet procédural de l'article 2, concernant les poursuites pénales contre les promoteurs immobiliers des immeubles qui se sont effondrés lors d'un tremblement de terre en 1999 dans la ville de Çınarcık et des personnes privées directement impliquées dans leur édification) : CEDH, 2<sup>ème</sup> section, arrêt du 17 novembre 2015, *M. Özel et autres c. Turquie*, requêtes n°14350/05, 15245/05 et 16051/05.

<sup>381</sup>. CEDH, 3<sup>ème</sup> section, arrêt du 7 avril 2009, *Arrêt Brândușe c. Roumanie*, requête n°6586/03 (violation de l'article 8 en raison de nuisances olfactives dues à la présence d'une ancienne décharge d'ordures ménagères administrée par une société, contrôlée par la mairie d'Arad, à proximité de la cellule d'un détenu et affectant sa qualité de vie et son bien-être) ; CEDH, 2<sup>ème</sup> section, arrêt du 10 janvier 2012, *Di Sarno et autres c. Italie*, requête n°30765/08 (violation de l'article 8 pour manquement des autorités publiques à prendre des mesures adéquates pour assurer le fonctionnement régulier du service de collecte, de traitement et d'élimination des déchets dans la commune).



8 de la Convention »<sup>382</sup>. Dans l'affaire *Jugheli et autres c. Géorgie*, le défaut de cadre légal régissant les activités d'une centrale thermique très proche d'appartements résidentiels a été considéré par la Cour comme constituant une violation de l'article 8, l'État n'ayant pas ménagé un juste équilibre entre l'intérêt général que présente l'exploitation d'une centrale thermique et la jouissance effective par les requérants de leur droit au respect de leur domicile et de leur vie privée<sup>383</sup>. Le plus souvent, c'est toutefois la mise en œuvre du cadre légal existant qui fait défaut. Tel était par exemple le cas dans l'affaire *Tătar contre Roumanie* à propos de l'utilisation par une société d'une technologie d'extraction d'or et d'argent impliquant le lessivage au cyanure de sodium, qui s'est déversé dans différentes rivières. Dans cette affaire, la Cour a conclu à la violation de l'article 8 en raison du manquement de l'État aux obligations d'information du public et d'évaluation des risques et de leurs conséquences en cas d'utilisation d'un procédé industriel dangereux<sup>384</sup>. Ce faisant, elle a rappelé l'obligation de l'État d'assurer la protection effective des citoyens en règlementant l'autorisation, le fonctionnement, l'exploitation, la sécurité et le contrôle des activités industrielles, de surcroît lorsqu'il s'agit d'activités dangereuses pour l'environnement et la santé humaine<sup>385</sup>. S'il s'agissait dans cette affaire de mettre en œuvre le cadre juridique existant, le processus d'exécution a révélé qu'une amélioration de la législation nationale était nécessaire s'agissant des études d'impact environnementales, illustrant ainsi que le processus d'exécution des arrêts de la Cour peut être une opportunité pour un État partie « *de placer la barre plus haut en adoptant des mesures jugées plus effectives pour lutter contre les violations des droits de l'Homme dans ce domaine* »<sup>386</sup>.

---

<sup>382</sup>. CEDH, Grande chambre, arrêt du 8 juillet 2003, *Hatton et autres c. Royaume-Uni*, requête n°36022/97, §119. La Cour précise que « *l'on aborde l'affaire sous l'angle d'une obligation positive à la charge de l'État, ou sous celui d'une ingérence d'une autorité publique dans l'exercice des droits protégés par l'article 8 (...), les principes applicables sont assez voisins* ». En l'espèce, la Cour a conclu à la non violation de l'article 8 (car les autorités n'ont pas dépassé leur marge d'appréciation dans la recherche d'un juste équilibre entre, d'une part, le droit des personnes touchées par la réglementation litigieuse à voir respecter leur vie privée et leur domicile, et, d'autre part, les intérêts concurrents d'autrui et de la société dans son ensemble), mais à la violation de l'article 13 (droit à un recours effectif), car l'étendue du contrôle juridictionnel exercé par les tribunaux internes britanniques ne permettait pas d'examiner, à l'époque (avant l'entrée en vigueur de la loi de 1998 sur les droits de l'Homme, *Human Rights Act*), si l'augmentation des vols de nuits constituait une atteinte justifiable au droit des riverains de l'aéroport de Heathrow au respect de leur vie privée et familiale ou de leur domicile.

<sup>383</sup>. CEDH, 5<sup>ème</sup> section, arrêt du 13 juillet 2017, *Jugheli et autres c. Géorgie*, requête n°38342/05.

<sup>384</sup>. CEDH, 3<sup>ème</sup> section, arrêt du 27 janvier 2009, *Tătar c. Roumanie*, requête n°67021/01. Les autorités roumaines n'ayant pas débattu des risques que l'activité industrielle en cause représentait pour l'environnement et pour la santé de la population, alors que le droit national consacrait, en sus des normes internationales, le droit à un environnement sain.

<sup>385</sup>. CEDH, arrêt du 27 janvier 2009, *Tătar c. Roumanie*, *op. cit.*, §88.

<sup>386</sup>. Intervention de Matteo FIORI, juriste au département de l'exécution des jugements, lors de l'atelier organisé le 6 décembre 2022 par le Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et d'environnement (traduction libre) (voir la

Dans un autre arrêt, *Cordella et autres c. Italie* du 24 janvier 2019, la Cour a conclu à la violation de l'article 8§1 de la Convention pour manquement des autorités nationales à leur obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des requérants, résidents locaux, contre la pollution environnementale (pollution de l'air) émise par une aciérie, exploitée par une entreprise publique ayant été privatisée, au détriment de la santé de la population voisine <sup>387</sup>. La Cour, tout en rappelant qu'il appartient au premier chef à l'État en cause de choisir, sous le contrôle du Comité des Ministres, les moyens à utiliser dans son ordre juridique interne pour s'acquitter de son obligation d'exécuter l'arrêt, a précisé que les autorités nationales devraient mettre en œuvre dans les plus brefs délais le plan environnemental adopté par le ministère de l'Environnement en 2014, qui définit les mesures nécessaires pour assurer la protection de l'environnement et sanitaire de la population <sup>388</sup>.

La Convention européenne des droits de l'homme et ses protocoles protègent également les droits des entreprises, par exemple le droit de propriété prévu à l'article 1 du Protocole n°1 <sup>389</sup>. La Cour juge aussi que la protection d'une entreprise, dans l'intérêt des actionnaires, des salariés et de l'économie, est digne de protection au titre de l'article 8 de la Convention européenne (droit au respect de la vie privée et familiale). Ainsi, dans l'affaire *Steel et Morris contre Royaume Uni* de 2005, la Cour considère que le fait qu'un plaignant soit « *une grande société multinationale ne devrait pas en principe la priver du droit de se défendre contre des allégations diffamatoires ni relever les requérants de l'obligation de prouver la véracité des déclarations formulées* » <sup>390</sup>. Si « *les grandes entreprises s'exposent inévitablement et sciemment à un examen attentif de leurs actes* » et que « *les limites de la critique admissible sont plus larges en ce qui les concerne* », la Cour estime qu'« *en plus de l'intérêt général que revêt un débat libre sur les pratiques commerciales, il existe un intérêt concurrent à protéger le succès commercial et la viabilité des entreprises pour le bénéfice des actionnaires et des employés mais aussi pour le bien économique au sens large* » <sup>391</sup>. Elle en déduit que l'État jouit d'une marge d'appréciation quant aux recours dont une entreprise doit bénéficier en droit interne pour contester la véracité d'allégations susceptibles de nuire à sa réputation et pour en limiter les effets. Dans ce cas, il est toutefois essentiel « *pour protéger les intérêts concurrents que représentent la liberté d'expression et la liberté des débats, qu'une procédure équitable et l'égalité des armes soient dans une certaine mesure assurées* » <sup>392</sup>. De plus, « *[l]'intérêt plus général que représente la libre circulation*

---

vidéo disponible sous [www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1](http://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1)).

<sup>387</sup>. CEDH, 1<sup>ère</sup> section, arrêt du 24 janvier 2019, *Cordella et autres c. Italie*, requêtes n°54414/13 et 54264/15. La Cour a aussi conclu à la violation de l'article 13 en raison de l'impossibilité d'obtenir des mesures garantissant la dépollution des zones concernées par les émissions nocives de l'usine.

<sup>388</sup>. *Ibid.*, §§177 – 182.

<sup>389</sup>. Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 20 mars 1952 (STE n°009).

<sup>390</sup>. CEDH, 4<sup>ème</sup> section, arrêt du 15 février 2005, *Steel et Morris c. Royaume Uni*, requête n°68416/01, §94.

<sup>391</sup>. *Ibid.*

<sup>392</sup>. *Ibid.*, §95.

*d'informations et d'idées sur les activités de puissantes sociétés commerciales, et l'effet inhibiteur potentiel sur autrui sont également d'importants facteurs à prendre en compte (...), les groupes militants pouvant légitimement et fortement contribuer au débat public »*<sup>393</sup>. En l'espèce, la Cour a considéré qu'un juste équilibre n'avait pas été ménagé entre la nécessité de protéger le droit des requérants à la liberté d'expression et celle de protéger les droits et la réputation de McDonald's et a conclu à la violation de l'article 10 de la Convention. Elle a également conclu à la violation de l'article 6§1 (droit à un procès équitable) dans la mesure où les requérants n'avaient pas bénéficié d'une aide judiciaire, ce qui les a privés de la possibilité de défendre leur cause de manière effective devant la justice et « *a entraîné une inégalité des armes inacceptable avec McDonald's* ». Cet exemple illustre l'utilité de la jurisprudence de la Cour au regard du pilier 3 des Principes directeurs des Nations Unies relatif à l'accès à des voies de recours et à la réparation<sup>394</sup>. La jurisprudence de la Cour relative aux articles 6 et 13 de la Convention européenne et à l'obligation pour les États membres d'octroyer à toute personne un accès à un tribunal ainsi qu'un recours effectif dans une instance nationale, y compris lorsque cette violation découle d'une activité commerciale, est cruciale à cet égard<sup>395</sup>.

Récemment, la Cour a précisé que si toute société privée ou publique peut engager une action en diffamation devant les juridictions civiles pour protéger sa réputation<sup>396</sup> sur le marché, ceci n'est pas le cas pour un organe investi de pouvoirs exécutifs et qui n'exerce pas, en tant que tel, d'activités économiques directes<sup>397</sup>. Autoriser des organes exécutifs de l'État à intenter des actions en diffamation contre les médias pourrait sérieusement entraver leur liberté. L'action en diffamation dirigée contre un média pour protéger la réputation d'une autorité publique sans lien avec une quelconque activité économique ne saurait, en règle générale, être considérée comme poursuivant le but légitime de la protection de la réputation d'autrui au sens de l'article 10§2 de la Convention<sup>398</sup>.

Les exemples sont nombreux de la contribution de la jurisprudence de la Cour pour déterminer les obligations des États membres, et indirectement les responsabilités des entreprises, en matière de droits de l'Homme et d'environnement au titre de la Convention européenne et de ses protocoles, faisant écho aux trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et droits de l'homme<sup>399</sup>. En outre, la Cour sera probablement saisie, dans le futur, de contentieux liés aux

---

<sup>393</sup>. *Ibid.*

<sup>394</sup>. Pour des exemples sur ce point, voir : METHVEN O'BRIEN Claire, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Conseil de l'Europe, novembre 2018, *op. cit.*

<sup>395</sup>. Voir les guides sur les articles 6 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme disponibles sur la plateforme de partage des connaissances de la CEDH (CEDH-KS) : <https://ks.echr.coe.int/fr/web/echr-ks/>.

<sup>396</sup>. S'agissant de la protection de la réputation, la Cour a noté par ailleurs, dans une autre affaire, qu'il existe « *une différence entre les intérêts de réputation commerciale d'une entreprise et la réputation d'un individu concernant son statut social* », cette dernière pouvant avoir des répercussions sur la dignité d'une personne alors que, pour la Cour, « *les intérêts de réputation commerciale sont dépourvus de cette dimension morale* » (CEDH, 2<sup>ème</sup> section, arrêt du 19 juillet 2011, *UJ c. Hongrie*, requête n°23954/10, §22 (traduction libre)).

<sup>397</sup>. CEDH, 3<sup>ème</sup> section, arrêt du 15 mars 2022, *OOO Memo c. Russie*, requête n°2840/10.

<sup>398</sup>. *Ibid.* En l'espèce, la Cour a conclu à la violation de l'article 10 de la Convention.

<sup>399</sup>. Ces derniers ne peuvent être invoqués par les requérants à l'appui d'une saisine de la Cour européenne, compétente uniquement pour se prononcer au regard de la Convention européenne et de ses protocoles additionnels, mais peuvent venir en soutien d'autres arguments (voir en ce sens l'intervention d'Inna

mécanismes de responsabilité civile et/ou pénale prévus par les législations nationales relatives au devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement, y compris de transposition de la future directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité <sup>400</sup>. L'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'homme, qui soumettrait les actes de l'Union au contrôle externe de la CEDH, contribuerait par ailleurs à la création d'un « espace juridique européen commun » et au renforcement de la cohérence de la protection des droits de l'Homme en Europe <sup>401</sup>, y compris s'agissant de la thématique Entreprises et droits de l'Homme <sup>402</sup>.

### 1.2.1.2.2. Comité européen des droits sociaux

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) <sup>403</sup> est l'organe institué pour examiner le respect, par les États parties, de la Charte sociale européenne de 1961 <sup>404</sup>, révisée en 1996 <sup>405</sup> et de ses protocoles <sup>406</sup>. Pendant de la Convention européenne des droits de l'homme qui porte sur les droits civils et politiques, la Charte sociale européenne et la Charte sociale européenne révisée <sup>407</sup> visent à la

---

SMIRNOVA lors de l'atelier organisé le 6 décembre 2022 par le Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et d'environnement (la vidéo de l'atelier est disponible sous [www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1](http://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1))).

<sup>400</sup>. *Ibid.*

<sup>401</sup>. MERLOZ Florence, « Un pas en avant vers l'adhésion de l'Union européenne à la CEDH », *Dalloz actualité*, 12 avril 2023. Voir le rapport intérimaire du CDDH au Comité des Ministres, pour information, relatif aux négociations sur l'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'homme, 4 avril 2023, CDDH(2023)05REV, disponible sous <https://rm.coe.int/steering-committee-for-human-rights-comite-directeur-pour-les-droits-d/1680aab8e4>.

<sup>402</sup>. Voir les développements *infra* sur l'Union européenne et la thématique Entreprises et droits de l'Homme.

<sup>403</sup>. Il est composé de quinze membres indépendants et impartiaux nommés par le Comité des Ministres pour une période de six ans.

<sup>404</sup>. Charte sociale européenne adoptée à Turin le 18 octobre 1961 (STE n°035).

<sup>405</sup>. Charte sociale européenne (révisée) adoptée à Strasbourg le 3 mai 1996 (STE n°163).

<sup>406</sup>. Il s'agit du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne complétant les droits sociaux et économiques de la Charte de 1961 du 5 mai 1988 (STE n°128), du Protocole d'amendement réformant le mécanisme de contrôle du 21 octobre 1991 (STE n°142) et du Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives du 9 novembre 1995 (STE n°158).

<sup>407</sup>. La Charte sociale européenne révisée réunit en un instrument les droits garantis par la Charte de 1961 et son Protocole additionnel de 1988, ainsi que des nouveaux droits et amendements adoptés par les Parties (parmi les nouveaux droits figurent le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale ; le droit au logement ; le droit à la protection en cas de licenciement ; contre le harcèlement sexuel et moral ; les droits des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement et les droits des représentants des travailleurs.

compléter<sup>408</sup>, en garantissant des droits sociaux et économiques fondamentaux, afin d'améliorer le niveau de vie et promouvoir le bien-être des populations des États parties<sup>409</sup>. Considérée comme la « Constitution sociale de l'Europe »<sup>410</sup>, la Charte sociale européenne impose notamment de garantir le droit au travail ; le droit à une rémunération équitable ; le droit de négociation collective ; le droit à la sécurité sociale ; le droit à l'assistance sociale et médicale ; le droit au bénéfice des services sociaux ; le droit au logement, etc. Elle met l'accent sur la protection des personnes handicapées, des enfants et adolescents, des travailleurs migrants et des personnes âgées. Elle repose sur un système de ratification permettant aux États, sous certaines conditions, de choisir les dispositions qu'ils souhaitent accepter ou non en tant qu'obligations internationales juridiquement contraignantes<sup>411</sup>.

Le CEDS examine le respect de la Charte selon deux procédures. D'une part, les États parties soumettent régulièrement un rapport relatif à l'application de la Charte en droit et en fait ; rapport qui est examiné par le CEDS qui adopte dans ce cadre des « conclusions » se prononçant sur la conformité ou non à la Charte. D'autre part, le CEDS adopte des « décisions » rendues dans le cadre d'un système de réclamations collectives créé par le Protocole additionnel de 1995. Le Comité européen des droits sociaux examine la recevabilité puis, le cas échéant, le bien-fondé de la réclamation collective<sup>412</sup>. Ce système est complémentaire de la possibilité d'introduire des requêtes devant la Cour européenne des droits de l'homme. Le Comité européen des droits sociaux n'examine toutefois pas de requêtes individuelles fondées sur la Convention européenne des droits de l'homme, mais des réclamations collectives portant sur la Charte sociale européenne, qui ne peuvent être introduites que par les organisations nationales et internationales<sup>413</sup> représentatives d'employeurs et de travailleurs et des organisations non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe<sup>414</sup>. Ces réclamations, collectives, ne portent pas sur des situations individuelles, mais soulèvent des questions touchant à la non-conformité du droit ou de la pratique d'un État partie au regard des dispositions de la Charte. Elles peuvent être introduites sans que les voies de recours internes ne soient

---

<sup>408</sup>. Voir le portail du Conseil de l'Europe : « La Charte sociale européenne et la Convention européenne des droits de l'Homme » : [www.coe.int/fr/web/european-social-charter/-european-social-charter-and-european-convention-on-human-rights](http://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/-european-social-charter-and-european-convention-on-human-rights).

<sup>409</sup>. Charte sociale européenne (révisée) de 1996, préambule al. 4.

<sup>410</sup>. Voir la présentation de la Charte sociale européenne sur le site du Conseil de l'Europe : [www.coe.int/fr/web/european-social-charter](http://www.coe.int/fr/web/european-social-charter).

<sup>411</sup>. Voir les statistiques disponibles sous <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/stats-acceptation>.

<sup>412</sup>. Depuis 2011, le CEDS peut aussi adopter, à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, des « mesures immédiates », afin d'éviter que les personnes concernées ne subissent « *des dommages ou préjudices irréparables* » (article 36 du Règlement du Comité européen des droits sociaux).

un risque de dommage grave et irréparable et s'assurer du respect effectif des droits reconnus dans la Charte

<sup>413</sup>. Il s'agit, pour les travailleurs, de la Confédération européenne des syndicats (CES) et, pour les employeurs, de *Business Europe* et de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE).

<sup>414</sup>. Il s'agit des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs visées à l'article 27 §2 de la Charte, des autres organisations internationales non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur une liste établie à cet effet par le Comité gouvernemental et des organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de l'État partie mise en cause par la réclamation (article 1<sup>er</sup> du Protocole additionnel de 1995).

épuisées et sans que l'organisation ne soit nécessairement victime de la violation alléguée <sup>415</sup>. Dépourvues de force exécutoire, les conclusions et décisions du CEDS – déclaratoires – n'en sont pas moins obligatoires pour les États concernés, qui sont tenus de prendre les mesures pour leur donner effet dans le droit interne. Le suivi de ses conclusions et décisions est assuré par le Comité des Ministres, qui adopte des résolutions et recommandations <sup>416</sup>.

La « jurisprudence » du Comité européen des droits sociaux, issue de ses conclusions dans le cadre du système de rapports, des décisions sur les réclamations collectives et des déclarations qu'il adopte pour clarifier son interprétation d'une disposition de la Charte (généralement publiées dans l'introduction générale de ses conclusions annuelles) <sup>417</sup> renseigne sur l'étendue des obligations à la charge des États parties à la Charte sociale européenne (révisée) et est utile également pour connaître des obligations et responsabilités au titre des trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans le contexte spécifique du Conseil de l'Europe. Rappelons toutefois que la Charte sociale européenne révisée et son protocole additionnel de 1995 sur les réclamations collectives ne prévoient pas de droit de recours pour les individus en cas de non-respect par un État de leurs dispositions, ceux-ci ne pouvant pas introduire de requête individuelle alléguant une violation de la Charte sociale européenne dans une situation particulière, seule une procédure de réclamation collective, portant sur une situation générale, ayant été mise en place. En outre, la Charte sociale européenne (révisée) a pour l'instant un intérêt limité s'agissant des violations des droits de l'Homme commises par des entreprises domiciliées en Europe en dehors de la juridiction

---

<sup>415</sup>. Pour plus de détails, voir les informations disponibles sous [www.coe.int/fr/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1](http://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1).

<sup>416</sup>. S'agissant des conclusions adoptées dans le système de rapport, le Comité des Ministres adopte une résolution qui clôture chaque cycle de contrôle, dans lequel il peut recommander à l'État concerné d'adopter des mesures spécifiques pour rendre la situation conforme à la Charte. Si l'État n'y donne pas suite, le Comité des Ministres peut adopter une recommandation lui demandant de modifier en conséquence son droit ou ses pratiques (voir les informations disponibles sous <https://coe.int/fr/web/european-social-charter/national-reports>). S'agissant des décisions (procédure de réclamations collectives), lorsque le CEDS constate une violation, l'État est invité à communiquer au Comité des Ministres les mesures adoptées ou envisagées pour mettre la situation en conformité. Ce dernier peut adopter une résolution prenant en compte cette intention affichée par l'État défendeur ou, si l'État n'affiche pas une telle intention, adopter une recommandation à son encontre. La décision du CEDS sur le bien-fondé de la réclamation est rendue publique au plus tard quatre mois après la transmission du rapport au Comité des Ministres ((voir les informations disponibles sous [www.coe.int/fr/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1](http://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1)). C'est à lui qu'il revient, *in fine*, de constater (ou non) la mise en conformité de la situation avec la Charte (dans le cadre du système de rapports ou de la procédure de réclamations collectives).

<sup>417</sup>. Voir le recueil de la jurisprudence du CEDS : *Digest of the case law of the European Committee of social rights*, Conseil de l'Europe, juin 2022, disponible (en anglais) sous <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd>. Voir également la base de données Hudoc sur la Charte sociale européenne : <https://hudoc.esc.coe.int/fre>.

territoriale des États parties <sup>418</sup>. La plupart des droits de la Charte ne s'appliquent en effet aux étrangers « *que dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée* » <sup>419</sup>.

De nombreuses affaires du Comité européen des droits sociaux portent sur l'entreprise en tant qu'employeur, de par la nature des dispositions de la Charte sociale, le rôle des entreprises étant déterminant pour la réalisation des droits sociaux et économiques et un environnement de travail équitable. D'autres affaires soulèvent la question d'implication d'entreprises dans des problèmes liés aux droits de l'Homme (en dehors des relations de travail) et d'environnement <sup>420</sup>. Tel est par exemple le cas de l'affaire *Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) contre Grèce* de 2005 qui porte sur le contrôle des émissions industrielles des entreprises privées et le lien entre la protection de la santé et le droit à un environnement sain <sup>421</sup>. Rappelant que l'État grec est, en tant que signataire de la Charte, « *tenu de veiller au respect des engagements qu'elle comporte indépendamment du statut des opérateurs économiques dont le comportement gouverne cet enjeu* » <sup>422</sup>, le Comité constate en particulier une violation du droit à la protection de la santé (article 11) en raison de l'insuffisance des mesures prises par les autorités grecques pour protéger les populations vivant dans les régions d'exploitation du lignite <sup>423</sup>. Le Comité a également conclu, en

---

<sup>418</sup>. METHVEN O'BRIEN Claire, *Business and Human Rights. A handbook for legal practitioners*, Conseil de l'Europe, novembre 2018, *op. cit.*, p. 111.

<sup>419</sup>. Annexe à la Charte sociale européenne (révisée), disponible sous <https://rm.coe.int/la-charte-sociale-europeenne-texte-du-traite/1680799c4c>.

<sup>420</sup>. La distinction entre ces deux aspects a été soulevée par la Présidente du Comité européen des droits sociaux, Mme Karin LUKAS, lors de l'atelier organisé le 6 décembre 2022 par le Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et d'environnement (traduction libre) (voir la vidéo disponible sous [www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1](http://www.coe.int/en/web/human-rights-intergovernmental-cooperation/-/register-to-the-worksho-1)).

<sup>421</sup>. CEDS, Décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, *Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce, réclamation n°30/2005*.

<sup>422</sup>. CEDS, Décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, *Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce, réclamation n°30/2005, §192*.

<sup>423</sup>. Le Comité conclut également à la violation de l'article 3§2 (mesures de contrôle de l'application des règlements de sécurité et d'hygiène dans le travail) et de l'article 2§4 (jours fériés payés) de la Charte et, en



2011, à la violation de cette disposition en raison de l'absence de mesures suffisantes prises par l'État grec pour supprimer ou atténuer les effets de la pollution massive de l'environnement sur la santé des personnes vivant le long de la rivière Asopos et à proximité de la zone industrielle d'Oinofyta, située à 50 km d'Athènes <sup>424</sup>.

Une réclamation collective a également été portée devant le Comité européen des droits sociaux pour contester la façon dont la Finlande a négocié un accord de commerce (l'Accord économique commercial global, AECG), alléguant que l'Accord a mis en péril le respect des droits garantis par la Charte sociale européenne et la capacité de l'État finlandais à remplir ses obligations à ce titre. Cette réclamation a toutefois été considérée irrecevable par le Comité, ce dernier estimant qu'il ne lui appartient pas de « *spéculer sur la conformité du droit et de la pratique « prévisibles » ou « que l'on peut attendre » au regard d'un accord non encore entré en vigueur* » ; tout en concédant « *qu'un accord de commerce international comme l'AECG peut, à l'évidence, avoir des conséquences considérables sur la mise en œuvre des droits sociaux garantis par la Charte* » <sup>425</sup>.

---

revanche, à l'absence de violation de l'article 3§1 (obligation d'édicter des règlements de sécurité et d'hygiène).

<sup>424</sup>. CEDS, Décision sur le bien-fondé, 23 janvier 2013, *FIDH c. Grèce*, réclamation n°72/2011.

<sup>425</sup>. CEDS, Décision sur la recevabilité et sur des mesures immédiates, 22 janvier 2019, *ATTAC ry, Globaali sosiaalityö ry et Maan ystävät ry c. Finlande*, réclamation n°163/2018, §16.

## 1.2.2. Union Européenne et thématique Entreprises et droits de l'Homme

### Les institutions de l'Union européenne <sup>426</sup>

#### *Organes politiques*

##### **Commission européenne**

La Commission européenne, composée d'un collège de 27 commissaires (un par État membre) et dirigé par un président, nommés pour un mandat de cinq ans, a pour fonction principale de proposer et de mettre en œuvre les politiques adoptées par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne (UE) (article 17 TUE). Gardienne des traités, elle est amenée à jouer un rôle important et croissant dans le domaine de la protection des droits de l'Homme au sein de l'UE. À l'exception de la politique étrangère et de sécurité commune et d'autres cas prévus par les traités, la Commission assure également la représentation extérieure de l'Union.

##### **Conseil de l'Union européenne**

Le Conseil de l'UE est composé d'un représentant de chaque État membre au niveau ministériel, habilité à engager le Gouvernement de l'État qu'il représente et à exercer son droit de vote. Il joue un rôle de définition des politiques et de coordination et exerce, conjointement avec le Parlement européen, les fonctions législative et budgétaire (article 16 TUE).

##### **Conseil européen**

Composé des chefs d'État ou de gouvernement des 27 États membres de l'UE, du président du Conseil européen et du président de la Commission européenne, le Conseil européen n'exerce pas de fonction législative, mais définit les orientations et les priorités politiques générales de l'UE (article 15 TUE). Le Haut représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité participe à ses travaux.

##### **Parlement européen**

Le Parlement européen, composé de représentants de citoyens de l'UE élus au suffrage universel direct pour un mandat de 5 ans, exerce, conjointement avec le Conseil, les fonctions législative et budgétaire et exerce des fonctions de contrôle politique et consultatives (article 14 TUE). Il contribue ainsi à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques de l'Union européenne notamment dans le domaine des droits de l'Homme.

##### **Haut représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité**

Nommé par le Conseil européen, avec l'accord du Président de la Commission, le Haut représentant conduit la politique étrangère et de sécurité commune de l'Union. Depuis le Traité de Lisbonne, il fait

---

<sup>426</sup>. Cette présentation des institutions de l'Union européenne est sélective. Ne sont par exemple pas mentionnées ici la Banque centrale européenne (articles 282 à 284 TFUE) ou la Cour des comptes (articles 285 à 287 TFUE).

partie des vice-présidents de la Commission européenne et veille à la cohérence de l'action extérieure de l'Union (article 18 TUE). Il dirige à ce titre le Service européen pour l'action extérieure.

### ***Organe juridictionnel***

#### **Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)**

Créée en 1952, la CJUE (anciennement Cour de justice des Communautés européennes, CJCE) est l'autorité judiciaire de l'Union. Elle comprend deux juridictions : la Cour de justice et le Tribunal, créé en 1988 (article 19 TUE). La CJUE a pour rôle, en collaboration avec les juridictions des États membres, d'interpréter la législation de l'Union européenne afin d'en garantir l'application uniforme et le respect dans tous les États membres (articles 251 à 281 TFUE). Les juridictions nationales peuvent saisir la CJUE d'une question préjudicielle sur l'interprétation du droit de l'UE, y compris la Charte des droits fondamentaux. Elle statue aussi sur les différends juridiques opposant les gouvernements des États membres et les institutions de l'UE. Elle peut également, dans certaines circonstances, être saisie par des particuliers, des entreprises ou des organisations souhaitant intenter une action contre une institution de l'UE lorsqu'ils estiment qu'elle a porté atteinte à leurs droits.

### ***Organes consultatifs et/ou de surveillance***

#### **Comité économique et social européen (CESE)**

Prévu à l'article 13 §4 du Traité sur l'Union européenne, le CESE est un **organe consultatif** de l'UE composé de 329 représentants d'**organisations de travailleurs, d'employeurs et d'autres** acteurs représentatifs de la société civile, en particulier dans les domaines socio-économique, civique, professionnel et culturel (article 300 §2 TFUE). Il transmet des avis sur des questions européennes à la Commission, au Conseil de l'UE et au Parlement européen et sert ainsi de lien entre les instances de décision et les citoyens de l'UE (articles 301 à 304 TFUE).

#### **Comité européen des régions (CdR)**

Le CdR est un organe consultatif de l'Union composé de représentants des collectivités régionales et locales (articles 13 §4 TUE et 300 §3 TFUE). Il émet des avis à l'intention du Parlement, du Conseil de l'UE ou de la Commission, sur les actes législatifs qui ont un impact sur les régions et les villes (articles 305 à 307 TFUE). Il œuvre ainsi également au rapprochement de l'UE et de ses citoyens et au respect du principe de subsidiarité.

#### **Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)**

Créée en 2007 par le Règlement (CE) n°168/2007 du Conseil, l'Agence des droits fondamentaux de l'UE est un organe indépendant, dont le siège est situé à Vienne, qui a pour mission de fournir une assistance et des compétences en matière de droits fondamentaux afin d'aider les institutions, organes, organismes et agences de l'UE et ses États membres à les respecter pleinement. Un cadre pluriannuel, adopté par le Conseil de l'UE après avis du Parlement européen, sur la base d'une proposition de la Commission, fixe son programme de travail.

## Les normes de l'Union européenne

### *Droit primaire*

Parmi les normes dites de droit primaire de l'Union européenne figurent les traités de l'Union européenne, actuellement le Traité sur l'Union européenne (TUE) et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), tels qu'ils découlent du Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui, depuis l'entrée en vigueur de ce dernier le 1<sup>er</sup> décembre 2009, a acquis une valeur juridiquement contraignante.

### *Droit dérivé*

#### **Règlements**

Le règlement européen est un acte juridique adopté par les institutions de l'UE qui a une portée générale, est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre dès son entrée en vigueur (article 288 §2 TFUE)<sup>427</sup>. Il s'impose à tous les sujets de droit (particuliers, personnes morales, autorités nationales, institutions de l'Union).

#### **Directives**

Une directive est un acte juridique adopté par les institutions de l'UE qui fixe les objectifs à atteindre par les États membres, auxquels elle délègue le choix des moyens et de la forme (article 288 §3 TFUE). Les États destinataires doivent transposer la directive en droit interne afin d'adapter la législation nationale aux objectifs définis par celle-ci. Les directives peuvent avoir un effet direct, c'est-à-dire être invoquées par les particuliers devant les juridictions nationales, afin de protéger leurs droits, mais uniquement si leurs dispositions sont claires, précises, inconditionnelles et que l'État concerné n'a pas transposé la directive dans les délais<sup>428</sup>. Elles n'imposent pas d'obligations directement aux entreprises, mais peuvent imposer aux États de le faire et participent ainsi à l'encadrement de leurs activités notamment dans le domaine des droits de l'Homme.

#### **Décisions**

Une décision est un acte juridique des institutions de l'Union obligatoire dans toutes ses dispositions et applicable directement dans les ordres juridiques nationaux, sans devoir être transposée. Lorsqu'elle désigne des destinataires, elle n'est obligatoire que pour ceux-ci (contrairement aux

<sup>427</sup>. Les règlements ont un effet direct vertical et horizontal (CJCE, arrêt du 14 décembre 1971, *Politi s.a.s c. ministère des finances de la République italienne*, affaire 43-71).

<sup>428</sup>. CJCE, arrêt du 4 décembre 1974, *Yvonne van Duyn c. Home Office*, affaire 41-74. L'effet direct des directives n'est toutefois que de nature verticale descendante, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être invoquées que par les particuliers contre l'État, non vice-versa, et ne peuvent être directement invoquées dans les relations entre les particuliers (CJCE, arrêt du 5 avril 1979, *Ministère public contre Tullio Ratti*, affaire 48-178). Voir également, sur l'effet direct des directives : CE, Ass., 30 octobre 2009, *Mme Perreux*, requête n°298348, GAJA 20<sup>e</sup> édition, 2015, Dalloz, n°111.

règlements) (article 288 §4 TFUE). Il peut s'agir de particuliers, de personnes morales ou d'États membres.

Outre les règlements, directives et décisions, l'Union européenne adopte également des recommandations et avis qui, eux, n'ont pas de valeur juridiquement contraignante.

### Procédures législatives de l'Union européenne

Depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, deux types de procédure peuvent conduire à l'adoption d'actes législatifs (règlements, directives ou décisions) : la procédure législative ordinaire et les procédures législatives spéciales (article 289 TFUE) <sup>429</sup>.

#### *Procédure législative ordinaire*

La co-décision entre le Parlement et le Conseil de l'UE est devenue la règle pour l'adoption de la législation de l'Union (articles 294 et suivants TFUE). Parlement européen et Conseil de l'UE adoptent ainsi conjointement les textes législatifs à partir de propositions présentées par la Commission, qui dispose du quasi-monopole de l'initiative législative (article 17 §2 TUE) <sup>430</sup>. Le Parlement européen et

---

<sup>429</sup>. Pour plus de détails, voir : Parlement européen, *Guide pratique de la procédure législative ordinaire*, 2020, disponible sous [www.europarl.europa.eu/olp/fr/ordinary-legislative-procedure/handbook-on-the-ordinary-legislative-procedure](http://www.europarl.europa.eu/olp/fr/ordinary-legislative-procedure/handbook-on-the-ordinary-legislative-procedure). Voir également les informations disponibles sous [www.europarl.europa.eu/about-parliament/fr/powers-and-procedures/legislative-powers](http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/fr/powers-and-procedures/legislative-powers) ou sous [www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/](http://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/). Le processus décisionnel de l'UE peut par ailleurs être suivi sur la base de données du Parlement européen, « Observatoire législatif » : <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/home/home.do>, sur le site de la Commission : [https://ec.europa.eu/info/law/track-law-making\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/track-law-making_fr) ou celui du Conseil : [www.consilium.europa.eu/fr/documents-publications/ordinary-legislative-procedure/](http://www.consilium.europa.eu/fr/documents-publications/ordinary-legislative-procedure/).

<sup>430</sup>. Dans des cas prévus par les traités, une proposition d'acte législatif peut également être présentée sur l'initiative d'un groupe d'États membres, sur recommandation de la Banque centrale européenne ou sur demande de la Cour de justice. En outre, le Parlement et le Conseil peuvent demander à la Commission de

le Conseil de l'UE peuvent respectivement approuver la proposition, adopter des amendements ou la rejeter. L'acte législatif est adopté en cas d'accord du Parlement et du Conseil sur un texte identique. Cet accord peut intervenir à un stade quelconque des trois lectures prévues à l'article 294 TFUE. En cas d'absence d'accord trouvé après les deux premières lectures, un comité de conciliation est convoqué pour aboutir à un accord sous la forme d'un « projet commun », soumis alors à troisième lecture. Si une proposition législative est retirée ou rejetée durant la procédure ou si le Parlement et le Conseil ne peuvent trouver un accord, la proposition n'est pas adoptée et la procédure prend fin. Si le Parlement et le Conseil se mettent d'accord sur un texte identique, cet acte est signé par le Président du Parlement et le Président du Conseil, puis publié au Journal officiel de l'Union européenne <sup>431</sup>. L'acte entre alors en vigueur à la date qu'il fixe ou, à défaut, le vingtième jour suivant sa publication.

Le rapprochement des positions s'effectue dans le cadre de négociations interinstitutionnelles informelles qui se déroulent sous la forme de réunions de trilogie. Le Parlement européen, le Conseil et la Commission peuvent également conclure des accords interinstitutionnels, comme l'Accord interinstitutionnel « Mieux légiférer » du 13 avril 2016.

Fondée sur les « valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme » <sup>432</sup>, l'Union européenne, dont l'objectif est de créer une « union sans cesse plus étroite entre les peuples de l'Europe » <sup>433</sup> et ses 27 États membres, joue un rôle majeur pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Si aucun fondement juridique spécifique ne prévoit une compétence expresse de l'Union européenne pour encadrer les activités des entreprises au regard des droits de l'Homme, l'interrelation entre les entreprises et les droits de l'Homme touche différents domaines de compétences de l'Union européenne, qu'il s'agisse des droits fondamentaux, du droit international humanitaire, du droit commercial et des investissements, de la protection des consommateurs ou de l'environnement ou du droit civil, droit des affaires ou droit pénal <sup>434</sup>. Conformément au principe d'attribution des compétences <sup>435</sup>, la compétence normative de l'Union européenne varie en fonction de l'étendue des compétences qui lui sont confiées dans ces domaines – compétences exclusives de l'Union ou partagées entre l'Union et

---

soumettre une proposition d'acte législatif (articles 225 et 241 TFUE). Si celle-ci n'est pas tenue de présenter une telle proposition, elle doit motiver son éventuel refus. De plus, une initiative citoyenne, conformément à l'article 11 TUE, peut inviter la Commission à présenter des propositions législatives.

<sup>431</sup>. Office des publications de l'Union européenne, disponible sous <https://op.europa.eu/fr/home>.

<sup>432</sup>. Article 2 TUE.

<sup>433</sup>. Préambule, al.13, TUE.

<sup>434</sup>. Voir en ce sens : *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Stay of play*, 14 juillet 2015, SWD(2015) 144 final.

<sup>435</sup>. Article 5 §§1 et 2 du TUE.

ses États membres <sup>436</sup>. L'UE dispose ainsi d'un corpus normatif étendu qui contribue à encadrer les activités des entreprises au regard des droits de l'Homme (1.2.2.1). La Commission a ainsi affirmé, en 2011, sous l'impulsion de l'adoption par les Nations Unies des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, qu'une meilleure application de ces principes contribuerait à remplir plusieurs objectifs de l'Union européenne <sup>437</sup>. Ce n'est cependant que récemment, avec des approches différentes entre ses institutions sur les moyens et la finalité, que l'Union européenne élabore progressivement une politique relative à la responsabilité sociétale des entreprises, dont les enjeux sont actuellement mis en lumière par les négociations relatives à la révision de la directive sur le *reporting* extra-financier ou à l'adoption d'une directive sur le devoir de vigilance (1.2.2.2). Pour autant, l'Union européenne réfléchit depuis longtemps aux effets de l'économie sur la société et l'environnement en exprimant, dès le Conseil des ministres du 9 septembre 1971, l'idée que la politique économique communautaire ne se limite pas à la croissance mais prend son sens si elle apporte de meilleures conditions d'existence et améliore la qualité de vie <sup>438</sup>. L'engagement de l'Union européenne pour favoriser un meilleur encadrement des activités des entreprises au regard des droits de l'Homme passe également par son action extérieure (1.2.2.3) ainsi que par sa contribution à l'accès à des voies de recours pour les titulaires de droits (1.2.2.4).

### **1.2.1.1. Corpus normatif de l'UE pertinent pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme**

L'UE dispose d'un corpus normatif très fourni qui, sans porter expressément sur la responsabilité sociétale des entreprises, impose aux États membres, dans certains domaines, d'encadrer les activités des entreprises en lien avec les droits de l'Homme.

---

<sup>436</sup>. Article 2 TFUE.

<sup>437</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », 25 octobre 2011, COM(2011) 681 final.

<sup>438</sup>. Voir les autres exemples cités dans : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, volume II, La Documentation française, Paris, 2008, pp. 105 et s., tels que le livre blanc de la Commission européenne, *Croissance, compétitivité, emploi* qui envisage les conditions de la croissance, de la compétitivité et de la création d'emplois en lien avec la préservation du modèle social européen (Commission européenne, Secrétariat général, *Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI<sup>ème</sup> siècle : Livre blanc*, Publications Office, 1994) ou le Conseil européen d'Essen de 1994 qui inscrit la participation à la lutte contre l'exclusion sociale parmi les cinq domaines prioritaires du processus de convergence des politiques d'emploi des États membres. Dans la continuité de ces initiatives, certaines entreprises ont créé un réseau européen des entreprises pour la cohésion sociale, devenu *CSR Europe* en 2000. La RSE fait ensuite son apparition formelle avec la Stratégie de Lisbonne de 2000.



### 1.2.2.1.1. Protection des droits fondamentaux

Les traités et la Charte des droits fondamentaux contribuent à protéger les droits de l'Homme dans le contexte des activités d'entreprises au sein et à l'extérieur de l'Union européenne<sup>439</sup>. Proclamée lors du Conseil européen de Nice le 7 décembre 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>440</sup> a acquis une valeur juridique contraignante depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne en décembre 2009<sup>441</sup> pour 25 États membres<sup>442</sup>.

La Charte réaffirme de nombreux droits existants<sup>443</sup> et en consacre des nouveaux, rassemblant en un texte unique l'ensemble des droits fondamentaux protégés dans l'Union. Les cinquante-quatre articles

---

<sup>439</sup>. Voir sur ce point les développements dans : *Commission Staff Working Document, « Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress »*, 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final, pp. 9 et s. La Charte s'applique aux politiques internes de l'Union mais également à son action extérieure.

<sup>440</sup>. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 7 décembre 2000, 2000/C 364/01, disponible sous [www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf).

<sup>441</sup>. Article 6 §1 du TUE : « L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (...), laquelle a la même valeur juridique que les traités ». Le Traité de Lisbonne prévoit également l'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (article 6 §2 TUE).

<sup>442</sup>. Le Royaume-Uni (qui, depuis, a quitté l'Union européenne) et la Pologne bénéficient d'un régime dérogatoire (Protocole n°30 sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'UE à la Pologne et au Royaume-Uni).

<sup>443</sup>. Ceux-ci résultent des traditions constitutionnelles ou découlent du droit international des droits de l'Homme, de la Convention européenne des droits de l'homme, des Chartes sociales adoptées par l'UE et le

de la Charte sont répartis selon les titres suivants : dignité (Titre I), libertés (Titre II), égalité (Titre III), solidarité (Titre IV), citoyenneté (Titre V) et justice (Titre VI). Un septième titre contient des dispositions générales <sup>444</sup>.

De nombreuses dispositions de la Charte sont pertinentes pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Tel est le cas de l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé (article 5), de la liberté de réunion et d'association (article 12), de la non-discrimination (article 21), de l'interdiction du travail des enfants (article 32) ou de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris en matière de travail, d'emploi et de rémunération (article 23). La Charte reconnaît également aux personnes handicapées le droit de bénéficier de mesures visant notamment à favoriser leur intégration professionnelle (article 26).

D'autres droits consacrés par la Charte intéressent également la thématique Entreprises et droits de l'Homme, tels que la liberté professionnelle et le droit de travailler (article 15), la liberté d'entreprise (article 16), le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise (article 27) ou le droit de négociation et d'actions collectives, y compris celui de faire grève (article 28). La Charte octroie également le droit à la protection en cas de « *licenciement injustifié* » (article 30) et à des conditions de travail justes et équitables, qui respectent la santé, la sécurité et la dignité de tout travailleur, lui garantissent des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'une période annuelle de congés payés et limitent la durée maximale du travail (article 31). Rappelant l'interdiction du travail des enfants, la Charte protège également les « *jeunes au travail* » en énonçant les conditions de travail dont ils doivent bénéficier (article 32). La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle entraîne par ailleurs la protection de toute personne « *contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant* » (article 33), tout comme est reconnu le droit à la sécurité sociale et à l'accès aux prestations d'aides sociales (article 34). La Charte mentionne également la protection des consommateurs (article 38), ainsi que celle de l'environnement, « *conformément aux principes du développement durable* » (article 37), lequel peut avoir une incidence sur les droits de l'Homme <sup>445</sup>. L'accès aux garanties juridictionnelles pour les victimes de violation des droits de l'Homme est consacré par l'article 47 (droit à un recours effectif et d'accéder à un tribunal impartial).

---

Conseil de l'Europe et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE et de la Cour européenne des droits de l'homme (voir le Préambule de la Charte).

<sup>444</sup>. Pour une présentation pédagogique de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, voir la vidéo co-réalisée par la CNCDH et la FRA : [www.cncdh.fr/fr/actualite/2-minutes-pour-comprendre-la-charte-des-droits-fondamentaux-de-lunion-europeenne](http://www.cncdh.fr/fr/actualite/2-minutes-pour-comprendre-la-charte-des-droits-fondamentaux-de-lunion-europeenne).

<sup>445</sup>. Voir notamment : FRA, *Mise en œuvre des objectifs de développement durable dans l'UE : une question de droits de l'homme et de droits fondamentaux*, 29 mai 2019, disponible sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019-focus\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019-focus_fr.pdf).

La Charte s'applique aux « *institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité* » (article 51 §1). Le travail législatif et décisionnel de la Commission, du Parlement et du Conseil doit ainsi être pleinement conforme à la Charte. La Cour de justice de l'Union européenne (ci-après CJUE) a précisé, dans l'arrêt *Ledra Advertising*, qu'elle s'impose aux institutions de l'UE même lorsqu'elles agissent en dehors du cadre juridique de l'Union<sup>446</sup>. Les États membres doivent également respecter la Charte, lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union (article 51 §1). Ainsi, les droits fondamentaux garantis par la Charte doivent être respectés dès lors qu'une disposition ou une mesure nationale d'un État entre dans le champ d'application du droit de l'Union européenne<sup>447</sup>. Les dispositions de la Charte peuvent avoir, sous certaines conditions, un effet direct au niveau national, c'est-à-dire être invoquées devant le juge national<sup>448</sup>. L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après FRA), mise en place en 2007 pour protéger et promouvoir les droits fondamentaux dans l'Union européenne, fournit des indications utiles sur l'application de la Charte dans la législation et l'élaboration des politiques au niveau national<sup>449</sup>, ainsi que sur l'utilisation de la Charte au niveau national<sup>450</sup>. La Commission européenne publie quant à elle depuis 2010 des rapports annuels sur la mise en œuvre de la Charte<sup>451</sup>. Ceux-ci font suite à l'adoption de sa Stratégie pour la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux par l'Union européenne du 19 octobre 2010, visant à assurer l'exemplarité de l'Union en la matière<sup>452</sup>. Mise à jour en 2020, la

---

<sup>446</sup>. CJUE, Grande chambre, arrêt du 20 septembre 2016, *Ledra Advertising Ltd e.a. contre Commission européenne et Banque centrale européenne*, n° C-8/15 P et C-10/15 P, §67.

<sup>447</sup>. CJUE, Grande chambre, arrêt du 26 février 2013, *Åklagaren contre Hans Åkerberg Fransson*, n° C-617/10, §§17 à 23.

<sup>448</sup>. Certains droits de la Charte revêtent, quant à leur existence même, un « *caractère tout à la fois impératif et inconditionnel* », ne demandant pas à être concrétisée par des dispositions du droit de l'Union ou de droit national. Tel est par exemple le cas du droit à une période de congés annuels payés de l'article 31 §2 de la Charte qui se suffit à lui-même « *pour conférer aux travailleurs un droit invocable en tant que tel, dans un litige qui les oppose à leur employeur dans une situation couverte par le droit de l'Union et relevant, par conséquent, du champ d'application de la Charte* » (CJUE, Grande chambre, arrêt du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV contre Tesuji Shimizu*, affaire C-684/16, §§73-75). Il en va différemment de l'article 27 sur le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise qui ne peut être invoqué dans un litige entre particuliers pour laisser inappliquée la disposition nationale contraire au droit de l'Union (CJUE, Grande chambre, arrêt du 15 janvier 2014, *Association de médiation sociale contre Union locale des syndicats CGT e.a.*, affaire C-176/12, §§45-51).

<sup>449</sup>. Manuel de la FRA, *Application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans le processus législatif et l'élaboration des politiques à l'échelle nationale*, 16 octobre 2018, disponible sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-charter-guidance\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-charter-guidance_fr.pdf).

<sup>450</sup>. Voir notamment FRA, *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en France*, 2019, disponible sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-eu-charter-in-france\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-eu-charter-in-france_fr.pdf). En outre, le rapport annuel sur les droits fondamentaux de la FRA contient un chapitre spécifique consacré à l'utilisation de la Charte au niveau national. Voir également l'espace web <https://fra.europa.eu/fr/charterpedia>.

<sup>451</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/annual-reports-application-charter\\_fr](https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/annual-reports-application-charter_fr).

<sup>452</sup>. Communication de la Commission, « *Stratégie pour la mise en œuvre effective de la Charte des droits fondamentaux par l'Union européenne* », 19 octobre 2010, COM(2010) 573 final. De même, dans sa communication au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions « *Une réglementation intelligente au sein de l'Union européenne* » du 8 octobre 2010 (COM(2010) 543 final), la Commission a souligné qu'elle allait renforcer l'analyse de l'impact sur les droits fondamentaux. Elle a ainsi publié des orientations opérationnelles sur la prise en compte des droits fondamentaux dans les analyses d'impact de la Commission, le 6 mai 2011 (SEC(2011) 567 final, disponibles (en anglais) sous <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/operational-guidance-fundamental-rights-in->

nouvelle stratégie de la Commission visant à renforcer l'application de la Charte prévoit notamment la présentation d'un nouveau rapport annuel qui adoptera, à partir de 2021, une approche thématique axée sur les nouveaux défis d'importance stratégique régis par le droit de l'Union qui, complétant le rapport annuel sur l'État de droit <sup>453</sup>, vise à contribuer à la défense des valeurs fondamentales dans l'UE <sup>454</sup>.

Au-delà de cette protection générale des droits de l'Homme, l'Union européenne agit également dans des domaines spécifiques pour renforcer le respect des droits de l'Homme.

### 1.2.2.1.2. Lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations au sein de l'Union européenne se limitait initialement, dans le Traité de Rome (1957), à l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité, dans le contexte de la liberté de circulation des travailleurs des États membres <sup>455</sup>, et de la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération <sup>456</sup>, domaine qui concerne en premier lieu les entreprises. Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam en 1999, les compétences de l'UE se sont progressivement élargies en matière de lutte contre les discriminations, formalisée également dans la Charte des droits fondamentaux, avec les principes d'égalité de traitement (article 20) et de non-discrimination (article 21). L'article 2 du Traité sur l'UE consacre le « *respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités* » parmi les valeurs fondamentales de l'UE, communes aux États membres dans une société caractérisée notamment par la non-discrimination <sup>457</sup>. L'UE est tenue, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, de « *combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* » (article 10 TFUE) <sup>458</sup>.

---

[impact-assessments\\_en.pdf](#)). Voir également les lignes directrices du Conseil de l'UE relatives à la méthodologie à suivre afin de vérifier la compatibilité avec les droits fondamentaux au sein des instances préparatoires du Conseil du 20 janvier 2015, doc. 5377/15, disponibles sous [www.consilium.europa.eu/media/30208/qc0214079frn.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/30208/qc0214079frn.pdf).

<sup>453</sup>. Le premier rapport sur la situation de l'État de droit dans l'Union européenne de 2020 est disponible sous [https://ec.europa.eu/info/publications/2020-rule-law-report-communication-and-country-chapters\\_fr](https://ec.europa.eu/info/publications/2020-rule-law-report-communication-and-country-chapters_fr) ; celui de 2021 sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_21\\_3761](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_3761).

<sup>454</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie visant à renforcer l'application de la Charte des droits fondamentaux dans l'Union européenne », 2 décembre 2020, COM(2020) 711 final. Celle-ci fait suite aux Conclusions du Conseil sur la Charte des droits fondamentaux après dix ans : état d'avancement et suite des travaux, du 20 septembre 2019, doc. 12357/19 et aux appels du Parlement européen en faveur d'un contrôle renforcé de l'application de la Charte dans les États membres (voir les références citées dans la Communication de la Commission précitée).

<sup>455</sup>. Voir les articles 7 et 48 du Traité de Rome (aujourd'hui les articles 18 et 45 du TFUE).

<sup>456</sup>. L'article 119 du Traité de Rome prévoyait « *l'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe* ».

<sup>457</sup>. Article 2 du TUE : « *L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que le respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

<sup>458</sup>. Certaines discriminations peuvent être justifiées. Dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail, une différence de traitement fondée sur une caractéristique prohibée n'est pas une discrimination si la caractéristique en cause constitue « *une exigence professionnelle essentielle et déterminante* », pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (directive 2000/78/CE du Conseil du

Les directives anti-discriminations adoptées par l'Union européenne à partir des années 2000 contribuent à favoriser l'encadrement des activités des entreprises en la matière <sup>459</sup>.

Tel est le cas par exemple, s'agissant de la lutte contre les discriminations fondées sur le **genre** <sup>460</sup> **ou le sexe**, de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et

---

27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 4 ; directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 4 ; directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), article 14§2). D'autres dérogations aux différences de traitement plus spécifiquement liées à l'âge (directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 6) ou au sexe (directive 2006/54, *op. cit.*, article 16), peuvent être également admises.

<sup>459</sup>. L'interdiction des discriminations dans le droit de l'UE est autonome, mais limitée à des domaines spécifiques. Les compétences de l'UE en la matière sont énoncées aux articles 10 et 19 §1 du TFUE.

<sup>460</sup> Sur la consécration inégale de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre comme motifs de discrimination prohibés par le droit de l'Union européenne, voir : CNCDH, *Rapport Orientation sexuelle, identité*

de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail <sup>461</sup>. Consolidant et fusionnant plusieurs anciennes directives, la directive 2006/54/CE interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe dans les secteurs tant publics que privés, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi ou au travail non salarié, l'accès à la formation, à la promotion ou à la reconversion professionnelles, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et la rémunération, ainsi que l'affiliation aux organisations de travailleurs ou d'employeurs (article 14). Elle contient également des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement concernant les régimes professionnels de sécurité sociale (article 1).

Cette directive s'adresse aux États membres et indirectement aux entreprises qui font partie des destinataires finaux des mesures que les États membres sont tenus d'adopter. L'article 21 encourage les employeurs « à fournir, à intervalles réguliers, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ». Il impose également aux États membres de les encourager à promouvoir cette égalité de traitement sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. La directive reconnaît l'importance du dialogue social et le rôle des partenaires sociaux en la matière (article 21), ainsi que celui des organisations non gouvernementales (article 22). Elle impose par ailleurs aux États membres de déterminer un régime de sanctions (article 25) et de prévoir les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé (article 18). De même, ils doivent veiller à ce que des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations que la directive impose soient accessibles (article 17). Par ailleurs, l'article 19 aménage la charge de preuve et prévoit que si une personne établit « des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte », il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

La directive (UE) 2019/1158 participe également à l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou aidants <sup>462</sup>. Certaines propositions de directives n'aboutissent toutefois pas toujours ou mettent de nombreuses années à être négociées. Tel est le cas de la proposition de directive sur l'équilibre hommes – femmes dans les conseils d'administration des sociétés présentée par la Commission en 2012 <sup>463</sup> qui, pendant

---

*de genre et intersexuation : de l'égalité à l'effectivité des droits*, 2022, La Documentation française, disponible en ligne sur le site de la CNCDH ([www.cncdh.fr](http://www.cncdh.fr)).

<sup>461</sup>. Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

<sup>462</sup>. Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Celle-ci prévoit des droits individuels relatifs au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant ainsi que des « formules souples de travail » pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. Elle impose aux États membres de s'assurer que les travailleurs soient protégés contre la discrimination et le licenciement au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé familial ou demandé des formules souples de travail.

<sup>463</sup>. Commission européenne, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes – femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes, 14 novembre 2012, COM(2012) 614 final. Cette proposition de directive fixe un

longtemps, n'a pas réussi à faire l'objet d'un consensus au sein du Conseil <sup>464</sup>. Les négociations relatives à la proposition ont fini par aboutir à un accord entre le Parlement européen et le Conseil en juin 2022 <sup>465</sup>, puis à l'adoption de la directive le 23 novembre 2022 (dite *Women on Boards*) <sup>466</sup>. D'ici le 30 juin 2026, au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou 33 % de tous les postes d'administrateurs devront être occupés par des femmes dans les sociétés cotées (à l'exclusion des micro, petites et moyennes entreprises), sous peine de sanctions. L'Union européenne a par ailleurs adopté, le 10 mai 2023, la directive (UE) 2023/970 pour renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur <sup>467</sup>. Celle-ci s'applique tant aux employeurs des secteurs public que privé et fixe des exigences minimales notamment par la transparence des rémunérations et une meilleure application du droit à l'égalité des rémunérations. Selon la directive, les entreprises de l'UE seront tenues de publier des informations sur les salaires afin de mettre en évidence les écarts de rémunération entre les genres et de prendre des mesures si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur dépasse 5 %. La directive prévoit également des dispositions en matière d'accès aux informations relatives aux niveaux de rémunération pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs et que les outils d'évaluation et de comparaison des niveaux de rémunération devront être basés sur des critères non genrés. Des dispositions portent par ailleurs sur l'indemnisation des victimes de discrimination salariale et prévoient que la charge de la preuve en matière de rémunération, qui incombait jusqu'à présent au salarié, appartiendra désormais à l'employeur. En cas de violation de ses dispositions, des sanctions doivent être prévues, y compris des amendes. La directive reconnaît également, pour la première fois, la discrimination intersectionnelle, c'est-à-dire les pratiques discriminatoires fondées sur plusieurs motifs (sexe, origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle) <sup>468</sup>.

---

objectif minimum de 40 % de membres non exécutifs du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration.

<sup>464</sup>. Voir les informations disponibles sous le lien suivant à propos de ces divergences :

[www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/](http://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/).

<sup>465</sup>. Communiqué de presse du Conseil de l'UE, « Le Conseil et le Parlement européen parviennent à un accord pour améliorer l'équilibre femmes – hommes au sein des conseils d'administration », 7 juin 2022, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/).

<sup>466</sup>. Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

<sup>467</sup>. Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. Les États membres ont jusqu'au 7 juin 2026 pour la transposer.

<sup>468</sup>. Directive (UE) 2023/970, *op. cit.*, articles 3§2 e), 16§3, 23§3, 29§3 a). La directive impose également de tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées (article 8).



L'adoption de normes du droit dérivé est complétée par celle de plans d'action pour favoriser la réalisation de l'égalité femmes – hommes, conformément à l'article 8 du TFUE <sup>469</sup>. La Commission a par exemple présenté, en mars 2020, une stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2020 – 2025 <sup>470</sup>, qui remplace le plan d'engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016 – 2019 <sup>471</sup>. La stratégie fixe des objectifs à atteindre et des mesures à adopter afin d'aboutir, d'ici 2025, à des progrès significatifs vers une Europe respectueuse de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle poursuit une double approche associant l'intégration de la dimension d'égalité hommes – femmes à des actions ciblées, sa mise en œuvre reposant sur le principe transversal d'intersectionnalité (« *la combinaison du genre et d'autres caractéristiques ou identités personnelles et la matière dont elle contribue à des expériences de discrimination uniques* » <sup>472</sup>). Parmi les principaux objectifs figurent ceux de mettre fin à la violence et aux stéréotypes, de combler les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, de parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie, de remédier à l'écart de rémunération et de retraite, d'occuper des postes de direction de manière égale dans l'ensemble de la société ou d'intégrer la dimension femmes – hommes et une perspective intersectionnelle dans les politiques de l'UE <sup>473</sup>. L'UE finance également de nombreuses actions afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE, telle qu'une étude analysant l'égalité de traitement au sein de 225 entreprises <sup>474</sup>. A également été créée une plateforme portant spécifiquement sur les femmes dans le secteur du transport, afin de renforcer l'emploi des femmes et des opportunités égales pour les femmes et les

---

<sup>469</sup>. Article 8 du TFUE : « *Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes* ».

<sup>470</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Une union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020 – 2025 », 5 mars 2020, COM(2020)152 final.

<sup>471</sup>. *Commission Staff Working Document*, « *Strategic engagement for gender equality 2016 – 2019* », 3 décembre 2015, SWD(2015) 278 final. Voir également les conclusions du Conseil du 26 octobre 2015, « Plan d'action sur l'égalité des sexes 2016 – 2020 », doc. 13183/15.

<sup>472</sup>. *Ibid.*

<sup>473</sup>. *Ibid.*

<sup>474</sup>. Equileap, *Gender equality in Europe. Assessing 255 leading companies on workplace equality*, mars 2020, disponible (en anglais) sous [https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap\\_EuropeanReport2020.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2020/05/Equileap_EuropeanReport2020.pdf) (financée par le *Rights, Equality and Citizenship Programm 2014 – 2020* de l'UE).

hommes dans ce domaine et de servir de forum d'échanges de bonnes pratiques et de discussion <sup>475</sup>. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, créé en 2010, publie en outre des analyses de données et fournit de nombreuses ressources relatives aux inégalités de genre au sein de l'UE et au-delà <sup>476</sup>.

L'Union européenne a également adopté une directive 2000/43/CE afin de lutter contre les discriminations fondées sur la **race ou l'origine ethnique** en fixant des exigences minimales pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes dans les États membres <sup>477</sup>. Cette directive s'applique à toutes les personnes, tant du secteur public que du secteur privé, et à tous les secteurs d'activité, s'agissant des conditions d'accès à l'emploi aux activités non salariées et au travail, à l'accès à la formation ou le perfectionnement professionnel, aux conditions d'emploi et de travail, y compris de licenciement et de rémunération, à l'affiliation dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, à la protection sociale, aux avantages sociaux, à l'éducation et à l'accès aux biens et services. Elle comporte également des dispositions portant sur le dialogue social, sur les voies de recours, sur la protection contre les rétorsions ou sur la charge de la preuve, une victime de discrimination devant simplement établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ; il revient ensuite à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Ne s'appliquant pas aux différences de traitement fondées sur la nationalité, ni aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants d'États tiers, l'UE a adopté la directive 2011/98/UE, afin que les travailleurs non ressortissants de l'UE qui résident légalement dans un État membre puissent également bénéficier d'une égalité de traitement <sup>478</sup>.

La Commission facilite l'échange d'informations et de bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement par le biais de plusieurs réseaux et groupes d'experts. Elle a ainsi mis en place, en 2015, un groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, composé de représentants des États membres, afin de faciliter la coopération, la coordination et les échanges de bonnes pratiques en la matière <sup>479</sup>. Celui-ci a été complété en 2018 par un sous-groupe sur les données relatives à

---

<sup>475</sup>. *Women in Transport – EU Platform for change*, lancée le 27 novembre 2017. Voir les informations disponibles sous [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues/women-transport/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues/women-transport/women-transport-eu-platform-change_en).

<sup>476</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://eige.europa.eu/fr/in-brief>.

<sup>477</sup>. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

<sup>478</sup>. Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

<sup>479</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en).

l'égalité (*Subgroup on Equality Data*), afin d'adopter des lignes directrices non contraignantes pour améliorer la collecte et l'emploi de ces données <sup>480</sup>.

La Commission a également porté un nouveau plan contre le racisme 2020 – 2025 <sup>481</sup> qui ambitionne d'intensifier l'action de l'Union européenne à tous les niveaux (local, national, européen, international), en coopération avec la société civile, les organismes de promotion de l'égalité et le secteur privé <sup>482</sup>. La Commission y rappelle notamment le rôle essentiel que les organisations professionnelles et les entreprises ont à jouer pour garantir la non-discrimination, la diversité et l'inclusion et que celles-ci peuvent signer des chartes de la diversité pour s'engager volontairement à créer et à maintenir un environnement de travail inclusif pour leurs employés, indépendamment du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion, de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle <sup>483</sup>. Elle mentionne également l'adoption d'une boîte à outils en ligne pour l'inclusion et la diversité, à l'intention des entreprises <sup>484</sup>.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan contre le racisme pour la période 2020 – 2025, la Commission a également adopté un nouveau cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms <sup>485</sup>. L'approche retenue vise à ne pas se concentrer uniquement – comme le

---

<sup>480</sup>. Ces lignes directrices, de même qu'un recueil de pratiques sur les données relatives à l'égalité ainsi qu'un outil d'évaluation diagnostique (*diagnostic mapping tool*) sont disponibles sous <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool>.

<sup>481</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, « Une Union de l'égalité : plan d'action de l'UE contre le racisme 2020 – 2025 », 18 septembre 2020, COM(2020) 565 final.

<sup>482</sup>. Pour un résumé, voir : Commission européenne, « Intensifier l'action pour une union égalitaire - fiche d'information », 18 septembre 2020, disponible sous [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/stepping\\_up\\_action\\_for\\_a\\_union\\_of\\_equality\\_-\\_factsheet\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/stepping_up_action_for_a_union_of_equality_-_factsheet_fr.pdf).

<sup>483</sup>. Il existe actuellement des chartes de la diversité dans 26 États membres de l'UE, qui comptent parmi leurs signataires des entreprises, des institutions publiques, des organisations non gouvernementales, des universités et des syndicats (voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en)). Les signataires peuvent partager leurs expériences et bonnes pratiques sur la plateforme de l'UE des chartes de la diversité, financée par la Commission européenne.

<sup>484</sup>. Plan d'action de l'UE contre le racisme 2020 – 2025, *op. cit.* Il s'agit de les aider à évaluer leur diversité interne et leurs stratégies en matière de diversité sur la base d'enquêtes adaptables auprès du personnel, d'un questionnaire téléchargeable et de recommandations pour améliorer la diversité dans leur organisation sur la base des résultats de l'évaluation.

<sup>485</sup>. Communication de la Commission au Parlement et au Conseil, « Une Union de l'égalité : cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms », 7 octobre 2020, COM(2020) 620 final. Ce cadre stratégique, selon la Commission, contribue également à la mise en œuvre du socle européen des droits

faisait le cadre stratégique précédent<sup>486</sup> – sur l'intégration socio-économique, mais également à encourager l'égalité effective et la participation constructive des Roms à la vie politique, sociale, économique et culturelle. Le cadre stratégique fixe des objectifs minimaux à atteindre pour 2030 : quatre objectifs sectoriels (égalité d'accès à l'éducation, à l'emploi, à la santé et au logement), repris du cadre stratégique de 2010, auxquels sont ajoutés trois objectifs transversaux (l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms). Il fournit des orientations aux États membres sur la manière d'y parvenir, en fixant des objectifs clés, ciblés, de nature quantitative, permettant de suivre leur réalisation. Les États membres devaient adopter, d'ici septembre 2021, des stratégies nationales en faveur des Roms, conformément aux lignes directrices fixées par la Commission, puis rendre compte tous les deux ans de leur mise en œuvre<sup>487</sup>. Le cadre stratégique inclut également des engagements de la Commission, notamment de prendre en compte systématiquement l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms dans les initiatives de l'UE, de mobiliser de fonds de l'UE en faveur des Roms et de promouvoir ces objectifs au-delà de l'UE. Il mentionne l'importance de mobiliser tous les niveaux du pouvoir, tous les secteurs, mais aussi toutes les parties prenantes, y compris le secteur privé (dont les représentants de l'industrie). Le cadre stratégique a été complété par une recommandation du Conseil du 12 mars 2021 qui dresse une liste de mesures spécifiques que les États membres doivent adopter pour atteindre les objectifs de l'UE, en concertation étroite avec l'ensemble des parties prenantes concernées, dont celles du secteur privé<sup>488</sup>.

Par ailleurs, la directive 2000/78/CE établit un cadre général, en ce qui concerne l'emploi et le travail, pour lutter contre les discriminations fondées sur la **religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle**<sup>489</sup>. Elle s'applique à tous les individus, qu'ils travaillent dans les secteurs public ou privé, et fixe des exigences minimales pour lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, pour les motifs susmentionnés, en ce qui concerne les conditions d'accès à des activités salariées ou non salariées, d'emploi et de travail, d'accès à la formation professionnelle, ainsi que l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Des dispositions similaires à la directive 2000/43/CE sont prévues s'agissant des voies de recours, de la charge de la preuve, de

---

sociaux et à la réalisation du programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable.

<sup>486</sup>. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « L'intégration sociale et économique des Roms en Europe », 7 avril 2010, COM(2010) 133 final.

<sup>487</sup>. Voir également la présentation graphique dans la fiche d'information de la Commission, « Un nouveau cadre stratégique de l'UE en faveur des Roms », octobre 2020, disponible sous [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet\\_-\\_a\\_new\\_eu\\_roma\\_strategic\\_framework\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet_-_a_new_eu_roma_strategic_framework_fr.pdf). De même, la Commission demande à la FRA de réaliser une enquête sur les Roms à intervalles réguliers.

<sup>488</sup>. Recommandation du Conseil du 12 mars 2021 sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms, 2021/C 93/01.

<sup>489</sup>. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

protection contre les rétorsions ou du dialogue social. Cette directive contient en outre des dispositions portant spécifiquement sur les différences de traitement fondées sur l'âge et impose que des aménagements raisonnables soient prévus pour garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées et des dispositions.

La Commission européenne a adopté plusieurs stratégies portant sur des catégories spécifiques<sup>490</sup>. Tel est le cas des stratégies qu'elle a adoptées pour la période 2010 – 2020<sup>491</sup>, puis pour la période 2020 – 2030 en faveur des droits des personnes handicapées<sup>492</sup>. La stratégie 2021 – 2030 présentée le 3 mars 2021 vise à améliorer de façon significative, dans tous les domaines, la vie des personnes handicapées au sein de l'UE et au-delà, ainsi qu'à soutenir les États membres et les institutions de l'UE dans la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Elle tient compte de la diversité des handicaps, qui résultent de l'interaction entre les déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles de longue durée, qui sont souvent invisibles. Sont également pris en compte les obstacles spécifiques que rencontrent les personnes handicapées se trouvant à l'intersection des identités (genre, race, ethnique, sexuelle, religieuse) ou dans une situation socio-économique difficile ou toute autre situation vulnérable. Elle définit des initiatives autour de quatre thèmes principaux : l'accessibilité en tant que catalyseur des droits, de l'autonomie et de l'égalité, des droits en tant que citoyens de l'UE (dont la liberté de circulation et de séjour<sup>493</sup> et la participation au processus démocratique), égalité d'accès et non-discrimination et autonomie<sup>494</sup>. Une partie des objectifs fixés vise spécifiquement à favoriser l'accès à des emplois

---

<sup>490</sup>. Hormis les exemples mentionnés ci-dessous, peut également être cité le plan d'action qui vise à promouvoir l'intégration et l'inclusion sociale des migrants et des personnes issues de l'immigration (Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021 – 2027 », 24 novembre 2020, Com(2020) 758 final.

<sup>491</sup>. Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie européenne 2010 – 2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves », 15 novembre 2010, COM(2010) 636 final.

<sup>492</sup>. Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Union de l'égalité : Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021 – 2030 », 3 mars 2021, COM(2021) 101 final.

<sup>493</sup>. La stratégie prévoit par exemple que la Commission propose, d'ici fin 2023, de créer une carte européenne du handicap reconnue dans l'ensemble des États membres (*ibid.*).

<sup>494</sup>. Voir la fiche d'information de la Commission européenne relative à cette stratégie, disponible sous <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23716&langId=fr> ainsi que la synthèse disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/LSU/?uri=CELEX:52021DC0101>.

durables et de qualité <sup>495</sup>. La stratégie entend, en se fondant sur l'évaluation de la stratégie précédente <sup>496</sup>, intensifier l'action européenne en la matière.

La Commission a aussi adopté, pour la première fois en 2020, une stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ) pour la période 2020 – 2025, afin de progresser vers une « Union de l'égalité » <sup>497</sup>. Retenant une approche intersectionnelle et prenant en compte les discriminations multidimensionnelles, la stratégie définit une série d'actions ciblées reposant sur quatre piliers : lutter contre la discrimination à l'encontre des personnes LGBTIQ, garantir leur sécurité, bâtir des sociétés inclusives et mener l'appel en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ dans le monde. Un objectif porte spécifiquement sur la promotion de l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail pour contribuer à l'égalité des chances sur le marché du travail et d'améliorer les résultats des entreprises. La Commission indique encourager la gestion de la diversité par l'intermédiaire de la plateforme européenne des chartes de la diversité, dont les signataires ont notamment établi des réseaux LGBTIQ internes et dispensé des formations à leur personnel. Elle mentionne également le rôle particulier que peuvent jouer les entreprises sociales, et l'économie sociale dans son ensemble <sup>498</sup>, dans la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBTIQ. Le secteur privé est également mentionné parmi les parties prenantes avec lesquelles la Commission s'engage à encourager un dialogue pour développer les politiques dans ce domaine.

Pour la première fois, la Commission européenne a également adopté une stratégie pour renforcer les droits de l'enfant en 2021 <sup>499</sup>, accompagnée d'une « garantie européenne pour l'enfance » établie par le Conseil afin de prévenir et de combattre l'exclusion sociale des enfants, en garantissant leur accès à un ensemble de services essentiels <sup>500</sup>. Axée autour de six thèmes guidant les priorités de l'action de

---

<sup>495</sup>. La Commission précise par exemple qu'elle continuera à veiller à l'application, par les États membres, de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et à encourager l'économie sociale qui fournit des services aux personnes handicapées. Elle indique également que la législation de l'UE relative aux marchés publics prévoit des contrats réservés et que des aides d'État spécifiques peuvent être accordées pour l'embauche des travailleurs handicapés. Elle invite par ailleurs les États membres à fixer, d'ici 2024, des objectifs afin d'accroître leur taux d'emploi et à faciliter le travail indépendant et l'esprit d'entreprise, y compris pour les personnes souffrant de handicaps intellectuels et psychosociaux.

<sup>496</sup>. Elle se fonde également sur les recommandations formulées par le Parlement européen, par le Conseil, par le Comité économique et social européen et par le Comité des régions, dont les résolutions, conclusions et avis sont cités dans la stratégie de la Commission 2020 – 2030.

<sup>497</sup>. Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020 – 2025 », 12 novembre 2020, COM(2020)698 final. Elle avait adopté, en 2015, un premier cadre d'action visant spécifiquement à combattre les discriminations à l'égard des personnes LGBTI (voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025/list-actions-advance-lgbti-equality-2015-2019_en)).

<sup>498</sup>. Voir à ce propos : Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Construire une économie au service des personnes : plan d'action pour l'économie sociale », 9 décembre 2021, COM(2021) 778 final.

<sup>499</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant », 24 mars 2021, COM(2021) 142 final.

<sup>500</sup>. Recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l'enfance, 4 juin 2021, doc. 9106/21.

l'UE pour les années à venir <sup>501</sup>, la stratégie comporte des recommandations spécifiquement adressées aux entreprises, en particulier aux entreprises du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). La Commission les invite à veiller à ce que les droits des enfants soient inclus dans les produits et services numériques dès leur conception et par défaut, y compris pour les enfants handicapés ; à doter les enfants et les parents d'outils appropriés pour contrôler le temps passé devant les écrans ; à renforcer les mesures visant à lutter contre les contenus préjudiciables et la communication commerciale inappropriée ; et à poursuivre leurs efforts pour détecter et signaler les contenus illicites en ligne, notamment les contenus pédopornographiques, et les supprimer de leurs plateformes et services. En ce sens, un règlement (UE) 2021/1232 a été adopté le 14 juillet 2021 pour établir des règles temporaires dérogatoires à la protection de la vie privée et des données à caractère personnel afin de permettre aux fournisseurs de services de détecter et de signaler volontairement les abus sexuels commis contre des enfants en ligne et de supprimer le matériel pédopornographique <sup>502</sup>. Ce règlement étant applicable uniquement jusqu'au 3 août 2024, la Commission européenne propose l'adoption d'une nouvelle législation relative à la prévention et à la répression des abus sexuels commis contre des enfants <sup>503</sup> et a publié une proposition de règlement en ce sens le 11 mai 2022 <sup>504</sup>. La Commission souhaite également créer un centre européen de prévention et de lutte contre les abus sexuels commis contre des enfants, afin de collaborer avec les entreprises et les services répressifs des États membres, d'identifier les victimes et de traduire en justice les auteurs de tels actes <sup>505</sup>. Elle a par

---

<sup>501</sup>. Participation à la vie politique et démocratique ; inclusion socio-économique, santé et éducation ; lutte contre la violence à l'égard des enfants et protection de l'enfant ; justice adaptée aux enfants ; société numérique et de l'information (accès de tous les enfants aux technologies et à leur utilisation sûre) et dimension mondiale (autonomie des enfants dans le monde entier, y compris lors des crises et des conflits).

<sup>502</sup>. Règlement (UE) 2021/1232 du Parlement européen et du Conseil du 14 juillet 2021 relatif à une dérogation temporaire à certaines dispositions de la directive 2002/58/CE en ce qui concerne l'utilisation de technologies par les fournisseurs de services de communications interpersonnelles non fondés sur la numérotation pour le traitement de données à caractère personnel et d'autres données aux fins de la lutte contre les abus sexuels commis contre des enfants en ligne.

<sup>503</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/campaigns/legislation-prevent-and-combat-child-sexual-abuse\\_fr](https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/campaigns/legislation-prevent-and-combat-child-sexual-abuse_fr).

<sup>504</sup>. Voir la proposition de la Commission de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles pour prévenir et combattre les abus sexuels concernant des enfants, 11 mai 2022, COM(2022) 209 final.

<sup>505</sup>. « Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant » du 24 mars 2021, *op. cit.*, p. 21. Voir également les informations disponibles sous [https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/campaigns/legislation-prevent-and-combat-child-sexual-abuse/eu-centre-prevent-and-combat-child-sexual-abuse\\_fr](https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/campaigns/legislation-prevent-and-combat-child-sexual-abuse/eu-centre-prevent-and-combat-child-sexual-abuse_fr).



ailleurs depuis adopté une stratégie pour un internet mieux adapté aux enfants, le 11 mai 2022<sup>506</sup>. Dans la stratégie pour les droits de l'enfant, la Commission s'engage en outre à « *faire en sorte que les chaînes d'approvisionnement des entreprises de l'UE bannissent le travail des enfants* » et à « *encourager et fournir une assistance technique pour renforcer les systèmes d'inspection du travail afin de suivre et de contrôler l'application de la législation relative au travail des enfants* »<sup>507</sup>.

Hormis ces directives et plans d'action, qui ont des champs d'application spécifiques, la Commission a également adopté une stratégie cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous, afin de garantir une protection juridique efficace contre la discrimination sur le territoire de l'UE grâce à la transposition par tous les États membres de la législation de l'UE en la matière et en encourageant l'adoption de mesures complémentaires, notamment pour informer les intéressés de leurs droits et leur assurer l'accès à la justice<sup>508</sup>. La Commission a également proposé, en 2008, une directive dite « **directive horizontale** » sur la lutte contre les discriminations qui porterait sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, en dehors du marché du travail<sup>509</sup>. Cette directive permettrait de reconnaître ces motifs de discrimination dans d'autres domaines que l'emploi et le travail, tels que l'accès aux biens et aux services<sup>510</sup>. Celle-ci n'a toutefois pas encore été adoptée.

### 1.2.2.1.3. Droit social

Les normes adoptées par l'Union européenne en droit social sont également pertinentes pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme et contribuent à une plus grande responsabilisation des entreprises.

---

<sup>506</sup>. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, « A Digital Decade for children and youth: the new European strategy for a better internet for kids (BIK+) », 11 mai 2022, COM(2022) 212 final.*

<sup>507</sup>. « Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant » du 24 mars 2021, *op. cit.*, p. 25. La Commission y mentionne l'initiative législative sur la gouvernance d'entreprise durable, qui sera finalement publiée en février 2022 (voir *infra* sur ce point : 1.2.2.2.2).

<sup>508</sup>. Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous », COM/2005/0224 final. Cette stratégie a été adoptée à la suite du livre vert consacré à l'égalité et à la non-discrimination dans l'UE élargie (COM(2004) 0379 final).

<sup>509</sup>. Commission des Communautés européennes, Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle », 2 juillet 2008, COM(2008) 426 final.

<sup>510</sup>. Voir à ce propos, et de manière générale sur la lutte contre les discriminations en Europe : FRA et Conseil de l'Europe, *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, 2018, disponible sous [www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_iaw\\_FRA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_FRA.pdf).

La politique sociale et de l'emploi de l'Union européenne, progressivement renforcée depuis le Traité de Rome de 1957<sup>511</sup>, s'inscrit dans le contexte de l'établissement du marché intérieur et vise une « *économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social* »<sup>512</sup>. Elle illustre le rapport étroit entre intégration économique et intégration en matière sociale, incarné par la clause sociale horizontale introduite par le Traité de Lisbonne de 2007, qui impose à l'Union européenne de prendre en compte la promotion d'un niveau d'emploi élevé, la garantie d'une protection sociale adéquate, la lutte contre l'exclusion sociale et un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions<sup>513</sup>. Soucieux des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, l'Union européenne et ses États membres ont pour objectifs communs « *la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail (...), une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions* »<sup>514</sup>. En novembre 2017, la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil ont solennellement proclamé le **socle européen des droits sociaux**. Celui-ci énonce un ensemble de vingt principes et droits essentiels afin de servir de guide pour relever les défis du marché du travail du 21<sup>e</sup> siècle et de promouvoir la croissance durable et le progrès économique et social, selon une approche holistique, permettant de mieux équilibrer les considérations économiques et sociales au sein des politiques de l'Union européenne<sup>515</sup>. La Commission européenne a adopté plus de trois ans plus tard, en 2021, un plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, visant à garantir sa mise en œuvre intégrale. Celui-ci insiste sur la « *durabilité compétitive* », « *au cœur de l'économie sociale de marché de l'Europe, concour[ant] à la mise en place d'un modèle de croissance durable et inclusif qui produit les meilleurs résultats pour les citoyens et la planète* »<sup>516</sup>. Afin de « *concrétiser la promesse d'une prospérité partagée* », la Commission propose trois grands objectifs de l'Union européenne à atteindre d'ici 2030 dans les domaines de l'emploi, des compétences et de la protection sociale, conformément aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Ces objectifs ont été entérinés par les chefs d'État et de gouvernement, les institutions européennes et les partenaires sociaux européens à l'occasion du Sommet social de Porto qui s'est tenu en mai 2021<sup>517</sup>. La Commission a développé un **tableau de bord social** qui comprend une quarantaine d'indicateurs s'articulant autour des trois grands volets : l'égalité des chances, les conditions de travail équitables et la protection et l'inclusion sociales<sup>518</sup>. Ce tableau de bord est conçu comme un cadre de référence pour suivre les avancées en

---

<sup>511</sup>. Pour un résumé des évolutions, voir la fiche technique du Parlement européen, « Politique sociale et de l'emploi : principes généraux », mai 2021, disponible sous

[www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/52/politique-sociale-et-de-l-emploi-principes-generaux](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/52/politique-sociale-et-de-l-emploi-principes-generaux).

<sup>512</sup>. Article 3§3 TUE.

<sup>513</sup>. Article 9 TFUE.

<sup>514</sup>. Article 151 TFUE. Conformément à l'article 159 TFUE, la Commission adopte chaque année un rapport sur l'évolution de la réalisation des objectifs visés à l'article 151 TFUE. Voir également l'al. 5 du préambule du TUE.

<sup>515</sup>. Parlement européen, Conseil de l'UE, Commission européenne, *Socle européen des droits sociaux*, 17 novembre 2017, disponible sous [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf).

<sup>516</sup>. Commission européenne, « Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux », 4 mars 2021, COM(2021) 102 final, disponible sous <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23696&langId=fr>.

<sup>517</sup>. Sommet social de Porto, 7 et 8 mai 2021 : [www.2021portugal.eu/fr/sommet-social-de-porto/](http://www.2021portugal.eu/fr/sommet-social-de-porto/).

<sup>518</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/information-data>. Le Conseil de l'UE a approuvé les indicateurs clés en juin 2021 (doc. 9147/21) ; les indicateurs secondaires étant en cours d'examen.

matière sociale et d'emploi réalisées par les États membres <sup>519</sup> et permet d'évaluer comparativement des résultats et de mettre en lumière les bonnes pratiques afin de favoriser l'amélioration de la situation générale au sein de l'Union européenne <sup>520</sup>.

Sans revenir ici dans le détail du droit social de l'UE, notons que l'UE, en adoptant des normes (directives, règlements et décisions) visant à fixer des exigences minimales dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, contribue à imposer à ses États membres d'encadrer les activités des entreprises dans ces domaines, pour respecter les libertés et droits fondamentaux des travailleurs et favoriser le dialogue social <sup>521</sup>. Outre les normes relatives à la libre circulation des travailleurs visée à l'article 45 du TFUE <sup>522</sup>, l'Union européenne complète en effet l'action des États membres dans de nombreux domaines, qu'il s'agisse – pour ne citer que quelques exemples – de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail <sup>523</sup>, de l'aménagement du temps de travail <sup>524</sup>, de l'équilibre vie

---

<sup>519</sup>. Voir par exemple le rapport pour la France, pour le semestre européen de 2020, qui contient une partie sur la politique du marché du travail, la politique de l'éducation et la politique sociale : Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, à la Banque centrale européenne et à l'Eurogroupe, « Semestre européen 2020 : évaluation des progrès concernant les réformes structurelles, la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, et résultats des bilans approfondis au titre du règlement (UE) n°1176/2011 », 26 février 2020, SWD(2020) 509 final.

<sup>520</sup>. <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/european-pillar-of-social-rights/overview>.

<sup>521</sup>. Ces normes sont adoptées essentiellement sur les fondements des articles 45 à 48 du TFUE portant sur la libre circulation des travailleurs ou sur l'abolition de la discrimination entre les travailleurs des États membres ; des articles 145 à 150 relatifs à l'emploi et des articles 151 à 161 du TFUE relatifs à la politique sociale qui portent sur les droits sociaux fondamentaux, le rôle des partenaires sociaux, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité femmes – hommes (notamment de rémunération), la lutte contre l'exclusion sociale, la protection sociale ; les mesures de coopération, les accords conclus par les partenaires sociaux ou les congés payés. De même, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne contient plusieurs dispositions relatives aux conditions de travail et aux droits des travailleurs, devenues contraignantes depuis le Traité de Lisbonne (cf. *supra*).

<sup>522</sup>. Pour plus de détails sur la libre circulation des travailleurs, voir notamment la fiche thématique sur l'Union européenne du Parlement européen, « Libre circulation des travailleurs », mai 2021, disponible sous [www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU\\_2.1.5.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU_2.1.5.pdf).

<sup>523</sup>. Voir par exemple la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ou la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (voir les développements *supra* sur ce point, 1.2.2.1.2).

<sup>524</sup>. Voir par exemple la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui accorde aux travailleurs un certain nombre de droits, parmi lesquels le droit au repos journalier (article 3) et hebdomadaire (article 5), le droit à un temps de pause (article 4) ou encore le droit à un congé annuel (article 7).

professionnelle et vie privée<sup>525</sup>, des conditions de travail transparentes et prévisibles<sup>526</sup>, du détachement des travailleurs<sup>527</sup>; de la santé et de la sécurité au travail<sup>528</sup>, du droit des travailleurs d'être informés, consultés et associés<sup>529</sup> ou encore des salaires minimaux adéquats<sup>530</sup>.

D'autres mesures adoptées par l'Union européenne visent à encourager la coopération entre les États membres dans les domaines sociaux et de l'emploi. Tel est l'objet par exemple du **comité de la protection sociale** (CPS) mentionné à l'article 160 du TFUE afin de promouvoir plus spécifiquement la coopération en matière de protection sociale entre les États membres et la Commission<sup>531</sup>. L'Union européenne s'attache par ailleurs à promouvoir le **dialogue social** entre les partenaires sociaux. Elle a ainsi créé 43 comités de dialogue social sectoriels<sup>532</sup>, dont certains ont produit, seuls ou conjointement, des opinions, déclarations ou rapports dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises<sup>533</sup>.

---

<sup>525</sup>. Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

<sup>526</sup>. Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, qui établit de nouveaux droits, tels que le droit de connaître au préalable les horaires de travail, pour tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les formes atypiques et nouvelles de travail (comme le travail via une plateforme).

<sup>527</sup>. Voir en particulier la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

<sup>528</sup>. Voir la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail qui a servi de base à l'adoption de plus d'une vingtaine de directives spécifiques concernant différents secteurs, différents groupes de travailleurs, d'agents ou de substances, la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail ou l'utilisation d'équipements de travail. Une agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a par ailleurs été créée en 1996 sur le fondement du règlement (CE) n°2062/94. Celle-ci a notamment développé une plateforme d'évaluation interactive des risques en ligne qui met à la disposition des entreprises des outils pour les aider à gérer les risques liés à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail (OIRA) : <https://oiraproject.eu/fr>.

<sup>529</sup>. Voir notamment la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs. Pour d'autres exemples, voir la fiche thématique sur l'Union européenne du Parlement européen, « Droit des travailleurs d'être informés, consultés et associés », mai 2021, disponible sous [www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU\\_2.3.6.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU_2.3.6.pdf).

<sup>530</sup>. Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

<sup>531</sup>. Pour en savoir plus sur le CPS, voir les informations disponibles sous <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=758&langId=fr>.

<sup>532</sup>. Pour en savoir plus sur les comités de dialogue sectoriel européens qui rassemblent les partenaires sociaux des États membres de l'Union (représentants des syndicats et des organisations patronales), voir les informations disponibles sous [www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures](http://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures).

<sup>533</sup>. Voir la base de données des textes relatifs au dialogue social, disponible sous <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&day=&month=&year=&sectorCode=&themeCode=%20DOMS23&typeCode=&recipientCode=&keyword=&mode=searchSubmit> ou les exemples cités dans *Commission Staff Working Document*, « *Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress* », 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final, p. 32.

Le dialogue social européen englobe les discussions, les consultations, les négociations et les actions communes entreprises par les partenaires sociaux européens<sup>534</sup>. L'article 155 du TFUE prévoit un droit d'initiative des partenaires sociaux européens qui peuvent décider de négocier des accords de leur propre initiative, dès l'instant où cela entre dans le champ de compétence de l'Union européenne<sup>535</sup>. L'accord le plus récent a été signé par les partenaires sociaux européens en juin 2020 et porte sur la numérisation<sup>536</sup>. Par ailleurs, l'article 154 §2 du TFUE prévoit que la Commission européenne consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union préalablement à toute proposition dans le domaine de la politique sociale. Ce fut le cas en 2020 au sujet du salaire minimum ou encore en 2021 concernant les conditions de travail *via* des plateformes.

La Commission européenne promeut également les **accords d'entreprise transnationaux** conclus entre un représentant d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises d'une part et une ou plusieurs organisations syndicales de l'autre<sup>537</sup>. Ces accords portent sur des thématiques variées, qui ont évolué depuis les premiers accords d'entreprise transnationaux conclus dans les années 1990 qui portaient essentiellement sur les droits fondamentaux des travailleurs. Ils ont désormais des objets divers, tels que la santé et la sécurité, la formation et le développement de carrière et l'égalité des chances, la non-discrimination, la diversité, la RSE, les mobilités, les restructurations, les politiques de

---

<sup>534</sup>. Les partenaires sociaux européens sont au nombre de six, à savoir la Confédération européenne des syndicats (CES), Eurocadres (membre de la CES), la Confédération européenne des cadres (CEC), BusinessEurope (Confédération des entreprises européennes), l'union de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (SME United) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (SGI Europe).

<sup>535</sup>. Selon l'article 155 §1 du TFUE « [l]e dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords ».

<sup>536</sup>. L'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens sur la numérisation en juin 2020 est disponible sous [www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020\\_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf](http://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf).

<sup>537</sup>. L'OIT et la Commission européenne mettent à disposition une base de données des accords d'entreprise transnationaux : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>.

l'emploi et le développement durable<sup>538</sup>. Selon la Commission européenne, plus de la moitié de ces accords comportent des dispositions sur la responsabilité sociétale des entreprises et les droits fondamentaux<sup>539</sup>.

Une autre forme de contribution présentée par l'Union européenne comme relevant de sa politique sociale réside dans le « **semestre européen** », cycle annuel de coordination des politiques économiques, budgétaires, sociales et du travail au sein de l'UE. Conçu essentiellement comme un exercice économique pour renforcer l'application du Pacte de stabilité et de croissance – ensemble de règles adoptées en juin 1997 au Conseil européen d'Amsterdam pour la coordination des politiques budgétaires nationales au sein de l'UE – le semestre européen a progressivement intégré d'autres domaines d'action. À la suite de la proclamation du socle européen des droits sociaux, celui-ci a en effet évolué pour proposer, au-delà de l'exercice économique, un cadre pour la coordination et le suivi des efforts déployés par les États membres afin de mettre en œuvre les principes et les droits énoncés dans le socle<sup>540</sup>. Le tableau de bord social mentionné *supra* sert ainsi depuis de référence dans le cadre du semestre européen. Par ailleurs, depuis la communication de la Commission sur le Pacte vert pour l'Europe de décembre 2019, le processus du semestre européen intègre les objectifs de développement durable des Nations Unies<sup>541</sup>.

En outre, le Traité de Rome a institué un Fonds social européen pour faciliter la mobilité des travailleurs et l'accès à l'emploi. Son rôle et son fonctionnement ont été modifiés au fil du temps pour refléter les évolutions de la situation économique et de l'emploi dans les États membres ainsi que des priorités politiques définies au niveau de l'Union européenne<sup>542</sup>. Pour la période 2021 – 2027, l'Union européenne a mis en place un nouveau **Fonds social européen plus (FSE+)** doté d'un budget de 88 milliards d'euros pour soutenir la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, la transition numérique et la transition verte ainsi que des mesures temporaires dans des circonstances exceptionnelles ou inhabituelles (tel que le financement de dispositifs de chômage partiel)<sup>543</sup>.

---

<sup>538</sup>. MOREAU Marie-Ange, Étude réalisée pour le bureau de l'OIT pour la France, *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : originalité, nature, fonctions* », 30 novembre 2017, p. 26, disponible sous [www.ilo.org/paris/publications/WCMS\\_614879/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/paris/publications/WCMS_614879/lang--fr/index.htm).

<sup>539</sup>. *Commission Staff Working Document*, « *Corporate Social Responsibility (...)* », 20 mars 2019, *op. cit.*, p. 32.

<sup>540</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.consilium.europa.eu/fr/policies/european-semester/](http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/european-semester/).

<sup>541</sup>. Communication de la Commission, « Le pacte vert pour l'Europe », 11 décembre 2019, COM(2019) 640 final.

<sup>542</sup>. Voir la fiche thématique sur l'Union européenne du Parlement européen, « Le Fonds social européen plus (FSE+) », mars 2021, disponible sous [www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU\\_2.3.2.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/fr/FTU_2.3.2.pdf). L'actuel article 162 du TFUE précise qu'il « vise à promouvoir à l'intérieur de l'Union les facilités d'emploi et la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs, ainsi qu'à faciliter l'adaptation aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production, notamment par la formation et la reconversion professionnelles ».

<sup>543</sup>. Communiqué de presse, « Le Parlement approuve le nouveau Fonds social pour soutenir les jeunes et les plus démunis », 8 juin 2021, disponible sous [www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20210604IPR05527/le-parlement-approuve-le-nouveau-fonds-social-europeen](http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20210604IPR05527/le-parlement-approuve-le-nouveau-fonds-social-europeen).



Le FSE+ fait par ailleurs partie de l'action de l'Union européenne pour **la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale** et contribue ainsi à l'objectif d'une « *Europe plus sociale et inclusive mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux* »<sup>544</sup>. Il prévoit par exemple que les États membres doivent consacrer au moins 25 % de leurs ressources provenant du volet FSE+ à la promotion de l'inclusion sociale et 3 % au soutien des personnes les plus démunies (aide alimentaire et/ou assistance matérielle de base et mesures d'accompagnement)<sup>545</sup>.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale<sup>546</sup> est d'ailleurs au cœur de la protection des droits de l'Homme. Elle fait partie, depuis le Traité d'Amsterdam entré en vigueur en 1999, des objectifs spécifiques de l'Union européenne et de ses États membres dans le domaine de la politique sociale<sup>547</sup>, de même qu'il s'agit de l'objectif principal de la politique de la coopération au développement<sup>548</sup>. L'Union européenne, fondée sur les « *valeurs de respect de la dignité humaine* », « *combat [notamment] l'exclusion sociale et les discriminations* »<sup>549</sup>. Les institutions de l'UE ont adopté une définition multidimensionnelle de la pauvreté<sup>550</sup> et insistent sur le fait que la lutte contre la pauvreté s'inscrit dans une démarche de respect des droits fondamentaux<sup>551</sup>. En 1996 par exemple, le Parlement européen considérait que « *l'exclusion sociale et la pauvreté à l'intérieur et à l'extérieur de l'Union européenne [constituaient] une violation des droits fondamentaux de l'homme et [pouvaient] à l'avenir menacer la survie de notre démocratie ainsi que la stabilité du monde* »<sup>552</sup>. Depuis le Conseil

---

Règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) n°1296/2013.

<sup>544</sup>. Règlement (UE) 2021/1057 instituant le FSE+, *op. cit.*, article 4 §1 qui cite le règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021.

<sup>545</sup>. Règlement (UE) 2021/1057, *op. cit.*, article 7 §4 et §5.

<sup>546</sup>. Pour une présentation du rôle de l'UE dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, voir notamment la fiche thématique du Parlement européen disponible sous [www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/60/la-lutte-contre-la-pauvrete-l-exclusion-sociale-et-les-discriminations](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/60/la-lutte-contre-la-pauvrete-l-exclusion-sociale-et-les-discriminations).

<sup>547</sup>. Voir notamment l'article 153 §1 j) du TFUE.

<sup>548</sup>. Article 208 §1 TFUE. Voir également l'article 3 §5 qui mentionne l'élimination de la pauvreté et la protection des droits de l'Homme parmi les buts poursuivis par l'UE dans ses relations avec le reste du monde ou l'article 21 §2 d) du TUE qui cite, parmi les objectifs de l'action extérieure de l'Union, le soutien au « *développement durable sur le plan économique, social et environnemental des pays en développement dans le but essentiel d'éradiquer la pauvreté* ».

<sup>549</sup>. Articles 2 et 3 §3 TUE.

<sup>550</sup>. Voir par exemple : Commission des Communautés européennes, « Rapport final du second programme européen de lutte contre la pauvreté 1985 – 1989 », 13 février 1991, COM(91) 29 final, qui insiste sur le fait que la pauvreté n'est pas seulement le manque d'argent, mais est une réalité aux dimensions multiples.

<sup>551</sup>. Voir à ce propos : ATD Quart Monde et Oxford, *Les dimensions cachées de la pauvreté. Recherche participative internationale*, 2019, disponible sous [www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2019/05/DimensionsCacheesDeLaPauvrete\\_fr.pdf](http://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2019/05/DimensionsCacheesDeLaPauvrete_fr.pdf). Voir également le rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté sur sa mission auprès de l'Union européenne (A/HRC/47/36/Add.1, 20 mai 2021).

<sup>552</sup>. Parlement européen, Résolution sur la journée internationale pour l'éradication de la pauvreté, 23 octobre 1996, B4-1098/96, JO C 347 du 18.11.1996, p. 87, disponible sous [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC\\_1996\\_347\\_R\\_0045\\_01&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_1996_347_R_0045_01&from=FR). Voir par ailleurs la résolution 47/196 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 22 décembre 1992 proclamant le 17 octobre Journée internationale



européen réuni à Lisbonne en mars 2000, les États membres de l'UE font de l'exclusion sociale et de la pauvreté une part intégrante de la modernisation du modèle social européen<sup>553</sup>. La stratégie de Lisbonne prévoit également une méthode ouverte de coordination (MOC), processus volontaire de coopération politique fondé sur l'établissement d'objectifs communs et la mesure des progrès accomplis au moyen d'indicateurs communs<sup>554</sup>. La stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive adoptée par la Commission en 2010 prévoit quant à elle la création d'une plateforme européenne contre la pauvreté et fixe parmi ses objectifs celui de « *[r]éduire de 25 % le nombre d'Européens vivant au-dessous des seuils de pauvreté nationaux, afin de faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté* »<sup>555</sup>. Cet objectif n'ayant pas été atteint et la situation étant aggravée par la pandémie de Covid-19, la Commission fixe, dans son plan d'action sur le socle européen des droits sociaux adopté en mars 2021, un nouvel objectif de réduction d'au moins 15 millions en 2030 du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale (dont au moins 5 millions d'enfants)<sup>556</sup>. Elle rappelle également que la promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté sont « *des valeurs fondamentales de notre mode de vie européen* », qu'il convient d'adopter une approche intégrée répondant aux besoins à toutes les étapes de la vie et ciblant les causes profondes de la pauvreté et de l'exclusion sociale, ainsi que de briser le cycle intergénérationnel de l'inégalité<sup>557</sup>. L'élimination de la pauvreté fait partie des objectifs qui ont justifié la révision du tableau de bord social (cf. *supra*). Elle s'inscrit pleinement dans le socle européen des droits sociaux

---

pour l'élimination de la pauvreté, sous l'impulsion de Joseph Wresinski, fondateur du mouvement ATD Quart Monde.

<sup>553</sup>. Conseil européen, Lisbonne, 23 et 24 mars 2000, Conclusions de la Présidence, §24 et §§32 et s., disponibles sous [www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_fr.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm).

<sup>554</sup>. *Ibid.*, §32. Voir également les informations disponibles sous <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=750>.

<sup>555</sup>. Communication de la Commission, « Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive », 3 mars 2010, COM(2010) 2020 final, annexe 1. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale : un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale », 16 décembre 2010, COM(2010) 758 final.

<sup>556</sup>. Communication de la Commission, « Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux », 4 mars 2021, COM(2021) 102 final, précitée. La Commission indique qu'en 2019, environ 91 millions de personnes (dont 17,9 millions d'enfants âgés de 0 à 17 ans) étaient exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'UE.

<sup>557</sup>. *Ibid.*

pour « *faire de l'Europe sociale une réalité pour tous* »<sup>558</sup> et participe de la mise en œuvre du programme de développement durable de l'ONU à l'horizon 2030 (« Agenda 2030 »), dont l'ambition est de ne laisser personne de côté et dont le premier objectif est d'éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde. Il doit ainsi également être pris en compte, dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de l'Homme, par les entreprises ou les investisseurs. Lors d'une mission auprès de l'Union européenne, le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté a récemment analysé la contribution de l'UE à la lutte contre la pauvreté et formulé des recommandations à ce propos<sup>559</sup>.

#### **1.2.2.1.4. Lutte contre la traite des êtres humains**

Le cadre juridique de l'Union européenne pour la lutte contre la traite des êtres humains, prohibée par l'article 5§3 de la Charte des droits fondamentaux, est principalement fondé sur la directive n°2011/36/UE concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes<sup>560</sup>. Celle-ci établit des règles minimales à l'échelle de l'Union européenne relatives à la définition des infractions pénales et des sanctions dans le domaine de la traite des êtres humains. Elle introduit également des dispositions communes pour renforcer la prévention de cette infraction (par le biais notamment de mesures d'éducation, de formation et de sensibilisation) et prévoit des mesures de protection pour les victimes. La directive consacre des dispositions spécifiques aux personnes morales : les États membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elles puissent être tenues pour responsables des infractions visées par la directive et passibles de « *sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* » (articles 5 et 6).

Le rôle du secteur privé est également reconnu dans la Stratégie de l'Union européenne en vue de l'éradication de la traite des êtres humains pour la période 2012 – 2016 qui insiste sur la coopération avec le secteur privé comme élément essentiel pour réduire la demande favorisant la traite des êtres humains et pour développer des chaînes d'approvisionnement exemptes de traite<sup>561</sup>. L'Union européenne a ainsi pris des mesures afin d'assurer des chaînes d'approvisionnement et de valeur dépourvues d'éléments liés à la traite des êtres humains<sup>562</sup>. La Commission a par ailleurs développé, en coopération avec *Eurofound*, un guide de bonnes pratiques pour les intermédiaires du marché du travail et le rôle des partenaires sociaux dans la prévention de la traite des êtres humains aux fins

---

<sup>558</sup>. En ce sens : Commission, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, 28 octobre 2020, COM(2020) 682 final.

<sup>559</sup>. Conseil des droits de l'homme, « Mission auprès de l'Union européenne. Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier de Schutter », 20 mai 2021, A/HRC/47/36/Add.1.

<sup>560</sup>. Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil.

<sup>561</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « La stratégie de l'UE en vue de l'éradication de la traite des êtres humains pour la période 2012 – 2016 », 19 juin 2012, COM(2012) 286 final.

<sup>562</sup>. Voir notamment les exemples développés dans la Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, « Rapport sur le suivi donné à la stratégie de l'UE en vue de l'éradication de la traite des êtres humains et définition et nouvelles actions concrètes », 4 décembre 2017, COM(2017) 728 final.

d'exploitation par le travail <sup>563</sup>. La nouvelle stratégie de l'UE sur la lutte contre la traite des êtres humains pour 2021 – 2025 insiste quant à elle sur le rôle des fournisseurs d'accès à internet et entreprises associées afin de développer des solutions technologiques pour soutenir la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains <sup>564</sup>. Une coordinatrice contre la traite des êtres humains de l'Union européenne est chargée d'orienter la stratégie de lutte de l'Union européenne en la matière <sup>565</sup>. Elle réunit, deux fois par an, les rapporteurs et coordinateurs nationaux <sup>566</sup>, afin de s'assurer de la cohérence des politiques pratiquées par chaque pays, notamment en matière d'encadrement des activités des entreprises. Depuis 2013, une plateforme intègre la société civile dans ces échanges et une plateforme numérique renforce le dispositif depuis 2014 pour inclure un maximum de participants <sup>567</sup>. Des consultations ont ainsi été organisées, dans le cadre de cette plateforme et à l'initiative de la coordinatrice contre la traite des êtres humains, dans l'optique d'évaluer la directive 2011/36/UE. Une proposition de directive a été publiée par la Commission européenne le 19 décembre 2022 visant à modifier cette directive, notamment pour renforcer la

---

<sup>563</sup>. Eurofound, *Regulation of labour market intermediaries and the role of social partners in preventing trafficking of labour*, 2016, disponible (en anglais) sous [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/regulation\\_of\\_labour\\_market\\_intermediaries\\_and\\_the\\_role\\_of\\_social\\_partners\\_in\\_preventing\\_trafficking\\_of\\_labour.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/regulation_of_labour_market_intermediaries_and_the_role_of_social_partners_in_preventing_trafficking_of_labour.pdf).

<sup>564</sup>. Communication de la Commission, « Stratégie de l'UE sur la lutte contre la traite des êtres humains 2021 – 2025 », 14 avril 2021, COM(2021) 171 final.

<sup>565</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-anti-trafficking-coordinator\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-anti-trafficking-coordinator_en).

<sup>566</sup>. En France, la CNCDH dispose d'un mandat de rapporteur national tandis que la coordination de la lutte contre la traite des êtres humains est assurée par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

<sup>567</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-civil-society-platform-and-eplatform-against-trafficking-human-beings\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-civil-society-platform-and-eplatform-against-trafficking-human-beings_en).

responsabilité pénale des personnes morales impliquées dans des infractions liées à la traite des êtres humains, par l'adoption d'un régime obligatoire de sanctions à leur encontre <sup>568</sup>.

### 1.2.2.1.5. Droits des victimes

L'Union européenne a établi des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité dans les pays de l'Union européenne par l'adoption de la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 <sup>569</sup>. L'objectif de la directive est de garantir que les victimes d'actes criminels, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut de résident, dès lors que le crime a été commis ou qu'une procédure pénale est engagée au sein de l'Union européenne, aient notamment le droit d'être entendu, le droit à l'information, le droit à un soutien et une protection adéquate, ainsi que de demander le réexamen d'une décision de ne pas poursuivre ou de participer à la procédure pénale. L'article 16 prévoit en outre que les États membres doivent veiller « à ce que la victime ait le droit d'obtenir qu'il soit statué dans un délai raisonnable sur l'indemnisation par l'auteur de l'infraction dans le cadre de la procédure pénale » (sauf si le droit national prévoit que cette décision est prise dans le cadre d'une autre procédure judiciaire) et promouvoir « les mesures destinées à encourager l'auteur de l'infraction à offrir une indemnisation adéquate à la victime » (nous soulignons).

La directive s'applique également aux crimes commis par les entreprises si l'acte concerné constitue un crime en vertu du droit national ou du droit de l'Union européenne <sup>570</sup>, tels que les crimes environnementaux <sup>571</sup>. La Commission a d'ailleurs financé un projet de recherche portant spécifiquement sur l'application de cette directive aux crimes commis par les entreprises <sup>572</sup>.

Le 24 juin 2020, la Commission européenne a présenté la première stratégie de l'Union européenne relative au droit des victimes pour les cinq prochaines années. Cette stratégie poursuit deux objectifs principaux : donner aux victimes de la criminalité des moyens d'agir et œuvrer ensemble en faveur des droits des victimes. Elle fixe cinq grandes priorités, parmi lesquelles le renforcement de la dimension internationale des droits des victimes <sup>573</sup>. La Commission mentionne expressément la nécessité

---

<sup>568</sup>. Commission européenne, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2011/36/UE concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes, 19 décembre 2022, COM(2022) 732 final.

<sup>569</sup>. Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision cadre 2001/220/JAI du Conseil.

<sup>570</sup>. En ce sens : *Commission Staff Working Document, « Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress »*, 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final, p. 11.

<sup>571</sup>. Voir par exemple la directive 2008/99/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative à la protection de l'environnement par le droit pénal qui recense un certain nombre d'infractions au détriment de l'environnement qui sont passibles de sanctions pénales dans les pays de l'Union européenne. Cette directive contient des dispositions spécifiques sur la responsabilité des personnes morales et impose aux États membres de faire en sorte que celles-ci puissent être tenues pour responsables des infractions visées par la directive et qu'elles soient passibles de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives (articles 6 et 7).

<sup>572</sup>. FORTI Gabrio, MAZZUCATO Claudia, VISCONTI Arianna, GIAVAZZI Stefania (dir.), *Victims and Corporations. Legal Challenges and Empirical Findings*, Wolters Kluwer, CEDAM, 2018, disponible sous [https://asgp.unicatt.it/asgp-VictimsCorporations\\_Ebook\\_2018.pdf](https://asgp.unicatt.it/asgp-VictimsCorporations_Ebook_2018.pdf).

<sup>573</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie de l'UE relative au droit des victimes (2020 – 2025) », 24 juin 2020, COM(2020) 258 final. Les cinq priorités fixées sont les suivantes : communiquer efficacement avec

« d'accorder une attention particulière aux victimes de crimes et d'abus commis dans le cadre des activités du secteur privé », en se référant au plan d'action en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie (2020 – 2024) qui couvre les actions liées aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme <sup>574</sup>.

#### **1.2.2.1.6. Protection des lanceurs d'alerte**

Le droit de l'Union européenne fixe également des normes minimales de protection des « lanceurs d'alerte », c'est-à-dire des personnes travaillant dans le secteur privé ou public qui effectuent un signalement d'informations qu'elles ont acquises dans un contexte professionnel concernant des violations du droit de l'Union européenne dans les domaines suivants : les marchés publics ; les services, produits et marchés financiers et la prévention du blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme ; la sécurité et la conformité des produits ; la sécurité des transports ; la protection de l'environnement ; la radioprotection et la sûreté nucléaire ; la sécurité des aliments destinés à l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux ; la santé publique ; la protection des consommateurs ; la protection de la vie privée et des données à caractère personnel et sécurité des réseaux et des systèmes d'information <sup>575</sup>. La directive (UE) 2019/1937 met en place un cadre de protection des lanceurs d'alerte en imposant notamment aux États membres de veiller à ce que des canaux de signalement interne et externe appropriés soient établis, de prévoir des mesures de protection des lanceurs d'alerte contre le licenciement, la rétrogradation ou d'autres formes de représailles ainsi que des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives par exemple pour les personnes physiques ou morales qui entravent un signalement ou exercent des représailles contre les lanceurs d'alerte.

---

les victimes et mettre en place un environnement sûr leur permettant de dénoncer les infractions ; améliorer le soutien et la protection des victimes les plus vulnérables ; faciliter l'accès des victimes à l'indemnisation ; renforcer la coopération et la coordination entre l'ensemble des acteurs concernés et renforcer la dimension internationale des droits des victimes.

<sup>574</sup>. *Ibid.*, p. 24. Dans le cadre de cette stratégie, une consultation a par ailleurs été organisée pour évaluer la directive sur les droits des victimes : [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12727-Soutenir-les-victimes-dactes-criminels-evaluation-de-la-directive-sur-les-droits-des-victimes\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12727-Soutenir-les-victimes-dactes-criminels-evaluation-de-la-directive-sur-les-droits-des-victimes_fr).

<sup>575</sup>. S'y ajoutent les violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union et les violations relatives au marché intérieur, y compris les violations des règles de l'Union en matière de concurrence et d'aides d'État ainsi que les violations des règles en matière d'impôt sur les sociétés (Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, article 2 §1 b) et c)).

Considérés comme une « *composante en amont de l'application du droit et des politiques de l'Union* », les signalements et divulgations publiques des lanceurs d'alerte sont utiles non seulement pour les citoyens de l'Union, pour les consommateurs, mais aussi pour les entreprises, en ce que les violations du droit de l'Union, en particulier des règles relatives aux marchés publics, nuisent au bon fonctionnement du marché intérieur <sup>576</sup>. La directive fait également expressément le lien entre l'obligation d'établir des canaux de signalement interne et des procédures internes appropriées pour la réception et le suivi des signalements et la responsabilité sociale de l'entreprise en considérant que « *[c]e principe devrait contribuer à favoriser au sein des organisations une culture de la bonne communication et de la responsabilité sociale de l'entreprise, les auteurs de signalement étant alors considérés comme des personnes contribuant de manière importante à l'autocorrection et à l'excellence au sein de l'organisation* » <sup>577</sup>.

#### **1.2.2.1.7. Protection des données à caractère personnel**

Soucieux d'adapter le droit à l'évolution rapide des technologies et aux transformations qui en découlent pour l'économie et les rapports sociaux, le Parlement européen et le Conseil ont adopté le Règlement général sur la protection des données, communément appelé le « RGPD » <sup>578</sup>, le 27 avril 2016. Applicable depuis le 25 mai 2018, il établit des règles relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et des règles relatives à la libre circulation de ces données (article 1<sup>er</sup>). Le RGPD s'applique à toute organisation, publique ou privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, dès lors qu'elle est établie sur le territoire de l'Union européenne ou que son activité cible directement des résidents européens. Il concerne également les sous-traitants qui traitent des données personnelles pour le compte d'autres organismes. Le RGPD améliore ainsi la transparence dans l'emploi des données par une entreprise ou une autorité publique et vise à participer à la protection des libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, en octroyant de nouveaux droits et en renforçant les droits existants dans le domaine, fondés sur l'article 8 §1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 16 §1 du TFUE.

#### **1.2.2.1.8. Protection des consommateurs**

La protection des consommateurs, consacrée à l'article 169 du TFUE et à l'article 38 de la Charte des droits fondamentaux, se décline en plusieurs objectifs: la protection de la santé, de la sécurité et des intérêts économiques des consommateurs, ainsi que la promotion de leur droit à l'information, à l'éducation et à s'organiser afin de préserver leurs intérêts (article 169 §1 du TFUE). À travers ces objectifs, la protection des consommateurs participe à la garantie du respect des droits de l'Homme par les entreprises.

---

<sup>576</sup>. Directive (UE) 2019/1937 précitée, considérant 6.

<sup>577</sup>. Directive (UE) 2019/1937 précitée, considérant 47.

<sup>578</sup>. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques, à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

La compétence de l'UE en la matière est partagée avec les États membres (article 4 TFUE). Elle s'exerce en premier lieu dans le cadre de l'harmonisation des législations des États membres, dans le but de favoriser la circulation des biens et des services entre les États<sup>579</sup>, en prenant pour base d'harmonisation un niveau de protection élevé<sup>580</sup>. Parallèlement à cette harmonisation, l'UE mène une action visant à « compléter et appuyer »<sup>581</sup> les politiques nationales de protection des consommateurs. Enfin, cette protection constitue un objectif transversal de l'action de l'UE, « pri[s] en considération dans la définition et la mise en œuvre des autres politiques et actions de l'Union », en vertu de l'article 12 du TFUE.

Dans le domaine extracontractuel, l'UE agit notamment en matière de sécurité des produits et services<sup>582</sup>, de responsabilité du fait des produits défectueux<sup>583</sup>, de publicité<sup>584</sup> et d'information des consommateurs<sup>585</sup>, notamment sur les prix<sup>586</sup>. Ces réglementations imposent entre autres des exigences relatives aux dispositifs d'information, aux régimes de responsabilité des producteurs de biens et services, aux caractéristiques des produits mis sur le marché ou de la publicité. L'UE adopte à la fois une approche générale (par exemple sur la sécurité des produits<sup>587</sup>) et sectorielle, avec des réglementations très précises en matière de médicaments<sup>588</sup> et d'alimentation<sup>589</sup> notamment. Selon les cas, ces textes établissent une harmonisation minimale<sup>590</sup>, laissant la possibilité aux États de prévoir un niveau de protection supérieur, ou totale, sans marge de manœuvre pour les États<sup>591</sup>. Dans le domaine contractuel, l'UE réglemente les contrats négociés hors des établissements

---

<sup>579</sup>. Article 169 §2 a) TFUE, en lien avec l'article 114 TFUE.

<sup>580</sup>. Article 114 §3 TFUE.

<sup>581</sup>. Article 169 §2 b) TFUE.

<sup>582</sup>. Directive 2001/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 décembre 2001 relative à la sécurité générale des produits.

<sup>583</sup>. Directive 1999/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 1999 modifiant la directive 85/374/CEE du Conseil relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de responsabilité du fait des produits défectueux.

<sup>584</sup>. Directive 2006/114/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 en matière de publicité trompeuse et de publicité comparative (version codifiée).

<sup>585</sup>. Règlement (UE) n°1169/2011 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2011 concernant l'information des consommateurs sur les denrées alimentaires, modifiant les règlements (CE) n°1924/2006 et (CE) n°1925/2006 du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la directive 87/250/CEE de la Commission, la directive 90/496/CEE du Conseil, la directive 1999/10/CE de la Commission, la directive 2000/13/CE du Parlement européen et du Conseil, les directives 2002/67/CE et 2008/5/CE de la Commission et le règlement (CE) n°608/2004 de la Commission.

<sup>586</sup>. Directive (UE) 2019/2161 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive 93/13/CEE du Conseil et les directives 98/6/CE, 2005/29/CE et 2011/83/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne une meilleure application et une modernisation des règles de l'Union en matière de protection des consommateurs.

<sup>587</sup>. Directive 2001/95/CE, *op. cit.*, applicable en l'absence de réglementation spécifique.

<sup>588</sup>. Voir notamment la directive 2012/26/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 modifiant la directive 2001/83/CE en ce qui concerne la pharmacovigilance.

<sup>589</sup>. Voir notamment le règlement (CE) n°178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires.

<sup>590</sup>. Par exemple sur les prix (directive 98/6/CE précitée).

<sup>591</sup>. S'agissant par exemple de la responsabilité du fait des produits défectueux (directive 85/374/CEE précitée).



commerciaux<sup>592</sup>, les contrats à distance<sup>593</sup>, les pratiques commerciales déloyales<sup>594</sup>, les clauses abusives<sup>595</sup> et les contrats de ventes<sup>596</sup>. La directive 2011/83/UE relative aux droits des consommateurs propose un cadre général de protection des consommateurs, en instituant entre autres des obligations générales d'information pour tout contrat conclu entre un professionnel et un consommateur. Le droit européen de la consommation s'est également penché sur le numérique, avec la directive 2000/31/CE sur le commerce numérique et plus récemment la directive 2019/2161<sup>597</sup> visant à adapter un certain nombre d'éléments de la législation européenne à l'ère numérique. Enfin, le droit européen de la consommation s'intéresse également aux voies de recours en cas de litige, en prévoyant notamment des procédures de règlement extrajudiciaires<sup>598</sup> et en encadrant les actions représentatives dans le domaine de la protection des intérêts collectifs des consommateurs. Par l'adoption de la directive (UE) 2020/1828, l'Union européenne a créé le premier mécanisme de recours collectif de l'UE, permettant à des groupes de consommateurs qui ont subi un préjudice à la suite de pratiques qui enfreignent leurs droits, représentés par des organisations ou organismes publics

---

<sup>592</sup>. Directive 2011/83/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2011 relative aux droits des consommateurs modifiée par la directive (UE) 2019/2161, *op. cit.*

<sup>593</sup> *Ibid.*

<sup>594</sup>. Directive 2005/29/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2005 relative aux pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs dans le marché intérieur, et modifiant la directive 84/450/CEE du Conseil et les directives 97/7/CE, 98/27/CE et 2002/65/CE du Parlement européen et du Conseil et le règlement (CE) n°2006/2004 du Parlement européen et du Conseil modifiée par la directive (UE) 2019/2161, *op. cit.*

<sup>595</sup>. Directive 93/13/CEE du Conseil du 5 avril 1993 concernant les clauses abusives dans les contrats conclus avec les consommateurs modifiée par la directive 2011/83/UE, *op. cit.* et en dernier lieu par la directive (UE) 2019/2161, *op. cit.*

<sup>596</sup>. Directive (UE) 2019/771 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 relative à certains aspects concernant les contrats de vente de biens, modifiant le règlement (UE) 2017/2394 et la directive 2009/22/CE et abrogeant la directive 1999/44/CE.

<sup>597</sup>. Directive (UE) 2019/2161, *op. cit.*

<sup>598</sup>. Directive 2013/11/UE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2013 relative au règlement extrajudiciaire des litiges de consommation et modifiant le règlement (CE) n°2006/2004 et la directive 2009/22/CE.

désignés par les États membres, d'intenter des actions représentatives, y compris transfrontières, pour demander des mesures de cessation et/ou de réparation <sup>599</sup>.

Le droit des consommateurs encadre donc, d'une part, les caractéristiques des produits (biens, services ou contrats) mis sur le marché européen et, d'autre part, les informations données au consommateur par le professionnel, notamment à travers la législation sur l'étiquetage, la publicité et les pratiques commerciales déloyales. La réglementation de la qualité de l'information reçue par le consommateur peut aider ce dernier, dans une certaine mesure, à se diriger vers des produits en accord avec ses propres exigences en matière de responsabilité sociale des entreprises. Le droit de la consommation ne permet donc pas uniquement de protéger le consommateur, mais également de favoriser le respect des droits de l'Homme par l'entreprise tout au long de la chaîne de production, en permettant au consommateur de s'informer à cet égard.

Dans le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19, la Commission européenne a publié en novembre 2020 un « Nouvel agenda du consommateur » qui vise à protéger les consommateurs dans le cadre de la pandémie et à leur permettre de « *jouer un rôle actif dans la transition écologique et numérique* » <sup>600</sup>. Ce nouvel agenda s'articule autour de 5 axes d'action prioritaires : la transition écologique, la transformation numérique, les voies de recours et le respect des droits des consommateurs, les besoins spécifiques de certains groupes de consommateurs et la coopération internationale. Dans cet esprit, la Commission a publié, le 30 mars 2022, une proposition de directive « *pour donner aux consommateurs les moyens d'agir en faveur de la transition écologique grâce à une meilleure protection contre les pratiques déloyales et à de meilleures informations* » <sup>601</sup>.

La protection des consommateurs est « *un droit fondamental en voie d'affirmation* » <sup>602</sup> dans l'ordre juridique européen et bénéficie d'un traitement semblable aux droits fondamentaux : la Cour de justice interprète par exemple les dispositions relatives à ce domaine dans un sens tendant à renforcer les

---

<sup>599</sup>. Directive (UE) 2020/1828 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs et abrogeant la directive 2009/22/CE. Entrée en vigueur le 24 décembre 2020, cette directive s'appliquera à compter du 25 juin 2023.

<sup>600</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, « Nouvel agenda du consommateur visant à renforcer la résilience des consommateurs en vue d'une reprise durable », 13 novembre 2020, COM(2020) 696 final.

<sup>601</sup>. Commission européenne, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 2005/29/CE et 2011/83/UE pour donner aux consommateurs les moyens d'agir en faveur de la transition écologique grâce à une meilleure protection contre les pratiques déloyales et à de meilleures informations, 30 mars 2022, COM(2022) 143 final.

<sup>602</sup>. PICOD Fabrice, « Protection des consommateurs », *Synthèse JurisClasseur – Europe*, 1<sup>er</sup> décembre 2020, point 7.

droits consacrés, selon une logique d'effectivité des droits<sup>603</sup>. Cependant, cette protection est assurée essentiellement par l'intermédiaire de directives, instruments qui présentent certaines limites en termes de garantie d'effectivité des droits.

### 1.2.2.1.9. Protection de l'environnement

En vertu de l'article 3 du TUE, ainsi que des articles 191 du TFUE et 37 de la Charte, l'Union européenne « œuvre » pour le développement durable de l'Europe, ainsi que pour « un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement »<sup>604</sup>. La politique de l'UE en matière d'environnement s'appuie sur plusieurs principes (énoncés à l'article 191§2 du TFUE) : les principes de précaution et d'action préventive, le principe de la correction par priorité à la source des atteintes à l'environnement et le principe du pollueur-payeur. Sa compétence dans ce domaine est partagée avec les États selon le principe de subsidiarité, c'est-à-dire que l'UE intervient uniquement lorsqu'il est plus pertinent qu'une politique soit mise en œuvre à l'échelle européenne plutôt que nationale. Les États gardent cependant la possibilité d'adopter des mesures garantissant un niveau de protection de l'environnement plus élevé que celui assuré par les mesures européennes. Enfin, l'environnement doit être pris en compte dans l'ensemble des politiques de l'Union, en vertu de l'article 11 du TFUE.

Le droit européen de l'environnement encadre l'activité des entreprises selon différentes modalités. En premier lieu, il réglemente les caractéristiques de certains produits mis sur le marché présentant des risques de pollution ou de dégradation de l'environnement, par exemple les véhicules<sup>605</sup>. Il encadre également certaines activités ou certains aspects de la production de biens et services, ainsi que la gestion des déchets<sup>606</sup>. Par exemple, la directive 2010/75/UE relative aux émissions

---

<sup>603</sup>. Voir par exemple CJCE, arrêt du 27 juin 2000, *Océano Grupo Editorial et Salvat Editores*, C-240/98, C-241/98, C-242/98, C-243/98, C-244/98, §§26 et s., dans lequel la Cour considère que la directive 93/13/CEE concernant les clauses abusives dans les contrats conclus avec les consommateurs implique l'appréciation d'office par le juge du caractère abusif d'une clause de contrat, afin d'assurer « une protection effective du consommateur ».

<sup>604</sup>. Article 3§3 du TUE. L'article 191§1 du TFUE détaille les objectifs de l'UE en matière de protection de l'environnement : outre la protection et l'amélioration de sa qualité, figurent également la protection de la santé des personnes, l'utilisation prudente et rationnelle des ressources naturelles et la promotion sur le plan international de mesures pour faire face aux problèmes régionaux ou planétaires de l'environnement, notamment le changement climatique. L'article 114 du TFUE prévoit également la possibilité de prendre des mesures de rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives en vue d'assurer le bon fonctionnement du marché intérieur, ces mesures doivent être prises sur la base d'un « niveau de protection élevé » (§3).

<sup>605</sup>. Voir notamment le Règlement (CE) n°715/2007 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2007 relatif à la réception des véhicules à moteur au regard des émissions des véhicules particuliers et utilitaires légers (Euro 5 et Euro 6) et aux informations sur la réparation et l'entretien des véhicules. D'autres objets, tels que les plastiques à usage unique, les OGM, les substances toxiques, sont également encadrés.

<sup>606</sup>. Directive 2008/98/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative aux déchets et abrogeant certaines directives.

industrielles<sup>607</sup>, qui s'applique à certains secteurs spécifiques<sup>608</sup>, vise à prévenir et à limiter les émissions industrielles polluantes en prévoyant un certain nombre d'exigences minimales, des valeurs limites d'émission, des mesures de prévention et un régime d'autorisation pour les installations industrielles.

Le principe du pollueur-payeur fonde d'autres modalités d'encadrement. D'une part, l'Union met en place plusieurs mécanismes d'internalisation par les entreprises des coûts environnementaux engendrés par leurs activités, dont un exemple topique est le système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre, instauré par la directive 2003/87/CE<sup>609</sup>. D'autre part, la directive 2004/35/CE sur la responsabilité environnementale<sup>610</sup> prévoit qu'une entreprise qui cause des dommages environnementaux doit en être tenue responsable, prendre les mesures de réparation nécessaires et en supporter les coûts. En vertu de cette directive, les entreprises sont également tenues de prendre des mesures préventives en cas de menace imminente de dommage environnemental.

Par ailleurs, tout projet public ou privé susceptible d'avoir une incidence significative sur l'environnement doit faire l'objet d'une évaluation, ce qui contribue à limiter de fait l'impact environnemental de l'activité des entreprises. Les modalités de cette évaluation sont encadrées principalement par la directive 2011/92/UE sur l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement<sup>611</sup> et par la directive « Habitats » de 1992<sup>612</sup>. Un certain nombre de textes encadrent indirectement les activités des entreprises, par l'intermédiaire d'objectifs environnementaux imposés aux États, par exemple en matière de qualité de l'eau<sup>613</sup>, de l'air<sup>614</sup>, de

---

<sup>607</sup>. Directive 2010/75/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 relative aux émissions industrielles (prévention et réduction intégrées de la pollution).

<sup>608</sup>. Les secteurs concernés sont l'énergie, la production et transformation des métaux, l'industrie minérale, l'industrie chimique, la gestion des déchets, les autres secteurs, tels que la production de pâte et de papier, les abattoirs et l'élevage intensif de volailles et de porcs (*ibid.*, Annexe I).

<sup>609</sup>. Directive 2003/87/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 octobre 2003 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre dans l'Union et modifiant la directive 96/61/CE du Conseil. L'Union prévoit d'autres mécanismes d'internalisation des coûts, tels que la récupération des coûts des services liés à l'utilisation de l'eau, prévue à l'article 9 de la directive 2000/60/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2000 établissant un cadre pour une politique communautaire dans le domaine de l'eau.

<sup>610</sup>. Directive 2004/35/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 sur la responsabilité environnementale en ce qui concerne la prévention et la réparation des dommages environnementaux.

<sup>611</sup>. Directive 2011/92/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant l'évaluation des incidences de certains projets publics et privés sur l'environnement.

<sup>612</sup>. Directive 92/43/CEE du Conseil du 21 mai 1992 concernant la conservation des habitats naturels ainsi que de la faune et de la flore sauvages. Cette directive prévoit notamment la désignation de sites « Natura 2000 », qui contiennent certaines espèces ou habitats naturels protégés et l'évaluation de tout projet susceptible de les affecter.

<sup>613</sup>. Directive 2000/60/CE établissant un cadre pour une politique communautaire dans le domaine de l'eau, *op. cit.*, complétée par d'autres directives spécifiques.

<sup>614</sup>. Par exemple : directive 2008/50/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 concernant la qualité de l'air ambiant et un air pur pour l'Europe.

préservation de la biodiversité<sup>615</sup>, ou de réduction d'émissions de gaz à effet de serre<sup>616</sup>. Pour respecter ces objectifs, les États peuvent être amenés à réglementer certaines dimensions des activités des entreprises.

Enfin, l'Union européenne prévoit des dispositifs d'engagement volontaires, pour inciter les entreprises à contribuer à limiter l'impact de leurs activités sur l'environnement. Le règlement n°66/2010 sur le label écologique de l'UE<sup>617</sup> prévoit l'attribution d'un label aux marchandises ou services répondant à certains critères écologiques (notamment l'incidence sur l'environnement, la durabilité, etc.). Le règlement n°1221/2009<sup>618</sup> instaure le système européen de management environnemental et d'audit (EMAS) : les entreprises dont les outils de gestion répondent à certains critères leur permettant d'évaluer et d'améliorer leurs performances environnementales peuvent s'enregistrer dans l'EMAS et apposer le logo correspondant sur leurs produits<sup>619</sup>.

Par cet encadrement de l'activité des entreprises, touchant de nombreux aspects de la protection de l'environnement et de la lutte contre le changement climatique, le droit européen de l'environnement contribue à limiter l'impact des entreprises sur l'environnement et la santé des ressortissants de l'Union européenne. Il favorise ainsi la prévention des violations par les entreprises de certains droits de l'Homme, tels que le droit à la vie et le droit au respect de la vie privée et familiale.

En outre, plusieurs initiatives récentes de l'Union européenne portant plus directement sur l'encadrement des activités des entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement (mentionnées *infra*, sur la finance durable, sur la révision de la directive sur le reporting extra-financier, sur le projet de directive relatif au devoir de vigilance ou de règlement sur la déforestation) s'inscrivent dans le cadre du **Pacte vert pour l'Europe (Green Deal)** présenté par la Commission européenne en décembre 2019<sup>620</sup>. Celui-ci regroupe un ensemble d'initiatives politiques, dont l'objectif principal est que l'Europe parvienne à la neutralité climatique à l'horizon 2050<sup>621</sup>. Le Pacte vert concerne tous

---

<sup>615</sup>. Voir par exemple la directive dite « Oiseaux » : directive 2009/147/CE du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 concernant la conservation des oiseaux sauvages.

<sup>616</sup>. Voir par exemple le règlement (UE) 2018/842 du Parlement européen et du Conseil du 30 mai 2018 relatif aux réductions annuelles contraignantes des émissions de gaz à effet de serre par les États membres de 2021 à 2030 contribuant à l'action pour le climat afin de respecter les engagements pris dans le cadre de l'accord de Paris et modifiant le Règlement (UE) n°525/2013.

<sup>617</sup>. Règlement (CE) n°66/2010 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 établissant le label écologique de l'UE.

<sup>618</sup>. Règlement (CE) n°1221/2009 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 concernant la participation volontaire des organisations à un système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS), abrogeant le règlement (CE) n°761/2001 et les décisions de la Commission 2001/681/CE et 2006/193/CE.

<sup>619</sup>. Pour d'autres exemples d'action de l'Union européenne pour encourager des pratiques commerciales écologiquement responsables, voir *Commission Staff Working Document, « Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress »*, 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final, pp. 35 et s.

<sup>620</sup>. Communication de la Commission, « Le pacte vert pour l'Europe », 11 décembre 2019, COM(2019) 640 final.

<sup>621</sup>. La neutralité climatique signifierait que la totalité des émissions de gaz à effet de serre seraient captées ou absorbées par les forêts, les sols ou encore les océans (zéro émission nette de CO<sub>2</sub>).

les domaines de compétences de l'Union (climat, énergie, transport, fiscalité, etc.)<sup>622</sup> et est mis en œuvre à travers plusieurs mesures, dont le règlement n°2021/1119 dit « loi européenne sur le climat » de juin 2021<sup>623</sup>. De plus, plusieurs feuilles de route sectorielles ont été adoptées par la Commission, parmi lesquelles un plan d'action pour l'économie circulaire<sup>624</sup>, l'intégration de la durabilité dans toutes les politiques de l'UE, une proposition de révision de la directive 2003/96/CE sur la taxation de l'énergie (DTE) qui examine de près les subventions aux combustibles fossiles et les exonérations fiscales (aviation, navigation)<sup>625</sup>, ainsi qu'une stratégie industrielle présentée en mars 2020<sup>626</sup>. En mai 2020, la Commission a fait connaître « De la ferme à la table », une stratégie pour bâtir un système alimentaire respectueux de l'environnement<sup>627</sup>. Un plan pour la biodiversité, destiné à protéger et à restaurer les écosystèmes européens, a été présenté au même moment<sup>628</sup>.

Par ailleurs, la Commission européenne a publié, en juillet 2021, plusieurs propositions afin d'atteindre l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 55 %, par rapport à 1990, d'ici 2030 et de devenir le « *premier continent neutre sur le plan climatique d'ici à 2050* » (dit « *Fit for 55* » ou

---

<sup>622</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_fr](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr).

<sup>623</sup>. Règlement (UE) 2021/1119 du Parlement européen et du Conseil du 30 juin 2021 établissant le cadre requis pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE) n°401/2009 et (UE) 2018/1999. Ce règlement fixe des règles afin d'atteindre la neutralité climatique au sein de l'Union européenne d'ici 2050, en lien avec l'objectif fixé dans l'Accord de Paris de limiter l'augmentation de la température à 1,5 degré. Il crée un conseil scientifique consultatif, composé d'experts jugeant de la conformité des initiatives législatives européennes avec les ambitions déterminées dans l'accord de Paris et la stratégie environnementale de l'UE. La Commission doit désormais s'efforcer d'aligner chaque nouvelle mesure ou proposition législative de l'UE sur l'objectif de neutralité climatique.

<sup>624</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Un nouveau plan d'action pour une économie circulaire. Pour une Europe plus propre et plus compétitive », 11 mars 2020, COM(2020) 98 final.

<sup>625</sup>. Pour plus de détails sur la révision de la directive 2003/96/CE du Conseil du 27 octobre 2003 restructurant le cadre communautaire de taxation des produits énergétique et de l'électricité, voir les questions - réponses disponibles sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda\\_21\\_3662](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_3662).

<sup>626</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Une nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe », 10 mars 2020, COM (2020) 102 final. Cette nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe doit être en mesure de conduire la double transition, écologique et numérique, refléter ses valeurs et traditions d'économie sociale de marché et être animé par l'esprit d'entreprise, afin de rendre l'industrie de l'UE plus compétitive à l'échelle mondiale, de renforcer l'autonomie stratégique de l'Europe, de la soutenir sur la voie de la neutralité climatique et de mettre en place une économie plus circulaire.

<sup>627</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie "De la ferme à la table" pour un système alimentaire équitable, sain et respectueux de l'environnement », 20 mai 2020, COM(2020) 381 final.

<sup>628</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030. Ramener la nature dans nos vies », 20 mai 2020, COM(2020) 380 final.

« Paré pour 55 »)<sup>629</sup>. Ce paquet de mesures comprend l'ambition d'augmenter de 40 % la part des énergies renouvelables en Europe d'ici 2030, la mise en place d'un Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'UE (MACF)<sup>630</sup>, ainsi que le renforcement de l'objectif d'efficacité énergétique (consommer moins d'énergie pour un même usage), qui deviendrait contraignant. Il propose également d'étendre le marché du carbone – système d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre – aux transports routier et maritime, mais aussi au secteur du bâtiment<sup>631</sup>. Un fonds pour une transition juste (FTJ) a en outre été établi pour faciliter la mise en œuvre du Pacte vert en fournissant des subventions afin d'aider les habitants, l'économie et l'environnement des territoires confrontés à de graves difficultés socioéconomiques découlant du processus de transition vers une UE neutre pour le climat<sup>632</sup>. Il s'agit de combiner transition écologique et une ambition sociale plus grande<sup>633</sup>. Un Fonds social pour le climat a par ailleurs été mis en place pour apporter un soutien financier aux États membres pour les mesures et investissements prévus dans leurs plans sociaux pour le climat<sup>634</sup>. La Commission a également publié, lors de la présentation de sa stratégie de promotion de la finance durable<sup>635</sup>, un projet de règlement sur les « obligations vertes européennes » (*European green bond standard, EGBS*)<sup>636</sup>, adopté le 23 octobre 2023<sup>637</sup>. En parallèle, la Commission européenne a présenté

---

<sup>629</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « "Ajustement à l'objectif 55" : atteindre l'objectif de l'UE à l'horizon 2030 sur la voie de la neutralité climatique », 14 juillet 2021, COM(2021) 550 final.

<sup>630</sup>. Ce mécanisme (également connu sous son acronyme anglais CBAM – *Carbone Border Adjustment Mechanism*) a été établi par le règlement (UE) 2023/956 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 établissant un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières.

<sup>631</sup>. Le système d'échange de quotas d'émission de l'UE (SEQE de l'UE) a ainsi été étendu aux émissions du secteur du transport maritime. Un système distinct d'échange de quotas d'émission applicable aux secteurs du bâtiment et du transport routier (ainsi qu'à d'autres secteurs) a par ailleurs été mis en place. La directive sur le SEQE dans le secteur de l'aviation a également été modifiée. Voir les informations disponibles sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/04/25/fit-for-55-council-adopts-key-pieces-of-legislation-delivering-on-2030-climate-targets/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/04/25/fit-for-55-council-adopts-key-pieces-of-legislation-delivering-on-2030-climate-targets/).

<sup>632</sup>. Règlement (UE) 2021/1056 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 établissant le Fonds pour une transition juste (FTJ).

<sup>633</sup>. Le FTJ est ainsi présenté comme le premier pilier du mécanisme pour une transition juste, aux côtés du programme InvestEU (2021-2027) (règlement (UE) 2021/523) et de la facilité de prêt au secteur public (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/LSU/?uri=CELEX:32021R1056>).

<sup>634</sup>. Règlement (UE) 2023/955 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 instituant un Fonds social pour le climat et modifiant le règlement (UE) 2021/1060.

<sup>635</sup>. [https://ec.europa.eu/info/publications/210706-sustainable-finance-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/210706-sustainable-finance-strategy_en).

<sup>636</sup>. La proposition de règlement du Parlement et du Conseil sur les obligations vertes européennes, 6 juillet 2021, COM(2021) 391 final, définit des exigences uniformes applicables aux émetteurs d'obligations qui souhaitent utiliser l'appellation « obligation verte européenne » ou « EuGB » pour les obligations durables sur le plan environnemental – au sens du règlement sur la taxonomie – qu'ils proposent aux investisseurs dans l'Union et établit un système d'enregistrement et un cadre de surveillance pour les examinateurs externes d'obligations vertes européennes.

<sup>637</sup>. *Regulation of the European Parliament and of the Council on European Green Bonds and optional disclosures for bonds marketed as environmentally sustainable and for sustainability-linked bonds*, qui sera prochainement publié au Journal officiel de l'UE (voir les informations disponibles sous



un plan « REPowerEU » afin de réduire la dépendance de l'UE à l'égard des combustibles fossiles russes, notamment en accélérant la transition écologique <sup>638</sup>.

### 1.2.2.1.10. Marchés publics

Les dispositions du droit de l'Union européenne relatives aux marchés publics ont un rôle essentiel à jouer pour contribuer à un meilleur respect des droits de l'Homme et favoriser le développement durable <sup>639</sup>. Elles ont ainsi un rôle important dans la stratégie « Europe 2020, une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » exposée par la Commission le 3 mars 2010 <sup>640</sup>. Au départ, l'achat public responsable se concentrait principalement sur les impacts environnementaux <sup>641</sup>. Ce n'est que récemment, en particulier par l'adoption de plusieurs directives en 2014, qu'une attention plus grande a été accordée aux autres piliers du développement durable – économique et social –, y compris aux droits de l'Homme <sup>642</sup>, bien que leur inclusion soit encore limitée.

Les règles européennes relatives aux marchés publics ont fait l'objet d'une refonte majeure en 2014 <sup>643</sup>, par l'adoption de la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics <sup>644</sup>, de la directive 2014/25/CE relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux <sup>645</sup>, complétée par une nouvelle directive sur

---

[www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/10/24/european-green-bonds-council-adopts-new-regulation-to-promote-sustainable-finance/](http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/10/24/european-green-bonds-council-adopts-new-regulation-to-promote-sustainable-finance/)).

<sup>638</sup>. Commission européenne, « REPowerEU : une énergie abordable, sûre et durable pour l'Europe », disponible sous [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/repower-eu-affordable-secure-and-sustainable-energy-europe\\_fr](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/repower-eu-affordable-secure-and-sustainable-energy-europe_fr).

<sup>639</sup>. Voir notamment l'Objectif de développement durable 12.7 sur la promotion de pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics ([www.un.org/sustainabledevelopment/fr/sustainable-consumption-production/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/sustainable-consumption-production/)).

<sup>640</sup>. Communication de la Commission, « Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive », 3 mars 2010, COM(2010) 2020 final.

<sup>641</sup>. Voir toutefois le guide publié par la Commission européenne, « *Buying Social. A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement* », 2011, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cb70c481-0e29-4040-9be2-c408cddf081f>.

<sup>642</sup>. En ce sens: *The Danish Institute for Human Rights (DIHR)*, « *Driving change through public procurement. A toolkit on human rights for procurement policy makers and practitioners* », mars 2020, p. 26, disponible sous [www.humanrights.dk/publications/driving-change-through-public-procurement](http://www.humanrights.dk/publications/driving-change-through-public-procurement).

<sup>643</sup>. Pour un résumé des principaux apports de cette réforme, voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/growth/single-market/public-procurement/rules-implementation\\_fr](https://ec.europa.eu/growth/single-market/public-procurement/rules-implementation_fr).

<sup>644</sup>. Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE.

<sup>645</sup>. Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE.

les concessions (directive 2014/23/UE)<sup>646</sup>. Ces directives visent à coordonner les procédures nationales de passation des marchés publics, afin de garantir que les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination, de reconnaissance mutuelle, de proportionnalité et de transparence soient respectés et que la passation des marchés publics soit ouverte à la concurrence. Elles facilitent l'emploi de critères sociaux et environnementaux pour la passation de marchés publics par le biais d'une « clause sociale transversale »<sup>647</sup>. Celle-ci impose aux États membres de prendre « *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 établies par le droit de l'Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail énumérées à l'annexe X* »<sup>648</sup>, parmi lesquelles figurent les huit conventions fondamentales de l'OIT<sup>649</sup>. Les nouvelles règles relatives aux marchés publics fixent comme critère d'attribution, plutôt que le prix le plus bas, le principe de l'offre économiquement la plus avantageuse. Celle-ci vise à garantir le meilleur rapport qualité/prix, « *évalué sur la base de critères comprenant des aspects qualitatifs, environnementaux et/ou sociaux liés à l'objet du marché public concerné* »<sup>650</sup>. Sont ainsi pris en compte la notion de qualité des travaux, des marchandises ou des services en question ainsi que le prix ou les coûts du cycle de vie<sup>651</sup>. Cette démarche axée sur le coût du cycle de vie permet en particulier de favoriser les marchés publics plus écologiques<sup>652</sup>. La directive 2014/24/UE prévoit également la possibilité de se référer à un label précis, tel que l'écolabel européen<sup>653</sup>. Les pouvoirs adjudicateurs doivent ainsi attribuer les marchés publics à l'offre économiquement la plus avantageuse, mais exclure les offres qui ne respectent pas les obligations sus-mentionnées dans les domaines environnemental, social et du travail<sup>654</sup>. De même, ils doivent rejeter une offre s'ils établissent qu'elle est « *anormalement basse* » parce qu'elle contrevient à ces obligations<sup>655</sup>. En outre, doivent être exclus les opérateurs économiques qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement définitif notamment pour corruption, infraction terroriste ou travail des enfants et autres formes de traite des êtres humains définies à l'article 2 de la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil<sup>656</sup>.

---

<sup>646</sup>. Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession.

<sup>647</sup>. *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play*, 14 juillet 2015, SWD(2015) 144 final, pp. 13 et s.

<sup>648</sup>. Directive 2014/24/UE, *op. cit.*, article 18§2.

<sup>649</sup>. Voir *supra* pour une présentation des conventions fondamentales de l'OIT.

<sup>650</sup>. Article 67 de la directive 2014/24/UE.

<sup>651</sup>. *Ibid.*

<sup>652</sup>. Voir l'article 68 de la directive 2014/24/UE pour plus de précisions sur le coût du cycle de vie.

<sup>653</sup>. Voir notamment l'article 62 de la directive 2014/24/UE sur les normes d'assurance de la qualité et les normes de gestion environnementale.

<sup>654</sup>. Article 56 §2 de la directive 2014/24/UE.

<sup>655</sup>. Article 69 §3 al. 2 de la directive 2014/24/UE.

<sup>656</sup>. Article 57 de la directive 2014/24/UE.

La directive 2014/14/CE insiste également sur l'intégration sociale des personnes défavorisées ou de membres de groupes vulnérables <sup>657</sup>, sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes <sup>658</sup> et prévoit des dispositions spécifiques relatives à l'accessibilité des personnes handicapées <sup>659</sup>. Elle ne comporte toutefois aucune référence expresse, générale, aux droits de l'Homme <sup>660</sup>. Les outils développés par la Commission européenne pour faciliter l'intégration des critères de responsabilité sociale dans les marchés publics, tels que le recueil de 71 bonnes pratiques sur les Marchés publics socialement responsables (MPSR) publié par la Commission en juin 2020 <sup>661</sup> ou le guide pratique « Acheter social » <sup>662</sup>, font en revanche expressément le lien avec les droits de l'Homme <sup>663</sup>.

Les nouvelles règles relatives aux marchés publics prévoient par ailleurs la mise en place d'un nouveau Document unique de marché européen (DUME) <sup>664</sup> consistant en une déclaration sur l'honneur

---

<sup>657</sup>. Les États membres peuvent par exemple « réserver le droit de participer aux procédures de passation de marchés publics à des ateliers protégés et à des opérateurs économiques dont l'objet principal est l'intégration sociale et professionnelle de personnes handicapées ou défavorisées, ou prévoir l'exécution de ces marchés dans le contexte de programmes d'emplois protégés, à condition qu'au moins 30 % du personnel de ces ateliers, opérateurs économiques ou programmes soient des travailleurs handicapés ou défavorisés » (article 20 §1 de la directive 2014/24/UE).

<sup>658</sup>. Considérant 98 de la directive 2014/24/UE : « Les conditions d'exécution du marché pourraient également viser à favoriser la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au travail, une plus grande participation des femmes au marché du travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (...) ».

<sup>659</sup>. « Lors de la mise en œuvre de la [directive 2014/24/UE], il convient de tenir compte de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne le choix des moyens de communication, les spécifications techniques, les critères d'attribution et les conditions d'exécution du marché » (considérant 3). Cette directive prévoit par exemple l'obligation, pour tous les marchés de travaux, fournitures ou services destinés à être utilisés par des personnes physiques, que les spécifications techniques soient en principe élaborées « de façon à tenir compte des critères d'accessibilité pour les personnes handicapées ou de la notion de conception pour tous les utilisateurs » (article 42 §1 al. 4).

<sup>660</sup>. En ce sens : *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play*, 14 juillet 2015, SWD(2015) 144 final, p. 43.

<sup>661</sup>. *European Commission, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, TEPPER P., MCLENNAN A., HIRT R. et al., Making socially responsible public procurement work : 71 good practice cases*, 2020, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/69fc6007-a970-11ea-bb7a-01aa75ed71a1>.

<sup>662</sup>. Communication de la Commission, *Acheter social – Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale*, 2<sup>de</sup> édition, 26 mai 2021, C(2021) 3573 final, (la première édition date de 2011). Ce guide mentionne par exemple les violations des droits de l'Homme parmi les risques sociaux que peuvent engendrer les marchés publics.

<sup>663</sup>. Pour en savoir plus, voir les informations disponibles sous voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/policies/public-procurement/tools-public-buyers/social-procurement\\_fr](https://ec.europa.eu/info/policies/public-procurement/tools-public-buyers/social-procurement_fr).

<sup>664</sup>. Utilisé dans les procédures de passation des marchés publics à la fois par les acteurs publics et les opérateurs économiques de l'Union européenne, le DUME a été établi par la Commission européenne dans le règlement d'exécution (UE) 2016/7 de la Commission du 5 janvier 2016 établissant le formulaire type. Pour en savoir plus sur ce formulaire par lequel les entreprises déclarent leur statut financier, leurs capacités et leur

actualisée<sup>665</sup> et encouragent les autorités publiques à diviser les marchés importants en lots distincts afin de faciliter la participation des petites et moyennes entreprises<sup>666</sup>.

### 1.2.2.1.11. Intelligence artificielle

Une proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (IA) est en cours de négociation. Elle a été présentée par la Commission européenne en avril 2021<sup>667</sup>. Elle repose sur une approche fondée sur les risques engendrés par les systèmes d'IA. Certaines pratiques, considérées comme incompatibles avec les valeurs de l'UE, sont proscrites. Il s'agit des techniques subliminales de manipulation, les systèmes qui exploitent les vulnérabilités des personnes âgées ou en situation de handicap, la notation sociale par les personnes publiques, l'utilisation de systèmes d'identification biométrique à distance « en temps réel » dans des espaces accessibles au public à des fins répressives. Les dérogations à cette dernière interdiction sont néanmoins nombreuses.

Pour le reste, le texte s'en tient à deux niveaux de risque : les systèmes à haut risque pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux des personnes et ceux qui ne présentent qu'un faible risque. Il fait peser sur les fournisseurs des premiers une série d'obligations : documenter le fonctionnement du système, identifier les risques, évaluer leur portée, mettre en place des mesures pour atténuer les risques. Elles sont toutefois formulées en des termes très généraux. Des normes techniques harmonisées auront vocation à spécifier ces obligations, à les rendre opérationnelles auprès des entreprises, ce qui ne manque pas de susciter quelques inquiétudes. D'abord parce que les organismes de normalisation sont essentiellement composés d'industriels. Ensuite, parce que l'évaluation des risques sur les droits fondamentaux est particulièrement malaisée<sup>668</sup>.

Un Comité européen de l'IA, composé des autorités de contrôle nationales, sera chargé de coordonner les orientations et les actions menées en la matière par ces autorités et la Commission. Il supervisera également le travail d'élaboration des normes techniques destinées à l'application des exigences à destination des fournisseurs, des distributeurs et des importateurs.

Le Conseil de l'Union européenne a adopté sa position de négociation (orientation générale) sur la proposition de règlement concernant l'intelligence artificielle en décembre 2022<sup>669</sup>. Celle-ci étend

---

aptitude pour participer à une procédure de marché public, voir :

<https://ec.europa.eu/tools/espd/filter?lang=fr>.

<sup>665</sup>. Article 59 de la directive 2014/24/UE.

<sup>666</sup>. Directive 2014/24/UE, considérant 78 notamment.

<sup>667</sup>. Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, 21 avril 2021, COM(2021) 206 final.

<sup>668</sup>. Voir les développements dans la troisième partie du rapport *Entreprises et droits de l'Homme* de la CNCDH (3.1.4.3) ainsi que l'avis suivant : CNCDH, *Avis relatif à l'impact de l'intelligence artificielle sur les droits fondamentaux*, Assemblée plénière du 7 avril 2022, JORF n°0091 du 17 avril 2022, texte n°99.

<sup>669</sup>. Communiqué de presse du Conseil de l'UE, « Législation sur l'intelligence artificielle : le Conseil appelle à promouvoir une IA sûre et respectueuse des droits fondamentaux », 6 décembre 2022, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/).

notamment l'interdiction d'utiliser l'IA à des fins de notation sociale aux personnes privées<sup>670</sup>. Le Parlement européen a proposé des amendements, adoptés le 14 juin 2023<sup>671</sup>. Les négociations tripartites sont actuellement en cours.

### **1.2.1.1. Développement progressif d'une politique de l'UE sur la responsabilité sociétale des entreprises**

Au-delà du corpus normatif de l'Union européenne évoqué ci-dessus qui, sans porter expressément sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), impose aux États membres d'encadrer les activités des entreprises en lien avec les droits de l'Homme, l'Union européenne a progressivement développé une politique portant spécifiquement sur la RSE, bien que ses différentes institutions n'en aient pas toujours eu la même conception. De manière schématique, trois grandes périodes peuvent être distinguées. Après avoir proclamé l'importance de la RSE pour accomplir les objectifs de l'Union européenne et retenu une définition de la RSE essentiellement selon une approche volontaire, l'UE a progressivement reconnu la nécessaire combinaison entre une approche volontaire et une approche contraignante de la RSE et renforcé les exigences à l'égard des entreprises, en particulier en matière de transparence et de publication d'informations dites extra-financières, pour ensuite engager un tournant de « durcissement de la RSE », par l'adoption de législations sectorielles sur le devoir de diligence, voire prochainement, d'une législation horizontale à ce propos.

La RSE apparaît formellement pour la première fois lors du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 qui « appelle tout spécialement au sens des responsabilités sociales des entreprises en ce qui concerne les meilleures pratiques en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie, d'organisation du travail, d'égalité des chances, d'intégration sociale et de développement durable »<sup>672</sup>. Lors de l'élaboration de la stratégie de développement durable de l'Union européenne, celle-ci a par ailleurs reconnu que le développement durable suppose « qu'il faut, à long terme, faire aller de pair la croissance économique, la cohésion sociale et la protection de l'environnement » et mentionné également le rôle du secteur privé à cet égard<sup>673</sup>. Un premier Livre vert sur la responsabilité

---

<sup>670</sup>. Voir l'article 5 du texte de compromis adopté par le Conseil : Orientation générale du Conseil de l'UE sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, 25 novembre 2022, doc. 14954/22, disponible sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14954-2022-INIT/fr/pdf>.

<sup>671</sup>. Ces amendements sont disponibles sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_FR.html).

<sup>672</sup>. Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000, *Conclusions de la Présidence*, disponibles sous [www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_fr.htm?textMode=on](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm?textMode=on).

<sup>673</sup>. Communication de la Commission, « Développement durable en Europe pour un monde meilleur : stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable (Proposition de la Commission en vue du Conseil européen de Göteborg) », 19 juin 2001, COM(2001) 0264 final, qui cite le Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001. Cette proposition de la Commission a été approuvée lors du Conseil européen de Göteborg des 15 et 16 juin 2001, *Conclusions de la Présidence*, SN 200/1/01 REV 1, disponibles sous [www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/fr/ec/00200-r1.f1.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00200-r1.f1.pdf).

sociale des entreprises a été publié par la Commission en juillet 2001<sup>674</sup>, suivi d'une stratégie européenne en faveur de la responsabilité sociale des entreprises en juillet 2002<sup>675</sup>. Dans le Livre vert, la Commission définit la RSE comme « *l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* »<sup>676</sup> et précise qu'une de ses dimensions est « *fortement liée aux droits de l'homme* »<sup>677</sup>. La stratégie de 2002 se fixe comme objectifs de mieux faire connaître « *l'impact positif de la RSE sur les entreprises et les sociétés* », renforcer l'échange de pratiques sur la RSE, promouvoir le développement des capacités de gestion sur la RSE, stimuler la RSE des PME, faciliter la convergence et la transparence des pratiques et instruments de la RSE et intégrer la RSE aux politiques communautaires<sup>678</sup>. Cette stratégie, et surtout le Livre vert, laissent la voie ouverte à une « approche hybride », où les engagements volontaires viennent compléter l'approche réglementaire ou législative concernant les droits sociaux ou les normes environnementales, sans la remplacer<sup>679</sup>. Elle initie la création d'un Forum plurilatéral européen sur la RSE réunissant des représentants des entreprises, des organisations syndicales et de la société civile, dont le rapport final publié en 2004 montre les dissensions entre les partisans d'engagements volontaires et ceux de normes contraignantes<sup>680</sup>. La nouvelle stratégie de la Commission publiée en 2006 situe toutefois la RSE dans une approche exclusivement volontaire et prévoit la création d'une Alliance européenne pour la RSE, ouverte

---

<sup>674</sup>. Commission des Communautés européennes, « Livre vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », 18 juillet 2001, COM(2001) 366 final.

<sup>675</sup>. Communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable, 2 juillet 2002, COM(2002) 347 final.

<sup>676</sup>. Livre vert de 2001, *op. cit.*, §20.

<sup>677</sup>. Livre vert de 2001, *op. cit.*, §52 (la Commission mentionne ici les activités internationales des entreprises et leurs chaînes de production à l'échelle de la planète, en faisant référence à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales).

<sup>678</sup>. Communication de la Commission du 2 juillet 2002, *op. cit.* La Commission évoque deux raisons justifiant la pertinence et la nécessité d'une action communautaire en faveur de la RSE : la RSE peut être un instrument utile pour soutenir le développement des politiques communautaires et l'UE peut faciliter la convergence des instruments utilisés en matière de RSE, difficilement comparables et « *source de confusion pour les entreprises, les consommateurs, les investisseurs, d'autres parties prenantes et la population* », en vue d'assurer « *le fonctionnement correct du marché intérieur et de préserver un environnement équitable* ».

<sup>679</sup>. La Commission précise ainsi que « *[la responsabilité sociale des entreprises ne devrait néanmoins pas être vue comme un substitut à la réglementation ou à la législation concernant les droits sociaux ou les normes environnementales, y compris à l'élaboration d'une nouvelle législation appropriée. Dans les pays où de telles réglementations n'existent pas, les efforts devraient se concentrer sur la mise en place du cadre réglementaire ou législatif adéquat afin de définir une base équitable, à partir de laquelle les pratiques socialement responsables peuvent être développées* » (Livre vert de 2001, *op. cit.*, §22). Dans la stratégie de 2002, si la Commission indique qu'elle continuera de faciliter les échanges d'informations et la diffusion de bonnes pratiques portant notamment sur la législation et l'assistance dans le domaine de la RSE, elle fonde sa stratégie de promotion de la RSE sur le principe de la « *reconnaissance de la nature volontaire de la RSE* » (pp. 11 et 9).

<sup>680</sup>. Sur ce point, voir : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, volume II, La Documentation française, Paris, 2008, p. 111.



uniquement aux entreprises <sup>681</sup>. Ceci a suscité de fortes réactions au sein de la société civile, le Forum plurilatéral de 2006 étant par exemple boycotté par certaines organisations <sup>682</sup>.

Le Parlement européen défend quant à lui, dès sa première résolution portant spécifiquement sur la responsabilité des entreprises adoptée en 1999 qui demande au Conseil d'élaborer une position commune en matière de codes de conduite volontaires <sup>683</sup>, une « approche hybride » de la RSE. Il encourage les initiatives volontaires pour promouvoir des codes de conduite, en insistant sur la nécessité d'un suivi et contrôle efficaces et indépendants et la participation « *des intéressés* » à leur élaboration, mais souligne que ces codes de conduite « *ne sauraient remplacer ou rendre caduques les règles (inter)nationales et la responsabilité propre des gouvernements* » et « *servir d'instrument permettant de soustraire les entreprises multinationales au contrôle des pouvoirs publics et de la justice* » <sup>684</sup>. Le Parlement se positionne très tôt en faveur de dispositifs d'information contraignants (rapports obligatoires) et non contraignants (labels) relatifs aux performances environnementales et sociales des entreprises <sup>685</sup>. De même, le Comité économique et social européen (CESE), dans un avis de 2006, insiste sur l'amélioration de la transparence et de l'information dans la mesure où « *le citoyen européen devrait pouvoir accéder à une information fiable et la plus complète possible sur les déclarations et les pratiques des entreprises et territoires* », afin « *d'orienter ses choix, en tant que consommateur, épargnant et résident* » <sup>686</sup>.

---

<sup>681</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et Comité économique et social européen, « Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises », 22 mars 2006, COM(2006) 136 final. La Commission affirme que « [*]a RSE étant, par essence, une démarche volontaire des entreprises, une approche imposant à celles-ci de nouvelles obligations et formalités administratives risquerait d'être contre-productive et serait contraire aux principes de l'amélioration de la réglementation* » (pp. 2-3).

<sup>682</sup>. CNCDH, *La responsabilité des entreprises (...)*, Étude, volume II, *op. cit.*, p. 110.

<sup>683</sup>. Parlement européen, Résolution sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement : vers un code de conduite, 15 janvier 1999, C 104/180.

<sup>684</sup>. Résolution du 15 janvier 1999, *op. cit.*, §1. Le Parlement, dans cette résolution, invite la Commission à étudier la possibilité de mettre en place un observatoire européen et recommande que le mécanisme de surveillance puisse connaître de plaintes portant sur le comportement des entreprises, introduites par des représentants de communautés, des travailleurs, du secteur privé du pays d'accueil, des ONG ou des organisations de consommateurs (*ibid.*, §11 et s.).

<sup>685</sup>. Le Parlement demande ainsi à la Commission de présenter une proposition visant à inclure, en parallèle à l'obligation de produire des rapports financiers, « *celle de produire des rapports sociaux et environnementaux* » (résolution du Parlement européen sur le Livre vert de la Commission, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », 30 mai 2002, COM(2001) 366 – C5-0161/2002 – 2002/2069(COS), §6). Il lui demande également « *d'accélérer le processus d'élaboration des critères d'attribution de l'écolabel de l'UE pour de nouvelles catégories de produits et d'envisager une proposition relative à un label social* » (Parlement européen, résolution sur la communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises : Une contribution des entreprises au développement durable, 13 mai 2003, COM(2002) 347 – 2002/2261(INI) (P5\_TA(2003)0200), §30).

<sup>686</sup>. Avis du Comité économique et social européen sur la « Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises », COM(2006) 136 final, 13 et 14 décembre 2006, 2006/C 325/14. Celui-ci retient toutefois une définition de la RSE similaire à celle de la Commission en considérant que, « *par nature, [elle] réside dans des initiatives volontaires d'entreprises au-delà de la loi* », qu'« *elle englobe et dépasse le droit contraignant* » et



La communication du 25 octobre 2011 « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 »<sup>687</sup> marque un infléchissement dans l'approche de la Commission. Elle y propose une nouvelle définition de la RSE comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* » et insiste sur le respect de la législation en vigueur et des conventions collectives conclues avec les partenaires sociaux, considérées comme un préalable nécessaire à la RSE<sup>688</sup>. La Commission en propose ensuite un contenu plus exigeant : pour « *s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale* », les entreprises doivent avoir « *engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs* » dans leurs activités<sup>689</sup>. Les actions proposées sont plus ambitieuses et concrètes : pour la première fois, la Commission adresse une demande formelle aux États membres d'adopter des plans nationaux d'action pour la RSE et, de manière distincte ou intégrée, des plans de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Elle prévoit également de présenter une proposition législative sur la transparence des informations sociales et environnementales fournies par les sociétés de tous les secteurs<sup>690</sup>, là où il n'était envisagé que de réfléchir à « *la nécessité de nouvelles actions non contraignantes visant à améliorer la transparence et l'information des consommateurs* » en 2006<sup>691</sup>. Cette conception renouvelée de la RSE fait suite à l'adoption, par l'Union européenne, de la première législation sectorielle relative au devoir de diligence des entreprises concernant le bois adoptée un an plus tôt ; elle aboutira à l'adoption de la directive 2014/95/UE sur le *reporting* extra-financier (cf. *infra*).

Le Parlement européen a accueilli favorablement cette nouvelle définition de la RSE de la Commission, « *qui rend impossible toute opposition entre approches volontaires et approches obligatoires* »<sup>692</sup>, tout en continuant à souligner les limites des engagements volontaires<sup>693</sup>, appelant à l'adoption de

---

qu'il paraît « *peu compatible avec [son] caractère volontaire (...) d'imposer de nouvelles règles contraignantes* », mais « *qu'il est bien entendu que l'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de RSE commence par un strict respect de la loi, dans sa lettre et son esprit, dûment vérifié par les autorités compétentes* » (points 2.3.6.3, 2.3.3.2, 2.2.4 et 2.1.1).

<sup>687</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », 25 octobre 2011, COM(2011) 681 final.

<sup>688</sup>. *Ibid.*, p. 7.

<sup>689</sup>. *Ibid.*

<sup>690</sup>. *Ibid.* p. 14.

<sup>691</sup>. Communication de la Commission du 22 mars 2006, *op. cit.*, p. 8.

<sup>692</sup>. Voir par exemple la résolution du Parlement européen du 6 février 2013 sur la responsabilité sociale des entreprises : comportement responsable et transparent des entreprises et croissance durable (2012/2098 (INI), §5.

<sup>693</sup>. Voir par exemple la résolution du Parlement européen du 6 février 2013 sur la responsabilité sociale des entreprises : promouvoir les intérêts de la société et ouvrir la voie à une reprise durable et inclusive (2012/2097(INI)), considérant I.

mesures réglementaires, européennes et internationales<sup>694</sup>. Il souligne, entre autres, la nécessité d'évaluer la responsabilité sociale d'une entreprise également au vu du comportement des entreprises participant à sa chaîne d'approvisionnement et les sous-traitants éventuels, ainsi que de faciliter l'accès à des voies de recours<sup>695</sup>. Le Conseil de l'UE réaffirme également l'importance de la RSE et son inclusion dans les politiques internes et externes de l'Union, en insistant notamment sur l'application des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>696</sup>. Des guides de mise en œuvre de ces Principes à destination des petites et moyennes entreprises<sup>697</sup> et d'entreprises de différents secteurs, tels que les agences d'emploi et de recrutement<sup>698</sup>, le pétrole et le gaz<sup>699</sup> et les technologies de l'information et de la communication<sup>700</sup>, sont par ailleurs publiés par le biais de la Commission. En parallèle, l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) publie en 2015 son premier rapport sur l'exploitation grave par le travail, qui met en lumière les violations des droits de l'Homme commises par les entreprises de différents secteurs et formule des recommandations pour y remédier<sup>701</sup>, ainsi qu'un rapport sur la liberté d'entreprise, rappelant qu'il s'agit d'un droit

---

<sup>694</sup>. Voir par exemple la résolution du Parlement européen du 8 octobre 2013 sur la corruption dans les secteurs public et privé : incidences sur les droits de l'homme dans les pays tiers (2013/2074(INI)), §§36 et s.

<sup>695</sup>. Résolution du 6 février 2013 sur la responsabilité sociale des entreprises : promouvoir les intérêts de la société et ouvrir la voie à une reprise durable et inclusive, (2012/2097(INI)), §20 et §39.

<sup>696</sup>. Voir notamment : Conseil de l'UE, « Droits de l'homme et démocratie : cadre stratégique de l'UE et plan d'action de l'UE », 25 juin 2012, Doc. 11855/12 (point 25 de l'annexe III) ; Conseil de l'UE, « Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2015-2019) », 2015 (point 18) (disponible sous [www.consilium.europa.eu/media/30002/web\\_fr\\_actionplanhumanrights.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/30002/web_fr_actionplanhumanrights.pdf)). Voir également les développements *infra* à propos du plan d'action du Conseil pour la période 2020 – 2024.

<sup>697</sup>. Global CSR et BBI International, *Mon entreprise et les droits de l'homme. Guide des droits de l'homme pour les petites et moyennes entreprises*, 2012, disponible (en anglais) sous <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/SME-BHR-guide-EU.pdf> et en français (traduction non officielle du Global Compact France) [www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque\\_documentaire/Entreprise\\_et\\_Droits\\_humains\\_-\\_PME.pdf](http://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/Entreprise_et_Droits_humains_-_PME.pdf).

<sup>698</sup>. Commission européenne, Shift et *Institute for Human Rights and Business (IHRB)*, *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 28 juin 2013, disponible sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31/language-en/format-PDF/source-search>.

<sup>699</sup>. Commission européenne, Shift et IHRB, *Oil and gas sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, disponible sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e05fc065-f35c-4c0d-91e9-7e500374ee0f/language-en/format-PDF/source-search>.

<sup>700</sup>. Commission européenne, Shift et IHRB, *ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, disponible sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>.

<sup>701</sup>. FRA, *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. State's obligations and victims' rights*, 2015, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-severe-labour-exploitation\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-severe-labour-exploitation_en.pdf). La FRA adoptera d'autres rapports sur l'exploitation par le travail : *Out of sight : migrant women exploited in domestic work*, 2018, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work_en.pdf) ; *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections*, 2018, disponible (en anglais) sous <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-boosting-workplace-inspections> ; *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: worker's perspectives*, 2019, disponible (en anglais) sous <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/protecting-migrant-workers-exploitation-eu-workers-perspectives>.

fondamental, qui doit toutefois être exercé conformément au droit de l'UE et aux législations et pratiques nationales <sup>702</sup>.

Le cinquième anniversaire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme lance une nouvelle série de travaux européens relatifs à la RSE, qu'il s'agisse par exemple du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement <sup>703</sup> et du devoir de diligence <sup>704</sup>, de l'accès aux voies de recours, de la finance durable ou de la politique extérieure de l'UE <sup>705</sup>. À cette occasion, une conférence réunissant de multiples parties prenantes est organisée en mai 2016 à Amsterdam par la présidence néerlandaise du Conseil et le réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme (ENNHRI), dans le but de proposer une feuille de route à l'intention de l'UE sur les entreprises et les droits de l'Homme <sup>706</sup>. À ce jour, l'Union européenne n'a toutefois pas adopté de plan d'action portant de manière transversale sur les entreprises et les droits de l'Homme, malgré les appels en ce sens du Parlement européen <sup>707</sup>, ainsi que les efforts sous la présidence finlandaise <sup>708</sup>

---

<sup>702</sup>. FRA, *Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right*, 29 juillet 2015, disponible (en anglais) sous <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/freedom-conduct-business-exploring-dimensions-fundamental-right>. Voir également les développements *infra* s'agissant des travaux de la FRA sur les voies de recours dans le contexte des activités des entreprises en matière de droits de l'Homme (1.2.2.4).

<sup>703</sup>. Voir par exemple, s'agissant du CESE, son *Avis sur le thème « Un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales »* (avis d'initiative), 2016/C 303/03, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IE0959&from=EN>. Celui-ci a également abordé la responsabilité des entreprises dans le cadre du commerce et des investissements et leur rôle pour mettre en œuvre les ODD (CESE, *Avis sur « Le rôle clé du commerce et des investissements dans la réalisation et la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) »*, 2018/C 129/05).

<sup>704</sup>. Voir les développements *infra* sur le devoir de diligence. Voir également la résolution du Parlement européen sur la responsabilité des entreprises dans les violations graves des droits de l'homme dans les pays tiers, 25 octobre 2016, 2015/2315(INI) qui « appelle de ses vœux l'adoption de toute urgence de règles contraignantes assorties de sanctions et de mécanismes de contrôle indépendant » pour des chaînes d'approvisionnement responsables (§28).

<sup>705</sup>. Voir les développements *infra* à ce propos.

<sup>706</sup>. Le résumé des discussions est disponible sous [www.mvoplatform.nl/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/Summary-of-Discussions-EU-HRB-Conference-May2016-Final.pdf](http://www.mvoplatform.nl/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/Summary-of-Discussions-EU-HRB-Conference-May2016-Final.pdf) et les conclusions sous [www.mvoplatform.nl/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/Conclusions-of-the-hosts-BHR-Conference-11-MAY-20161.pdf](http://www.mvoplatform.nl/wp-content/uploads/sites/5/2020/03/Conclusions-of-the-hosts-BHR-Conference-11-MAY-20161.pdf). Dans la foulée, le Conseil adopte des conclusions sur les entreprises et les droits de l'homme, en juin 2016, dans lesquelles il insiste sur le rôle des entreprises pour atteindre les ODD, réaffirme son attachement aux Principes directeurs des Nations Unies, encourage la Commission « à renforcer la mise en œuvre de la diligence raisonnable » et souligne la nécessité de progresser s'agissant de l'accès à des recours effectifs pour les victimes (Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme, 20 juin 2016, Doc. 10254/16, disponibles sous <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10254-2016-INIT/fr/pdf>).

<sup>707</sup> Le *Shadow Action Plan* sur les entreprises et les droits de l'homme, pour la période 2019 – 2024, présenté par le groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises (*RBC Group*) du Parlement le 19 mars 2019 est disponible sous <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2019/03/19/shadow-eu-action-plan-on-business-and-human-rights/>.

<sup>708</sup> « *Agenda for Action on Business and Human Rights. Outcome Paper of the Business and Human Rights Conference organized by Finland's Presidency of the Council of the European Union* », 2 décembre 2019, disponible (en anglais) sous <https://um.fi/documents/35732/0/Agenda+for+Action+on+Business+and+Human+Rights+02122019.pdf/54eb2f6f-04a5-3060-7377-e6fcd4847121?t=1575292990419>.

puis sous la présidence allemande du Conseil <sup>709</sup>. Un cadre global de l'UE sur les entreprises et les droits de l'Homme est toutefois en cours d'élaboration <sup>710</sup>. En outre l'Union européenne, en plus d'avoir encouragé les initiatives volontaires des entreprises, a également adopté – et envisage d'adopter – différentes réglementations qui visent à encadrer les activités des entreprises en matière de droits de l'Homme. Parmi celles-ci, l'on peut distinguer – bien qu'il y ait des recoupements – celles qui visent à renforcer l'information et la transparence, en imposant aux entreprises de publier des informations relatives à l'impact de leurs activités sur les droits de l'Homme et la planète, de celles qui vont jusqu'à imposer un devoir de vigilance dans certains secteurs, afin de s'assurer que les entreprises mettent en place des politiques, processus et mesures pour identifier et remédier aux impacts que leurs activités ont sur les droits de l'Homme et la planète. D'autres encore restreignent l'accès au marché européen en fonction de critères liés à ces questions, voire s'intéressent plus largement à l'inclusion des questions relatives aux droits de l'Homme et à l'environnement dans la gouvernance même des entreprises. En outre, certaines visent à classifier les activités économiques en fonction de leurs contributions au développement durable afin d'encourager les investissements durables et de combattre le « blanchiment écologique et social » (*green and social washing*).

Ces différentes réglementations contribuent à encadrer les activités des entreprises et des institutions financières en matière de droits de l'Homme et d'environnement, mais ne suivent pas toujours la même logique, ni ne sont examinés selon les mêmes calendriers législatifs. L'adoption d'un plan d'action de l'UE portant spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme devrait contribuer à préciser l'articulation et la cohérence parmi ce « *patchwork* » de réglementations, adoptées ou en cours d'adoption.

#### **1.2.2.2.1. Obligation de reddition sur les informations sociales et environnementales (*reporting* extra-financier)**

Plusieurs législations de l'UE visent, en imposant la publication de certaines informations, à renforcer la transparence sur la façon dont certaines entreprises intègrent les défis sociaux et environnementaux afin de contribuer à l'évaluation, au suivi et à la gestion de la performance des entreprises et de leurs

---

<sup>709</sup> « *Together for Europe's recovery. Programme for Germany's Presidency of the Council of the European Union* », 1er juillet au 31 décembre 2020, disponible (en anglais) sous [www.eu2020.de/blob/2360248/e0312c50f910931819ab67f630d15b2f/06-30-pdf-programm-en-data.pdf](http://www.eu2020.de/blob/2360248/e0312c50f910931819ab67f630d15b2f/06-30-pdf-programm-en-data.pdf).

<sup>710</sup> L'UE a publiquement annoncé être en train d'élaborer un cadre global de l'UE sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies lors de la 8<sup>ème</sup> session de négociation sur le projet d'instrument juridiquement contraignant relatif aux entreprises et aux droits de l'Homme : voir sa déclaration orale du 24 octobre 2022, disponible sous [www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/transcorporations/session8/submissions/2022-10-27/stm-IGWG-session8-igo-eu.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/transcorporations/session8/submissions/2022-10-27/stm-IGWG-session8-igo-eu.pdf). ENNHRI a transmis une contribution au SEAE à ce propos : ENNHRI, « *Ensuring a human-rights based approach for the EU Framework on Business and Human Rights* », 18 août 2022, disponible sous <https://ennhri.org/news-and-blog/ensuring-a-human-rights-based-approach-for-the-eu-framework-on-business-and-human-rights/>.

incidences sur la société et la planète et de les encourager à adopter une conduite responsable. Ces législations ne vont toutefois pas jusqu'à imposer, en elles-mêmes, une obligation de diligence. Elles imposent des obligations de reddition (*reporting*) de certaines informations à des *entités* – entreprises et/ou institutions financières – ou proposent une classification des *activités* des entreprises pour encourager les activités économiques considérées comme durables, en s'adressant aux acteurs des marchés financiers.

#### 1.2.2.1.1. Champ d'application général

La directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014, dite « directive Barnier » ou « **directive NFRD** », modifie la directive 2013/34/UE (« directive comptable ») et impose à certaines grandes entreprises et certains groupes la publication d'informations non financières et relatives à la diversité <sup>711</sup>. L'objectif est d'améliorer la transparence des informations sociales et environnementales fournies par les entreprises de tous secteurs et de renforcer la cohérence et la comparabilité de ces informations non-financières publiées dans l'ensemble de l'Union, tant dans l'intérêt des entreprises et des actionnaires que de celui des investisseurs et des autres parties prenantes, tels que les organisations de la société civile, les partenaires sociaux, les décideurs politiques ou les consommateurs.

La directive s'applique aux grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public (les entreprises cotées, les banques, les compagnies d'assurance et celles désignées comme tel par les États membres <sup>712</sup>), qui dépassent, à la date de clôture de leur bilan, le nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice. Ces entreprises sont tenues d'établir une déclaration non financière comprenant des informations, « *dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de l'entreprise et des incidences de son activité, relatives au moins aux questions environnementales, aux questions sociales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption* » (article 1§1). Les informations doivent également inclure une brève description du modèle commercial de l'entité, des politiques qu'elle applique dans ces domaines, y compris les procédures de diligence raisonnables mises en œuvre, les résultats de ces politiques, les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de l'entreprise mais également, « *lorsque cela s'avère pertinent et proportionné* », les relations d'affaires, les produits ou les services de l'entreprise susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, la manière dont l'entreprise gère ces risques et les indicateurs clés de performance (ICP) de nature non financière concernant les activités en question (article 1§1). Les informations peuvent être fournies au niveau du groupe – et non pas par chaque entreprise liée à un groupe, pour autant que chaque filiale soit comprise dans le rapport consolidé de la société mère. Elles peuvent être incluses dans le rapport de gestion ou dans un rapport distinct. Les entreprises concernées doivent également rendre compte de leur politique de diversité – au regard de critères tels que l'âge, le genre ou les qualifications et l'expérience professionnelles – au sein de leurs organes décisionnels (article 1§2).

---

<sup>711</sup>. 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.

<sup>712</sup>. Les entités d'intérêt public sont définies par la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, que la directive 2014/95/UE modifie, relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil (article 2).

La directive n'impose donc pas de mettre en place une procédure de diligence raisonnable sur ces questions, mais de publier des informations si de telles politiques sont appliquées. La directive prévoit d'ailleurs l'éventualité qu'une entreprise n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs des questions mentionnées ci-dessus ; dans ce cas, la déclaration non financière doit comprendre « *une explication claire et motivée des raisons le justifiant* » (article 1§1). Elle fait toutefois référence aux cadres nationaux, de l'Union ou internationaux, dont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme <sup>713</sup>, en indiquant que les États membres doivent prévoir que les entreprises *peuvent s'appuyer* sur de tels cadres pour la publication des informations extra-financières visées.

La Commission européenne a publié, le 5 juillet 2017, des lignes directrices <sup>714</sup> – non contraignantes – sur la méthodologie applicable à la communication des informations non financières, y compris des indicateurs clés de performance de nature non financière, à caractère général et sectoriel, en vue de faciliter une publication appropriée, utile et comparable des informations non financières par les entreprises, comme le prévoit l'article 2 de la directive. Ces lignes directrices ont été complétées par un supplément relatif aux informations en rapport avec le climat publié le 20 juin 2019 <sup>715</sup> dans le cadre du plan d'action de la Commission pour une finance durable <sup>716</sup>.

Les entreprises concernées par la directive – environ 11 700 aujourd'hui <sup>717</sup> – ont dû publier leurs informations pour la première fois en 2018, pour l'exercice 2017. La Commission a organisé une

---

<sup>713</sup>. La directive cite, parmi « *les cadres internationaux reconnus* », le Pacte mondial des Nations Unies, 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, la norme ISO 26 000, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT ou la *Global Reporting Initiative* (directive 2014/95/UE, *op. cit.*, considérant 9).

<sup>714</sup>. Communication de la Commission, Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières), 5 juillet 2017, 2017/C 215/01.

<sup>715</sup>. Communication de la Commission, Lignes directrices sur l'information non financière : supplément relatif aux informations en rapport avec le climat, 20 juin 2019, 2019/C 209/01. Ces lignes directrices reprennent notamment les recommandations du groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (*Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*), formulées en 2017, disponibles sous <https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2020/10/FINAL-2017-TCFD-Report-11052018.pdf>.

<sup>716</sup>. Communication de la Commission, Plan d'action : financer la croissance durable, 8 mars 2018, COM(2018) 97 final.

<sup>717</sup>. Selon le chiffre indiqué par la Commission en 2021, tenant compte de la manière dont les États membres ont transposé la directive (Commission européenne, Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 2013/34/UE, 2004/109/CE et 2006/43/CE ainsi que le règlement (UE) n°537/2014 en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, 21 avril 2021, COM(2021) 189 final). Son document de travail SWD(2019) 143 final, *op. cit.*, mentionne environ 6 000 entreprises (p. 20).



consultation publique sur la directive NFRD de février à juin 2020<sup>718</sup>, puis sa direction générale de la stabilité financière, des services financiers et de l'union des marchés des capitaux (DG FISMA) a publié une étude sur sa mise en œuvre<sup>719</sup>. Face aux lacunes constatées quant à la qualité des informations publiées par les entreprises (insuffisamment fiables, comparables ou difficilement disponibles), ainsi que les difficultés rencontrées par ces dernières (manque de précision sur les informations à communiquer, difficultés à les obtenir, coûts associés à leur publication), alors même que les besoins d'informations des utilisateurs auxquels elles sont destinées augmentent considérablement, la Commission a présenté, le 21 avril 2021, une proposition de directive qui amenderait la directive NFRD de 2014<sup>720</sup>. La proposition de directive a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil le 14 décembre 2022<sup>721</sup>.

Cette directive (dite « **directive CSRD** » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) modifie la terminologie des exigences de publication d'informations non financières en informations en matière de « durabilité » des entreprises, afin de ne pas impliquer que les informations en question sont dénuées de pertinence financière. L'objectif est de créer un « *flux homogène et cohérent d'informations en matière de durabilité tout au long de la chaîne de valeur financière* »<sup>722</sup> pour les rendre plus cohérentes avec le cadre plus large de la finance durable, y compris le règlement (UE) 2019/288 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « règlement SFRD »)<sup>723</sup> et le règlement établissant la taxonomie<sup>724</sup> (cf. *infra*).

Les principales nouveautés de la directive sont les suivantes :

- Elle étend le champ d'application des obligations d'information à toutes les grandes entreprises non-cotées<sup>725</sup>, à toutes les entreprises cotées sur un marché réglementé de l'UE, à l'exception des microentreprises cotées, et aux sociétés non-européennes générant un

---

<sup>718</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting\\_fr](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_fr).

<sup>719</sup>. Commission européenne, DG FISMA, DE GROEN Willem Pieter, ALCIDI Cinzia, SIMONELLI Felice et *al.*, *Study on the non-financial reporting directive : final report*, Publications Office of the European Union, 2021, disponible sous <https://data.europa.eu/doi/10.2874/229601>.

<sup>720</sup>. Commission européenne, Proposition de directive (...) en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, 21 avril 2021, *op. cit.*, COM(2021) 189 final.

<sup>721</sup>. Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n°537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/CE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

<sup>722</sup>. Proposition de directive CSRD, *op. cit.*, p. 5.

<sup>723</sup>. Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

<sup>724</sup>. Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088.

<sup>725</sup>. Il s'agit des entreprises dépassant, à la date de clôture de leur bilan, deux seuils parmi les trois suivants : 250 salariés, 20 millions de total de bilan, 40 millions d'euros de chiffre d'affaires net.



- chiffre d'affaires net de plus de 150 millions d'euros sur le territoire et ayant une filiale ou une succursale (générant plus de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires net) dans l'UE <sup>726</sup> ;
- Elle apporte des précisions quant aux informations que les entreprises doivent publier et prescrit de publier ces informations conformément aux normes obligatoires d'information en matière de durabilité dans l'Union. Parmi les précisions apportées, la directive supprime toute ambiguïté quant au « principe de la double importance relative », dit également « double matérialité », en insistant sur le fait que les entreprises doivent non seulement publier les informations relatives aux questions de durabilité nécessaires à l'identification des risques pour l'entreprise, mais aussi celles nécessaires à la compréhension des incidences de leurs activités sur la population et l'environnement <sup>727</sup>. Elle énonce également d'une manière plus détaillée les informations que les entreprises doivent publier, notamment celles relatives à la procédure de diligence raisonnable, afin de renforcer la cohérence avec les instruments internationaux, dont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme <sup>728</sup>. Elle introduit aussi de nouvelles exigences en prévoyant la publication d'informations relatives notamment au modèle commercial et à la stratégie de l'entreprise, aux objectifs et aux politiques des entreprises sur les questions de durabilité, au rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en la matière, aux principales incidences négatives, réelles ou potentielles, liées aux propres activités de l'entreprise et à sa chaîne de valeur, à toute mesure prise pour les prévenir, les atténuer, les corriger ou les éliminer et à son résultat, de même qu'aux principaux risques liés, pour l'entreprise, aux questions de durabilité.
  - Elle exige l'assurance des informations publiées en matière de durabilité (avis et déclaration du contrôleur légal des comptes ou du cabinet d'audit) ;
  - Elle prévoit que toutes les informations soient publiées dans le cadre des rapports de gestion des entreprises <sup>729</sup> et communiquées dans un format d'information électronique unique <sup>730</sup> ;
  - Et prévoit la possibilité d'élaborer des normes communes obligatoires d'information en matière de durabilité, qui seront développées par le Groupe consultatif pour l'information

---

<sup>726</sup>. Cet élargissement reviendrait à couvrir environ 50 000 entreprises européennes, contre 11 600 pour la NFRD (pour une présentation synthétique, voir le support de présentation du webinaire du 16 décembre 2022, Les Clefs du Trésor, disponible sous [www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/73e27bf5-780a-4794-ba06-303e99972c38/files/11f949fd-21f4-485e-b98c-b2f9e78bee01](http://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/73e27bf5-780a-4794-ba06-303e99972c38/files/11f949fd-21f4-485e-b98c-b2f9e78bee01).

<sup>727</sup>. Directive CSRD, *op. cit.*, considérant 29.

<sup>728</sup>. Directive CSRD, *op. cit.*, considérant 31.

<sup>729</sup>. Si les informations peuvent toujours être publiées au niveau du groupe, la directive exige des filiales exemptées qu'elles publient le rapport de gestion consolidé de la société mère et qu'elles incluent dans leur rapport de gestion individuel une référence au fait qu'elle est exemptée des obligations de la directive. Les filiales d'une grande entreprise cotée sur un marché réglementé ne peuvent toutefois être exemptées de fournir un rapport individuel de durabilité.

<sup>730</sup>. Pour en savoir plus sur le *European single access point* (ESAP) envisagé pour la publication d'informations financières et ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) des entreprises, voir [https://ec.europa.eu/info/consultations/finance-2021-european-single-access-point\\_en](https://ec.europa.eu/info/consultations/finance-2021-european-single-access-point_en).

financière en Europe (EFRAG)<sup>731</sup>, en tenant compte notamment d'autres dispositions pertinentes du droit de l'Union, ainsi que des principes et cadres internationalement reconnus en matière de conduite responsable des entreprises, de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable. Le 31 juillet 2023, la Commission européenne a adopté les *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* pour les entreprises soumises à la directive CSRD<sup>732</sup>.

#### 1.2.2.1.2. Secteur financier

Certaines réglementations de l'Union européenne s'adressent plus spécifiquement au système financier, dont le rôle essentiel pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) a été mis en exergue dans le plan d'action pour le financement de la croissance durable adopté par la Commission en mars 2018<sup>733</sup>.

Le règlement (UE) 2019/2088, dit « **règlement SFDR** » établit des règles harmonisées à destination des acteurs des marchés financiers et des conseillers financiers qui visent à renforcer la transparence « *en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité dans leurs processus ainsi que la fourniture d'informations en matière de durabilité en ce qui concerne les produits financiers* » (article 1)<sup>734</sup>. Le règlement impose aux acteurs des marchés financiers, tels que les entreprises d'assurance, d'investissement ou les gestionnaires de fonds, de même qu'aux conseillers financiers, de publier sur leurs sites internet des informations concernant leurs politiques relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité dans leur processus de prise de décision relative à l'investissement ou dans leurs conseils en investissement ou en assurance. Il vise ainsi à renforcer la transparence et à mieux informer les investisseurs finaux en améliorant la publication d'informations qui leur sont destinées, relatives à l'intégration des risques et la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité, les

---

<sup>731</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.efrag.org/Lab2](http://www.efrag.org/Lab2). Voir également les informations sur le *European Corporate Reporting Lab*, hébergé par l'EFRAG, disponibles sous [www.efrag.org/About/Gallery?AspxAutoDetectCookieSupport=1](http://www.efrag.org/About/Gallery?AspxAutoDetectCookieSupport=1).

<sup>732</sup>. Communiqué de presse de la Commission européenne, « *The Commission adopts the European Sustainability Reporting Standards* », 31 juillet 2023, disponible sous [https://finance.ec.europa.eu/news/commission-adopts-european-sustainability-reporting-standards-2023-07-31\\_en](https://finance.ec.europa.eu/news/commission-adopts-european-sustainability-reporting-standards-2023-07-31_en). Le règlement délégué, à ce jour pas encore publié au Journal officiel, est disponible sous [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=pi\\_com%3AC%282023%295303](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=pi_com%3AC%282023%295303).

<sup>733</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, à la Banque centrale européenne, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Plan d'action : financer la croissance durable, 8 mars 2018, COM(2018) 97 final. Voir également la résolution du Parlement européen du 29 mai 2018 sur la finance durable (2018/2007(INI)), P8\_TA(2018)0215.

<sup>734</sup>. Règlement (UE) 2019/2088, *op. cit.*, article 1.

objectifs d'investissement durable<sup>735</sup> ou la promotion des caractéristiques environnementales ou sociales, en exigeant des acteurs des marchés financiers et des conseillers financiers qu'ils publient, tant au niveau des entités qu'au niveau des produits financiers, des informations précontractuelles ainsi que des informations fournies en continu (en ligne et dans le cadre de rapports périodiques).

Le règlement prend en compte tant les risques en matière de durabilité qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des investissements que les incidences négatives des investissements pour la société ou pour la planète<sup>736</sup>, qu'ils s'inscrivent ou non dans une stratégie d'investissement durable. Il peut ainsi favoriser la mise en œuvre de normes internationalement reconnues en matière de diligence raisonnable, tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>737</sup>. Le règlement prévoit d'ailleurs l'adoption de normes techniques de réglementation (*regulatory technical standards (RTS)*) détaillant le contenu, les méthodes et la présentation de ces informations, notamment pour ce qui est des indicateurs de durabilité concernant les incidences négatives en matière de climat, d'environnement et dans le domaine des questions sociales et de personnel, du respect des droits de l'Homme et de la lutte contre la corruption. Les deux rapports adoptés à leur propos en février et en octobre 2021<sup>738</sup> mentionnent l'alignement des investissements sur les Principes directeurs des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE, les huit conventions fondamentales de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Charte internationale des droits de l'Homme parmi les informations devant être publiées. La liste des indicateurs mentionnée en annexe du rapport de février 2021 ne fait toutefois ensuite qu'une référence très indirecte et incomplète aux Principes directeurs des Nations Unies, se concentrant sur les Principes directeurs de l'OCDE et les principes du Pacte mondial des Nations Unies<sup>739</sup>. Ces normes techniques de réglementation ont été adoptées par le règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission du 6 avril 2022<sup>740</sup>.

---

<sup>735</sup>. Le règlement définit l'investissement durable comme celui dans une activité économique qui contribue à un objectif environnemental, à un objectif social ou un investissement « *dans le capital humain ou des communautés économiquement ou socialement défavorisées* » (règlement (UE) 2019/2088, *op. cit.*, article 2§17).

<sup>736</sup>. Ledit règlement définit les « facteurs de durabilité » comme « *des questions environnementales, sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption et les actes de corruption* » (article 2§24). Le risque en matière de durabilité quant à lui est « *un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement* » (article 2§22).

<sup>737</sup>. Voir en particulier l'article 4 du règlement (UE) 2019/2088 qui impose aux acteurs des marchés financiers de publier des informations notamment sur la prise en compte des principales incidences négatives des décisions d'investissement sur les facteurs de durabilité et de toutes mesures prises à cet égard, ainsi que sur leur respect des codes relatifs à un comportement responsable des entreprises et des normes internationalement reconnues en matière de diligence raisonnable et de communication d'informations.

<sup>738</sup>. Les autorités européennes de surveillance au sens du règlement 2019/2088 précité, à savoir l'Autorité bancaire européenne (ABE), l'Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles (AEAPP) et l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) ont adopté deux rapports à ce propos en février et en octobre 2021, respectivement disponibles sous [www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/962778/JC%202021%2003%20-%20Joint%20ESAs%20Final%20Report%20on%20RTS%20under%20SFDR.pdf](http://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/962778/JC%202021%2003%20-%20Joint%20ESAs%20Final%20Report%20on%20RTS%20under%20SFDR.pdf) et sous [www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/jc\\_2021\\_50\\_-\\_final\\_report\\_on\\_taxonomy-related\\_product\\_disclosure\\_rts.pdf](http://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/jc_2021_50_-_final_report_on_taxonomy-related_product_disclosure_rts.pdf).

<sup>739</sup>. *Ibid.*, voir les indicateurs 10 et 11 du tableau n°1 et l'indicateur 9 du tableau n°3.

<sup>740</sup>. Règlement délégué (UE) 2022/1288 de la Commission du 6 avril 2022 complétant le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation

Le règlement (UE) 2020/852<sup>741</sup>, applicable depuis le 12 juillet 2020, établit quant à lui une **taxonomie** (ou taxinomie)<sup>742</sup> en mettant en place un système de classification des activités économiques considérées comme durables sur le **plan environnemental**, afin d'accroître les investissements durables et de répondre aux préoccupations quant au risque d'« éco-blanchiment »<sup>743</sup>. Il impose notamment aux entreprises relevant du champ d'application de la directive NFRD et aux acteurs des marchés financiers<sup>744</sup> de publier certains indicateurs précisant dans quelle mesure leurs activités sont durables sur le plan environnemental au sens de la taxinomie. Une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental si elle contribue substantiellement à un ou plusieurs des six objectifs environnementaux définis dans le règlement<sup>745</sup>, ne leur cause aucun préjudice important,

---

détaillant le contenu et la présentation des informations relatives au principe consistant à « *ne pas causer de préjudice important* » et précisant le contenu, les méthodes et la présentation pour les informations relatives aux indicateurs de durabilité et aux incidences négatives en matière de durabilité ainsi que le contenu et la présentation des informations relatives à la promotion de caractéristiques environnementales ou sociales et d'objectifs d'investissement durable dans les documents précontractuels, sur les sites internet et dans les rapports périodiques.

<sup>741</sup>. Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088.

<sup>742</sup>. Les termes de taxonomie ou de taxinomie sont employés ici comme synonymes. Pour un récapitulatif des débats à ce propos, voir : D'AOÛT Marie, « Taxinomie ou taxonomie ? Quand l'usage s'emmêle », *L'actualité langagière*, volume 2, numéro 4, 2005, p. 12, disponible sous [www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/chroniq/index-fra.html?lang=fra&lettr=indx\\_autr8r3ElkhUKtAl&page=9Jo4BkQesPkU.html](http://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/chroniq/index-fra.html?lang=fra&lettr=indx_autr8r3ElkhUKtAl&page=9Jo4BkQesPkU.html).

<sup>743</sup>. L'éco-blanchiment est défini comme « *la pratique qui consiste à commercialiser un produit financier comme étant respectueux de l'environnement afin d'obtenir un avantage concurrentiel indu alors qu'en réalité, les normes environnementales de base n'ont pas été respectées* » (règlement (UE) 2020/852, *op. cit.*, considérant 11).

<sup>744</sup>. Les États membres et l'Union européenne sont également tenus d'utiliser la taxinomie lorsqu'ils adoptent des mesures « *qui imposent des exigences aux acteurs des marchés financiers ou aux émetteurs en ce qui concerne les produits financiers ou obligations d'entreprise sont mis à disposition comme étant durables sur le plan environnemental* » (tels que les labels ou certifications) (article 1§2).

<sup>745</sup>. Aux fins du règlement, les objectifs environnementaux sont l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et

est exercée dans le respect des garanties minimales prévues dans le règlement (article 18) et est conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission européenne conformément au règlement (article 3). La Commission dresse, par l'adoption d'actes délégués, une liste des activités durables sur le plan environnemental en définissant les critères d'examen technique pour chaque objectif environnemental <sup>746</sup>.

Si le règlement « taxonomie » ou « taxinomie » est essentiellement orienté vers des questions environnementales, il s'inscrit plus largement dans le cadre des objectifs du plan d'action sur la croissance durable et intègre les droits de l'Homme parmi les critères de durabilité environnementale des activités économiques. Les « *garanties minimales* » devant être respectées par les acteurs exerçant une activité économique font en effet référence, selon l'article 18, aux « *procédures qu'une entreprise (...) met en œuvre pour s'aligner sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris les principes et les droits fixés par les huit conventions fondamentales citées dans la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et par la Charte internationale des droits de l'homme* » <sup>747</sup>. Le règlement confie à la plateforme sur la finance durable la tâche de conseiller la Commission notamment sur l'application de ces garanties minimales et sur la nécessité éventuelle de les compléter <sup>748</sup>. Ni la plateforme, ni la Commission n'ont toutefois à ce jour donné davantage de précisions sur la façon dont ce critère doit être mis en œuvre.

Le règlement (UE) 2020/852 prévoit en outre l'extension de son champ d'application au-delà des activités économiques durables sur le plan environnemental à d'autres objectifs de durabilité, tels que des objectifs sociaux. La plateforme sur la finance durable a ainsi adopté, le 12 juillet 2021, un rapport sur la **taxonomie sociale** <sup>749</sup>. Il revient à la Commission d'adopter un rapport à ce propos <sup>750</sup>. Une telle

---

marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution ainsi que la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes (article 9).

<sup>746</sup>. Les actes délégués adoptés par la Commission européenne sont disponibles sous

[https://finance.ec.europa.eu/regulation-and-supervision/financial-services-legislation/implementing-and-delegated-acts/taxonomy-regulation\\_en](https://finance.ec.europa.eu/regulation-and-supervision/financial-services-legislation/implementing-and-delegated-acts/taxonomy-regulation_en).

<sup>747</sup>. Voir également les précisions apportées au considérant 35, qui mentionne notamment l'engagement de mettre en œuvre les principes inscrits dans le socle européen des droits sociaux pour soutenir une croissance durable et inclusive ou la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

<sup>748</sup>. Règlement (UE) 2020/852, *op. cit.*, article 20 §2 k).

<sup>749</sup>. Plateforme sur la finance durable, *Draft Report by Subgroup 4 : Social Taxonomy*, juillet 2021, disponible (uniquement en anglais) sous

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business\\_economy\\_euro/banking\\_and\\_finance/documents/sf-draft-report-social-taxonomy-july2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/sf-draft-report-social-taxonomy-july2021_en.pdf).

<sup>750</sup>. Règlement (UE) 2020/852, *op. cit.*, article 26§2 b).

taxonomie pourrait contribuer à renforcer la mise en œuvre des normes internationales et européennes encadrant les activités des entreprises en matière de droits de l'Homme <sup>751</sup>.

#### **1.2.2.2.2. Devoir de vigilance**

Plusieurs réglementations de l'Union européenne imposent aux entreprises d'exercer un devoir de vigilance en matière de droits de l'Homme et/ou d'environnement. Celles-ci n'ont dans un premier temps été adoptées que dans des secteurs spécifiques (bois, minerais, batteries, déforestation et services numériques). Une directive imposant une obligation de vigilance transversale et intersectorielle est toutefois en cours de négociations et devrait être adoptée fin 2023 ou début 2024.

##### **1.2.2.2.2.1. Règlementations sectorielles**

###### **1.2.2.2.2.1.1. « Règlement bois »**

Adopté en 2010 et entré en vigueur en 2013, le règlement (UE) n°995/2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché, dit « règlement bois » <sup>752</sup>, établit des obligations, d'une part pour les opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché intérieur pour la première fois et, d'autre part, pour les commerçants <sup>753</sup>. Il interdit la mise sur le marché intérieur de bois issus d'une récolte illégale ou de produits dérivés de ces bois et impose aux opérateurs de mettre en place un « système de diligence raisonnable », afin de réduire le plus possible le risque d'enfreindre cette interdiction. Ce système de diligence raisonnable repose sur trois éléments clés décrits à l'article 6 : l'accès à l'information, l'évaluation du risque et l'atténuation du risque identifié. Les opérateurs doivent ainsi donner accès aux informations concernant les sources d'approvisionnement et les fournisseurs du bois et des produits dérivés mis sur le marché intérieur

---

<sup>751</sup>. Le rapport de la plateforme sur la finance durable sus-mentionné mentionne notamment les Principes directeurs de l'OCDE, les Principes directeurs des Nations Unies, les normes pertinentes de l'OIT, ainsi que le pilier européen des droits sociaux, la Charte sociale européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la Convention européenne des droits de l'homme parmi les fondements pertinents pour cette taxinomie sociale.

<sup>752</sup>. Règlement (UE) n°995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché. Il a été modifié par le règlement (UE) 2019/1010 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 sur l'alignement de communication d'informations dans le domaine de la législation liée à l'environnement.

<sup>753</sup>. L'opérateur désigne toute personne physique ou morale qui met du bois ou des produits dérivés sur le marché et le commerçant vise toute personne physique ou morale qui, dans le cadre d'une activité commerciale, vend ou achète sur le marché intérieur du bois ou des produits dérivés déjà mis sur le marché intérieur (règlement (UE) n°995/2010, *op. cit.*, article 2 c) et d)).

pour la première fois, y compris aux informations pertinentes portant sur le respect de la législation applicable, le pays de récolte du bois, l'essence et la quantité ou les informations relatives aux fournisseurs et aux commerçants. Sur la base de ces informations, les opérateurs doivent procéder à une évaluation du risque, fondée notamment sur l'assurance du respect de la législation, la prévalence de la récolte illégale de certaines essences forestières ou dans le pays de récolte, la complexité de la chaîne d'approvisionnement ou les sanctions imposées par le Conseil de sécurité des Nations Unies ou par le Conseil de l'Union européenne sur les importations ou les exportations de bois. En cas d'identification d'un risque, les opérateurs doivent adopter des procédures d'atténuation, c'est-à-dire une série de mesures et de procédures adéquates et proportionnées pour réduire effectivement le plus possible ledit risque. Le règlement impose en outre que le système de diligence raisonnable utilisé par l'opérateur soit maintenu et évalué régulièrement, sauf s'il a recours à un système mis en place par une organisation de contrôle reconnue par la Commission européenne<sup>754</sup>, et prévoit que les systèmes de surveillance existant en vertu d'une législation nationale et tout mécanisme volontaire de contrôle de la chaîne d'approvisionnement conforme au présent règlement peuvent leur servir de base. Quant aux commerçants, le règlement leur impose une obligation de traçabilité : ils sont tenus d'être en mesure d'identifier leur(s) fournisseur(s) et leur(s) acheteur(s) tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Le « règlement bois » ne mentionne pas expressément les droits de l'Homme. Il s'agit toutefois du premier instrument juridique de l'Union européenne qui impose une obligation de diligence raisonnable, au cœur notamment des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il a ainsi servi de référence au règlement sur les minerais de conflit ou pour l'adoption de la future directive sur le devoir de vigilance. La Commission adopte des rapports portant sur sa mise en œuvre, sur la base des rapports transmis par les États membres (annuellement depuis 2019)<sup>755</sup>.

#### **1.2.2.2.1.2. Règlement « minerais de conflits »**

Le règlement (UE) 2017/821 adopté le 17 mai 2017, dit « règlement minerais de conflit » ou « règlement 3TG », impose aux importateurs de l'Union européenne de quatre minerais (étain,

---

<sup>754</sup>. Règlement (UE) n°995/2010, *op. cit.*, article 4§3.

<sup>755</sup>. Les rapports adoptés par la Commission en 2016, en 2017, en 2019 et en 2020 sont disponibles sous [https://ec.europa.eu/environment/forests/eutr\\_report.htm?etrans=fr](https://ec.europa.eu/environment/forests/eutr_report.htm?etrans=fr). Ceux-ci prennent également en compte les contributions transmises dans le cadre des accords de partenariats volontaires (APV) conclus avec les pays producteurs de bois (règlement (CE) n°2173/2005 du Conseil du 20 décembre 2005 concernant la mise en place d'un régime d'autorisation FLEGT relatif aux importations de bois dans la Communauté européenne. Une consultation publique avait également été organisée sur l'évaluation du « règlement bois » deux ans après son entrée en vigueur.



tantale, tungstène, ainsi que leurs minerais et or) provenant de zones de conflit ou à haut risque un devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement <sup>756</sup>. Contrairement au « règlement bois », il n'interdit toutefois pas d'importer ces minerais sur le marché intérieur. En imposant un devoir de diligence, le règlement vise à limiter les possibilités, pour les groupes armés et les forces de sécurité, de se livrer à ce commerce et à assurer « *la transparence et la sécurité* » des pratiques d'approvisionnement des importateurs de l'Union de ces minerais, à partir de seuils de volumes fixés à son annexe 1 <sup>757</sup>, ainsi que des fonderies et affinerie qui s'approvisionnent en zone de conflit ou à haut risque <sup>758</sup>.

Le terme de « zones de conflit ou à haut risque » désigne les zones en situation de conflit armé ou les zones fragiles à l'issue d'un conflit, celles caractérisées par une gouvernance et une sécurité déficientes, voire inexistantes, telles que les États défailants, mais aussi les zones concernées « *par des violations courantes et systématiques du droit international, y compris des atteintes aux droits de l'homme* » <sup>759</sup>. Contrairement au « règlement bois », le « règlement minerais de conflit » vise ainsi expressément les droits de l'Homme. Conformément à l'article 14, la Commission a élaboré des lignes directrices non contraignantes pour l'identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres risques pour la chaîne d'approvisionnement <sup>760</sup> et recourt à des experts externes qui fournissent une liste indicative des zones de conflit ou à haut risque <sup>761</sup>.

Le devoir de diligence imposé par ce règlement <sup>762</sup> se fonde sur l'approche en cinq étapes définie par le guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables provenant de zones de conflit ou à haut risque <sup>763</sup>. Il impose ainsi aux importateurs :

---

<sup>756</sup>. Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, et leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque. Pour une présentation du règlement sur le site de la Commission, qui explique que le règlement se concentre sur l'étain, le tantale, le tungstène et l'or, car il s'agit des quatre minerais le plus souvent liés aux conflits armés et aux violations des droits de l'Homme, voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/index\\_fr.htm](https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/index_fr.htm).

<sup>757</sup>. Voir le règlement délégué (UE) 2020/1588 de la Commission du 25 juin 2020 modifiant l'annexe I du règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil en fixant les seuils de volume pour les minerais et les concentrés de tantale ou de niobium, les minerais et les concentrés d'or, les oxydes et hydroxydes d'étain, les tantalates et les carbures de tantale.

<sup>758</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 1§1.

<sup>759</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 2 f). Parmi les atteintes aux droits de l'Homme, le règlement cite « *le travail des enfants, la violence sexuelle, les disparitions de personnes, les transferts forcés et la destruction de sites d'importance rituelle ou culturelle* » (considérant 3).

<sup>760</sup>. Recommandation (UE) 2018/1149 de la Commission du 10 août 2018 concernant des lignes directrices non contraignantes pour l'identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres risques pour la chaîne d'approvisionnement en vertu du règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil.

<sup>761</sup>. Cette liste dite liste CAHRA (*Conflict-Affected and High-Risk Areas*) est disponible sous [www.cahraslist.net/](http://www.cahraslist.net/).

<sup>762</sup>. Défini par le règlement comme les « *obligations (...) en matière de systèmes de gestion, de gestion des risques, de vérifications par des tiers indépendants et de communication d'informations afin de mettre en évidence, pour y répondre, les risques réels et potentiels associés aux zones de conflits ou à haut risque, dans le but de prévenir ou d'atténuer les effets néfastes que pourraient avoir leurs activités d'approvisionnement* » (règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 2 d)).

<sup>763</sup>. OCDE, *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*, 3<sup>ème</sup> édition, 2016, disponible sous [www.oecd-](http://www.oecd-)

- d'établir des systèmes solides de gestion de l'entreprise, d'une manière favorable à l'exercice du devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement <sup>764</sup>, y compris en mettant en place « *un mécanisme de traitement de plaintes à titre de système d'alerte rapide* » (article 4) ;
- d'identifier et d'évaluer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement et de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie pour réagir aux risques identifiés (obligations en matière de gestion de risques définies à l'article 5) ;
- d'effectuer un audit indépendant mené par des tiers sur le devoir de diligence de la chaîne d'approvisionnement (article 6 <sup>765</sup>) ;
- et de rendre compte de l'exercice de ce devoir de diligence, notamment en publiant chaque année un rapport sur l'exercice du devoir de diligence concernant la chaîne d'approvisionnement (article 7).

Le règlement rappelle par ailleurs, contrairement au « règlement bois », le caractère continu du devoir de diligence en indiquant qu'il doit être « *constant, proactif et réactif* » <sup>766</sup>.

C'est aux autorités compétentes désignées par les États membres qu'il revient de réaliser les contrôles a posteriori appropriés pour s'assurer du respect des obligations du règlement, en contrôlant les documents démontrant le respect de ces obligations, les rapports d'audit et, le cas échéant, en effectuant des inspections sur place dans les locaux d'un importateur <sup>767</sup>.

Les importateurs de l'UE d'étain, de tantale, de tungstène et d'or sont tenus de respecter leur devoir de diligence dans leurs chaînes d'approvisionnement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Sont concernés entre 600 et 1 000 entreprises, mais le règlement intéresse également indirectement environ 500 fonderies et affineries de ces minerais (qu'elles soient implantées ou non sur le territoire d'un des États membres de l'Union européenne), dans la mesure où celles-ci doivent être identifiées par les importateurs de l'UE lorsqu'elles relèvent de leurs chaînes d'approvisionnement <sup>768</sup>.

Pour faciliter le respect des obligations imposées par le règlement, les importateurs de l'Union peuvent avoir recours à des « *mécanismes de devoir de diligence* », conçus et supervisés par des gouvernements, des associations sectorielles ou des groupements d'organisations intéressées, et demander leur certification à la Commission <sup>769</sup>. Le règlement confie également la tâche à la

---

[ilibrary.org/docserver/9789264253520-fr.pdf?expires=1641651750&id=id&accname=guest&checksum=2AC4DB4541781FE7E220D553C5887406](https://ilibrary.org/docserver/9789264253520-fr.pdf?expires=1641651750&id=id&accname=guest&checksum=2AC4DB4541781FE7E220D553C5887406). Voir les développements *supra* à ce propos. Le règlement (UE) 2017/821 mentionne également les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (considérant 5).

<sup>764</sup>. La chaîne d'approvisionnement fait référence à « *l'ensemble des activités, organisations, acteurs, technologies, informations, ressources et services intervenant dans le transport et la transformation des minerais depuis le site d'extraction jusqu'à leur incorporation dans le produit fini* » (règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 2 c)).

<sup>765</sup>. L'article 6 du règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, prévoit des hypothèses d'exemptions de cette obligation de vérification par des tiers pour les importateurs de l'Union de métaux.

<sup>766</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, considérant 11.

<sup>767</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 11.

<sup>768</sup>. Selon les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/index\\_fr.htm](https://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/conflict-minerals-regulation/regulation-explained/index_fr.htm).

<sup>769</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, articles 2 m), 3§3 et 8. La Commission a adopté un règlement délégué en 2019 définissant des critères d'évaluation de ces mécanismes : règlement délégué (UE) 2019/429 de la

Commission d'adopter une « liste blanche » de fonderies et d'affineries mondiales responsables <sup>770</sup>. Hormis ce qui est prévu par le règlement lui-même, la Commission a mis en place de nombreux outils pour aider les entreprises à l'appliquer <sup>771</sup>. Elle a publié un guide succinct sur le règlement <sup>772</sup>, mis en place un portail d'information (*Due diligence ready*) qui fournit une liste de concepts et de questions fréquemment posées et met à disposition des outils et supports pédagogiques pour accompagner les importateurs de l'UE dans la mise en œuvre du devoir de diligence <sup>773</sup>. La Commission fournit également une assistance technique adressée spécifiquement aux petites et moyennes entreprises (PME). Elle a ainsi publié une étude à ce propos en 2018 <sup>774</sup>, qui prévoit notamment la mise en place d'un service d'assistance à leur intention. La Commission devrait également créer une plateforme en ligne pour permettre aux importateurs de partager et de publier, de manière volontaire, des informations concernant leurs pratiques relatives au devoir de diligence (*Responsible Minerals Information System (ReMIS)*) <sup>775</sup>. Elle co-finance par ailleurs le *European Partnership for Responsible Minerals (EPRM)* <sup>776</sup>, un partenariat multipartites qui soutient les entreprises via des études de cas, une plateforme sur le devoir de diligence (*EPRM Due Diligence Hub*) <sup>777</sup> et une autre pour aider en

---

Commission du 11 janvier 2019 complétant le règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la méthodologie et les critères à utiliser pour l'évaluation et la certification des mécanismes de devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement en étain, en tantale, en tungstène et en or.

<sup>770</sup>. Règlement (UE) 2017/821, *op. cit.*, article 9.

<sup>771</sup>. En sus des nombreuses ressources fournies par l'OCDE à ce propos, dont la liste est disponible sous <http://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>.

<sup>772</sup>. Commission européenne, « *The EU's new Conflict Minerals Regulation. A quick guide if you're involved in the trade in tin, tungsten, tantalum or gold* », mars 2017, disponible (en anglais) sous [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/march/tradoc\\_155423.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/march/tradoc_155423.pdf).

<sup>773</sup>. Voir les informations disponibles sous [https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/raw-materials/due-diligence-ready\\_fr](https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/raw-materials/due-diligence-ready_fr).

<sup>774</sup>. European Commission, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, *Study on the support system for SME supply chains due diligence: final report*, 2018, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67a2c448-fb38-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-67264534>.

<sup>775</sup>. Voir par exemple les informations disponibles sous <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/secteurs-specifiques/minerais-de-conflit>.

<sup>776</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://europeanpartnership-responsibleminerals.eu/cms/view/5458d1cb-b0f7-4aea-85db-2eb18cc6dab9/about-eprm>.

<sup>777</sup>. <https://europeanpartnership-responsibleminerals.eu/cms/view/5a5784ac-d006-42db-8017-7e01c46c2c5a/eprm-due-diligence-hub>.

particulier les PME à vérifier leurs performances en matière de mise en œuvre du processus de diligence raisonnable (*EPRM Due Diligence Check*)<sup>778</sup>.

#### **1.2.2.2.1.3. « Règlement batteries »**

Un devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement devrait également bientôt être imposé aux opérateurs économiques qui mettent sur le marché intérieur certaines batteries (des batteries industrielles rechargeables et des batteries de véhicules électriques à stockage interne d'une capacité supérieure à 2 kWh). La Commission européenne a adopté une proposition de règlement en ce sens le 10 décembre 2020<sup>779</sup>. Cette proposition poursuit un triple objectif : renforcer le fonctionnement du marché intérieur en garantissant des conditions de concurrence équitables grâce à des règles communes, promouvoir une économie circulaire et réduire les incidences environnementales et sociales à toutes les étapes du cycle des batteries. La Commission propose ainsi d'établir des nouvelles exigences requises en matière de développement durable, de sécurité, de marquage et d'information pour autoriser la mise sur le marché ou la mise en service de batteries (ainsi que des exigences relatives à la collecte, au traitement et au recyclage des déchets de batteries) (article 1). Parmi ces exigences figure l'obligation d'établir une politique sur le devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement qui incombe aux opérateurs économiques mettant sur le marché des batteries industrielles rechargeables et des batteries de véhicules électriques à stockage interne d'une capacité supérieure à 2 kWh<sup>780</sup>. Le règlement (UE) 2023/1542 a été adopté le 12 juillet 2023<sup>781</sup>.

#### **1.2.2.2.1.4. « Règlement déforestation »**

La Commission a également adopté, le 17 novembre 2021, une proposition de règlement pour enrayer la déforestation et la dégradation des forêts imputables à l'Union européenne et réduire sa

---

<sup>778</sup>. <https://europeanpartnership-responsibleminerals.eu/cms/view/19050626-9207-46ce-8a49-8f408abc666c/epm-due-diligence-check>.

<sup>779</sup>. Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif aux batteries et aux déchets de batteries, abrogeant la directive 2006/66/CE et modifiant le règlement (UE) 2019/1020, 10 décembre 2020, COM(2020) 798 final.

<sup>780</sup>. Voir l'article 39 de la proposition de règlement précitée qui détaille cette obligation de diligence pour l'opérateur économique.

<sup>781</sup>. Règlement (UE) 2023/1542 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2023 relatif aux batteries et aux déchets de batteries, modifiant la directive 2008/98/CE et le règlement (UE) 2019/1020, et abrogeant la directive 2006/66/CE. Celui-ci a ajouté plusieurs références notamment aux Principes directeurs des Nations Unies, aux Principes directeurs de l'OCDE et à la Déclaration tripartite de l'OIT non seulement dans le préambule, mais aussi dans le corps du règlement. L'article 49§1 f) sur le système de gestion de l'opérateur économique indique ainsi expressément que le mécanisme traitement des plaintes, comprenant un système d'alerte rapide et de sensibilisation aux risques et un mécanisme de réparation qu'il est tenu de mettre en place doit être conforme aux Principes directeurs des Nations Unies. De même, l'annexe X, dans la liste des instruments portant sur le devoir de vigilance couvrant les différentes catégories de risques sociaux et environnementaux applicables aux obligations de vigilance relevant des articles 49 et 50 du règlement, mentionne notamment la Charte internationale des droits de l'Homme, y compris le PIDCP et le PIDESC, les Principes directeurs des Nations Unies, ceux de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT.

contribution aux émissions de gaz à effet de serre et à la perte de biodiversité<sup>782</sup>. Elle fixe des conditions pour la mise sur le marché ou la mise à disposition sur le marché de six produits de base : le bœuf, le cacao, le café, l'huile de palme, le soja et le bois et de certains de leurs produits dérivés, tels que le cuir, le chocolat ou les meubles. La proposition de règlement prévoit des règles de diligence raisonnable pour les opérateurs qui souhaitent importer ces produits sur ou les exporter à partir du marché de l'Union européenne, avec pour objectif que seuls des produits sans lien avec la déforestation et conformes aux législations nationales du pays d'origine soient autorisés sur ce marché. La procédure de diligence raisonnable exposée à l'article 8 implique que les opérateurs exercent un devoir de diligence raisonnable à l'égard des produits visés par la proposition de règlement pour chaque fournisseur par la collecte d'informations démontrant qu'ils ont été importés sans être liés à la déforestation, qu'ils sont produits d'une manière conforme aux législations pertinentes des pays d'origine et sont couverts par la déclaration sur le devoir de diligence ; mais aussi par l'évaluation des risques fondée sur ces informations et par l'application de mesures d'atténuation de ces risques. La Commission prévoit d'utiliser un système d'évaluation comparative pour classer les pays en fonction du risque de déforestation et de dégradation des forêts qui leur est associé en trois catégories (risque faible, risque standard et risque élevé). Les obligations des opérateurs et des États membres prévues par la proposition de règlement varient ainsi en fonction du niveau de risque que représente le pays de production, avec des obligations simplifiées pour les produits provenant de pays à faible risque et des contrôles renforcés pour ceux provenant de zones à haut risque. La Commission envisage de développer un système numérique (« le registre ») pour centraliser et faciliter l'échange d'informations pertinentes pour l'application du règlement.

Contrairement à ce que préconisait le Parlement<sup>783</sup>, la proposition de règlement de la Commission ne vise pas expressément les droits de l'Homme dans les obligations de diligence qu'il imposerait. Elle indique toutefois, à la marge, que les droits de l'Homme et les normes sociales et environnementales applicables dans les pays d'origine devront être prises en compte dans l'appréciation du respect du règlement et reconnaît l'impact de la déforestation sur les moyens de subsistance des personnes les plus vulnérables ainsi que le fait que le changement climatique, la perte de la biodiversité et la déforestation affectent la survie de l'humanité. Le 24 juin 2022, le Conseil de l'UE a adopté sa position de négociation (orientation générale) concernant la proposition de règlement, qui vise notamment à « clarifier et simplifier le système de diligence raisonné envisagé » et à renforcer le texte en ce qui concerne les droits de l'Homme, en faisant notamment expressément référence aux droits de l'Homme protégés par le droit international (avec une référence à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones)<sup>784</sup>. Le Parlement européen a quant à lui adopté sa position en première lecture le 13 septembre 2022 et proposé des amendements qui contribueraient à renforcer

---

<sup>782</sup>. Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la mise à disposition sur le marché de l'Union ainsi qu'à l'exportation à partir de l'Union de certains produits de base et produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts, et abrogeant le règlement (UE) n°995/2010, 17 novembre 2021, COM(2021) 706 final.

<sup>783</sup>. Résolution du Parlement européen du 22 octobre 2020 contenant des recommandations à la Commission sur un cadre juridique de l'Union pour enrayer et inverser la déforestation dont l'Union est responsable à l'échelle mondiale, 2020/2006 (INL).

<sup>784</sup>. Conseil de l'Union européenne, « Projet de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la mise à disposition sur le marché de l'Union ainsi qu'à l'exportation à partir de l'Union de certains produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts, et abrogeant le règlement (UE) n°995/2010 – Orientation générale », 24 juin 2022, doc. 10284/22, disponible sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10284-2022-INIT/fr/pdf>.

significativement les aspects liés aux droits de l'Homme du texte <sup>785</sup>. Le Conseil et le Parlement européen sont parvenus à un accord provisoire sur la proposition de règlement, le 6 décembre 2022 <sup>786</sup>. Le règlement (UE) 2023/1115 a été formellement adopté le 31 mai 2023 <sup>787</sup>.

#### 1.2.2.2.1.5. Règlement sur les services numériques

L'Union européenne a adopté un règlement sur les services numériques (ou *Digital Services Act*, DSA) le 19 octobre 2022 <sup>788</sup>. Celui-ci établit des règles harmonisées applicables à la prestation de certains services de la société de l'information, dits intermédiaires <sup>789</sup>, au sein du marché intérieur « *pour un environnement en ligne sûr, prévisible et digne de confiance, dans lequel les droits fondamentaux consacrés par la Charte [des droits fondamentaux] (...) sont efficacement protégés* » <sup>790</sup>. Tout en prévoyant des hypothèses d'exemption (conditionnelle) de responsabilité <sup>791</sup>, il impose, pour la première fois, des obligations de diligence aux fournisseurs de services intermédiaires, quel que soit leur lieu d'établissement, dans la mesure où ils fournissent des services dans l'Union <sup>792</sup>. Ces obligations de diligence sont adaptées en fonction du type, de la taille et de la nature du service intermédiaire concerné, avec des obligations « de base » pour tous les fournisseurs de services intermédiaires et des obligations supplémentaires pour les fournisseurs des services d'hébergement, en particulier les plateformes en ligne et les très grandes plateformes en ligne ainsi que les très grands

---

<sup>785</sup>. Amendements du Parlement européen, adoptés le 13 septembre 2022, à la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la mise à disposition sur le marché de l'Union ainsi qu'à l'exportation à partir de l'Union de certains produits de base et produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts, et abrogeant le règlement (UE) n°995/2010 (COM(2021)0706 – C9-0430/2021 – 2021/0366(COD)), disponibles sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0311\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0311_FR.html). L'état d'avancement de la procédure est disponible sur l'observatoire législatif du Parlement européen :

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021%2F0366\(COD\)&l=fr](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2021%2F0366(COD)&l=fr).

<sup>786</sup>. Communiqué de presse du Conseil de l'UE, « Le Conseil et le Parlement parviennent à un accord provisoire visant à réduire la déforestation dans le monde », 6 décembre 2022, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/06/council-and-parliament-strike-provisional-deal-to-cut-down-deforestation-worldwide/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/06/council-and-parliament-strike-provisional-deal-to-cut-down-deforestation-worldwide/). Le texte de l'accord de trilogie sur la déforestation est disponible sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16298-2022-INIT/en/pdf>.

<sup>787</sup>. Règlement (UE) 2023/1115 du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 2023 relatif à la mise à disposition sur le marché de l'Union et à l'exportation à partir de l'Union de certains produits de base et produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts, et abrogeant le règlement (UE) n°995/2010.

<sup>788</sup>. Règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE (règlement sur les services numériques).

<sup>789</sup>. Les services de la société de l'information font référence aux services prestés normalement contre rémunération, à distance, par voie électronique et à la demande individuelle d'un destinataire de services (directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil du 9 septembre 2015 prévoyant une procédure d'information dans le domaine des réglementations techniques et des règles relatives aux services de la société de l'information, article 1 §1 b)). Les services intermédiaires au sens du règlement sur les services numériques précitée peuvent être de « simple transport », de « mise en cache » ou d'« hébergement » (article 3 g)).

<sup>790</sup>. Article 1 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>791</sup>. Voir les articles 4, 5 et 6 du chapitre II du règlement sur les services numériques précité. Voir également l'article 8 relatif à l'absence d'obligation générale de surveillance ou de recherche active des faits ou circonstances révélant des activités illégales des fournisseurs de services intermédiaires.

<sup>792</sup>. Voir les articles 2 §1 et 3 d) du règlement sur les services numériques précité.



moteurs de recherche en ligne <sup>793</sup>, soumis à un régime d'obligations complémentaires et de surveillance renforcée.

Au-delà des obligations harmonisées de diligence applicables à tous les fournisseurs de services intermédiaires <sup>794</sup>, le règlement renforce le rôle des fournisseurs de services d'hébergement dans la lutte contre les contenus illicites <sup>795</sup> en ligne. Il impose à ces fournisseurs de mettre en place des mécanismes de notification et d'action faciles d'emploi, permettant à tout individu ou à toute entité de leur signaler la présence de tels contenus illicites et d'être informé des décisions prises quant aux informations transmises (par exemple toute restriction de la visibilité d'éléments d'information spécifiques fournis par le destinataire du service, y compris le retrait de contenus, le fait de rendre l'accès à des contenus impossible ou de les déclasser) ainsi que d'être informé des voies de recours dont ils disposent <sup>796</sup>. Le règlement impose également aux fournisseurs de services d'hébergement une obligation de notification des soupçons d'infraction pénale <sup>797</sup>. Les plateformes en ligne (à l'exception des microentreprises et des petites entreprises) doivent quant à elles également mettre en place un système interne de traitement des réclamations contre les décisions de retrait, d'inaccessibilité de certains contenus, de suspension ou de résiliation de la fourniture du service aux bénéficiaires ou de suspension ou de résiliation de leurs comptes <sup>798</sup>. Parmi ces réclamations, celles émanant de « *signaleurs de confiance* » doivent être traitées en priorité et dans les meilleurs délais <sup>799</sup>.

---

<sup>793</sup>. Alinéa 41 du préambule du règlement sur les services numériques précité. Les très grandes plateformes en ligne sont celles fournissant leurs services à un nombre mensuel moyen de bénéficiaires actifs du service au sein de l'Union égal ou supérieur à 45 millions et désignées comme tel conformément au règlement (article 33 §1).

<sup>794</sup>. Ceux-ci doivent établir un point de contact unique ou désigner un représentant légal ; indiquer dans leurs conditions générales les renseignements relatives aux éventuelles restrictions qu'ils imposent concernant l'utilisation de leur service, tels que s'agissant de la modération des contenus, y compris la prise de décision fondée sur des algorithmes et le réexamen par un être humain ainsi que sur le règlement intérieur de leur système interne de traitement des réclamations ; et publier, au moins une fois par an, des « rapports de transparence » sur les éventuelles activités de modération de contenu auxquelles ils se sont livrés (articles 11 et suivants du règlement sur les services numériques précité, l'obligation de publication des rapports de transparence ne s'imposant toutefois pas aux microentreprises et aux petites entreprises).

<sup>795</sup>. Le règlement ne définit pas la nature illicite des contenus, la définition résultant du droit de l'UE ou du droit national, mais vise à fixer un cadre afin de garantir la cohérence des mesures prises par les fournisseurs de services intermédiaires contre les contenus illicites en ligne (article 3 §h).

<sup>796</sup>. Articles 16 et 17 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>797</sup>. Article 18 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>798</sup>. Article 20 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>799</sup>. Article 22 du règlement sur les services numériques précité. Le signaleur de confiance renvoie à une personne qui « *dispose d'une expertise et de compétences particulières aux fins de détecter, d'identifier et de notifier des contenus illicites* », est « *indépendante de toute fournisseur de plateformes en ligne* » et « *exerce*



Les plateformes en ligne doivent également veiller à informer les destinataires du service de leur droit de choisir tout organe de règlement extrajudiciaire des litiges certifié (par le coordinateur pour les services numériques de l'État membre dans lequel il est établi), en sus de la possibilité de saisir une juridiction conformément au droit applicable<sup>800</sup>. Elles sont en outre soumises à des obligations de transparence plus précises. Elles doivent aussi suspendre, pendant une période raisonnable et après avertissement préalable, la fourniture de leurs services aux bénéficiaires qui fournissent fréquemment des contenus manifestement illicites, mettre en place des mesures pour garantir une protection des mineurs en ligne et ne pas concevoir ni organiser leurs interfaces en ligne de façon à tromper ou manipuler les destinataires de leurs services<sup>801</sup>. Des obligations leur sont également imposées en matière de publicité sur les plateformes en ligne<sup>802</sup>. Des dispositions spécifiques sont par ailleurs prévues pour protéger les consommateurs susceptibles de conclure des contrats à distance avec des professionnels grâce à leurs services<sup>803</sup>.

Les obligations supplémentaires imposées aux très grandes plateformes en ligne et aux très grands moteurs de recherche en ligne afin de gérer les « *risques systémiques* » font en partie écho aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le règlement prévoit en effet que leurs fournisseurs doivent recenser, analyser et évaluer, « *de manière diligente* », au moins une fois par an, « *tout risque systémique au sein de l'Union découlant de la conception ou du fonctionnement de leurs services et de leurs systèmes connexes, y compris des systèmes algorithmiques, ou de l'utilisation faite de leurs services* »<sup>804</sup>. Quatre catégories de risques systémiques sont identifiées : ceux résultant de :

- la diffusion de contenus illicites par l'intermédiaire de leurs services ;
- « *tout effet négatif réel ou prévisible des droits fondamentaux* »<sup>805</sup> ;
- « *tout effet négatif réel ou prévisible sur le discours civique, les processus électoraux et la sécurité publique* » ;

---

*ses activités aux fins de la soumission des notifications de manière diligente, précise et objective* » (article 22 §2).

<sup>800</sup>. Article 21 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>801</sup>. Articles 23, 24, 25 et 28 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>802</sup>. Article 26 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>803</sup>. Articles 29 à 32 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>804</sup>. Article 34 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>805</sup>. Sont visés en particulier le droit fondamental à la dignité humaine, au respect de la vie privée et familiale, à la protection des données à caractère personnel, à la liberté d'expression et d'information (y compris la liberté et le pluralisme des médias), à la non-discrimination, à un niveau élevé de protection des consommateurs ainsi que les droits fondamentaux relatifs aux enfants, consacrés respectivement aux articles 1, 7, 8, 11, 21, 28 et 24 de la Charte des droits fondamentaux (article 34 §1 b).

- « tout effet négatif réel ou prévisible lié aux violences sexistes et à la protection de la santé publique et des mineurs et les conséquences négatives graves sur le bien-être physique et mental des personnes »<sup>806</sup>.

Les très grandes plateformes en ligne doivent aussi mettre en place des mesures d'atténuation raisonnables, proportionnées et efficaces, adaptées aux risques systémiques identifiés ; mettre en œuvre des « mécanismes de réaction aux crises » en cas de « *menace grave pour la sécurité publique ou la santé publique* » ; se soumettre à des audits externes indépendants ; fournir l'accès aux données nécessaires pour contrôler et évaluer le respect du règlement, y compris à des chercheurs agréés afin de faciliter la détention, le recensement et la compréhension des risques systémiques ; et sont soumises à des obligations supplémentaires s'agissant des rapports de transparence<sup>807</sup>. Des obligations spécifiques sont également prévues si elles utilisent des systèmes de recommandation (c'est-à-dire entièrement ou partiellement automatisés pour suggérer des informations spécifiques aux bénéficiaires du service) ou affichent de la publicité en ligne<sup>808</sup>.

Le contrôle de l'exécution du règlement repose sur les autorités compétentes que les États membres seront tenus de désigner, parmi lesquelles un « *coordinateur pour les services numériques* » et la création d'un groupe consultatif indépendant composé des coordinateurs nationaux, dénommé « Comité européen des services numériques », afin de favoriser la coopération efficace entre les autorités compétentes et de définir une vision commune de l'Union concernant l'application cohérente du règlement. Il confie, s'agissant des très grandes plateformes en ligne et des très grands moteurs de recherche en ligne, un rôle spécifique à la Commission européenne « *eu égard à la portée et aux effets paneuropéens du règlement et de la surveillance de ces acteurs* »<sup>809</sup>.

Les coordinateurs pour les services numériques seront investis de pouvoirs d'enquête, dont celui de procéder à des inspections sur place ou de demander de fournir des explications sur toute information relative à une infraction présumée, ainsi que de pouvoirs d'exécution : pouvoirs de rendre contraignant des engagements volontaires proposés par les fournisseurs de services intermédiaires pour se conformer au règlement, d'ordonner la cessation des infractions, d'imposer des mesures correctives, voire des amendes et astreintes pour manquement au règlement ou à une injonction

---

<sup>806</sup>. Article 34 §1 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>807</sup>. Articles 35 et suivants du règlement sur les services numériques précité.

<sup>808</sup>. Articles 38 et 39 ; article 2 r) et s) du règlement sur les services numériques précité.

<sup>809</sup>. Voir la fiche financière législative de la proposition de règlement de la Commission, 1.4.2 (Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à un marché intérieur des services numériques (Législation sur les services numériques) et modifiant la directive 2000/31/CE, 15 décembre 2020, COM(2020) 825 final, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2020%3A825%3AFIN>).

émise par le coordinateur et d'adopter des mesures provisoires<sup>810</sup>. En cas d'échec, si l'infraction persiste et entraîne un préjudice grave ne pouvant être évité, le coordinateur des services numériques compétent (c'est-à-dire celui de l'État membre où est établi le fournisseur de services) peut exiger de l'organe de direction des fournisseurs concernés qu'il examine la situation, adopte et soumette un plan d'action pour mettre un terme à l'infraction et veiller à ce qu'il soit mis en œuvre<sup>811</sup>. Si l'infraction persiste malgré tout, entraîne un préjudice grave et constitue « *une infraction pénale impliquant une menace pour la vie ou la sécurité des personnes* », le coordinateur peut également demander à l'autorité judiciaire compétente d'ordonner une restriction temporaire de l'accès des destinataires au service concerné par l'infraction ou, en cas d'impossibilité technique, à l'interface en ligne sur laquelle se produit l'infraction<sup>812</sup>. Le règlement prévoit en outre la possibilité pour les destinataires du service (ou leurs mandataires) d'introduire une plainte contre les fournisseurs de services intermédiaires qui ne respectent pas le règlement auprès du coordinateur pour les services numériques de l'État membre dans lequel le bénéficiaire réside ou est établi<sup>813</sup>. Les destinataires de service ont également le droit de demander réparation aux fournisseurs de services intermédiaires pour les dommages ou pertes subis du fait d'une violation du règlement par lesdits fournisseurs<sup>814</sup>.

S'agissant des très grandes plateformes en ligne ou des très grands moteurs de recherche en ligne et de leurs obligations en matière de gestion de risques systémiques, le règlement confie le rôle de supervision exclusivement à la Commission européenne<sup>815</sup> ; rôle financé par une redevance annuelle qu'ils doivent lui verser, dans la limite de 0,05% du résultat net mondial annuel<sup>816</sup>. Pour leurs autres

---

<sup>810</sup>. Articles 49 à 55 du règlement sur les services numériques précité. Le montant maximum des amendes susceptibles d'être imposées ne peut dépasser les 6 % du chiffre d'affaires mondial annuel du fournisseur de services intermédiaires concerné et, celui des astreintes, 5 % des revenus ou du chiffre d'affaires mondial journaliers moyens, au cours de l'exercice précédent par jour (article 52 §§3 et 4).

<sup>811</sup>. Article 51 §3 a) du règlement sur les services numériques précité.

<sup>812</sup>. Article 51 §3 b). Les mesures prises par les coordinateurs doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives (§5) et prises en stricte conformité avec le droit au respect de la vie privée et les droits de la défense et le droit à un recours juridictionnel effectif (§6).

<sup>813</sup>. Article 53 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>814</sup>. Article 54 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>815</sup>. Article 75 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>816</sup>. Article 43 du règlement sur les services numériques précité.

obligations, la Commission partage sa compétence avec les autorités nationales compétentes<sup>817</sup>. La Commission peut notamment engager une procédure en vue de l'adoption éventuelle d'une décision constatant le non-respect du règlement, des mesures provisoires que la Commission peut avoir ordonnées ou des engagements volontaires de la plateforme qu'elle a rendu obligatoires<sup>818</sup>. Dans ce cadre, elle peut enjoindre à la plateforme en ligne ou au moteur de recherche en ligne concernés de prendre les mesures nécessaires pour respecter sa décision et lui infliger des amendes jusqu'à 6 % de son chiffre d'affaires mondial annuel réalisé au cours de l'exercice précédent, ainsi qu'une astreinte jusqu'à 5 % des revenus ou du chiffre d'affaires mondial journalier moyens réalisés au cours de l'exercice précédent, par jour de retard<sup>819</sup>. La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer sur les recours formés contre les décisions par lesquelles la Commission inflige des amendes ou astreintes<sup>820</sup>.

#### **1.2.2.2.2. Vers une réglementation générale relative au devoir de vigilance : la future directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité**

Une proposition de directive a été publiée sur la gouvernance d'entreprise durable qui, au départ, devait contenir deux volets : un sur les obligations des dirigeants des entreprises (*directors duties*), un sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement. Annoncée le 29 avril 2020 par le commissaire Didier Reynders<sup>821</sup>, cette initiative se fonde notamment sur la publication de deux études de 2020 de la Direction générale de la justice et des consommateurs (DG JUST) de la Commission européenne portant sur les exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement<sup>822</sup> et sur les obligations des dirigeants et la

---

<sup>817</sup>. Articles 64 et s. du règlement sur les services numériques précité.

<sup>818</sup>. Article 73 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>819</sup>. Articles 74 et 76 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>820</sup>. Article 81 du règlement sur les services numériques précité.

<sup>821</sup>. Le discours du commissaire Didier Reynders du 29 avril 2020 lors d'un webinar sur le devoir de vigilance organisé par le groupe de travail du Parlement européen sur la conduite responsable des entreprises est disponible sous <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/speech-by-commissioner-reynders-in-rbc-webinar-on-due-diligence/>.

<sup>822</sup>. Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs (DG JUST), TORRES-CORTES Francisca, SALINIER Camille, DERINGER Hanna et al., *Étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement : rapport final*, 2020, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>.

gouvernance durable de l'entreprise durable<sup>823</sup>, ainsi que sur les résultats d'une consultation publique conduite entre octobre et février 2021<sup>824</sup>.

Portée par le commissaire à la justice (Didier Reynders), puis conjointement avec le commissaire européen au marché intérieur (Thierry Breton), l'initiative relative au devoir de vigilance vise à répondre à plusieurs constats quant à l'état du droit positif : insuffisances des approches volontaires, des approches uniquement sectorielles, nécessité de renforcer l'accès aux voies de recours, etc. Les répondants aux enquêtes menées dans le cadre de l'étude de la DG JUST sur le devoir de diligence ont ainsi indiqué que le cadre normatif actuel « ne fournit pas aux entreprises de sécurité juridique quant à leurs obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de l'environnement, et n'est pas perçu comme efficace, cohérent et rationnel »<sup>825</sup>. À peine plus du tiers des répondants à l'enquête destinée aux entreprises a indiqué mettre en place des procédures de diligence raisonnable couvrant les incidences négatives relatives à l'ensemble des droits de l'Homme et l'environnement, tandis qu'un autre tiers a précisé que leurs entreprises se limitaient à certains domaines particuliers. En outre, ne sont généralement inclus dans l'exercice de diligence raisonnable des entreprises répondantes que leurs fournisseurs de premier rang<sup>826</sup>. Les obstacles quant à l'accès aux voies de recours et au droit à un recours équitable dans le contexte des activités des entreprises (européennes ou opérant sur le territoire de l'Union) ont en outre été soulignés à de nombreuses reprises. L'Agence des droits fondamentaux de l'UE a en particulier adopté un avis en 2017<sup>827</sup> et deux rapports en 2019<sup>828</sup> et en 2020<sup>829</sup> à ce propos, à l'occasion desquels elle formule de nombreuses recommandations pour améliorer l'accès aux voies de recours dans ce contexte, y compris dans le cadre de la future législation de l'UE sur le devoir de vigilance. De même, une étude demandée par la sous-commission « droits de l'homme » (DROI) du Parlement européen publiée en 2019 analyse 35 affaires portées devant les juridictions des États membres de l'UE en raison de violations alléguées

---

<sup>823</sup>. Commission européenne, DG JUST, *Studies on director's duties and sustainable corporate governance : final report*, 2020, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e47928a2-d20b-11ea-adf7-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>824</sup>. À propos de cette consultation publique et de l'analyse d'impact initiale publiée par la Commission en juillet 2020, voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Gouvernance-d%E2%80%99entreprise-durable\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Gouvernance-d%E2%80%99entreprise-durable_fr) et sous [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance/public-consultation\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance/public-consultation_fr).

<sup>825</sup>. Étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable de 2020, *op. cit.*

<sup>826</sup>. *Ibid.* En présentant les résultats de cette étude, le commissaire à la justice Didier Reynders a ainsi déclaré qu'ils montraient que les actions volontaires pour lutter contre les violations des droits de l'Homme et contre les préjudices climatiques et environnementaux causés par des entreprises, bien qu'encouragées par la publication d'informations, n'ont pas conduit aux changements de comportement nécessaires (discours du commissaire Didier Reynders du 29 avril 2020, *op. cit.*).

<sup>827</sup>. FRA, *Plus de justice pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises*, avis du 10 avril 2017 ; un résumé en français est disponible sous <https://fra.europa.eu/fr/news/2017/plus-de-justice-pour-les-victimes-de-violations-des-droits-de-lhomme-liees-aux-activites> ; l'avis complet est disponible en anglais sous <https://fra.europa.eu/en/opinion/2017/business-human-rights>.

<sup>828</sup>. FRA, *Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies*, 2 décembre 2019, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus_en.pdf).

<sup>829</sup>. FRA, *Business and Human Rights – Access to remedy*, 6 octobre 2020, disponible (en anglais) sous <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/business-human-rights-remedies>.

de droits de l'Homme des entreprises dans des pays tiers et les obstacles (juridiques, procéduraux et pratiques) que rencontrent les demandeurs <sup>830</sup>.

Une directive horizontale sur le devoir de vigilance pourrait contribuer à combler ces lacunes <sup>831</sup>. Elle serait en outre susceptible de fournir des avantages potentiels pour les entreprises en matière d'harmonisation <sup>832</sup>, de sécurité juridique, de concurrence équitable et de réduction des risques réputationnels, et de renforcer l'effet de levier dans leurs relations commerciales au sein de leurs chaînes d'approvisionnement <sup>833</sup>. De nombreuses institutions de l'Union européenne se sont ainsi prononcées en faveur de l'adoption d'une telle directive. Le Parlement européen en particulier, qui insiste depuis longtemps sur l'importance des mesures contraignantes en matière de devoir de vigilance <sup>834</sup>, a adopté, en mars 2021, des recommandations détaillées adressées à la Commission à ce

---

<sup>830</sup>. Étude de la direction générale des politiques externes de l'UE du Parlement européen, « Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries », février 2019, PE 603.475, disponible sous [www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EXPO\\_STU\(2019\)603475](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EXPO_STU(2019)603475). Parmi les recommandations formulées par cette étude figurent le renforcement des exigences en matière de devoir de vigilance et l'extension de la compétence juridictionnelle extra-territoriale.

<sup>831</sup>. Selon l'étude précitée de la Commission de 2020 sur les exigences en matière de diligence raisonnable de la Commission, l'option réglementaire est la plus à même d'avoir les impacts sociaux en matière de droits de l'Homme et d'environnement les plus significatifs. L'étude souligne toutefois que l'ampleur de ces impacts dépend notamment de la conception qui sera finalement retenue dans la directive et de l'efficacité des mécanismes de mise en œuvre. Selon les enquêtes réalisées dans ce cadre, la préférence générale s'est ainsi dessinée, tout en prenant en compte les spécificités de certains secteurs, en faveur d'une réglementation transsectorielle applicable à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, bien que les positions soient divergentes s'agissant du rang à prendre en compte dans la chaîne d'approvisionnement (Étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable de 2020, *op. cit.*).

<sup>832</sup>. Le CESE notamment rappelle ainsi que le devoir de diligence en matière de droits de l'Homme est un enjeu pour le marché intérieur dans la mesure où les États membres appliquent des sanctions juridiques différentes aux entreprises et insiste sur le fait qu'une initiative législative fragmentée et partiellement sectorielle à l'échelle de l'Union est insuffisante (Avis du Comité économique et social européen sur l'« obligation de diligence » (avis exploratoire), 18 septembre 2020, 2020/C 429/19, point 1.2, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE2926&from=EN>).

<sup>833</sup>. Voir notamment : Étude sur les exigences en matière de diligence raisonnable de 2020, *op. cit.*. La quasi-totalité des personnes interrogées dans le cadre de cette étude s'est ainsi montrée favorable à un changement réglementaire visant à introduire un devoir de diligence des entreprises au niveau européen, quand bien même les points de vues divergent en particulier sur les questions relatives à la responsabilité des entreprises et aux mécanismes de mise en œuvre. L'étude note toutefois que les répondants à l'enquête générale issus d'organisations industrielles ne se sont, à l'inverse, généralement pas montrés favorables à l'introduction d'un devoir de diligence contraignant.

<sup>834</sup>. Voir les éléments développés *supra* à ce propos. L'adoption d'une législation de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'Homme fait également partie des recommandations formulées dans le cadre du *Shadow Action Plan* sur les entreprises et les droits de l'Homme du groupe de travail du Parlement européen sur la conduite responsable des entreprises (*RBC Group*) présenté le 19 mars 2019, disponible sous <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2019/03/19/shadow-eu-action-plan-on-business-and-human-rights/>. La sous-commission « droits de l'homme » (DROI) du Parlement a également commandé plusieurs études sur les enjeux de la mise en place d'une législation européenne sur le devoir de vigilance : département thématique des relations extérieures, Direction générale des politiques externes de l'Union : « *Briefing n°1. Substantive Elements of Potential Legislation on Human Rights Due Diligence* », PE 603.504 – June 2020, disponible (en anglais) sous [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603504/EXPO\\_BRI\(2020\)603504\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603504/EXPO_BRI(2020)603504_EN.pdf) ; « *Briefing n°2. EU Human Rights Due Diligence Legislation: Monitoring, Enforcement and Access to Justice for Victims* »,

propos<sup>835</sup>. Sur demande du Parlement, le Comité économique et social européen a également adopté un avis sur l' « obligation de diligence » en septembre 2020<sup>836</sup>, de même que la FRA s'est prononcée sur le sujet notamment dans son rapport de 2020 sur l'accès aux voies de recours adopté à la demande de la Commission<sup>837</sup>. Le 1<sup>er</sup> décembre 2020, le Conseil de l'Union européenne, dans ses conclusions sur les droits de l'Homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, a également invité la Commission européenne « à présenter une proposition relative à un cadre juridique de l'UE sur la gouvernance d'entreprise durable comprenant notamment, pour les entreprises, des obligations intersectorielles en matière de diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales »<sup>838</sup>; proposition que la Commission a depuis évoqué dans de nombreux travaux<sup>839</sup>. Elle répondrait en outre à de nombreux appels de la société civile<sup>840</sup> et aux

---

PE 603.505 – June 2020, disponible (en anglais) sous

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603505/EXPO\\_BRI\(2020\)603505\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603505/EXPO_BRI(2020)603505_EN.pdf) ;

<sup>835</sup>. Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises (2020/2129(INL)). Voir également les rapports suivants adoptés en amont de cette résolution : rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises de Lara Wolters, 11 février 2021 (2020/2129(INL)), disponible sous

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129\(INL\)&l=fr](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129(INL)&l=fr) ;

rapport sur la gouvernance d'entreprise durable de Pascal Durand, 2 décembre 2020 (2020/2137 (INI)), disponible sous

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2137\(INI\)&l=fr](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2137(INI)&l=fr). La

résolution du Parlement européen du 22 octobre 2020 contenant des recommandations à la Commission sur un cadre juridique de l'Union pour enrayer et inverser la déforestation dont l'Union est responsable à l'échelle mondiale (2020/2006(INL)) précitée contient également des éléments sur la responsabilité juridique des opérateurs en matière civile, pour tout préjudice résultant de violations des droits de l'Homme ou de dégradation des forêts naturelles ou des écosystèmes naturels et des propositions sur la charge de la preuve et relatives à l'accès aux voies de recours (annexe à la résolution précitée, section 5.2).

<sup>836</sup>. Avis du Comité économique et social européen sur l' « obligation de diligence » (avis exploratoire), 18 septembre 2020, 2020/C 429/19, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE2926&from=EN>.

<sup>837</sup>. FRA, *Business and Human Rights – Access to remedy*, 6 octobre 2020, *op. cit.*

<sup>838</sup>. Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, 1<sup>er</sup> décembre 2020, ST 12945/20, disponibles sous

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13512-2020-INIT/fr/pdf>. Voir également les exemples

cités dans CCFD Terre Solidaire et CIDSE, « Une législation européenne sur le devoir de vigilance et la responsabilité juridique des entreprises ? Une idée dont le temps est venu », février 2021, disponible sous

[https://ccfd-terresolidaire.org/wp-content/uploads/2017/08/2021-02-17\\_-\\_ccfd\\_cidse\\_-\\_legislation\\_europeenne\\_-\\_idee\\_temps\\_venu\\_-\\_fr\\_-\\_pdf](https://ccfd-terresolidaire.org/wp-content/uploads/2017/08/2021-02-17_-_ccfd_cidse_-_legislation_europeenne_-_idee_temps_venu_-_fr_-_pdf).

<sup>839</sup>. Voir par exemple : Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Stratégie de l'UE en faveur de la biodiversité à l'horizon 2030. Ramener la nature dans nos vies », 20 mai 2020, COM(2020) 380 final (point 3.3.1). L'initiative législative sur la gouvernance durable des entreprises est également mentionnée dans le Pacte vert européen, le plan d'action sur l'économie circulaire, la stratégie « de la ferme à table », mentionnés *supra*, ainsi que dans le plan de relance « L'heure de l'Europe » : Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « L'heure de l'Europe : réparer les dommages et préparer l'avenir pour la prochaine génération », 27 mai 2020, COM(2020) 456 final.

<sup>840</sup>. Voir notamment l'appel de plus de 100 organisations de la société civile du 2 décembre 2019, disponible sous <https://corporatejustice.org/news/over-100-ngos-demand-human-rights-and-environmental-due-diligence-legislation/>. Depuis, de nombreuses notes de position ont été publiées afin de formuler des recommandations sur le contenu de la future directive (voir les développements à ce propos dans la partie 1 du rapport). Voir en particulier le rapport publié par le ministère allemand de la coopération économique et du



positions exprimées par une majorité de citoyens européens<sup>841</sup>. De nombreuses entreprises se sont également exprimées publiquement en faveur d'une telle vigilance<sup>842</sup>, mais des associations d'entreprises expriment leurs préoccupations et se mobilisent pour empêcher son adoption ou en réduire la portée<sup>843</sup>.

D'abord annoncée pour juin 2021, la proposition de directive de la Commission a été repoussée à plusieurs reprises<sup>844</sup> et publiée le 23 février 2022<sup>845</sup>. Il s'agit de la première initiative de l'Union européenne qui vise à imposer une obligation de vigilance transversale et intersectorielle aux entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement<sup>846</sup>.

La proposition de directive (dite CSDDD, *corporate sustainability due diligence directive*) s'applique aux entreprises de l'UE employant plus de 500 personnes et réalisant un chiffre d'affaires net supérieur à 150 millions d'euros à l'échelle mondiale (groupe 1), ou aux entreprises exerçant des activités dans trois catégories de secteurs à fort impact qui emploient plus de 250 personnes et réalisent un chiffre d'affaires net de plus de 40 millions d'euros à l'échelle mondiale, dont au moins 50 % a été généré dans l'un des secteurs visés<sup>847</sup>. Elle vise également les entreprises de pays tiers qui réalisent un chiffre

---

développement et le Business & Human Rights Resource Center ont publié, dans le cadre de la présidence allemande du Conseil, « *Towards EU Mandatory Due Diligence Legislation. Perspectives from Business, Public Sector, Academia and Civil Society* », novembre 2020, disponible sous [https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRCC\\_EUPresidency\\_mHREDD\\_Compendum\\_11-2020.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRCC_EUPresidency_mHREDD_Compendum_11-2020.pdf).

<sup>841</sup>. Voir par exemple les résultats du sondage réalisé par YouGov à la demande de plusieurs ONG et rendu public le 13 octobre 2021, selon lequel plus de 80 % des citoyens de plusieurs États membres de l'UE se sont exprimés en faveur de législations ambitieuses afin de tenir les responsables des violations des droits de l'Homme et des atteintes à l'environnement qu'elles commettent, notamment à l'étranger (Communiqué de presse interassociatif, « UE/Devoir de vigilance : un sondage révèle le soutien massif de l'opinion publique européenne pour mettre fin à l'impunité des multinationales », 13 octobre 2021, disponible sous [www.amnesty.fr/presse/ue--devoir-de-vigilance--un-sondage-revele-le-soutien](http://www.amnesty.fr/presse/ue--devoir-de-vigilance--un-sondage-revele-le-soutien)). Voir également le sondage sur l'attitude des citoyens européens à l'égard de l'environnement : Commission européenne, « Attitudes of European citizens towards the environment, Special Eurobarometer Survey », mars 2020, p. 91, citée par l'étude de la FRA d'octobre 2020 précitée, p. 86.

<sup>842</sup>. Voir la liste des grandes entreprises, associations d'entreprises et d'investisseurs qui se sont publiquement exprimés en ce sens, disponible sur le site du *Business & Human Rights Resource Centre* : [www.business-humanrights.org/en/latest-news/list-of-large-businesses-associations-investors-with-public-statements-endorsements-in-support-of-mandatory-due-diligence-regulation/](http://www.business-humanrights.org/en/latest-news/list-of-large-businesses-associations-investors-with-public-statements-endorsements-in-support-of-mandatory-due-diligence-regulation/).

<sup>843</sup>. Voir par exemple les constats et sources citées dans le dossier de presse inter-associatif, « Comprendre la future législation européenne visant à mettre fin aux abus des entreprises », novembre 2021, disponible sous <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2022/02/Press-kit-FR-2.pdf>.

<sup>844</sup>. Le comité d'examen de la réglementation (*Regulatory Scrutiny Board*), qui conseille le collège des commissaires, a formulé plusieurs avis défavorables à propos de cette initiative. Pour en savoir plus sur ce comité, voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/regulatory-scrutiny-board\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/regulatory-scrutiny-board_fr).

<sup>845</sup>. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937, 23 février 2022, COM(2022) 71 final.

<sup>846</sup>. La proposition de directive impose également un « *devoir de sollicitude* » aux administrateurs (*director's duty of care*) (article 25).

<sup>847</sup>. Article 2 §1 de la proposition de directive, *op. cit.*

d'affaires au sein de l'UE aligné sur celui des groupes 1 et 2<sup>848</sup>. Seules 13 000 entreprises de l'UE et environ 4 000 entreprises hors UE seraient concernées<sup>849</sup>.

La proposition de directive impose aux entreprises de mettre en place un processus de vigilance, qui vise l'intégration du devoir de vigilance dans les politiques de l'entreprise (article 5), l'identification des impacts négatifs réels ou potentiels (article 6), la prévention et l'atténuation des impacts négatifs (articles 7 et 8), la mise en place et le fonctionnement d'une procédure de réclamation, le suivi de la mise en œuvre du devoir de vigilance (article 10) et la communication sur la manière dont l'entreprise remplit son devoir de vigilance (article 11). Les entreprises du groupe 1 sont également tenues d'adopter un plan afin de s'assurer que leur modèle d'affaire et leur stratégie soient compatibles avec une transition vers une économie durable et avec la limitation du réchauffement climatique à 1,5 degrés, conformément à l'Accord de Paris<sup>850</sup>.

La proposition de directive contient également plusieurs références à la consultation des parties prenantes<sup>851</sup>, et impose la mise en place, par les entreprises, d'un mécanisme de plainte, permettant aux personnes affectées, ainsi qu'aux organisations syndicales et aux autres représentants de travailleurs dans la chaîne de valeur, de faire valoir leurs « *préoccupations légitimes* » concernant les incidences négatives en matière de droits de l'Homme et d'environnement<sup>852</sup>. Enfin, la proposition de directive prévoit, pour les entreprises non soumises à l'obligation de *reporting* en vertu du droit de

---

<sup>848</sup>. Article 2 §2 de la proposition de directive, *op. cit.*

<sup>849</sup>. La Commission estime qu'à peine 9 400 entreprises UE du groupe 1, 3 400 entreprises UE du groupe 2, 2 600 entreprises hors UE du groupe 1 et 1 400 entreprises hors UE du groupe 2 seraient concernées (voir les informations disponibles sous <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence>).

<sup>850</sup>. Article 15 de la proposition de directive, *op. cit.* Si les entreprises identifient le changement climatique comme un risque principal pour ou un impact principal résultant de leurs opérations, leur « plan climat » doit prévoir des objectifs de réduction des émissions. Les obligations de vigilance relatives à la prévention, à l'atténuation, aux procédures de réclamation ou à la responsabilité civile prévues par la proposition de directive ne leur sont toutefois pas applicables.

<sup>851</sup>. L'article 7 §2 a) par exemple impose que le plan d'action préventif que les entreprises doivent adopter, « *si nécessaire* », en raison de la nature ou de la complexité des mesures de prévention requises, doit être établi en consultation avec les parties prenantes affectées.

<sup>852</sup>. Article 9. Les organisations de la société civile « *actives dans les domaines liés à la chaîne de valeur concernée* » peuvent également le saisir.

l'UE <sup>853</sup>, une publication annuelle d'une déclaration en ligne, sans expliciter le contenu de cette déclaration <sup>854</sup>.

En ce qui concerne le suivi et la réparation, le texte publié par la Commission repose sur deux piliers : la surveillance administrative et le contrôle juridictionnel. D'une part, les États membres sont tenus de désigner une ou plusieurs autorités nationales pour superviser le respect des obligations <sup>855</sup>, compétentes, entre autres, pour mener des enquêtes, enjoindre la cessation des violations ou leur non-répétition, voire des mesures coercitives <sup>856</sup> ou des mesures provisoires <sup>857</sup>. D'autre part, la proposition prévoit la possibilité, en cas de dommage, d'engager la responsabilité des entreprises soumises au devoir de vigilance devant les juridictions des États membres. Comme en droit français, la responsabilité civile repose sur la réunion de trois conditions : l'existence d'un dommage, d'un manquement aux obligations de vigilance et d'un lien de causalité entre les deux <sup>858</sup>.

Le Conseil économique et social de l'Union européenne a adopté son avis sur la proposition de directive le 19 juillet 2022 <sup>859</sup>. Le projet de rapport de Lara Wolters, désignée rapporteure pour cette directive par la commission des affaires juridiques (JURI) du Parlement européen a été présenté le 7 novembre 2022 <sup>860</sup>. Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, le Conseil de l'UE a adopté sa position de négociation sur la proposition de directive, qui lui donne mandat pour entamer les négociations avec le Parlement européen <sup>861</sup>. Le Parlement européen a quant à lui adopté sa position le 1<sup>er</sup> juin 2023 <sup>862</sup>. Les réunions

---

<sup>853</sup>. L'article 11 de la proposition de directive vise la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises.

<sup>854</sup>. La Commission serait habilitée à adopter des actes délégués sur ce point (article 11).

<sup>855</sup>. Article 17.

<sup>856</sup>. Article 18 §5 a).

<sup>857</sup>. Article 18 §5 c).

<sup>858</sup>. Article 22 §1.

<sup>859</sup>. Avis du Conseil économique et social de l'Union européenne sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937, 19 juillet 2022, Doc. 11489/22, disponible sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11489-2022-INIT/en/pdf>.

<sup>860</sup>. *Draft report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937*, 7 novembre 2022, 2022/0051 (COD), disponible sous [https://europa.europa.eu/wp-content/uploads/sites/458/2022/11/due\\_diligence\\_report.pdf](https://europa.europa.eu/wp-content/uploads/sites/458/2022/11/due_diligence_report.pdf). Pour plus d'informations, voir la fiche de procédure disponible sur l'observatoire législatif du Parlement européen :

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2022/0051\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2022/0051(COD)) ; ainsi que le *briefing* du Parlement européen : *European Parliament*, « *Corporate sustainability due diligence. Could value chains integrate human rights and environmental concerns ?* », 2022, disponible sous [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729424/EPRS\\_BRI\(2022\)729424\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729424/EPRS_BRI(2022)729424_EN.pdf).

<sup>861</sup>. Communiqué de presse du Conseil de l'UE, « Règles sur le devoir de vigilance pour les grandes entreprises : le Conseil adopte sa position », 1<sup>er</sup> décembre 2022, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/01/council-adopts-position-on-due-diligence-rules-for-large-companies/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/12/01/council-adopts-position-on-due-diligence-rules-for-large-companies/).

<sup>862</sup>. Les amendements du Parlement européen à la proposition de directive, adoptés le 1<sup>er</sup> juin 2023, sont disponibles sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_FR.html).

de trilogie ont débuté dans la foulée<sup>863</sup>. Il est attendu qu'elles aboutissent d'ici fin 2023 ou début 2024.

### 1.2.2.2.3. Restrictions imposées au commerce de certains biens

L'Union européenne impose également des restrictions au commerce de certains biens (voire des interdictions) sur des critères fondés notamment sur les droits de l'Homme, qui participent à l'encadrement des activités des entreprises. Tel est le cas s'agissant du commerce avec les pays tiers de certains biens susceptibles d'être utilisés en vue d'infliger **la peine capitale, la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants**. Le règlement (UE) 2019/125<sup>864</sup>, qui remplace le premier règlement adopté à ce propos en 2005<sup>865</sup>, interdit le commerce de tels biens (exportation, importation et transit) et établit un système d'autorisation pour empêcher leur exportation. Il prévoit également des règles concernant la fourniture de services de courtage, l'assistance technique, la formation et la publication se rapportant à ces biens.

En matière d'**exportation d'armes**, la position commune 2008/944/PESC du Conseil du 8 décembre 2008, amendée en 2019 oblige les États membres à prendre en compte le respect des droits de l'Homme et du droit international humanitaire dans le pays de destination finale lorsqu'ils évaluent les demandes d'autorisation d'exportation qui leur sont adressées pour des équipements militaires faisant partie de la liste commune fixée par l'UE<sup>866</sup>. S'il existe « *un risque manifeste* » que la technologie ou les équipements militaires dont l'exportation est envisagée servent à la répression interne ou à commettre des violations graves du droit international humanitaire, les États doivent refuser l'autorisation d'exportation. Ils doivent également faire preuve d'une « *prudence toute particulière* » s'agissant des pays où de « *graves violations des droits de l'homme* » ont été constatées par les organismes compétents des Nations Unies, par l'Union européenne ou par le Conseil de l'Europe<sup>867</sup>.

L'Union européenne a en outre fixé un régime commun pour le contrôle des exportations, du courtage, de l'assistance technique, du transit et des transferts en ce qui concerne les **biens à double usage**, c'est-à-dire « *les produits, y compris les logiciels et les technologies, susceptibles d'avoir une utilisation*

---

<sup>863</sup>. Pour un résumé des principales différences entre les positions de ces trois institutions européennes – Commission, Conseil et Parlement – voir les recommandations formulées par le réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme : *ENNHRI Statement in the Context of the EU Trilogue Concerning the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, publication prévue fin octobre 2023.

<sup>864</sup>. Règlement (UE) 2019/125 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 concernant le commerce de certains biens susceptibles d'être utilisés en vue d'infliger la peine capitale, la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

<sup>865</sup>. Règlement (CE) n°1236/2005 du Conseil du 27 juin 2005 concernant le commerce de certains biens susceptibles d'être utilisés en vue d'infliger la peine capitale, la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

<sup>866</sup>. Voir la position commune 2008/944/PESC du Conseil du 8 décembre 2008 définissant des règles communes régissant le contrôle des exportations de technologie et d'équipements militaires, amendée par la décision (PESC) 2019/1560 du Conseil du 16 septembre 2019, qui fixe huit critères au regard desquels les États membres doivent évaluer, au cas par cas, les demandes d'autorisation d'exportation.

<sup>867</sup>. *Ibid.* Voir à ce propos également les articles 6 et 7 du Traité sur le commerce des armes adopté à la 77<sup>ème</sup> session de l'Assemblée générale des Nations Unies le 2 avril 2013.

*tant civile que militaire* »<sup>868</sup>. L'exportation de certains biens à double usage listés à l'annexe 1 du règlement (UE) 2021/821<sup>869</sup>, régulièrement révisée, est soumise à autorisation. D'autres biens à double usage sont également soumis à une autorisation, par exemple s'ils sont ou peuvent être destinés (entièrement ou en partie) à des armes chimiques, biologiques ou nucléaires ou à une utilisation militaire dans un pays soumis à un embargo sur les armes<sup>870</sup>. Le nouveau règlement (UE) 2021/821 vise à renforcer le système de contrôle des exportations de ces biens, à accroître la transparence et l'échange d'informations, ainsi qu'à répondre aux nouveaux risques associés aux technologies émergentes. La Commission européenne, dans une communication de 2014, s'engageait également à s'orienter vers une approche favorisant la « *sécurité des personnes* », c'est-à-dire visant à « *placer les individus au cœur de la politique de contrôle des exportations de l'UE, en particulier par la reconnaissance de l'interdépendance entre les droits de l'homme, la paix et la sécurité* »<sup>871</sup>. Après d'importantes discussions entre le Parlement et le Conseil de l'Union européenne portant notamment sur les considérations relatives aux droits de l'Homme<sup>872</sup>, un accord a été trouvé pour reconnaître le risque que les biens de cybersurveillance soient utilisés à des fins de répression interne ou dans le cadre de la commission de « *violations graves des droits de l'homme ou du droit humanitaire* »<sup>873</sup> et introduire une nouvelle hypothèse de biens à double usage soumis à autorisation les concernant. Le nouveau règlement (UE) 2021/821 prévoit ainsi que ces biens sont soumis à autorisation s'ils « *sont ou peuvent être destinés, entièrement ou en partie, à une utilisation impliquant la répression interne et/ou la commission de violations graves et systématiques des droits de l'homme et du droit humanitaire international* »<sup>874</sup>. Le règlement impose en outre à l'exportateur qui en a connaissance, « *d'après les résultats des procédures de vigilance* », d'en informer l'autorité compétente de l'État membre concerné. Le régime européen prévoyait déjà qu'un État membre peut interdire ou soumettre à autorisation l'exportation de biens à double usage pour des « *raisons liées à*

---

<sup>868</sup>. Règlement (UE) 2021/821 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 instituant un régime de l'Union de contrôle des exportations, du courtage, de l'assistance technique, du transit et des transferts en ce qui concerne les biens à double usage (refonte) (article 2 §1).

<sup>869</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, qui vient réviser le règlement (CE) n°428/2009 du Conseil du 5 mai 2009.

<sup>870</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, voir les articles 4, 5, 10 et 11.

<sup>871</sup>. Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen, « Réexamen de la politique de contrôle des exportations : garantir la sécurité et la compétitivité dans un monde en mutation », 24 avril 2014, COM(2014) 244 final, p. 6.

<sup>872</sup>. Voir par exemple à ce propos : BANNENBERG Jonathan, « Changements et défis du nouveau règlement européen des biens à double usage », *Note d'analyse du GRIP*, 20 mai 2021, disponible sous <https://grip.org/changements-defis-nouveau-reglement-europeen-biens-double-usage/> ou BROMLEY Mark et GERHARZ Paul, « *Revising the EU Dual-use Regulation : Challenges and opportunities for the trilogue process* », 7 octobre 2019 (SIPRI), disponible sous [www.sipri.org/commentary/topical-backgrounders/2019/revising-eu-dual-use-regulation-challenges-and-opportunities-trilogue-process](http://www.sipri.org/commentary/topical-backgrounders/2019/revising-eu-dual-use-regulation-challenges-and-opportunities-trilogue-process).

<sup>873</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, considérant 2.

<sup>874</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, article 5.

la sécurité publique » ou à la « sauvegarde des droits de l'homme »<sup>875</sup>. Il impose aux États de prendre en compte, dans leur décision d'accorder ou de refuser une demande d'autorisation, outre les obligations et engagements internationaux de l'Union et des États membres (en particulier en matière de non-prolifération et de contrôle des exportations) et les obligations découlant des sanctions imposées par le Conseil de l'UE, l'OSCE ou le Conseil de sécurité des Nations Unies, également la position commune 2008/944/PESC sur le commerce des armes, qui comporte des critères liés aux droits de l'Homme et au droit international humanitaire<sup>876</sup>.

Par ailleurs, la Présidente de la Commission européenne a annoncé, dans son discours sur l'état de l'Union du 15 septembre 2021<sup>877</sup>, l'intention de la Commission de proposer d'interdire l'importation des biens produits ayant eu recours aux formes modernes d'**esclavage et de travail forcé**, y compris celui des enfants ; interdiction recommandée par le Parlement européen<sup>878</sup>. La Commission a ainsi publié, le 14 septembre 2022, une proposition de règlement relatif à l'interdiction sur le marché de l'Union de produits issus du travail forcé<sup>879</sup>. Cette proposition<sup>880</sup> vise à prévoir des mesures portant spécifiquement sur l'interdiction faite aux opérateurs économiques de mettre sur le marché de l'Union, de mettre à disposition sur le marché de l'Union ou d'exporter à partir de celui-ci des produits

---

<sup>875</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, article 9. Cette possibilité figurait déjà dans le règlement (CE) n°428/2009 du Conseil du 5 mai 2009, mais a été complétée par une mention expresse de la prévention d'actes terroristes.

<sup>876</sup>. Règlement (UE) 2021/821, *op. cit.*, article 15.

<sup>877</sup>. Ursula von der Leyen, « Discours sur l'état de l'Union 2021 », 15 septembre 2021, disponible sous [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/soteu\\_2021\\_address\\_fr\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/soteu_2021_address_fr_0.pdf).

<sup>878</sup>. Voir par exemple les références rappelées dans la résolution du Parlement européen du 9 juin 2022 sur un nouvel instrument commercial visant à interdire les produits issus du travail forcé (2022/2611(RSP)) (2022/C 493/14).

<sup>879</sup>. Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union, 14 septembre 2022, COM(2022) 453 final. Les éléments généraux de cette proposition ont été définis dans la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur le travail décent dans le monde pour une transition juste à l'échelle mondiale et une reprise durable, 23 février 2022, COM(2022) 66 final (ainsi que dans la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, précitée). Voir également les orientations publiées par la Commission et le Service de l'action extérieure de l'UE : *Guidance on due diligence for EU businesses to address the risk of forced labour in their operations and supply chains*, 12 juillet 2021, disponibles sous [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc\\_159709.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/july/tradoc_159709.pdf).

<sup>880</sup>. Cette proposition vise à compléter notamment – bien qu'ayant des champs d'application et des logiques différentes – la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et de la directive relative aux sanctions à l'encontre des employeurs, qui interdit l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier).

issus du travail forcé<sup>881</sup>. La proposition de règlement couvre les produits issus du travail forcé à n'importe quel stade de son extraction, de sa récolte, de sa production ou de sa fabrication, peu importe la taille de l'opérateur économique<sup>882</sup>. Les autorités compétentes désignées par les États membres devraient surveiller le marché de manière à déceler toute violation de l'interdiction, en suivant une approche fondée sur les risques et, en cas de suspicion étayée, ouvrir une enquête. Si elles établissent que des opérateurs économiques ont enfreint l'interdiction, les autorités compétentes devraient interdire la mise sur le marché de l'UE des produits concernés, leur mise à disposition sur le marché de l'UE ou leur exportation à partir de l'Union et exiger leur retrait et leur mise hors circuit. Toute personne, physique ou morale (ou toute association n'ayant pas la personnalité juridique) devrait être autorisée à communiquer des informations aux autorités compétentes, de même que les opérateurs économiques doivent pouvoir présenter des informations pour leur défense et demander un réexamen des décisions adoptées les concernant. La proposition de règlement prévoit également la mise en place d'un réseau des autorités compétentes et d'une base de données indicative sur les zones ou produits présentant des risques de travail forcé. La proposition de la Commission prévoit de différer son application à 24 mois à compter de son entrée en vigueur. Les commissions du commerce international et du marché intérieur et de la protection des consommateurs du Parlement européen ont adopté un rapport sur la proposition de règlement le 16 octobre 2023<sup>883</sup>. Les discussions ont par ailleurs commencé au sein des organes préparatoires du Conseil de l'UE<sup>884</sup>.

Sans élaborer de sa propre initiative des règles contraignantes, l'Union européenne participe à l'élaboration et transpose également d'autres normes qui contribuent à encadrer les activités des entreprises en matière de droits de l'Homme. Tel est par exemple le cas s'agissant des **diamants de conflit**. L'Union européenne participe en effet au Processus de Kimberley<sup>885</sup>, forum de négociation tripartite qui réunit des États, de représentants de la société et industriels pour réguler le commerce des diamants bruts qui contribue au financement de conflits (« diamants de conflit » ou « diamants de sang »). Elle y représente, par le biais de la Commission européenne, l'ensemble des États membres de l'Union européenne et coordonne et surveille la mise en œuvre des règles du Processus de

---

<sup>881</sup>. Proposition de règlement relative à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union, *op. cit.*, article 1 §1, article 3. Il ne s'applique pas au retrait des produits parvenus aux utilisateurs finaux sur le marché de l'UE.

<sup>882</sup>. Article 2 g) et h) de la proposition de règlement relative à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union, *op. cit.*

<sup>883</sup>. Le rapport est disponible sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0306\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0306_FR.html). Des négociations interinstitutionnelles débiteront sur la base de ce rapport (voir les informations disponibles sous [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2022/0269\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2022/0269(COD))).

<sup>884</sup>. Informations au 20 octobre 2023 ([www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-forced-labour-product-ban](http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-forced-labour-product-ban)).

<sup>885</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.kimberleyprocess.com/fr](http://www.kimberleyprocess.com/fr).



Kimberley au sein de l'UE. Ce processus a été initié en mai 2000 lors d'une rencontre à Kimberley en Afrique du Sud et réunit à ce jour 85 pays<sup>886</sup>, principaux pays producteurs, exportateurs et importateurs de diamants bruts, ainsi que l'Union européenne. Il a conduit à la création du système de certification du Processus de Kimberley (SCPK), entré en vigueur en 2003, qui définit certaines règles régissant le commerce de diamants bruts et des conditions minimales auxquelles chaque participant doit satisfaire. Sa mise en œuvre au niveau de l'Union européenne est organisée par le règlement (CE) n°2368/2002 du Conseil du 20 décembre 2002<sup>887</sup>. Celui-ci prévoit des mesures de contrôle du commerce de diamants bruts (importations sur le territoire de l'UE et exportations depuis l'UE), « afin d'éviter que le commerce de diamants de la guerre finance les efforts déployés par les mouvements rebelles et leurs alliés pour ébranler les gouvernements légitimes »<sup>888</sup>. Il met en place un système de garanties et d'autoréglementation par l'industrie, aux fins de la mise en œuvre du système de certification du processus de Kimberley. Les organisations représentant les négociations en diamants bruts qui prennent part au processus de Kimberley doivent veiller à ne vendre que des diamants provenant de sources légitimes qui ne participent pas au financement de conflits et garantir par écrit que les diamants ne sont pas des diamants de la guerre, sur la base des informations dont ils disposent et/ou des garanties écrites fournies par le fournisseur de ces diamants<sup>889</sup>. Le Processus de Kimberley vise à s'attaquer au trafic des « diamants de la guerre », qui alimente les conflits qui ont « effets dévastateurs (...) sur la paix et la sécurité des populations des pays touchés » et à l'occasion desquels

---

<sup>886</sup>. En octobre 2023, le Processus de Kimberley réunit 59 participants représentant 85 États ([www.kimberleyprocess.com/fr/what-kp](http://www.kimberleyprocess.com/fr/what-kp)).

<sup>887</sup>. Règlement (CE) n°2368/2002 du Conseil du 20 décembre 2002 mettant en œuvre le système de certification du processus de Kimberley pour le commerce international des diamants bruts.

<sup>888</sup>. Règlement (CE) n°2368/2002, *op. cit.*, considérant 4. Le règlement fixe un principe d'interdiction d'importations de diamants bruts vers le territoire de l'UE, à moins qu'ils ne soient transportés dans des conteneurs inviolables, accompagnés d'un certificat du processus de Kimberley validé par l'autorité compétente d'un participant, qui identifie clairement l'expédition à laquelle il se rapporte (article 3). L'exportation de diamants bruts hors de l'UE est interdite, sauf si les diamants sont accompagnés d'un certificat délivré par l'autorité de l'UE du pays exportateur et s'ils sont logés dans des conteneurs inviolables et scellés (article 11).

<sup>889</sup>. Règlement (CE) n°2368/2002 précité, article 17 (voir également l'article 13). La liste de ces organisations figure à l'annexe V du règlement.

sont commises des « *violations graves et systématiques des droits de l'homme* »<sup>890</sup>. Il ne couvre toutefois pas de manière générale tout le commerce des diamants bruts ayant causé ou contribué à de graves violations des droits de l'Homme, ni n'impose aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>891</sup>.

---

<sup>890</sup>. Préambule du système de certification du Processus de Kimberley, annexe 1 au règlement (CE) n°2368/2002 précité.

<sup>891</sup>. Voir à ce propos, les critiques et recommandations formulées par Amnesty International France, « Le Processus de Kimberley » : [www.amnesty.fr/focus/le-processus-de-kimberley](http://www.amnesty.fr/focus/le-processus-de-kimberley).

### 1.2.2.3. Action extérieure de l'Union européenne sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme

L'Union européenne contribue également à la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la promotion de la conduite responsable des entreprises par le biais de son action extérieure, en particulier dans le cadre de sa politique en matière de droits de l'Homme<sup>892</sup>, de sa politique de développement ou de sa politique commerciale. L'action extérieure de l'Union européenne repose en effet sur les valeurs communes sur lesquelles elle est fondée, dont font partie les droits de l'Homme (cf. *supra*). L'article 21 du TFUE indique ainsi par exemple que l'Union « *défini et mène des politiques communes et des actions et œuvre pour assurer un haut degré de coopération dans tous les domaines des relations internationales* », notamment afin de « *consolider et de soutenir la démocratie, l'État de droit, les droits de l'homme et les principes du droit international* ».

#### 1.2.2.3.1. Politique en matière de droits de l'Homme

En 2012, le Conseil a adopté un cadre stratégique en matière de droits de l'Homme et de démocratie, destiné à établir des principes, objectifs et priorités pour améliorer l'efficacité et la cohérence de l'action de l'UE dans ces domaines<sup>893</sup>. L'UE y réaffirme sa détermination à « *promouvoir la paix et la stabilité et à construire un monde fondé sur le respect des droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit* » ; principes qui doivent sous-tendre « *tous les aspects des politiques internes et extérieures de l'Union européenne* », y compris dans ses politiques relatives au commerce, aux investissements ou à la responsabilité sociale des entreprises et au développement<sup>894</sup>. Parmi les priorités énoncées, le Conseil indique que l'UE encouragera et contribuera à la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Pour mettre en œuvre ce cadre stratégique, l'UE a adopté plusieurs plans d'action, pour la période 2012 – 2014<sup>895</sup>, 2015 – 2019<sup>896</sup> et, plus récemment, pour la période 2020 – 2024<sup>897</sup>. Plusieurs engagements énoncés dans ces plans d'action portent sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme. Le dernier plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie adopté le 18 novembre 2020 fixe les priorités de l'UE pour les cinq années à venir dans le domaine des

---

<sup>892</sup>. Pour une présentation générale du rôle de l'Union européenne dans la promotion des droits de l'Homme et de la démocratie, voir par exemple : Parlement européen, Fiche thématique, « Les droits de l'homme et la démocratie », octobre 2021, disponible sous [www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/165/droits-de-l-homme](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/165/droits-de-l-homme).

<sup>893</sup>. Conseil de l'Union européenne, « Droits de l'homme et démocratie : cadre stratégique de l'UE et plan d'action de l'UE », 25 juin 2012, doc. 11855/12.

<sup>894</sup>. *Ibid.*

<sup>895</sup>. *Ibid.*

<sup>896</sup>. Conseil de l'UE, « Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie », 2015, disponible sous [www.consilium.europa.eu/media/30002/web\\_fr\\_actionplanhumanrights.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/30002/web_fr_actionplanhumanrights.pdf) (voir en particulier, le point 18 « Progresser en ce qui concerne les entreprises et les droits de l'homme »).

<sup>897</sup>. Conseil de l'UE, « Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie 2020 – 2024 », 18 novembre 2020, doc. 12848/20.

relations extérieures, autour de cinq lignes d'action <sup>898</sup>. Celle sur la promotion d'un « *système mondial pour les droits de l'homme et la démocratie* » comporte une partie spécifiquement dédiée au secteur des entreprises. Y est évoquée l'importance de « [n]ouer le dialogue avec les entreprises sur le respect et la promotion des droits de l'homme, les mesures de lutte contre la corruption et les bonnes pratiques en matière d'entrepreneuriat responsable, de responsabilité sociale des entreprises, de devoir de diligence, de respect de l'obligation de rendre des comptes et d'accès à des voies de recours de manière participative » <sup>899</sup>. Le plan d'action évoque également le renforcement de la participation aux enceintes internationales et les relations avec les pays partenaires « *afin de promouvoir et soutenir activement les efforts déployés au niveau mondial pour mettre en œuvre les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* » en citant notamment l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux, la progression des « *normes pertinentes en matière de diligence raisonnable* », dont le soutien aux « *processus multipartites visant à élaborer, à mettre en œuvre et à renforcer les normes relatives aux entreprises, aux droits de l'homme et au devoir de diligence* » et l'élaboration d' « *un cadre global de l'UE pour la mise en œuvre des principes directeurs afin de renforcer la coordination et la cohérence des actions au niveau de l'UE* » <sup>900</sup>. Les conclusions (annuelles) du Conseil mentionnent ainsi, parmi les priorités de l'UE dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'Homme, la promotion des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le soutien aux travaux menés par le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme pour l'élaboration de la feuille de route pour la prochaine décennie d'application de ces principes, l'élaboration d'un cadre global de l'UE sur le sujet, de même que la participation de l'UE aux discussions concernant un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'Homme <sup>901</sup>. Jusqu'à présent, aucun mandat de négociation n'a toutefois été confié à l'Union européenne pour s'engager plus activement dans les négociations relatives au projet d'instrument juridiquement contraignant menées par le groupe de travail intergouvernemental dans le cadre des Nations Unies <sup>902</sup>. Le Parlement européen a

---

<sup>898</sup>. Protéger et responsabiliser les personnes ; bâtir des sociétés résilientes, inclusives et démocratiques ; promouvoir un système mondial pour les droits de l'Homme et la démocratie ; tirer parti des possibilités offertes par les nouvelles technologies et relever les défis y afférents et atteindre les objectifs fixés en travaillant de concert (*ibid.*).

<sup>899</sup>. *Ibid.*, point 3.5 b).

<sup>900</sup>. *Ibid.*, point 3.5 a) et c).

<sup>901</sup>. Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme en 2021, 22 février 2021, doc. 6326/21, §24 ; Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2022 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 24 janvier 2022, doc. 5277/22, §26 ; Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2023 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 20 février 2023, §27 (disponibles sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/02/20/council-conclusions-on-eu-priorities-in-un-human-rights-fora-2023/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/02/20/council-conclusions-on-eu-priorities-in-un-human-rights-fora-2023/)).

<sup>902</sup>. Voir les développements dans la première partie du rapport *Entreprises et droits de l'Homme* de la CNCDH à ce propos (1.1.1.1.3).

pourtant à de nombreuses reprises exprimé son soutien à l'égard de ce processus <sup>903</sup>, de même que le Conseil économique et social <sup>904</sup>.

Dans le cadre du plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie 2020 – 2024, l'UE s'engage également « à nouer le dialogue avec les banques de développement et les institutions financières internationales » <sup>905</sup>, de même qu'à soutenir « le travail de plaidoyer et favoriser les espaces propices aux relations des entreprises avec la société civile et les défenseurs des droits de l'homme en matière de création d'emplois décents, de développement durable, d'entrepreneuriat féminin et d'émancipation économique tout au long de la chaîne d'approvisionnement » <sup>906</sup>. Pour renforcer l'engagement des délégations de l'UE en ce qui concerne les entreprises et les droits de l'Homme, le plan d'action mentionne par ailleurs la mise au point d'« outils et du matériel de formation sur les entreprises et les droits de l'homme, l'entrepreneuriat responsable, le dialogue entre le secteur public et le secteur privé et le devoir de diligence raisonnable » <sup>907</sup>.

D'autres points du plan d'action font référence en outre à plusieurs reprises à la promotion du devoir de diligence ou de la gestion responsable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, afin notamment de renforcer les droits économiques, sociaux et culturels et du travail en promouvant une politique de tolérance zéro envers le travail des enfants, l'éradication du travail forcé ainsi qu'un travail décent <sup>908</sup>. De même, la partie 4 relative aux nouvelles technologies vise également les entreprises, en particulier les entreprises technologiques et les fournisseurs de plateformes, en insistant notamment sur leur rôle pour promouvoir plus activement les droits de l'Homme et la démocratie dans leurs services et leurs activités ou en s'engageant à promouvoir des « mesures de vigilance adéquates (y compris des plans d'atténuation) et une évaluation efficace des incidences sur les droits de l'homme », ainsi qu'à « [g]arantir la transparence et l'obligation de rendre des comptes dans l'utilisation des

---

<sup>903</sup>. Voir par exemple la résolution du Parlement européen du 4 octobre 2018 sur la contribution de l'Union européenne à l'élaboration d'un instrument contraignant des Nations unies pour réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises à caractéristiques transnationales au regard des droits de l'homme (2018/2763(RSP)), P8\_TA(2018)0382, §§13 et 17 à 21.

<sup>904</sup>. Avis du Comité économique et social européen sur « Un traité contraignant des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme » (avis d'initiative) (2020/C 97/02), disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019IE1278&from=EN>.

<sup>905</sup>. *Ibid.*, point 3.5 c) qui mentionne également la promotion des projets régionaux, l'apprentissage par les pairs, les échanges de bonnes pratiques et les lignes directrices et mécanismes reconnus au niveau international, tels que ceux figurant dans 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 Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

<sup>906</sup>. *Ibid.*, point 3.5 d).

<sup>907</sup>. *Ibid.*, point 3.5 e). Plus largement, le Conseil de l'UE adopte des lignes directrices sur les droits de l'Homme à l'intention des représentations de l'Union, sur les enfants dans les conflits armés, les droits de l'enfant, les défenseurs des droits de l'Homme, les violences contre les femmes et les filles, les droits des personnes LGBTI, la torture et les autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, la peine de mort, la liberté de religion ou de conviction, la liberté d'expression, la non-discrimination dans l'action extérieure, le droit international humanitaire et l'eau potable et l'assainissement (disponibles sous [https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/82938/eu-human-rights-guidelines\\_fr](https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/82938/eu-human-rights-guidelines_fr)).

<sup>908</sup>. Voir en particulier : point 1.4 c) et i) du plan d'action précité.

technologies dans les procédures judiciaires »<sup>909</sup>. D'autres engagements pris dans le cadre de ce plan d'action concernent également la thématique Entreprises et droits de l'Homme, tels que ceux relatifs au soutien et à la protection des défenseurs des droits de l'homme<sup>910</sup> ou ceux portant sur le renforcement de la mise en œuvre des dispositions relatives aux droits de l'Homme dans la politique commerciale de l'UE, notamment par l'intermédiaire du système des préférences tarifaires généralisées (SPG) et en promouvant les droits des travailleurs dans le cadre des accords de libre-échange (ALE)<sup>911</sup>.

Les rapports annuels de l'Union européenne sur les droits de l'Homme et la démocratie dans le monde fournissent par conséquent des informations sur les actions de l'UE pour promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises<sup>912</sup>.

Par ailleurs, conformément à ce plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie, le Conseil a adopté le règlement (UE) 2020/1998, le 7 décembre 2020, établissant un « **nouveau régime horizontal mondial de sanctions en matière de droits de l'homme de l'UE afin de lutter contre les violations graves des droits de l'homme et les atteintes à ces droits dans le monde** »<sup>913</sup>. Ce régime prévoit l'imposition de mesures coercitives contre des personnes physiques ou morales, entités ou organisations, qu'il s'agisse d'acteurs étatiques ou non étatiques, responsables de graves violations des droits de l'Homme, y participant ou y étant liées, quel que soit le lieu où elles se sont produites. Sur ce fondement, le Conseil, sur proposition d'un État membre ou du Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, établit, révisé et modifie la liste des personnes, entités et organismes visés par les sanctions. Depuis mars 2021, le Conseil a adopté des sanctions (gel des fonds et ressources économiques, interdiction d'en autoriser la mise à disposition et/ou interdiction de se rendre dans l'Union européenne) contre 164 personnes physiques et 31 personnes morales, entités et organismes (au 31 janvier 2023)<sup>914</sup>.

La Commission et le Haut représentant ont, en parallèle, déposé une proposition conjointe au Conseil pour qu'il statue à la majorité qualifiée sur les questions relevant du plan d'action, ce qui encouragerait une procédure décisionnelle plus rapide et plus efficiente en matière de droits de l'Homme et de

---

<sup>909</sup>. *Ibid.*, point 1.4. a), b) et g) notamment.

<sup>910</sup>. Voir par exemple point 1.1. c) du plan d'action précité qui mentionne le risque spécifique auxquels sont exposés certains défenseurs des droits de l'Homme, tels que ceux qui dénoncent les abus commis par des entreprises.

<sup>911</sup>. *Ibid.*, point 3.3. c).

<sup>912</sup>. Voir par exemple les développements sur le secteur des entreprises dans le rapport annuel de l'UE sur les droits de l'Homme et la démocratie pour 2022, pp. 156 et s., disponible (en anglais) sous [https://www.eeas.europa.eu/eeas/2022-annual-report-human-rights-and-democracy-world-report-eu-high-representative-foreign-affairs\\_en](https://www.eeas.europa.eu/eeas/2022-annual-report-human-rights-and-democracy-world-report-eu-high-representative-foreign-affairs_en). Les rapports des années précédentes sont disponibles sous [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/8437/eu-annual-reports-human-rights-and-democracy\\_en](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/8437/eu-annual-reports-human-rights-and-democracy_en).

<sup>913</sup>. *Ibid.*, point 1.6. a) (nous soulignons). Il s'agit du règlement (UE) 2020/1998 du Conseil du 7 décembre 2020 concernant des mesures restrictives en réaction aux graves violations des droits de l'homme et aux graves atteintes à ces droits. Voir également la décision (PESC) 2020/1999 du Conseil du 7 décembre 2020. Pour une présentation synthétique, voir le communiqué de presse suivant : [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2020/12/07/eu-adopts-a-global-human-rights-sanctions-regime/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2020/12/07/eu-adopts-a-global-human-rights-sanctions-regime/).

<sup>914</sup>. Conseil de l'UE, « Iran : l'UE adopte de nouvelles mesures restrictives face aux violations des droits de l'homme », 23 janvier 2023, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/01/23/iran-eu-adopts-further-restrictive-measures-against-human-rights-violations/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/01/23/iran-eu-adopts-further-restrictive-measures-against-human-rights-violations/).

démocratie<sup>915</sup>. Le Conseil n'a toutefois, à ce jour, pas recommandé au Conseil européen l'adoption d'une décision, au titre de l'article 22§1 du TUE<sup>916</sup>, définissant les objectifs stratégiques de l'Union à mettre en œuvre au moyen du plan d'action sur les droits de l'Homme et de la démocratie.

En outre, l'Union européenne adopte des plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes axés et s'engage à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines de l'action extérieure de l'UE<sup>917</sup>. Le dernier plan d'action adopté pour la période 2021 – 2025 (dit « GAP III ») en 2020, année qui marquait le 25<sup>ème</sup> anniversaire de la déclaration et du programme d'action de Beijing<sup>918</sup> et le 20<sup>ème</sup> anniversaire de l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité<sup>919</sup>, fait de la promotion de l'égalité des sexes et de l'émancipation des femmes une priorité de toute l'action extérieure de l'UE<sup>920</sup>. Il propose un cadre stratégique pour augmenter le niveau d'engagement de l'UE, axé sur cinq piliers, qui vise à accroître l'efficacité de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en tant que priorité transversale de l'action extérieure de l'UE<sup>921</sup>; propose une feuille de route pour travailler conjointement avec les parties prenantes – dont le secteur privé – à l'échelon national, régional et multilatéral<sup>922</sup>; intensifie l'action

---

<sup>915</sup>. Voir le communiqué de presse disponible sous

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_492](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_492); Commission européenne et Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, « Proposition conjointe de recommandation du Conseil au Conseil européen relative à l'adoption d'une décision définissant les objectifs stratégiques de l'Union à mettre en œuvre au moyen du plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie pour la période 2020-2024 », 25 mars 2020, JOIN(2000) 6 final.

<sup>916</sup>. L'article 22 §1 du TUE prévoit que le Conseil européen identifie les « *intérêts et objectifs stratégiques de l'Union* ».

<sup>917</sup>. Le dernier plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) reprend les objectifs de la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, est complémentaire du plan d'action LGBTIQ mentionné *supra* (1.2.2.1.2) et vise à renforcer la contribution de l'UE à la réalisation de l'ODD 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles).

<sup>918</sup>. Déclaration et Programme d'action de Beijing, 1995, disponibles sous

[www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_F\\_Final\\_WEB.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_F_Final_WEB.pdf).

<sup>919</sup>. Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolution 1325 (2000) du 31 octobre 2000, « Femmes, paix, sécurité », S/RES/1325 (2000).

<sup>920</sup>. Communication conjointe de la Commission européenne et du Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité au Parlement européen et au Conseil, « Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) – un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne », 25 novembre 2020, JOIN(2020) 17 final.

<sup>921</sup>. L'UE s'engage une nouvelle fois à ce que 85 % de toutes les nouvelles actions extérieures contribuent à la réalisation de l'objectif de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes et des filles.

<sup>922</sup>. Le deuxième axe, relatif à la promotion d'un engagement coordonné, stratégique et cohérent de l'UE dans le cadre de la mise en œuvre du GAP III aux niveaux multilatéral, régional et national, requiert, en collaboration avec les États membres, une vision stratégique commune qui soit élaborée en étroite coopération avec les



dans des domaines d'engagements thématiques stratégiques<sup>923</sup> ; appelle les institutions de l'UE à montrer l'exemple<sup>924</sup> et prévoit des mesures pour garantir la transparence des résultats<sup>925</sup>.

### 1.2.2.3.2. Politique de développement

L'Union européenne, premier bailleur au monde de l'aide publique au développement (APD) mondiale<sup>926</sup>, promeut également la conduite responsable des entreprises dans le cadre de sa politique de développement<sup>927</sup>. L'objectif principal de la politique de l'Union dans le domaine de la coopération au développement est « *la réduction et, à terme, l'éradication de la pauvreté* »<sup>928</sup>. Elle vise également plus largement à promouvoir les principes qui ont présidé à sa création, à son développement et à son élargissement<sup>929</sup>. Depuis le consensus européen pour le développement révisé en 2017, l'aide au développement européenne intègre également les dimensions économiques, sociales et environnementales du développement durable et contribue ainsi à atteindre les ODD<sup>930</sup>. Dans le droit fil de la communication de la Commission de 2014 qui propose un cadre stratégique pour renforcer le rôle du secteur privé en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable dans les pays en développement<sup>931</sup>, le nouveau consensus européen pour le développement promeut la conduite

---

gouvernements partenaires, la société civile, le secteur privé et d'autres acteurs clés. Le plan d'action indique que « [c]ela nécessitera un degré plus élevé de coordination, de coopération et de transparence ». Il mentionne la coopération avec le secteur privé pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que « *les normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme* » (*ibid.*).

<sup>923</sup>. Les domaines d'engagement essentiels visés sont ceux visant à garantir l'absence de toute forme de violence de genre ; promouvoir la santé et les droits sexuels et reproductifs ; renforcer les droits économiques et sociaux ainsi que l'autonomisation des filles et des femmes ; favoriser la participation et le leadership sur un pied d'égalité ; mettre en œuvre le plan d'action en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité ; relever les défis et exploiter les possibilités offertes par la transition verte et la transformation numérique (*ibid.*).

<sup>924</sup>. Il s'agit de mettre en place, aux plus hauts niveaux politiques et de direction de l'UE, un leadership sensible au genre et équilibré entre les femmes et les hommes (*ibid.*).

<sup>925</sup>. Le plan d'action prévoit d'établir des rapports et de communiquer sur les résultats, de mettre en place un système de suivi quantitatif, qualitatif et inclusif afin d'accroître la responsabilité publique, de garantir la transparence et l'accès à l'information, et de sensibiliser davantage à l'incidence des efforts déployés par l'UE dans le monde (*ibid.*).

<sup>926</sup>. Communiqué de presse de la Commission européenne, « L'équipe Europe, premier donateur mondial, a porté l'aide publique au développement à 66,8 milliards d'euros en 2020 », 13 avril 2021, disponible sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_21\\_1701](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_1701).

<sup>927</sup>. Pour un aperçu général de la politique de développement de l'UE, voir la fiche thématique du Parlement européen disponible sous [www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/163/aperçu-général-de-la-politique-de-développement](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/163/aperçu-général-de-la-politique-de-développement) ou les informations disponibles sous <https://ue.delegfrance.org/la-politique-europeenne-de-2025>.

<sup>928</sup>. Article 208 §1 TFUE.

<sup>929</sup>. Article 21 §1 TUE.

<sup>930</sup>. Conseil de l'UE, « Un nouveau consensus européen pour le développement : notre monde, notre dignité, notre avenir », 7 juin 2017, disponible (en anglais) sous [www.consilium.europa.eu/media/24004/european-consensus-on-development-2-june-2017-clean\\_final.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/24004/european-consensus-on-development-2-june-2017-clean_final.pdf).

<sup>931</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Un rôle plus important pour le secteur privé en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable dans les pays en développement », 13 mai 2014, COM(2014) 263 final. Voir également la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et

responsable des entreprises dans le travail de l'UE et des États membres avec le secteur privé, y compris avec les organisations d'employeurs et syndicales. Il insiste sur le fait que les normes internationales en matière de droits de l'Homme et les engagements pour le développement durable, la transparence et la responsabilité sociale des entreprises doivent être inclus dans les modèles de gestion et pratiques des entreprises européennes ayant des chaînes d'approvisionnement dans les pays en développement<sup>932</sup>. Ceci participe également de l'engagement de l'Union européenne à s'orienter vers une approche fondée sur les droits dans le cadre de la coopération au développement. La boîte à outils développée par la Commission à ce propos<sup>933</sup>, actualisée en 2021, insiste ainsi sur le rôle du secteur privé comme partenaire dans le cadre de la coopération au développement<sup>934</sup>.

Le nouvel instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale adopté en juin 2021 (IVCDI), qui crée un instrument de financement unique<sup>935</sup>, intègre de nombreuses références, éparées, à la conduite responsable des entreprises, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, en insistant sur l'accès aux voies de recours ou en mentionnant les initiatives réglementaires en la matière.

L'Accord dit de Cotonou conclu le 23 juin 2000 entre l'UE et 79 pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), révisé en 2005 et en 2010, recouvre quant à lui les trois dimensions de la politique extérieure de l'UE : politique, développement et coopération économique et commerciale<sup>936</sup>. Son

---

social européen et au Comité des régions, « Prochaines étapes pour un avenir européen durable. Action européenne en faveur de la durabilité », 22 novembre 2016, COM(2016) 739 final, qui mentionne le lien entre l'action de l'UE en matière de RSE et la réalisation de l'ODD 8 sur la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, l'emploi et le droit à un travail décent.

<sup>932</sup>. *Ibid.*, §54.

<sup>933</sup>. Boîte à outils développée par le document de travail des services de la Commission, « Une approche de la coopération au développement de l'UE fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme », 30 avril 2014, SWD(2014) 152 final, approuvée par le Conseil dans ses conclusions du 19 mai 2014 (disponibles sous [www.consilium.europa.eu/media/28283/142683.pdf](http://www.consilium.europa.eu/media/28283/142683.pdf)), actualisée en 2021 (cf. *infra*).

<sup>934</sup>. *Commission Staff Working Document*, « *Applying the Human Rights Based Approach [HRBA] to international partnerships. An updated Toolbox placing rights-holders at the centre of EU's Neighbourhood, Development and International Cooperation* », 30 juin 2021, SWD(2021) 179 final. Voir en particulier les développements pp. 23 et s. sur le secteur privé et les partenaires sociaux, qui citent notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT.

<sup>935</sup>. L'IVCDI fusionne dix instruments de financement extérieur existants issus du cadre financier pluriannuel (CFP) 2014 – 2020 ainsi que le Fonds européen de développement : Règlement (UE) 2021/947 du Parlement européen et du Conseil du 9 juin 2021 établissant l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale – Europe dans le monde, modifiant et abrogeant la décision n°466/2014/UE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant le règlement (UE) 2017/1601 du Parlement européen et du Conseil et le règlement (CE, Euratom) n°480/2009 du Conseil.

<sup>936</sup>. 2000/483/CE : Accord de partenariat entre les membres du groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, signé à Cotonou le 23 juin 2000, *Journal officiel* n° L 317 du 15.12.2000 pp. 0003 – 0353, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A22000A1215%2801%29>. Pour une présentation générale de

objectif est « la réduction et, à terme, l'éradication de la pauvreté, le développement durable et l'intégration progressive des pays ACP dans l'économie mondiale » (article 19 §1). Le secteur privé, les partenaires économiques et sociaux, dont les organisations syndicales, et la société civile sont mentionnés parmi les acteurs de la coopération (articles 2, 6 et 10). Le respect de tous les droits de l'Homme, y compris des droits sociaux fondamentaux, fait partie des éléments essentiels de l'accord de coopération (article 9)<sup>937</sup>. Une procédure de consultation et l'adoption de « mesures appropriées » sont prévues en cas de non-respect par une des parties des éléments essentiels de l'accord de partenariat, à savoir les droits de l'Homme, les principes démocratiques et l'État de droit (article 96).

Conclu pour une période de 20 ans, l'accord de Cotonou doit être succédé par un nouvel accord de partenariat, dit « accord post-Cotonou », paraphé le 15 avril 2021<sup>938</sup>, dont la signature a été approuvée par le Conseil de l'UE le 20 juillet 2023<sup>939</sup>. Organisé autour d'un socle commun couvrant plusieurs domaines prioritaires (la démocratie et les droits de l'Homme, la croissance et le développement économiques durables, le changement climatique, le développement humain et social, la paix et la sécurité et les migrations et la mobilité), l'accord post-Cotonou est accompagné de protocoles régionaux pour l'Afrique, les Caraïbes et le Pacifique pour mettre l'accent sur les besoins spécifiques de ces régions.

Par ailleurs, des initiatives sectorielles et/ou plus informelles incluent les questions liées à la conduite responsable des entreprises dans la politique de développement de l'Union européenne et visent à ce que les chaînes de valeur soient plus responsables, notamment dans les secteurs du coton, des textiles et de l'habillement. Les services de la Commission ont ainsi par exemple adopté un document de travail sur les chaînes de valeur durables dans le secteur de la confection<sup>940</sup>, suivi de conclusions du Conseil à ce propos en 2017<sup>941</sup>. Un outil d'évaluation de la conduite responsable des entreprises de ce secteur a également été créé par les partenaires sociaux EURATEX et IndustriAll Europe avec le soutien de la

---

cet accord, voir : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, volume II, La Documentation française, Paris, 2008, pp. 135 et s.

<sup>937</sup>. Dans son étude précitée, la CNCDH formulait des recommandations afin que la France mobilise ses partenaires de l'accord de Cotonou pour que le respect de tous les droits de l'Homme prévu à l'article 9 de l'accord intègre la responsabilité spécifique des entreprises à leur égard (CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, volume II, *op. cit.*, pp. 137 – 138).

<sup>938</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.consilium.europa.eu/fr/policies/cotonou-agreement/](http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/cotonou-agreement/).

<sup>939</sup>. Communiqué de presse du Conseil de l'UE, « L'après-Cotonou : feu vert du Conseil au nouveau accord de partenariat avec les États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique », 20 juillet 2023, disponible sous [www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/07/20/post-cotonou-council-gives-greenlight-to-the-new-partnership-agreement-with-the-african-caribbean-and-pacific-states/](http://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/07/20/post-cotonou-council-gives-greenlight-to-the-new-partnership-agreement-with-the-african-caribbean-and-pacific-states/). Ce nouvel accord de partenariat succédant à l'accord de Cotonou pour les vingt prochaines années sera officiellement signé dans les mois à venir.

<sup>940</sup>. Document de travail des services de la Commission, « *Sustainable garment value chains through EU development action* », 24 avril 2017, SWD(2017) 147 final, disponibles (en anglais) sous [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/garment-swd-2017-147\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/garment-swd-2017-147_en.pdf). En 2017, la Commission a également lancé un appel à propositions pour améliorer la connaissance, la sensibilisation, la transparence et la traçabilité pour des chaînes de valeur responsables dans les secteurs du coton et de l'habillement (voir les informations disponibles sous <https://webgate.ec.europa.eu/europeaid/online-services/index.cfm?do=publi.welcome&nbPubliList=15&orderby=upd&orderbyad=Desc&searchtype=RS&aofr=157515>).

<sup>941</sup>. Conclusions du Conseil sur les chaînes de valeur durables dans le secteur de la confection, 19 mai 2017, doc. 9002/17, disponibles sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9381-2017-INIT/fr/pdf>.

Commission<sup>942</sup>. COTANCE et IndustriAll Europe ont également développé un projet pour améliorer les conditions de travail des tanneries dans les chaînes d’approvisionnement de cuir européennes<sup>943</sup>. Plus récemment, la Commission a lancé une initiative visant à améliorer la durabilité dans le secteur du cacao, fondée sur un dialogue multipartite<sup>944</sup>.

### 1.2.2.3.3. Politique commerciale

La politique commerciale de l’Union européenne<sup>945</sup> peut également contribuer à un meilleur respect des droits de l’Homme dans le contexte des activités des entreprises. La stratégie commerciale présentée par la Commission en 2015 « Le commerce pour tous » vise à repenser la politique de commerce et d’investissement de l’UE afin qu’elle soit plus responsable, c’est-à-dire plus efficace, plus transparente et promeuve non seulement les intérêts de l’UE, mais également ses valeurs<sup>946</sup>. Il s’agit ainsi de stimuler l’emploi, la croissance et l’investissement tout en promouvant le développement durable, les droits de l’Homme, la bonne gouvernance, le commerce équitable et éthique et en assurant une gestion responsable des chaînes d’approvisionnement mondiales. Cette stratégie a été réexaminée par la Commission en février 2021, pour s’adapter aux nouveaux défis et pour que la politique commerciale « *jou[e] pleinement son rôle dans la reprise après la pandémie de COVID-19, dans les transformations écologique et numérique de l’économie et dans la construction d’une Europe plus résiliente sur la scène internationale* », ainsi que pour répondre aux attentes des citoyens européens<sup>947</sup>. La stratégie définit l’orientation de la politique commerciale de l’UE jusqu’en 2030, fondée sur une « autonomie stratégique ouverte », autour de trois grands objectifs à moyen terme<sup>948</sup>. Parmi ces objectifs figure celui de la résilience et de la durabilité des chaînes de valeur, qui peut être atteint en encourageant un comportement responsable des entreprises ainsi qu’une transparence et une traçabilité accrues dans les chaînes d’approvisionnement<sup>949</sup>.

---

<sup>942</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://prod-industrialall-europe.azurewebsites.net/Article/83>.

<sup>943</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.euroleather.com/doc/ExpertEUStudy.pdf](http://www.euroleather.com/doc/ExpertEUStudy.pdf). Voir également le rapport final : COTANCE, IndustriAll Europe, *Due diligence for healthy workplaces in the tanning industry*, juin 2018, disponible (en anglais) sous [http://safeinwork.hu/assets/images/Due\\_Diligence\\_in\\_Tanneries\\_Report.pdf](http://safeinwork.hu/assets/images/Due_Diligence_in_Tanneries_Report.pdf).

<sup>944</sup>. Cette initiative organise un dialogue multipartite réunissant des représentants de la Côte d’Ivoire et du Ghana – les deux principaux pays producteurs de cacao – des représentants du Parlement européen, des États membres de l’UE, des cultivateurs de cacao et de la société civile, afin de formuler des recommandations pour accroître la durabilité tout au long de la chaîne d’approvisionnement (voir les informations disponibles sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_1722](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_1722)).

<sup>945</sup>. Voir en particulier l’article 207 TFUE sur la politique commerciale commune de l’UE.

<sup>946</sup>. Commission européenne, « Le commerce pour tous. Vers une politique de commerce et d’investissement plus responsable », 2015, disponible sous [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/october/tradoc\\_153879.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/october/tradoc_153879.pdf).

<sup>947</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Réexamen de la politique commerciale – une politique commerciale ouverte, durable et ferme », 18 février 2021, COM(2021) 66 final.

<sup>948</sup> Ces trois objectifs sont de soutenir la reprise et la transformation en profondeur de l’économie de l’UE conformément aux objectifs qu’elle s’est fixée concernant le numérique et la protection de l’environnement, de façonner les règles mondiales pour qu’elles permettent une mondialisation plus durable et plus équitable et de renforcer la capacité de l’UE à défendre ses intérêts et à faire valoir ses droits (*ibid.*).

<sup>949</sup>. *Ibid.*

Deux principaux instruments commerciaux sont utilisés par l'UE pour promouvoir le développement durable et les droits de l'Homme: les accords commerciaux<sup>950</sup> et le système de préférences généralisées. S'agissant des marchés externes, c'est-à-dire dans les pays tiers, la nouvelle génération d'**accords de libre-échange** conclus par l'Union européenne contient des dispositions spécifiques – souvent à faible valeur contraignante toutefois<sup>951</sup> – sur l'engagement des parties à l'accord à promouvoir la conduite responsable des entreprises et se référant à certains des instruments internationaux pertinents en la matière<sup>952</sup>. L'inclusion de clauses dans les chapitres relatifs au commerce et au développement durable, liées au respect par les parties à ces accords d'instruments internationaux de protection des droits de l'Homme et de l'environnement et/ou de conventions de l'OIT, offre un levier particulier pour améliorer le respect des normes sociales, environnementales et du travail à l'échelle mondiale. Ces chapitres relatifs au développement durable (CDD) (*TSD chapters*) reposent également sur deux autres piliers : l'inclusion des organisations de la société civile (y compris de représentants du secteur privé) dans le suivi de la mise en œuvre de ces engagements<sup>953</sup> et un mécanisme spécifique de règlement des différends par l'intervention d'un groupe d'arbitres ou d'experts chargés de rendre un rapport statuant sur la violation desdits chapitres. Ce mécanisme est dérogatoire au régime commun applicable aux autres dispositions des accords commerciaux et dépourvu d'effet contraignant. Les services de la Commission ont adopté, en février 2018, un **plan d'action en 15 points** pour améliorer la mise en œuvre des chapitres sur le développement durable<sup>954</sup>, qui a depuis été réexaminé<sup>955</sup>. En juin 2022, la Commission a en effet

---

<sup>950</sup>. Des accords commerciaux de différents types peuvent être conclus : les accords de partenariat économique (APE) conclus pour soutenir le développement économique des partenaires d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique ; les accords de libre-échange (ALE) permettant l'ouverture réciproque des marchés avec les pays développés et les économies émergentes en accordant un accès préférentiel aux marchés ; et les accords d'association (AA), qui favorisent les accords plus larges. L'UE conclut aussi des accords commerciaux non préférentiels, dans le cadre d'accords plus larges, tels que les accords de partenariat et de coopération (APC). Voir les informations disponibles sous : [www.consilium.europa.eu/fr/policies/trade-policy/trade-agreements/](http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/trade-policy/trade-agreements/).

<sup>951</sup>. Voir les développements sur ce point dans la deuxième partie du corps du rapport (2.2.2.3).

<sup>952</sup>. Voir en ce sens: *Commission Staff Working Document*, « *Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights : Overview of Progress* », 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final, pp. 53 et s. (qui mentionne par exemple l'accord d'association UE – Chili ou l'accord d'association UE – Amérique centrale).

<sup>953</sup>. Les représentants de la société civile sont mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre des accords et régimes commerciaux de l'UE, notamment les engagements en matière de commerce et de développement durable, y compris par l'intermédiaire des groupes consultatifs internes (GCI) et des forums de la société civile, et grâce au soutien apporté par l'UE à leurs activités (voir par exemple les informations indiquées dans le rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre et l'application des accords commerciaux de l'UE, 27 octobre 2021, COM(2021) 654 final : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0654&from=EN>).

<sup>954</sup>. *Non-paper of the Commission services*, « *Feedback and way forward on improving the implementation and enforcement of Trade and Sustainable Development chapters in EU Free Trade Agreements* », 26 février 2018, disponible (en anglais) sous [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/february/tradoc\\_156618.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/february/tradoc_156618.pdf).

<sup>955</sup>. Ce réexamen a porté notamment sur la portée des engagements, les mécanismes de suivi, la possibilité de sanctions en cas de non-respect, la clause sur les éléments essentiels ainsi que les modalités institutionnelles et les ressources nécessaires (Communication de la Commission, « Réexamen de la politique commerciale – une

présenté une nouvelle approche des accords commerciaux visant à favoriser « une croissance économique verte et juste »<sup>956</sup>. La Commission y détaille un ensemble de six priorités d'intervention, assorties de 20 points d'action, afin de consolider les chapitres CDD et plus largement les accords commerciaux dans leur ensemble, pour défendre le commerce durable :

1. La nécessité d'être plus proactif dans la coopération avec les partenaires ;
2. Le renforcement de l'approche spécifique par pays ;
3. L'intégration de la durabilité dans les accords commerciaux au-delà du chapitre CDD ;
4. L'augmentation du suivi de la mise en œuvre des engagements en matière de commerce et de développement durable ;
5. Le renforcement du rôle de la société civile et
6. L'amélioration du contrôle de la mise en œuvre, y compris, comme mesures de dernier recours, au moyen de sanctions commerciales<sup>957</sup>.

Le Parlement européen a pris note avec satisfaction de l'intention de la Commission de renforcer les chapitres sur le commerce et le développement durable et rappelé qu'il réclame depuis longtemps leur révision complète et le renforcement de leur mise en œuvre dans une résolution du 6 octobre 2022<sup>958</sup>. Le Conseil de l'UE a salué cette nouvelle approche de la Commission dans ses conclusions du 17 octobre 2022, estimant que de nouvelles orientations en faveur d'accords commerciaux durables, associées à la nouvelle dynamique de dialogue avec les partenaires, sont nécessaires<sup>959</sup>.

La mise en œuvre effective de ces engagements en matière de développement durable dans les accords de libre-échange fait en outre partie des attributions du nouveau **responsable européen du respect des règles du commerce** (CTEO) (dit également « procureur commercial européen »), nommé en juillet 2020 au sein de la direction générale du commerce de la Commission (DG TRADE)<sup>960</sup>. La

---

politique commerciale ouverte, durable et ferme », 18 février 2021, COM(2021) 66 final, *op. cit.*, point 3.2.2). Outre une étude comparative indépendante sur les pratiques en matière de commerce et de développement durable dans les accords commerciaux avec les pays tiers, la Commission a mené une consultation publique ouverte.

<sup>956</sup>. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « La force des partenariats commerciaux : ensemble pour une croissance économique verte et juste », 22 juin 2022, COM(2022) 409 final.

<sup>957</sup>. Des sanctions commerciales pourraient être appliquées « *en guide de dernier recours, dans des cas de violations graves des principaux engagements en matière de commerce et de développement durable, à savoir les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ainsi que l'accord de Paris sur le changement climatique* » (Communication de la Commission COM(2022) 409 final/2, *op. cit.*, p. 14).

<sup>958</sup>. Résolution du Parlement européen du 6 octobre 2022 sur le résultat du réexamen par la Commission du plan d'action en 15 points sur le commerce et le développement durable (2022/2692(RSP)), P9\_TA(2022)0354.

<sup>959</sup>. Conseil de l'UE, Conclusions sur le réexamen des chapitres portant sur le commerce et le développement durable, 17 octobre 2022, doc. 13633/22.

<sup>960</sup>. Communiqué de presse, « La Commission européenne nomme son premier responsable européen du respect des règles du commerce », 24 juillet 2020, disponible sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP\\_20\\_1409](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1409). Chargé de superviser et d'orienter la mise en œuvre et l'application effectives des accords et régimes commerciaux de l'UE, le CTEO doit également rendre compte au Parlement européen, ainsi qu'au Conseil et au grand public, essentiellement par le biais d'un rapport consolidé de la Commission sur les mesures de mise en œuvre et d'application dans le domaine du commerce, dont le premier a été publié en octobre 2021 : rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre et



Commission a également mis en place, en novembre 2020, un **guichet unique** au sein de cette direction qui permet à toute partie prenante établie dans l'UE de déposer plainte notamment lorsqu'elle juge que des pays tiers ne respectent pas leurs engagements relatifs au commerce et au développement durable <sup>961</sup>. Cet outil est disponible sur le nouveau portail « *Access to Markets* » (A2M) lancé en octobre 2020 par la Commission pour faciliter l'accès aux informations relatives aux accords commerciaux de l'UE <sup>962</sup> et a été accompagné d'un ensemble d'orientations pratiques pour faciliter le dépôt de plaintes <sup>963</sup>. Le renforcement du contrôle du respect des engagements en matière de commerce et de développement durable compris dans les accords commerciaux fait ainsi partie intégrante des engagements de la Commission dans la stratégie commerciale présentée en février 2021 <sup>964</sup> et adoptée en juin 2022 <sup>965</sup>.

S'agissant de l'accès au marché de l'UE, le **système de préférences généralisées** (SPG) de l'UE <sup>966</sup>, à la fois instrument de la politique commerciale et instrument de la politique de développement <sup>967</sup>,

---

l'application des accords commerciaux de l'UE, 27 octobre 2021, COM(2021) 654 final, disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0654&from=EN>. Sur le CTEO de manière générale, voir les informations disponibles sous <https://ec.europa.eu/trade/trade-policy-and-you/contacts/chief-trade-enforcement-officer/>.

<sup>961</sup>. Communiqué de presse, « La Commission lance un nouveau système de dépôt de plaintes visant les obstacles au commerce et les violations des engagements en matière de développement durable », 16 novembre 2020, disponible sous [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_2134](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_2134). Ces plaintes peuvent également porter sur l'accès aux marchés et sur le système de préférences généralisées.

<sup>962</sup>. <https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/fr/home>.

<sup>963</sup>. Commission européenne (DG commerce), « *Operating guidelines for the Single Entry Point and complaints mechanism for the enforcement of EU trade agreements and arrangements* » (Lignes directrices opérationnelles relatives au guichet unique et le mécanisme de plainte pour le respect des accords et arrangements commerciaux de l'Union européenne), 22 juin 2022, disponibles (en anglais) sous [https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/en/form-assets/operational\\_guidelines.pdf](https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/en/form-assets/operational_guidelines.pdf).

<sup>964</sup>. Communication de la Commission, « Réexamen de la politique commerciale – une politique commerciale ouverte, durable et ferme », 18 février 2021, COM(2021) 66 final, *op. cit.*, point 3.2.2.

<sup>965</sup>. Communication de la Commission, « La force des partenariats commerciaux : ensemble pour une croissance économique verte et juste », 16 août 2022, COM(2022) 409 final/2, *op. cit.*, point 3.6. Voir le point 2.2.2.3 du rapport *Entreprises et droits de l'Homme* pour les recommandations formulées par la CNCDH à ce propos.

<sup>966</sup>. Pour des éléments généraux sur le SPG créé par la Communauté économique européenne dès 1971, sur la base de la recommandation de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) de 1968 de créer un « système généralisé de préférences » par lequel les pays industrialisés octroieraient des préférences commerciales autonomes aux pays en développement, voir : CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme...*, Étude, volume II, *op. cit.*, pp. 152 et s.

<sup>967</sup>. Conformément au principe de la cohérence des politiques au service du développement défendu par l'Union européenne, celle-ci insiste sur les synergies entre les politiques commerciales et de développement en particulier dans la communication de 2012 de la Commission, « Commerce, croissance et développement », réaffirmant l'importance du respect des valeurs fondamentales de l'UE, dont les droits de l'Homme (Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen, « Commerce, croissance et développement. Ajuster la politique commerciale et d'investissement aux pays qui ont le plus besoin d'aide », COM(2012) 022 final). L'article 208 du TFUE impose à l'UE de tenir



permet aux produits provenant de pays en voie de développement d'accéder au marché de l'Union européenne en exonération totale ou partielle des droits de douane <sup>968</sup>. L'objectif est d'assister les pays en voie de développement dans leurs efforts pour réduire la pauvreté sous toutes ses formes et de promouvoir le développement durable, tout en évitant les dommages pour les intérêts de l'industrie européenne. Le système de SPG <sup>969</sup> distingue trois régimes différents :

- un **régime général** qui prévoit la suppression partielle ou totale des tarifs douaniers pour deux tiers des lignes tarifaires pour les pays à revenus faibles ou moyens (plus de 150 pays actuellement <sup>970</sup>) ;
- un **régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance, dit SPG+** qui, depuis 2006, accorde une suspension complète des droits de douane pour plus de deux tiers des lignes tarifaires pour l'importation sur le marché de l'UE, en contrepartie de l'engagement par les États éligibles de ratifier et de mettre effectivement en œuvre pas moins de 27 conventions sur la protection des droits de l'Homme, dont les droits fondamentaux au travail, de l'environnement et sur la lutte contre la corruption <sup>971</sup>. Huit pays sont aujourd'hui bénéficiaires <sup>972</sup> de ce régime spécifique qui requiert notamment que le pays bénéficiaire soit considéré comme « *vulnérable en raison d'un manque de diversification et d'une intégration insuffisante dans le système commercial international* » <sup>973</sup>. L'UE dialogue avec les autorités des pays bénéficiaires sur le respect des engagements pris en vertu du SPG+, organise des visites de suivi pour rencontrer les parties prenantes et soutient le renforcement des capacités pour aider les pays bénéficiaires <sup>974</sup>.

---

compte des objectifs de la coopération au développement dans la mise en œuvre des politiques qui sont susceptibles d'affecter les pays en développement.

<sup>968</sup>. Pour pouvoir bénéficier d'un traitement préférentiel, le produit doit satisfaire notamment aux règles d'origine prévues par l'accord (voir les informations disponibles sous <https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/fr/content/systeme-des-preferences-generalisees-spg>).

<sup>969</sup>. Celui-ci est régi, jusqu'au 31 décembre 2023, par le règlement (UE) n°978/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 appliquant un schéma de préférences tarifaires généralisées et abrogeant le règlement (CE) n°732/2008 du Conseil. Voir également les informations disponibles (en anglais) sous [https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/index_en.htm).

<sup>970</sup>. Voir la version consolidée, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, du règlement (UE) n°978/2012 précité disponible sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A02012R0978-20230101>.

<sup>971</sup>. Pour être bénéficiaire du SPG+, l'État doit avoir ratifié les 27 conventions énumérées à l'annexe VIII, mais également ne pas avoir formulé de réserve interdite ou incompatible avec leurs objets et buts et que les dernières conclusions des organes de surveillance desdites conventions ne révèlent aucun manquement grave dans leur mise en œuvre effective. Il doit également prendre « *l'engagement contraignant de maintenir la ratification des conventions pertinentes et d'assurer leur mise en œuvre effective* », accepter sans réserve les exigences en matière de communication d'informations imposées par chaque convention, prendre l'engagement contraignant d'accepter que la mise en œuvre fasse périodiquement l'objet d'une surveillance et d'un examen et participer et coopérer à la procédure de surveillance par la Commission mise en place par le règlement (UE) n°978/2012 (*ibid.*, article 9).

<sup>972</sup>. Il s'agit de la Bolivie, du Cap-Vert, de la République kirghize, du Sri Lanka, de la Mongolie, des Philippines, du Pakistan et de la République d'Ouzbékistan (voir la version consolidée, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, du règlement (UE) n°978/2012 précité).

<sup>973</sup>. Règlement (UE) n°978/2012 précité, article 9 §1 a).

<sup>974</sup>. Voir les informations disponibles sous <https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/fr/content/schema-de-preferences-generalisees-plus-spg>. Le dialogue se fonde sur une liste de questions établie pour chaque bénéficiaire du SPG+ (« tableau de bord ») qui contient des informations transmises par les pays bénéficiaires, les organes conventionnels, la société civile, les organisations syndicales, les entreprises, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne. Le soutien au renforcement des capacités passe notamment par les

- un régime spécial en faveur des pays les moins avancés (PMA), dit **initiative « Tout sauf les armes » (TSA)** lancée en 2001, qui permet d'accéder sans droits de douane et sans quota au marché de l'UE pour tous les produits, à l'exception des armes et des munitions. 47 pays en sont aujourd'hui bénéficiaires <sup>975</sup>.

Le SPG prévoit une clause de sauvegarde si l'importation d'un produit venant d'un pays tiers cause ou peut causer des difficultés graves aux producteurs de l'Union fabriquant des produits similaires ou directement concurrents <sup>976</sup>. En outre, le régime préférentiel peut être temporairement suspendu en cas de violation de ses obligations par le pays bénéficiaire (violation grave et systématique des conventions internationales, pratiques commerciales déloyales graves et systématiques...) <sup>977</sup>. La Commission européenne a ainsi décidé, le 12 février 2020, de suspendre l'octroi de certaines préférences tarifaires accordées au Cambodge en raison de violations graves et systématiques du Pacte international relatif aux droits civils et politiques <sup>978</sup>. La Commission publie, tous les deux ans, un rapport sur le système de préférences généralisées qui porte notamment sur les progrès réalisés par les pays bénéficiaires du SPG+ dans la mise en œuvre des 27 conventions internationales <sup>979</sup>.

Le respect des conditionnalités dans le cadre du SPG+ fait toutefois l'objet de critiques quant aux conventions concernées, aux délais de la procédure, à son efficacité ou sa transparence et l'inclusion des parties prenantes <sup>980</sup>. Conformément à l'engagement pris dans la stratégie « Le commerce pour tous » de 2015 <sup>981</sup>, la Commission européenne et le Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité ont renforcé l'engagement de l'UE avec trois pays bénéficiaires de l'initiative TSA, le Bangladesh, le Cambodge et le Myanmar, en raison de la gravité des violations des droits de l'Homme dénoncées par le Parlement européen et le Conseil, les Nations Unies, l'OIT et la société civile, y compris les organisations syndicales. Un rapport conjoint portant spécifiquement

---

subventions de l'UE à l'OIT pour contribuer à une meilleure application des conventions de l'OIT ou par le soutien de 4,5 millions d'euros prévu par l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'Homme pour que les organisations de la société civile contribuent au suivi et à la mise en œuvre des 27 conventions que les pays bénéficiaires du SPG+ doivent ratifier.

<sup>975</sup>. Voir la version consolidée, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, du règlement (UE) n°978/2012 précité.

<sup>976</sup>. Article 22 du règlement (UE) n°978/2012 précité. Des sauvegardes sont également prévues pour les secteurs du textile, de l'agriculture et de la pêche.

<sup>977</sup>. Voir en particulier l'article 19 du règlement (UE) n°978/2012 précité.

<sup>978</sup>. Règlement délégué (UE) 2020/550 de la Commission du 12 février 2020 modifiant les annexes II et IV du règlement (UE) no 978/2012 du Parlement européen et du Conseil compte tenu du retrait temporaire des régimes visés à l'article 1er, paragraphe 2, du règlement (UE) no 978/2012 en ce qui concerne certains produits originaires du Royaume du Cambodge.

<sup>979</sup>. Commission européenne et Haut Représentant de l'union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, Rapport conjoint au Parlement européen et au Conseil, « Rapport sur le schéma de préférences généralisées pour la période 2018 – 2019 », 10 février 2020, JOIN(2020) 3 final.

<sup>980</sup>. Pour des critiques relatives au caractère non opérationnel de la mise en œuvre des conditionnalités de l'ancien régime SPG+, exprimées notamment par des confédérations syndicales et le Parlement européen, voir : CNCDH, *La responsabilité des entreprises...*, Étude, volume II, *op. cit.*, p. 153.

<sup>981</sup>. La Commission s'engageait à « [renforcer], avec la haute représentante, le dialogue avec certains pays bénéficiaires du système de préférences généralisées et de l'initiative « Tout sauf les armes » sur lesquels l'UE peut avoir une forte influence dans la lutte contre les violations des droits de l'homme, en s'inspirant de la méthode de surveillance adoptée avec les partenaires du SPG+, et restera disposée à suspendre les bénéfices du SPG dans les cas les plus graves » (Commission européenne, « Le commerce pour tous... », 2015, *op. cit.*).

sur ces trois pays a ainsi été annexé au rapport général sur le SPG pour la période 2018 – 2019 <sup>982</sup>. L'objectif est de faciliter et d'inciter les pays partenaires à progresser concernant la mise en œuvre des 15 conventions internationales des droits de l'Homme et de l'OIT couvertes par le règlement SPG, même si les pays bénéficiaires du régime spécial TSA, contrairement à ceux bénéficiaires du régime SPG+, ne sont pas tenus d'avoir ratifié ces conventions, ceux-ci sont tenus d'en respecter les principes <sup>983</sup>. En outre, le régime actuel de SPG, applicable jusqu'au 31 décembre 2023, fait l'objet d'un réexamen ; occasion de prendre en compte les critiques exprimées notamment à l'égard de la conditionnalité du régime SPG+. Après une évaluation à mi-parcours en 2018 <sup>984</sup>, une consultation publique a été organisée du 11 mars au 15 juillet 2020, suivie de la publication d'une étude externe en mai 2021 <sup>985</sup> et d'une étude d'impact. Le 22 septembre 2021, la Commission a publié sa proposition de nouveau règlement SPG qui devrait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 <sup>986</sup>. Le système des préférences généralisées resterait fondé sur les trois régimes précédemment présentés. S'agissant du SPG+, la proposition de règlement actualise la liste des conventions qui doivent être ratifiées et mises en œuvre par les pays bénéficiaires (la portant à 32) <sup>987</sup> et étend la conditionnalité négative, c'est-à-dire la procédure de suspension temporaire prévue à l'article 19 §1 a) non seulement aux conventions des Nations Unies en matière de droits de l'Homme et aux conventions de l'OIT, mais aussi aux conventions relatives à la protection de l'environnement et de la bonne gouvernance. Il prévoit également la possibilité pour la Commission de réagir plus rapidement en cas de suspicion de violations graves et systématiques desdites conventions en réduisant les délais de la procédure de suspension pour ce motif si l'exceptionnelle gravité des violations dans les circonstances spécifiques du pays bénéficiaires le justifie. Le nouveau SPG prévoit par ailleurs d'intégrer le nouveau système de dépôt de plaintes, qui peuvent porter sur le système de préférences généralisées, devant le responsable européen du respect des règles du commerce (CTEO) (cf. *supra*). Le Parlement européen a adopté son

---

<sup>982</sup>. Commission européenne et Haut représentant de l'UE pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, *Joint Staff Working Document*, « Report on EU Enhanced Engagement with three Everything But Arms beneficiary countries : Bangladesh, Cambodia and Myanmar », 10 février 2020, SWD(2020) 19 final, disponible (en anglais) sous [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2020\)16&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2020)16&lang=en).

<sup>983</sup>. Conformément à l'article 19 du règlement (UE n°978/2012 précité.

<sup>984</sup>. *Commission staff Working Document*, « Midterm Evaluation of the Generalised Scheme of Preferences », 4 octobre 2018, SWD(2018) 430 final, disponible (en anglais) sous <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018SC0430>.

<sup>985</sup>. Commission européenne, Direction générale du commerce, *Study in support of an impact assessment to prepare the review of GSP Regulation No 978/2012: final report. Volume 1, Main report*, juin 2021, disponible (en anglais) sous <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/706f539c-f0db-11eb-a71c-01aa75ed71a1>.

<sup>986</sup>. Commission européenne, Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à l'application d'un schéma de préférences tarifaires généralisé et abrogeant le règlement (UE) n°978/2012 du Parlement européen et du Conseil, 22 septembre 2021, COM(2021) 579 final.

<sup>987</sup>. *Ibid.*, considérant 11. Notons également que parmi les références citées sur lesquelles le régime SPG+ est fondé, la proposition de règlement de la Commission ajoute les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

rapport en mai 2022<sup>988</sup> et le Conseil est parvenu à un accord de compromis le 20 décembre 2022<sup>989</sup>, permettant le lancement des négociations en trilogue en janvier 2023<sup>990</sup>. Ces négociations n'ayant toutefois pu aboutir, le Parlement européen a voté en faveur de la proposition de la Commission d'étendre les règles actuelles sur schéma de préférences tarifaires généralisées jusqu'au 31 décembre 2027<sup>991</sup>.

#### **1.2.2.4. Union européenne et voies de recours en cas de violations des droits de l'Homme commises dans le contexte des activités des entreprises**

L'Union européenne favorise également l'encadrement des activités des entreprises au regard des droits de l'Homme par sa contribution à l'accès aux voies de recours et à la réparation, troisième pilier des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cette contribution prend de multiples formes. Outre le droit à un recours effectif et d'accéder à un tribunal impartial consacré par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>992</sup> et la Charte des droits fondamentaux<sup>993</sup>, le droit de l'Union européenne impose par ailleurs des obligations spécifiques aux États membres relatives à l'accès aux voies de recours en matière de lutte contre les

---

<sup>988</sup>. Voir les informations relatives au rapport du Parlement européen sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à l'application d'un schéma de préférences tarifaires généralisé et abrogeant le règlement (UE) n°978/2012 du Parlement européen et du Conseil, 17 mai 2022, A9-0147/2022, disponibles sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0147\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0147_FR.html). Pour un résumé des positions du rapport de la commission du commerce international (INTA) du Parlement européen, voir : <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-new-gsp-regulation>.

<sup>989</sup>. Le mandat du Conseil de l'UE pour les négociations avec le Parlement européen à ce propos (doc. 16270/22, 20 décembre 2022) est disponible sous <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16270-2022-INIT/en/pdf>.

<sup>990</sup>. Voir les informations disponibles sous [www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-new-gsp-regulation](http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-new-gsp-regulation).

<sup>991</sup>. *Ibid.* Résolution législative du Parlement européen du 5 octobre 2023, P9\_TA(2023)0353, disponible sous [www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0353\\_FR.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0353_FR.html).

<sup>992</sup>. Le droit à un recours effectif devant un juge a été consacré en tant que principe général du droit de l'Union (CJCE, arrêt du 15 mai 1986, *Marguerite Johnston et Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, affaire 222/84, §18).

<sup>993</sup>. Article 47 de la Charte des droits fondamentaux. Voir également l'article 48 sur la présomption d'innocence et les droits de la défense, l'article 49 sur les principes de légalité et de proportionnalité des délits et des peines et l'article 50 sur le droit de ne pas être jugé ou puni pénalement deux fois pour une même infraction.

discriminations<sup>994</sup>, de protection des consommateurs<sup>995</sup>, des lanceurs d’alerte ou de droits des victimes, pour ne citer que quelques exemples<sup>996</sup>. L’harmonisation des règles relatives à la compétence juridictionnelle et au droit applicable ainsi qu’à la coopération judiciaire en matière commerciale et civile favorise également le traitement de contentieux relatifs aux violations de droits de l’Homme commises dans le contexte d’activités d’entreprises impliquant un élément d’extranéité<sup>997</sup>. L’UE agit aussi, d’une manière plus générale, pour diffuser les connaissances relatives aux voies de recours disponibles dans ses États membres<sup>998</sup>.

Les institutions de l’UE se sont plus spécifiquement intéressées à la question de l’accès à la justice et aux voies de recours dans le contexte des violations des droits de l’Homme commises par les entreprises. Dans ses conclusions de 2016, le Conseil insiste sur cette question et demande à l’Agence des droits fondamentaux (FRA) de publier un avis sur « *les possibilités de réduire les obstacles qui entravent l’accès aux voies de recours dans l’UE* »<sup>999</sup>. La FRA a publié un premier avis en 2017, qui examine les difficultés auxquelles les victimes peuvent être confrontées lorsqu’elles cherchent à obtenir justice dans ce contexte et adresse 21 recommandations à l’UE pour améliorer leur accès aux

---

<sup>994</sup>. Voir notamment les exemples cités *supra* relatifs à la charge de la preuve dans les directives en matière de lutte contre les discriminations (1.2.2.1.2).

<sup>995</sup>. Voir par exemple le recours collectif créé en matière de droit de la consommation par la directive (UE) 2020/1828, *op. cit.* (1.2.2.1.5.)

<sup>996</sup>. Voir sur ce point les développements *supra* (1.2.2.1. et 1.2.2.2).

<sup>997</sup>. Règlement (CE) n°44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l’exécution des décisions en matière civile et commerciale (« Bruxelles I ») ; Règlement (CE) n°864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (« Rome II »).

<sup>998</sup>. Voir par exemple le portail européen e-justice disponible sous <https://e-justice.europa.eu/home?action=home&plang=fr>, qui comporte une page – très générale – portant sur les Entreprises et les droits de l’Homme : [https://e-justice.europa.eu/580/EN/business\\_and\\_human\\_rights](https://e-justice.europa.eu/580/EN/business_and_human_rights).

<sup>999</sup> Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l’homme, 20 juin 2016, doc. 10254/16, §14 : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10254-2016-INIT/fr/pdf>.

voies de recours<sup>1000</sup>. Il est complété par deux rapports de 2019<sup>1001</sup> et 2020<sup>1002</sup>, cette fois-ci à la demande de la Commission européenne<sup>1003</sup>.

Le rapport de 2020 de la FRA formule des propositions concrètes pour surmonter les obstacles qui entravent l'accès aux voies de recours en matière de violations des droits de l'Homme commises par les entreprises ou, au contraire, tirer profit des facteurs facilitant un tel accès. Il identifie cinq principaux défis en la matière : la charge de la preuve<sup>1004</sup>, l'accès limité aux recours collectifs et aux actions représentatives<sup>1005</sup>, les difficultés particulières liées aux affaires transnationales, les risques financiers pour les demandeurs et l'accès insuffisant aux informations relatives aux droits des victimes et aux mécanismes de plainte<sup>1006</sup>. La FRA, se fondant sur une recherche collectée en 2019 et 2020 par des entreprises avec des experts et praticiens dans sept États membres ainsi que sur ses travaux

---

<sup>1000</sup> FRA, *Plus de justice pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises*, avis du 10 avril 2017 ; un résumé en français est disponible sous <https://fra.europa.eu/fr/news/2017/plus-de-justice-pour-les-victimes-de-violations-des-droits-de-lhomme-liees-aux-activites> ; l'avis complet est disponible (uniquement en anglais) sous <https://fra.europa.eu/en/opinion/2017/business-human-rights>.

<sup>1001</sup> FRA Focus, *Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies*, 2019, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus_en.pdf). Ce rapport illustre l'étendue des droits pouvant être affectés par les activités d'entreprises, le type d'industries et de secteurs concernés, les profils divers des victimes, ainsi que les types de mécanismes auxquelles ont recours pour faire valoir leurs droits. Il propose des conclusions préliminaires visant à identifier les facteurs jouant un rôle dans l'accès aux voies de recours.

<sup>1002</sup> FRA Report, *Business and human rights - Access to remedy*, 2020, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-business-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf). La FRA a également contribué au rapport suivant : European Law Institute, *Business and Human Rights: Access to Justice and Effective Remedies (with input from the EU Agency for Fundamental Rights, FRA)*, 2022, disponible sous [www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user\\_upload/p\\_eli/Publications/ELI\\_Report\\_on\\_Business\\_and\\_Human\\_Rights.pdf](http://www.europeanlawinstitute.eu/fileadmin/user_upload/p_eli/Publications/ELI_Report_on_Business_and_Human_Rights.pdf).

<sup>1003</sup> FRA Focus, *Business-related human rights abuse reported in the EU and available remedies*, 2019, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus_en.pdf) ; FRA Report, *Business and human rights - Access to remedy*, 2020, disponible (en anglais) sous [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-business-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf).

<sup>1004</sup> La FRA souligne la difficulté que rencontre les justiciables pour prouver le lien entre le dommage subi et les activités des entreprises, que ce soit pour identifier la société défenderesse en raison de structures d'entreprises complexes, notamment dans le cas d'entreprises multinationales (question du « voile corporatif » (*corporate veil*)) ou pour accéder aux preuves. En effet, les demandeurs sont défavorisés pour accéder aux documents internes pertinents d'une entreprise. Le manque d'accès à ces documents, fréquemment en la seule possession de l'entreprise, signifie qu'il est souvent impossible de prouver l'acte répréhensible et la causalité. La divulgation – une obligation pour une entité commerciale de divulguer des documents et d'autres informations dans le cadre d'un litige – peut être un mécanisme très utile, car elle peut favoriser l'égalité des armes. Cependant, dans la plupart des systèmes juridiques européens, cela n'est pas disponible ou n'est disponible que de manière très limitée (FRA, *Business and human rights - access to remedy*, 2020, *op. cit.*).

<sup>1005</sup> La FRA note que ces recours ou actions ne sont pas disponibles dans de nombreux systèmes juridiques des États membres et uniquement de manière limitée, soit uniquement pour certains types de réclamations, soit en suivant des règles de procédure compliquées.

<sup>1006</sup> FRA Report, *Business and human rights - Access to remedy*, 2020, *op. cit.*



précédents, formule sept recommandations principales pour y faire face <sup>1007</sup>. Elle recommande à l'UE d'encourager ses États membres à envisager de renverser la charge de la preuve dans les cas où les droits fondamentaux des personnes sont violés par l'activité d'une entreprise et d'imposer des normes minimales relatives à la divulgation d'informations par les entreprises, en particulier de leurs documents relatifs à un incident faisant l'objet d'un contentieux (*Opinion 1*) <sup>1008</sup>. L'UE devrait également améliorer la disponibilité des recours collectifs et des actions représentatives, y compris au-delà de la question de la protection des consommateurs et en élargissant l'intérêt et la qualité à agir des organisations de la société civile et des organisations statutaires de défense des droits de l'Homme (*Opinion 2*). Plus généralement, l'action pour soutenir les organisations de la société civile, notamment par le soutien financier et la protection juridique adéquats, leur permettrait de remplir effectivement leur rôle de soutien aux victimes de violations des droits fondamentaux dans le contexte des activités des entreprises et de contrôle du respect des droits de l'Homme par ces dernières (*Opinion 3*) <sup>1009</sup>. D'autres recommandations portent sur le renforcement des mécanismes non juridictionnels (sensibilisation et amélioration du respect de leurs décisions) (*Opinion 4*). S'agissant des risques financiers, des recommandations sont adressées par la FRA à l'UE notamment en termes d'aide juridictionnelle (*Opinion 5*). La FRA formule également plusieurs recommandations pour s'attaquer aux défis particuliers liés aux affaires transnationales, notamment en révisant le règlement « Rome II » afin que le choix du droit applicable soit possible pour tous les types de violations des droits de l'Homme liées aux activités des entreprises, et non uniquement pour les atteintes liées à l'environnement (*Opinion 6*). La dernière série de recommandations porte sur l'amélioration du devoir de vigilance horizontal en matière de droits de l'Homme et la responsabilité juridique qui doit y être associée (*Opinion 7*).

Le Parlement européen s'intéresse également à la question de l'accès aux voies de recours dans ce contexte et a par exemple commandé une étude portant spécifiquement sur le sujet en 2019 <sup>1010</sup>. La Commission européenne fournit quant à elle des informations à ce propos notamment dans ses

---

<sup>1007</sup>. Nombreuses de ces recommandations font écho à celles que la CNCDH formule dans son rapport *Entreprises et droits de l'Homme* (voir en particulier le point 3.3.1.4).

<sup>1008</sup>. En s'appuyant sur le droit de l'UE existant, ce renversement de la charge de la preuve devrait s'appliquer lorsqu'il a été établi *prima facie* qu'une entreprise a violé une obligation légale et valoir tant pour le lien de causalité entre le comportement de l'entreprise et le dommage, que pour la preuve de la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement (FRA Report, *Business and human rights - Access to remedy*, 2020, *op. cit.*).

<sup>1009</sup>. La FRA formule ici des recommandations portant notamment sur les procédures bâillons, sur la protection des défenseurs des droits ou des lanceurs d'alerte (*ibid.*).

<sup>1010</sup> Étude commandée par le Parlement, sous-commission « *droits de l'homme* » (DROI), département thématique des relations extérieures, Direction générale des politiques externes de l'Union : *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*, PE 603.475 – février 2019, disponible sous [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO\\_STU\(2019\)603475\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf).



rapports sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme <sup>1011</sup>.

---

<sup>1011</sup>. Commission européenne, *Commission Staff Working Document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – State of Play*, 14 juillet 2015, SWD(2015) 144 final ; Commission européenne, *Commission Staff Working Document, Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*, 20 mars 2019, SWD(2019) 143 final.

## **1.3. Cadre normatif et institutionnel français**

Le cadre normatif et institutionnel français relatif à la thématique Entreprises et droits de l'Homme se caractérise par sa diversité. Sans ambitionner d'en faire une présentation exhaustive, il s'agit d'illustrer l'étendue des normes et la pluralité des institutions et organes qui contribuent à l'encadrement des activités des entreprises en matière de droits de l'Homme en France. Ces normes touchent des domaines très variés et viennent s'ajouter, ou encadrer, les démarches volontaires des entreprises en la matière. Elles résultent tantôt d'un processus d'adaptation du droit interne à des engagements pris au niveau international ou au niveau régional (cf. *supra*), tantôt d'initiatives propres au législateur français, dont certaines sont sources d'inspirations pour d'autres espaces normatifs, nationaux, régionaux, voire mondial.

La loi emblématique en la matière est la loi dite NRE (nouvelles régulations économiques) de 2001 relative au *reporting* d'informations sur la manière dont les sociétés prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités (1.3.1). Mais le cadre juridique français de la RSE s'est considérablement étoffé depuis, en particulier par l'imposition, pour certaines entreprises, d'une obligation de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement, avec une portée extraterritoriale considérable, mais aussi en matière de corruption (1.3.2.). Le législateur s'intéresse également à la gouvernance des entreprises, notamment par le biais d'une obligation de gestion responsable (1.3.3.). En outre, bien d'autres branches du droit et réglementations ou mesures adoptées dans d'autres domaines participent à l'encadrement des activités des entreprises en matière de droits de l'Homme, qu'il s'agisse de respecter l'égalité et la diversité dans le monde du travail, de lutter contre la traite des êtres humains ou la haine en ligne, de protéger les lanceurs d'alerte, l'environnement, les consommateurs, etc.<sup>1012</sup>. Par ailleurs, l'État se doit d'être exemplaire en la matière, notamment en adoptant une politique d'achats publics responsables (1.3.4.).

### **1.3.1. Obligation de transparence**

C'est essentiellement à partir de la loi n°2001-420 du 15 mai 2001 dite NRE (nouvelles régulations économiques)<sup>1013</sup> que la responsabilité sociale des entreprises a commencé « *à prendre corps dans le monde économique* » en France<sup>1014</sup>. Son article 116 impose aux sociétés d'une certaine taille d'inclure dans leur rapport de gestion, qui accompagne la présentation des comptes annuels à l'Assemblée générale des actionnaires, des informations sur la prise en compte des conséquences sociales et environnementales de leurs activités. A ainsi été créé un article L. 225-102-1 dans le code du commerce comportant une obligation d'information sociale et environnementale – obligation de *reporting* – pour les sociétés cotées en bourse. Un décret du 20 février 2002 est venu préciser quelles

---

<sup>1012</sup>. Certaines de ces réglementations sont abordées dans la troisième partie du rapport *Entreprises et droits de l'Homme* de la CNCDH (chapitre 3.1.4). Voir également le chapitre 3.3.1.4.

<sup>1013</sup>. Loi n°2001-420 du 15 mai 2001 *relative aux nouvelles régulations économiques*, JORF n°113 du 16 mai 2001, texte n°2.

<sup>1014</sup>. CNCDH, *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. État des lieux et perspectives d'action publique*, Étude, Volume II, La Documentation française, Paris, 2008, p. 47.

informations sont demandées aux entreprises visées pour satisfaire à cette obligation de *reporting* social et environnemental <sup>1015</sup>.

Les lois Grenelle I <sup>1016</sup> et Grenelle II <sup>1017</sup>, issues du processus du Grenelle de l'environnement de 2007, sont venues renforcer le dispositif en faisant le lien avec la bonne gouvernance des entreprises <sup>1018</sup>, en étendant le champ d'application des entreprises concernées par l'obligation de *reporting* social et environnemental et en renforçant le contrôle des informations transmises dans ce contexte. L'obligation de *reporting* a ainsi été étendue aux entreprises même non cotées, dépassant un chiffre d'affaire et un nombre de salariés fixés par décret en Conseil d'État. Le *reporting* doit comprendre non seulement les « *conséquences sociales et environnementales* » de leurs activités, mais aussi leurs « *engagements sociétaux en faveur du développement durable* » et porter sur la société elle-même ainsi que sur l'ensemble de ses filiales ou des sociétés qu'elle contrôle (au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du code de commerce) <sup>1019</sup>. Autre nouveauté : ces informations sociales et environnementales font dorénavant l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant (OTI), désigné par le directeur général ou le président du directoire parmi les organismes accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) ou « *tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation* » <sup>1020</sup>. L'organisme tiers indépendant <sup>1021</sup> doit attester de la présence dans le rapport de gestion des informations prévues par les textes et rendre un avis motivé, transmis à l'assemblée des actionnaires ou des associés, « *portant, d'une part, sur la sincérité des informations et, d'autre part, sur les*

---

<sup>1015</sup>. Décret n°2002-221 du 20 février 2002 *pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales*, JORF n°44 du 21 février 2002, texte n°16.

<sup>1016</sup>. Loi n°2009-967 du 3 août 2009 *de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement*, JORF n°0179 du 5 août 2009, texte n°2, dite « Loi Grenelle I ».

<sup>1017</sup>. Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 *portant engagement national pour l'environnement*, dite « loi Grenelle II », JORF n°0160 du 13 juillet 2010, texte n°1, article 225.

<sup>1018</sup>. Voir l'article 53 de la « loi Grenelle I qui indique que « [l]a qualité des informations sur la manière dont les sociétés prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité et l'accès à ces informations constituent des conditions essentielles de la bonne gouvernance des entreprises ».

<sup>1019</sup>. « Loi Grenelle II », *op. cit.*, article 225. Le décret n°2012-557 du 24 avril 2012 *relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale* (JORF n°0099 du 26 avril 2012, texte n°18) prévoit des seuils de 100 millions d'euros pour le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires et de 500 pour le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice. Il fixe aussi la liste des informations exigées de toutes les entreprises concernées ainsi que des informations supplémentaires demandées uniquement aux entreprises cotées.

<sup>1020</sup>. Décret n°2012-557, *op. cit.*

<sup>1021</sup>. Voir aussi l'arrêt du 13 mai 2013 *déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission*, JORF n°0136 du 14 juin 2013, texte n°7.

*explications données par la société sur l'absence de certaines informations ainsi que l'indication des diligences qu'il a mises en œuvre pour accomplir sa mission de vérification »* <sup>1022</sup>.

Le dispositif de *reporting* extra-financier a été modifié à la suite de la transposition en droit français de la directive 2014/95/UE (dite « directive NFRD », *Non-Financial Reporting Directive*) <sup>1023</sup> par l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 <sup>1024</sup> et son décret d'application du 9 août 2017 <sup>1025</sup>. En vertu de cette réglementation, les entreprises dépassant certains seuils de chiffres d'affaires et nombre de salariés doivent élaborer annuellement une déclaration annuelle de performance extra-financière (dite DPEF) <sup>1026</sup>. Les informations devant figurer dans cette DPEF ont été étoffées au fil du temps, pour inclure notamment les « *conséquences sur le changement climatique de [l'activité de l'entreprise] et de l'usage des biens et des services qu'elle produit* » et les engagements sociétaux en faveur de l'économie circulaire <sup>1027</sup>, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable <sup>1028</sup> ; mais aussi les actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et les mesures prises en faveur des personnes handicapées <sup>1029</sup> ou les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives <sup>1030</sup>. En outre, la DPEF peut renvoyer, le cas échéant, aux informations mentionnées dans le plan de vigilance <sup>1031</sup>. Par ailleurs, la « loi Climat et résilience » a apporté des précisions quant aux informations relatives aux conséquences sur le changement climatique qui doivent figurer dans la DPEF <sup>1032</sup>. Mais c'est surtout la future transposition

---

<sup>1022</sup>. Décret n°2012-557, *op. cit.*

<sup>1023</sup>. 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.

<sup>1024</sup>. Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 *relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises*, JORF n°0169 du 21 juillet 2017, texte n°13.

<sup>1025</sup>. Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 *pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises*, JORF n°0187 du 11 août 2017, texte n°25.

<sup>1026</sup>. L'ensemble du dispositif est codifié aux articles L. 225-102-1, R. 225-104 à R. 225-105-2, L. 22-10-36, R. 22-10-29 et A. 225-1 à A. 225-4 du code de commerce.

<sup>1027</sup>. Loi n°2015-992 du 17 août 2015 *relative à la transition énergétique pour la croissance verte*, JORF n°0189 du 18 août 2015, texte n°1, articles 70 et 173.

<sup>1028</sup>. Loi n°2018-938 du 30 octobre 2018 *pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous*, JORF n°0253 du 1<sup>er</sup> novembre 2018, texte n°1, article 55.

<sup>1029</sup>. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, JORF n°0205 du 6 septembre 2018, texte n°1, article 84.

<sup>1030</sup>. Loi n°2022-296 du 2 mars 2022 *visant à démocratiser le sport en France*, JORF n°0052 du 3 mars 2022, texte n°2, article 27.

<sup>1031</sup>. Voir l'article L. 225-102-1 III qui renvoie au plan de vigilance sur les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, au sens de l'article L. 225-102-4 I du code de commerce, créé par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

<sup>1032</sup>. Elles doivent comprendre les postes d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport amont et aval de l'entreprises et être accompagnées d'un plan d'action visant à réduire ces émissions, « *notamment par le recours aux modes ferroviaire et fluvial ainsi qu'aux biocarburants dont le bilan énergétique et carbone est vertueux et à l'électromobilité* » (Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 *portant*

de la directive (UE) 2022/2464 sur la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises, dite « directive CSRD » (*Corporate Sustainability Reporting Directive*)<sup>1033</sup> qui devrait venir changer en profondeur l'obligation de *reporting* en matière de durabilité. Les États ont jusqu'au 6 juillet 2024 pour transposer les principales dispositions de la directive CSRD ; l'application des dispositions de la directive sera échelonnée dans le temps en fonction des types d'entreprises<sup>1034</sup>.

## 1.3.2. Obligation de vigilance

Outre l'obligation de vigilance qui incombe au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache les salariés, découlant de la transposition de directives de l'Union européenne<sup>1035</sup>, le cadre normatif français impose deux obligations de vigilance particulièrement pertinentes pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme<sup>1036</sup> : en matière de lutte contre la corruption (1.3.2.1) et, plus généralement, en matière de droits de l'Homme et d'environnement (1.3.2.2)<sup>1037</sup>.

---

*lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*, JORF n°0196 du 24 août 2021, texte n°1, article 138).

<sup>1033</sup>. Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n°537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/CE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

<sup>1034</sup>. Pour un résumé, voir la lettre de la direction des affaires juridiques du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique du 22 décembre 2022 :

[www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-la-publication-dinformations-en-matiere-de-durabilite-par-les-entreprises](http://www.economie.gouv.fr/daj/lettre-de-la-daj-la-publication-dinformations-en-matiere-de-durabilite-par-les-entreprises).

<sup>1035</sup>. Article L. 1262-4-1 du code du travail. Pour des informations sur la transposition en France de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, par l'ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019, le décret n°2020-916 du 28 juillet 2020 et l'arrêté du 28 juillet 2020, le renforcement des dispositions nationales en la matière (extension et clarification du socle de droits applicables aux salariés détachés, renforcement de la transparence et des obligations incombant aux entreprises utilisatrices dans le cadre du détachement de salariés intérimaires...) et leur mise en œuvre, voir : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Direction générale du travail, *Bilan du travail détaché en France 2019 – 2021*, 11 mars 2022, disponible sous <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan-travaildetache2019-2021.pdf>.

<sup>1036</sup>. Pour des exemples d'obligations de vigilance imposées dans d'autres domaines, voir notamment ceux mentionnés dans l'exposé des motifs de la proposition de loi n°1519 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 6 novembre 2013, disponible sous [www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp).

<sup>1037</sup>. Il est à noter qu'une obligation générale de vigilance ou vigilance de droit commun a également été reconnue en droit français, que ce soit en matière environnementale (articles 1 et 2 de la Charte de

### **1.3.2.1. Obligation de vigilance en matière de lutte contre la corruption : la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite Loi Sapin 2) <sup>1038</sup> instaure une obligation, pour les grandes entreprises, de mettre en place un dispositif de prévention de la corruption et du trafic d'influence et y associe un dispositif administratif, sous l'égide de l'Agence française anti-corruption (AFA).

Elle impose à certaines entreprises – sociétés employant au moins 500 salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros, ou établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et sociétés anonymes remplissant les mêmes critères – de « *prendre les mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence* » <sup>1039</sup>.

La loi fixe huit mesures à mettre en place à cette fin :

1° **un code de conduite** définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce code de conduite est intégré au règlement intérieur de l'entreprise et fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du code du travail ;

2° **un dispositif d'alerte interne** destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société ;

3° **une cartographie des risques** prenant la forme d'une documentation régulièrement actualisée et destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la société à des sollicitations externes aux fins de corruption, en fonction notamment des secteurs d'activités et des zones géographiques dans lesquels la société exerce son activité ;

4° **des procédures d'évaluation** de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques ;

5° **des procédures de contrôles comptables, internes ou externes**, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ces contrôles peuvent être réalisés soit par les services de contrôle comptable et financier propres à la société, soit en ayant recours à un auditeur externe à l'occasion de l'accomplissement des audits de certification de comptes prévus à l'article L. 823-9 du code de commerce ;

6° **un dispositif de formation** destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;

---

l'environnement ; Conseil constitutionnel, Décision n°2011-116 QPC du 8 avril 2011) ou en matière civile (voir notamment : Civ., 7 mars 2006, n°04-16179, relatif à l'affaire du distilbène).

<sup>1038</sup>. Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, JORF n°0287 du 10 décembre 2016, texte n°2.

<sup>1039</sup>. Article 17 de la loi Sapin 2.

7° un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la société en cas de violation du code de conduite de la société ;

8° un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre <sup>1040</sup>.

L'existence, la qualité et l'efficacité des mesures et procédures est contrôlé par l'Agence française anticorruption (AFA), qui établit un rapport contenant ses observations et éventuelles recommandations pour améliorer les procédures existantes. Si l'AFA constate un manquement, la société contrôlée dispose d'un délai de deux mois pour présenter ses observations écrites. À l'expiration de ce délai, le directeur de l'AFA peut lui adresser un avertissement ou saisir la commission des sanctions de l'AFA.

La commission des sanctions, saisie par le directeur de l'AFA, peut décider de trois types de sanctions : enjoindre d'adapter des procédures internes de conformité (selon les recommandations qu'elle adresse à cette fin, dans un délai qu'elle fixe, ne pouvant excéder trois ans) ; infliger une sanction pécuniaire pouvant s'élever à 200 000 € pour les personnes physiques et à un million d'euros pour les personnes morales ; ordonner la publication, la diffusion ou l'affichage de sa décision aux frais de la personne (physique ou morale) condamnée.

L'AFA est par ailleurs chargée de la mise en œuvre et du suivi des mesures judiciaires introduites par la loi Sapin 2 : la peine de programme de mise en conformité et la convention judiciaire d'intérêt public <sup>1041</sup>.

Elle exerce aussi des missions de conseil, sensibilise et forme les acteurs privés comme publics dans les domaines relevant de ses compétences et publie des recommandations et guides pratiques pour faciliter la prévention et la détection des six infractions visées par la loi Sapin 2 (faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme). Ses nouvelles recommandations visant à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les atteintes à la probité ont été publiées le 12 janvier 2021 <sup>1042</sup>. S'agissant plus spécifiquement des acteurs publics, elle a par exemple publié un guide pratique sur la maîtrise du risque de corruption dans le cycle de l'achat public <sup>1043</sup>.

### **1.3.2.2. Obligation de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement : loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au**

---

<sup>1040</sup>. Article 17 II de la loi Sapin 2.

<sup>1041</sup>. Article 31-39-2 du code pénal et articles 41-1-2 et 764-44 du code de procédure pénale, visés à l'article 3 4° de la loi Sapin 2).

<sup>1042</sup>. Avis relatif aux recommandations de l'AFA du 12 janvier 2021, précité.

<sup>1043</sup>. AFA, *Maîtriser le risque de corruption dans le cycle de l'achat public*, juin 2020, disponible sous [www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/dae/doc/Guide\\_maitrise\\_risque\\_corruption.pdf?v=1641390529](http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dae/doc/Guide_maitrise_risque_corruption.pdf?v=1641390529).



## ***devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre***

La loi n°2017-399 du 27 mars 2017 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* (dite loi sur le devoir de vigilance)<sup>1044</sup> est la première législation qui impose une obligation de vigilance transversale en matière de droits de l'Homme et d'environnement à certaines entreprises domiciliées en France. Son champ d'application matériel est large : sont visées « *les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement* ». Le législateur a toutefois retenu un champ d'application personnel limité. Ne sont directement soumises à l'obligation de vigilance qu'un certain type de sociétés – les sociétés anonymes (SA), sociétés commandite par actions (SCA), sociétés européennes (SE) et sociétés par actions simplifiée (SAS) – atteignant un certain seuil en termes de nombre de salariés : sont visées les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, soit au moins 5 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales directes et indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, soit au moins 10 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

Au cœur du dispositif, codifié aux articles L. 225-102-4 et L.225-102-5 du code de commerce, figure l'obligation d'établir, de publier et de mettre en œuvre de manière effective 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* » qui résultent non seulement des activités propres de la société couverte par le champ d'application de la loi, mais aussi des activités des sociétés qu'elle contrôle<sup>1045</sup> directement ou indirectement, de même que des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs, avec lesquels une relation commerciale est établie et sous réserve que les activités en question soient rattachées à cette relation, en France comme à l'étranger.

La loi donne des précisions sur les mesures que doit comprendre le plan de vigilance :

- 1° une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
- 2° des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
- 3° des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

---

<sup>1044</sup>. Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, JORF n°0074 du 28 mars 2017, texte n°1.

<sup>1045</sup>. La notion de contrôle est entendue, par le biais d'un renvoi exprès, au sens de l'article L. 233-16 II du code de commerce (détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote ; désignation de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise, pendant deux exercices successifs ; droit « *d'exercer une influence dominante sur une entreprise* » en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires).

- 4° un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- 5° un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité <sup>1046</sup>.

La loi n°2021-1104 du 22 août 2021 dite « Climat et résilience » <sup>1047</sup> est venue apporter des précisions pour les sociétés produisant ou commercialisant des produits issus de l'exploitation agricole ou forestière afin de lutter contre la déforestation <sup>1048</sup>. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, leur plan de vigilance doit comporter en particulier des « *mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir la déforestation associée à la production et au transport vers la France de biens et de services importés* » <sup>1049</sup>.

La loi sur le devoir de vigilance ne précise pas de quelle manière le plan doit être élaboré, mais indique que celui-ci « *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* » <sup>1050</sup>. Le plan de vigilance, mais aussi « *le compte-rendu de sa mise en œuvre effective* » doit de plus être rendu publics et inclus dans le rapport de gestion <sup>1051</sup>. La loi ouvre la voie à ce qu'un décret en Conseil d'État puisse venir compléter les mesures de vigilance sus-mentionnées, ainsi que les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Un tel décret n'a toutefois à ce jour pas été adopté.

Les filiales ou sociétés contrôlées qui entrent dans le champ d'application de la loi sont dispensées de l'obligation d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance dès lors que la société qui les contrôle établit elle-même et met en œuvre un plan de vigilance qui couvre également l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle.

Deux voies sont prévues par la loi pour contrôler le respect de ces obligations : une action préventive en injonction et l'action en responsabilité civile de droit commun.

D'une part, « *toute personne justifiant d'un intérêt à agir* » peut demander à la juridiction compétente d'enjoindre, le cas échéant, sous astreinte, de respecter les obligations de vigilance sus-mentionnées, sous réserve d'avoir préalablement mis en demeure l'entreprise concernée et après expiration d'un

---

<sup>1046</sup>. Article L. 225-102-4 I alinéa 6 du code de commerce.

<sup>1047</sup>. Loi n°2021-1104 du 22 août 2021 *portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*, JORF n°0196 du 24 août 2021, texte n°1, article 273.

<sup>1048</sup>. Sous réserve que celles-ci entrent dans le champ d'application de la loi (type de société et nombre de salariés). Un arrêté définit les catégories d'entreprises concernées spécifiquement par ce quatrième alinéa du I.

<sup>1049</sup>. Article L. 225-102-4 I alinéa 6 du code de commerce.

<sup>1050</sup>. Article L. 225-102-4 I alinéa 6 du code de commerce.

<sup>1051</sup>. Article L. 225-102-4 I alinéa 7 du code de commerce. Le rapport de gestion est celui entendu au sens de l'article L. 225-100 alinéa 2 du code de commerce.

délai de trois mois à compter de celle-ci <sup>1052</sup>. Cette demande d'injonction peut également être adressée au juge des référés/président du tribunal, statuant en référé.

D'autre part, la loi sur le devoir de vigilance renvoie expressément au droit commun de la responsabilité extra-contractuelle : le manquement aux obligations qu'elle définit engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter, dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil (faute, dommage, lien de causalité) <sup>1053</sup>. Le juge peut également ordonner, aux frais de la personne condamnée, la publication, diffusion ou affichage de sa décision (ou d'un extrait) et ordonner l'exécution de sa décision sous astreinte <sup>1054</sup>.

L'absence de désignation dans la loi sur le devoir de vigilance de la « juridiction compétente » pour connaître des actions fondées sur celle-ci a conduit à de vives controverses et hésitations jurisprudentielles quant à la question de savoir si elles relevaient du tribunal judiciaire ou du tribunal de commerce <sup>1055</sup>. Le législateur est venu combler cette lacune par la loi du 22 décembre 2021 *pour la confiance dans l'institution judiciaire* et tranché en faveur de la compétence du tribunal judiciaire de Paris <sup>1056</sup>.

La loi est entrée en vigueur en 2018 au titre de l'exercice 2017 et en 2019 au titre de 2018, respectivement pour le plan de vigilance et pour le premier compte-rendu à publier par les entreprises. Les premiers plans de vigilance ont ainsi été publiés en 2018. Plusieurs mises en demeure et contentieux fondés sur la loi de devoir de vigilance ont été engagés depuis, sans qu'aucune décision sur le fond n'ait encore été rendue à ce jour <sup>1057</sup>.

### 1.3.3. Obligation de gestion responsable

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019, dite loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) <sup>1058</sup>, poursuit deux objectifs – « *faire grandir les entreprises pour qu'elles créent plus d'emplois et redéfinir la place de l'entreprise dans la société afin de mieux associer les salariés* » – et se décline en trois volets : « *des entreprises libérées, des entreprises plus innovantes, des entreprises plus justes* » <sup>1059</sup>. Par ce dernier volet, la loi ambitionne de redéfinir la place de l'entreprise dans la société

---

<sup>1052</sup>. Article L. 225-102-4 II du code de commerce.

<sup>1053</sup>. Article L. 225-102-5 alinéa 1 du code de commerce.

<sup>1054</sup>. Article L. 225-102-5 alinéas 3 et 4 du code de commerce.

<sup>1055</sup>. Voir sur ce point les développements dans la troisième partie du rapport *Entreprises et droits de l'Homme* de la CNCDH (3.3.1.2.1).

<sup>1056</sup>. Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 *pour la confiance dans l'institution judiciaire*, JORF n°0298 du 23 décembre 2021, texte n°2, article 56, qui crée l'article L. 211-21 du code de l'organisation judiciaire.

<sup>1057</sup>. Voir les développements dans la troisième partie du rapport (3.3.1.2.1).

<sup>1058</sup>. Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 *relative à la croissance et la transformation des entreprises*, JORF n°0119 du 23 mai 2019, texte n°2.

<sup>1059</sup>. Extrait du compte rendu du Conseil des ministres du 18 juin 2018 de présentation du projet de loi PACTE, disponible sous [www.assemblee-](http://www.assemblee.fr)

en modifiant le code civil et le code de commerce afin de renforcer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie et l'activité des entreprises.

La loi PACTE a modifié l'article 1833 du code civil pour consacrer la notion jurisprudentielle d'intérêt social et affirmer l'obligation pour les sociétés de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leurs activités<sup>1060</sup>. De plus, elle prévoit, à l'article 1835 du code civil, la possibilité pour une société de préciser « *une raison d'être* » dans ses statuts, « *constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité* ». En outre, sous certaines conditions, une société peut dorénavant faire publiquement état de la qualité de « *société à mission* », si ses statuts précisent une telle raison d'être, « *un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité* » et les modalités de suivi de l'exécution de cette mission par un « *comité de mission* »<sup>1061</sup> prévu à cet effet<sup>1062</sup>. Cette qualité de société à mission doit être déclarée au greffier du tribunal du commerce. L'exécution de ces objectifs sociaux et environnementaux fait par ailleurs l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant (OTI), qui donne lieu à un avis joint au rapport du comité de mission, lui-même joint au rapport de gestion<sup>1063</sup>.

Le décret n°2020-1 du 2 janvier 2020 est venu préciser les modalités de la vérification effectuée par l'organisme tiers indépendant, en s'inspirant – avec quelques différences – de celles prévues pour la vérification des informations de la déclaration de performance extra-financière<sup>1064</sup>. L'OTI peut procéder à toute vérification sur place au sein de la société et aussi, mais uniquement avec leur accord, au sein des entités concernées par un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux constitutifs de la mission de la société. Il rend un avis, motivé, « *qui retrace les diligences qu'il a mises en œuvre et indique si la société respecte ou non les objectifs qu'elle s'est fixés* »<sup>1065</sup>. Cet avis est aussi publié sur le

---

[nationale.fr/dyn/15/dossiers/Croissance\\_transformation\\_des\\_entreprises?etape=15-AN1-DEPOT](http://nationale.fr/dyn/15/dossiers/Croissance_transformation_des_entreprises?etape=15-AN1-DEPOT). Pour une présentation synthétique des mesures de la loi PACTE, voir : « Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises en 10 mesures », juin 2018, disponible sous [www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PACTE/pacte-10-mesures.pdf?v=1598601160](http://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PACTE/pacte-10-mesures.pdf?v=1598601160).

<sup>1060</sup>. L'article 1833 du code civil précise dorénavant que « [I]a société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».

<sup>1061</sup>. Si une société emploie au cours de l'exercice moins de 50 salariés permanents, le comité de mission peut être remplacé par un « *référént de mission* », qui peut être un salarié de la société si son contrat de travail correspond à un emploi effectif (article L. 210-12 du code de commerce).

<sup>1062</sup>. Article L. 210-10 du code de commerce. Le comité de mission présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion, à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. Il procède « *à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission* » (*ibid.*).

<sup>1063</sup>. *Ibid.*

<sup>1064</sup>. Décret n°2020-1 du 2 janvier 2020 *relatif aux sociétés à mission*, JORF n°0002 du 3 janvier 2020, texte n°19, qui a créé l'article R. 210-21 du code de commerce. L'OIT est désigné parmi les organismes accrédités par le Comité français d'accréditation et, sauf clause contraire des statuts de la société, est désigné par l'organe en charge de la gestion. Il procède, au moins tous les deux ans, à la vérification de l'exécution des objectifs susmentionnés, la première vérification devant avoir lieu dans les 18 mois suivant la publication de la déclaration de la qualité de société à mission au registre du commerce et des sociétés (ou uniquement au bout de trois ans si la société emploie moins de cinquante salariés permanents annuellement).

<sup>1065</sup>. Article R. 210-21 du code de commerce.

site internet de la société et « *demeure accessible publiquement au moins pendant cinq ans* »<sup>1066</sup>. Un arrêté du ministre de l'économie, des finances et de la relance et du ministre de la justice spécifie les « *diligences* » que l'OTI doit réaliser pour délivrer cet avis et les éléments que ce dernier doit prendre en compte dans son appréciation<sup>1067</sup>.

En cas de non-respect des conditions mentionnées à l'article L. 210-10 du code de commerce ou si l'OIT conclut au non-respect des objectifs sociaux et environnementaux que la société s'est assignés, une saisine du président du tribunal statuant en référé est possible, par le ministère public ou « *toute personne intéressée* », « *aux fins d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, au représentant légal de la société de supprimer la mention "société à mission" de tous les actes, documents ou supports électroniques émanant de la société* »<sup>1068</sup>.

---

<sup>1066</sup>. Article R. 210-21 du code de commerce.

<sup>1067</sup>. Arrêté du 27 mai 2021 *relatif aux modalités selon lesquelles l'organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exécution par les sociétés, mutuelles et unions à mission de leurs objectifs sociaux et environnementaux accomplit sa mission*, JORF n°0123 du 29 mai 2021, texte n°7, créant les articles A. 210-1 et A. 210-2 du code du commerce.

<sup>1068</sup>. Article L. 210-11 du code de commerce.