



ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Protéger, respecter, réparer



ÉDITO

À l'occasion du dixième anniversaire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le groupe de travail des Nations Unies en charge de leur promotion soulignait que « [l]a visée fondamentale des Principes directeurs, qui consiste à remédier aux déséquilibres entre l'État, la population et les marchés et à rapprocher pour finalement réconcilier forces économiques et respect des personnes, en particulier des plus vulnérables, demeure intacte et urgente à la lumière des crises actuelles »¹.

Ces Principes, approuvés par consensus par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies le 16 juin 2011, se sont imposés comme une norme de référence faisant autorité pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les pratiques courantes des entreprises et continuent encore d'influencer différents espaces normatifs pour une meilleure prévention des violations des droits de l'Homme commises dans le contexte des activités des entreprises et un accès plus effectif aux voies de recours et à la réparation pour les titulaires de droits.

La France, qui s'est dotée d'un plan national d'action pour mettre en œuvre ces Principes directeurs, a joué à plusieurs reprises un rôle pionnier en matière de responsabilité des entreprises relative aux droits de l'Homme, notamment avec l'adoption en 2017 de la loi sur le devoir de vigilance. Elle contribue, comme l'illustre le présent rapport de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), à qui l'État a confié le mandat de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de ce plan national d'action, au « *durcissement de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)* » aux niveaux national, régional et international. Les entreprises s'approprient progressivement leur responsabilité en matière de droits de l'Homme, pour mettre en œuvre les Principes directeurs, et plus largement pour contribuer au développement durable et

1. Conseil des droits de l'homme, *Dixième anniversaire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : bilan de la première décennie d'application. Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, 22 avril 2021, A/HRC/47/39, §5.

répondre à la demande sociale exprimée en ce sens par les attentes croissantes et légitimes des citoyens, consommateurs et investisseurs.

Malgré ces efforts et progrès, l'action de la France en la matière n'est pas exempte d'ambiguïtés, voire de contradictions. Des graves violations des droits de l'Homme continuent d'être perpétrées par les entreprises, privées comme publiques, en particulier dans les chaînes de valeur mondiales, et les défenseurs des droits humains et de l'environnement font de plus en plus l'objet de représailles. La persistance de ces violations, dans un contexte de convergence de crises (sanitaire, alimentaire, économique, climatique, sécuritaire...), d'augmentation des inégalités et de rétrécissement de l'espace civique, illustre l'urgence de combler les lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs, comme nous y invite le groupe de travail des Nations Unies.

À cette fin la CNC DH, que j'ai l'honneur de présider, appelle à redoubler d'ambition pour lutter contre les « *effets déshumanisants de la mondialisation* » afin de garantir le respect et la protection effective de l'ensemble des droits de l'Homme et de les placer au cœur d'une économie mondiale réellement plus juste et plus durable. En s'appuyant sur les recommandations formulées par la CNC DH, la France peut se doter d'une politique publique « Entreprises et droits de l'Homme » plus ambitieuse et cohérente, basée sur une approche fondée sur les droits plus solide, et inciter les entreprises à mettre en œuvre une conduite responsable de leurs activités, au service de l'effectivité des droits humains pour toutes et tous.

Jean-Marie Burguburu,
Président de la CNC DH

MANDAT

Peu de temps après l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) en 2011, les États ont été invités à adopter des plans nationaux d'action (PNA) pour garantir leur diffusion et application. Ces Principes visent à prévenir les violations des droits de l'Homme commises dans le contexte d'activités des entreprises et à assurer l'accès à des voies de recours et à la réparation, en clarifiant l'articulation des responsabilités, différenciées mais complémentaires, des États et des entreprises en la matière. Les 31 Principes directeurs sont structurés autour de trois piliers : « Protéger » : l'obligation incombant aux États de protéger les titulaires de droits des effets négatifs des activités des entreprises ; « Respecter » : la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme dans le cadre de leurs activités et de leurs relations d'affaires ; « Réparer » : la nécessité de garantir, aux titulaires de droits, l'accès à un recours effectif et à la réparation.

En France, le ministère de Affaires étrangères a saisi, en 2013, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDDH) dans le cadre de la préparation de son PNA. En 2015, la Plateforme RSE, dont la CNCDDH est membre, a été consultée sur un projet de PNA élaboré par un groupe de travail interministériel animé par l'Ambassadrice chargée de la responsabilité sociétale des entreprises. Le plan national d'action de la France a été publié par le Gouvernement en avril 2017. Il confie à la CNCDDH la mission d'assurer « *le suivi et l'évaluation du Plan national d'action pour les droits de l'Homme et les entreprises et des résultats des actions engagées* ».

Pour élaborer ce rapport « Entreprises et droits de l'Homme. Protéger, respecter, réparer », la CNCDDH s'est appuyée sur ses travaux engagés de longue date sur le sujet, actualisés par le biais de questionnaires adressés à un large éventail d'acteurs publics et privés, puis complétés par plusieurs séries d'auditions individuelles et collectives.

Le rapport vise à analyser les développements normatifs et les politiques menées par la France sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme depuis l'adoption de son plan national d'action, aux niveaux international (première partie), régional (deuxième partie) et national (troisième partie). La CNCDDH formule 145 recommandations, dont 20 prioritaires, afin d'encourager la France à redoubler d'ambition pour le respect et la protection des droits de l'Homme dans le contexte des activités des entreprises. Il s'agit d'améliorer la mise en œuvre des cadres normatifs et mécanismes existants, de soutenir de futurs développements normatifs qui constituent un nivellement par le haut et de lever les obstacles à l'accès aux voies de recours et à la réparation, pour s'assurer qu'en cas de violations des droits de l'Homme commises, directement ou indirectement, par les entreprises, leur responsabilité puisse être engagée.

TABLE DES MATIÈRES

Édito	3
Mandat	4
Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	7
Pilier 1 - Protéger	8
Pilier 2 - Respecter	9
Pilier 3 - Réparer	10
Première partie – Action de la France au niveau international	15
Au sein des Nations Unies	16
L'Examen périodique universel	16
Le projet de traité Entreprises et droits de l'Homme	17
La contribution des organes conventionnels	17
Au sein de l'OIT	19
Au sein de l'OCDE	20
Deuxième partie – Action de la France au niveau régional	21
Au sein du Conseil de l'Europe	22
Au sein de l'Union européenne	24
Reporting en matière de durabilité – directive CSRD	25
Devoir de vigilance en matière de durabilité – projet de directive CSDD	26
Restrictions au commerce de certains biens – projet de règlement sur le travail forcé	27
Action extérieure de l'UE – exemple de la politique commerciale	28
Troisième partie – Action de la France au niveau national	29
Se doter d'un cadre normatif approprié	30
Être exemplaire	32
Garantir l'accès à des voies de recours et à la réparation	34

Conception / Réalisation : Céline BRANAA-ROCHE,
Kathia MARTIN-CHENUT, Pauline POISSON, Anaïs SCHILL
Illustration : Catherine CORDASCO
Impression : Imprimerie Baudelaire, octobre 2023

LES PDNU

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

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) ont été adoptés par consensus le 16 juin 2011 par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Sans être juridiquement contraignants, ils reposent sur les obligations incombant aux États en vertu du droit international des droits de l'Homme et les pratiques des entreprises

en la matière. Leur objectif est de prévenir les violations des droits de l'Homme commises par les entreprises et d'assurer l'accès à des voies de recours et à la réparation, en clarifiant l'articulation des responsabilités entre les États et les entreprises à cet égard. **Les 31 Principes directeurs sont fondés sur trois piliers : « Protéger, respecter, réparer ».**



PILIER 1 PROTÉGER

Les États ont l'obligation de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme. Cette obligation implique qu'ils protègent les titulaires de droits des effets négatifs des activités des entreprises qui se trouvent sur leur territoire ou sous leur juridiction.

Pour ce faire, les États doivent adopter des mesures appropriées :

- ◆ pour empêcher les violations des droits de l'Homme commises par les entreprises,
- ◆ et, lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs et les réparer (Principe directeur n°1).

Les comités des Nations Unies par exemple le rappellent régulièrement aux États.



Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) en déduit notamment « *un devoir positif [des États] d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (...) pour prévenir la violation des droits garantis par le Pacte dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises, mais aussi par leurs sous-traitants, fournisseurs, franchisés ou autres partenaires.* »

Comité des droits économiques, sociaux et culturels,
Observation générale n°24, 10 août 2017, §16.

Les États doivent aussi respecter eux-mêmes les droits de l'Homme et faire preuve d'exemplarité en la matière, notamment en tant qu'acteur économique.

- ◆ Les entreprises qui appartiennent ou sont contrôlées par l'État doivent respecter les droits de l'Homme.
- ◆ L'État doit aussi se servir de la commande publique (marchés publics), des financements qu'il octroie à des projets ou de l'assurance et des garanties publiques à l'exportation, comme levier pour favoriser une conduite responsable des entreprises, respectueuse des droits de l'Homme.



PILIER 2 RESPECTER

Les entreprises, doivent respecter les droits de l'Homme, où qu'elles opèrent.

L'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) en 1948, 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* ». DUDH, préambule.

Les Principes directeurs reconnaissent ainsi « le 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 ».

PDNU, Principes généraux, b).

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme existe indépendamment :

- ♦ de la capacité ou de la volonté des États de remplir leurs propres obligations en la matière,
- ♦ et de leurs taille, secteur, cadre de fonctionnement, régime de propriété ou structure (les attentes pouvant varier notamment en fonction de la gravité des incidences négatives sur les droits de l'Homme).

Toutes les entreprises doivent s'abstenir de porter atteinte aux droits de l'Homme. Elles doivent aussi mettre en place une procédure de « diligence raisonnable » (*due diligence*) pour identifier et atténuer leurs incidences négatives (réelles ou potentielles) sur les droits de l'Homme qu'elles peuvent causer ou auxquelles elles contribuent par leurs propres activités, mais aussi celles qui sont directement liées à leurs opérations, produits ou services par leurs relations d'affaires, ainsi que pour prévenir les violations des droits de l'Homme et rendre compte de la manière dont elles y remédient. La diligence raisonnable des PDNU couvre ainsi **l'ensemble de la chaîne de valeur** en amont et en aval. Elle doit en outre **s'exercer en permanence**.

Les parties prenantes, en particulier les titulaires de droits, doivent par ailleurs être impliquées et consultées, de manière sûre et effective, à toutes les étapes du processus de diligence raisonnable.

Les entreprises doivent aussi mettre en place des **mécanismes de réclamation au niveau opérationnel** (ou y participer) pour les individus ou communautés qui risquent d'être lésés et prévoir des mesures de réparation.



PILIER 3 RÉPARER

Le pilier 3 des PDNU vise à garantir l'accès à un recours effectif et à la réparation en cas de violations des droits de l'Homme commises par les entreprises.

Le troisième pilier est étroitement lié aux deux premiers.



En soulignant qu'un meilleur accès à des mécanismes judiciaires est "essentiel pour assurer l'accès à des voies de recours", les mécanismes non judiciaires en constituant un complément indispensable, les Principes directeurs font du principe de responsabilité un élément de l'obligation de protéger qui revient à l'État [pilier 1] et de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme [pilier 2].

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, §92.

Trois types de mécanismes de réclamation

Les PDNU visent des mécanismes de réclamation juridictionnels et non juridictionnels, étatiques comme non étatiques.

Les États doivent fournir un système étatique complet de réparation des violations des droits de l'Homme commises par les entreprises et faire en sorte que les mécanismes de réclamation soient connus du public, compris et soutenus.

Les mécanismes de réclamation des entreprises doivent faciliter l'identification de leurs incidences négatives sur les droits de l'Homme en permettant aux personnes affectées de soulever leurs préoccupations et d'examiner leurs plaintes pour y remédier.

Les voies de recours doivent être complémentaires, de façon à garantir l'accès à un recours effectif, à assurer la juste réparation des violations des droits de l'Homme, à renforcer leur caractère dissuasif et à participer ainsi à la prévention des violations.

Des obstacles



Malheureusement, comme le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, entre autres, l'a clairement indiqué dans son projet sur la responsabilité et les voies de recours, lancé en 2014, bon nombre des obstacles à l'accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires prévus dans les Principes directeurs, sinon la plupart, sont encore présents, y compris pour des questions aussi élémentaires que l'accès à l'information.

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, §93.

Parmi ces obstacles figurent **l'accès inégal à l'information**, les **restrictions de l'intérêt et de la qualité à agir ou de la compétence internationale des juridictions nationales**, les **coûts élevés** et la **durée des procédures**, les **délais de prescription**, la **charge de la preuve**, les **représailles** subies par les personnes ou groupes de personnes qui cherchent à dénoncer des violations des droits de l'Homme ou atteintes à l'environnement commises par des entreprises, etc.

La levée concrète de ces obstacles est une « **priorité majeure et urgente pour la décennie à venir, et une question cruciale pour la réalisation des droits de l'Homme et du développement durable pour tous** » pour le groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

Il préconise que « *les titulaires de droits [soient] au cœur de l'ensemble du processus de recours (...), ce qui signifie, entre autres, que les mécanismes de recours doivent tenir compte de la diversité des expériences et attentes des titulaires de droits ; que les recours soient accessibles, abordables, adéquats et opportuns du point de vue de ceux qui les sollicitent ; que les titulaires de droits concernés ne soient pas victimisés lorsqu'ils sollicitent des recours ; et qu'un éventail de recours préventifs, réparateurs et dissuasifs soit disponible pour chaque violation des droits de l'homme commise par une entreprise.* » (Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Redoubler d'ambition – accélérer le rythme. Une feuille de route pour la décennie à venir des entreprises et des droits de l'homme*, 2021, objectif 4)

Les mécanismes de réclamation en France

Parmi les mécanismes de réclamation disponibles en France, qui participent à la mise en œuvre du pilier 3 des PDNU, figurent les suivants :

MÉCANISMES JURIDICTIONNELS

Juges (civil, administratif ou pénal) susceptibles d'être saisis de faits relevant de leurs compétences qui intéressent les activités des entreprises au regard des droits de l'Homme

Au niveau régional, possibilité ensuite de saisir la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH)

MÉCANISMES NON JURIDICTIONNELS ÉTATIQUES

Point de contact national (PCN) de l'OCDE

Inspection du travail

Défenseur des droits

Agence française de développement (AFD)

Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF)

Au niveau régional et international : organes des traités des Nations Unies, mécanismes de l'OIT, Comité européen des droits sociaux...

MÉCANISMES NON JURIDICTIONNELS NON ÉTATIQUES

Mécanismes administrés par une entreprise à titre individuel ou avec des parties prenantes, par une association professionnelle ou un groupe multipartite

Les mécanismes juridictionnels en France

Parmi les juridictions judiciaires, le tribunal judiciaire de Paris joue un rôle particulier s'agissant des obligations découlant de la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Toute personne ayant un intérêt à agir peut le saisir :

- ♦ pour lui demander d'enjoindre une société de respecter ses obligations de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement, après l'avoir mise en demeure ;

- ♦ pour engager la responsabilité (civile) de la société qui ne respecte pas ses obligations de vigilance et l'obliger à réparer le préjudice qu'elle a causé de ce fait.

[Articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce ; article L. 211-21 du code de l'organisation judiciaire]

Les juridictions répressives peuvent être saisies de questions ayant trait à la responsabilité pénale des personnes morales, par exemple pour complicité de crimes de guerre, contre l'humanité ou de torture.

Les juridictions du travail (judiciaires, administratives, spécialisées...) peuvent être saisies de litiges relatifs au droit du travail (licenciements, ruptures conventionnelles, élections professionnelles, etc.).

Les mécanismes non-juridictionnels étatiques en France

- ♦ **Point de contact national (PCN)** : le PCN français peut être saisi par toute personne, organisation ou collectivité qui estime que les agissements ou activités d'une entreprise multinationale (qui a son siège en France ou pour des faits commis en France) sont contraires aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

- ♦ **Inspection du travail** : les travailleurs, les organisations syndicales, les représentants du personnel ou les entreprises peuvent solliciter l'inspection du travail, dont les agents de contrôle sont chargés de veiller à l'application du droit du travail.

- ♦ **Défenseur des droits (DDD)** : Autorité administrative indépendante, le DDD peut être saisi de réclamations individuelles, notamment en matière de discriminations dans l'emploi ou de protection des lanceurs d'alerte.

- ♦ **Agence française de développement (AFD)** : Des plaintes liées aux implications environnementales et sociales des projets financés par l'AFD peuvent être déposées aux dispositifs de réclamation de l'AFD ou de sa filiale Proparco par toute personne ou groupe de personnes affectées.

- ♦ **DGCCRF** : Un signalement peut être fait à la DGCCRF en cas de manquement au droit de la consommation ou à certaines dispositions du code de l'environnement, par exemple en cas de pratiques commerciales trompeuses.

Les mécanismes non-juridictionnels non-étatiques en France

Parmi les mécanismes ou dispositifs mis en place par les entreprises, on peut citer ceux relatifs à la lutte contre la corruption ou au devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement :

- ◆ les entreprises assujetties à la loi dite « Sapin 2 » doivent mettre en place 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 relatif aux **faits de corruption ou de trafic d'influence**.

[Article 17 II 2° de 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]

- ◆ les entreprises assujetties à la loi relative au devoir de vigilance doivent créer un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques en matière de **droits humains et d'environnement**.

[Article L. 225-102-4 I alinéa 6 4° 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]

01

PREMIÈRE PARTIE

ACTION DE LA FRANCE AU NIVEAU INTERNATIONAL POUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LE CONTEXTE D'ACTIVITÉS D'ENTREPRISES

Il n'existe à ce jour aucune convention internationale qui régisse spécifiquement les activités des entreprises au regard des droits de l'Homme, bien que des négociations soient en cours pour l'élaboration d'un traité en la matière. Pour autant, de nombreux standards (non contraignants) ont été adoptés au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). En outre, les normes relatives aux droits de l'Homme imposent aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'Homme, y compris par les entreprises qui se trouvent sur leur territoire ou sous leur juridiction.

Promouvoir et appliquer ces différentes normes fait partie intégrante de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Le rapport de la CNCDH propose un état des lieux non exhaustif des actions de la France au sein de l'ONU, de l'OIT et de l'OCDE pour la protection des droits de l'Homme dans le contexte d'activités des entreprises et le contrôle de leur respect.



AU SEIN DES NATIONS UNIES

Deux exemples sont présentés ici, à propos desquels la CNCDH formule des recommandations prioritaires – l'examen périodique universel (EPU) et les négociations relatives au projet de traité Entreprises et droits de l'Homme – avant de mettre en exergue la contribution des organes conventionnels en la matière.

L'examen périodique universel

L'Examen périodique universel (EPU) est un mécanisme du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies qui consiste en une revue « par les pairs » des réalisations des États membres en matière de droits de l'Homme. Dans ce cadre, de nombreux États formulent des recommandations à l'intention de la France relatives au respect des droits de l'Homme, notamment concernant la thématique « Entreprises et droits de l'Homme ». La France elle-même formule toutefois peu de recommandations à l'intention des autres États membres portant explicitement sur les activités des entreprises.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

Dans le cadre de l'EPU, la CNCDH recommande à la France :

- ◆ de promouvoir davantage les PDNU en formulant des recommandations visant ses trois piliers ;
- ◆ d'inciter les États à prévenir les violations des droits de l'Homme commises dans le cadre des activités des entreprises, notamment par la mise en place d'une obligation de vigilance en matière de droits de l'Homme, y compris d'un droit à un environnement propre, sain et durable, et de protection de l'environnement ;
- ◆ de mobiliser les autres États en vue de la consécration universelle d'un droit de l'Homme à un environnement sain dans un instrument juridiquement contraignant.

Le projet de traité Entreprises et droits de l'Homme

Depuis 2014, un groupe de travail intergouvernemental créé par le Conseil des droits de l'homme est **en charge d'élaborer un traité pour réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises au regard des droits de l'Homme**. L'adoption d'un traité en la matière est essentielle, d'une part, pour répondre aux attentes légitimes des victimes de violations des droits de l'Homme dans le contexte des activités d'entreprises, en renforçant la protection et le respect des droits de l'Homme ainsi que l'accès aux voies de recours et, d'autre part, pour renforcer la sécurité juridique et la concurrence loyale en harmonisant les obligations dans ce domaine (*level playing field*).

La position de la France a évolué au cours des négociations. Après avoir voté contre la résolution 26/9 du Conseil des droits de l'homme créant ce groupe de travail, elle a pris part aux différentes sessions de négociations dans une démarche constructive, tout en étant limitée par la répartition des compétences entre l'Union européenne (UE) et ses États membres. La France fait partie des États moteurs pour un engagement plus actif de l'UE au sein des négociations et a rejoint, en 2021, le « groupe des Amis » pour appuyer la présidence du groupe de travail intergouvernemental.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France :

- ♦ de continuer à s'investir activement et de manière constructive dans l'élaboration d'un traité relatif aux entreprises et aux droits de l'Homme qui favoriserait une meilleure sécurité juridique et une protection plus effective des droits de l'Homme ;
- ♦ de continuer à mobiliser ses partenaires européens afin de confier sans tarder un mandat à l'UE pour négocier, en leur nom, le futur traité.

La contribution des organes conventionnels

Les organes conventionnels (comités), créés par les principaux traités relatifs aux droits de l'Homme, composés d'experts indépendants, sont chargés de surveiller la mise en œuvre de leurs dispositions ainsi que des éventuels protocoles additionnels s'y rapportant. Ils examinent les rapports soumis par les États parties sur l'application de ces traités et adoptent des « observations finales » contenant des recommandations à cet égard. Ils peuvent aussi publier des « observations générales » sur l'interprétation des dispositions conventionnelles. En outre, certains comités examinent des communications émanant d'États parties à l'égard d'autres États parties, ainsi que des communications individuelles émanant de particuliers, voire mènent des inspections et enquêtes.

Ces comités exercent un **double rôle pour la mise en œuvre des PDNU** :

1. Ils donnent des indications aux États parties quant à leurs obligations de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits découlant des traités qui les instituent, y compris dans le contexte des activités des entreprises sous leur juridiction.

Ainsi, en 2013, « *compte tenu du vaste éventail de droits de l'enfant qui peuvent être lésés par les activités et les opérations des entreprises* », le Comité des droits de l'enfant (CRC) a adopté une observation générale n°16 afin de « *fournir un cadre pour la mise en œuvre de la Convention dans son ensemble concernant le secteur des entreprises* » (17 avril 2013, CRC/C/GC/16).

En 2017, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) a également adopté une observation générale n°24 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).

2. Ils constituent eux-mêmes une voie de recours, lorsqu'ils se sont vu attribuer la compétence de connaître de plaintes individuelles.



AU SEIN DE L'OIT

Les normes internationales du travail, en particulier celles découlant des dix conventions dites « fondamentales », reprises dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (dite déclaration sur les EMN) font partie intégrante des droits de l'Homme pertinents au titre des PDNU. La France figure parmi les États qui ont ratifié le plus d'instruments de l'OIT, bien qu'elle n'ait toujours pas ratifié certaines conventions essentielles.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France de ratifier la Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981, désormais devenue convention fondamentale, ainsi que de soutenir l'adoption d'une nouvelle convention de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'OIT dispose de plusieurs mécanismes pour surveiller la mise en œuvre des normes internationales du travail : examen des rapports périodiques des États membres sur les mesures prises pour donner effet aux conventions ratifiées, procédures de réclamations et procédures de plainte. La Déclaration sur les EMN met en place un mécanisme de suivi spécifique. Le système de contrôle de l'OIT, qui se distingue par sa structure tripartite (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs) est particulièrement riche et unique. Il mériterait toutefois d'être renforcé.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France :

- ♦ de se mobiliser pour un renforcement du mécanisme de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT ;
- ♦ de désigner un point focal national, sur une base tripartite, conformément à ladite Déclaration, afin de contribuer à sa diffusion, notamment auprès des entreprises, tout en veillant à une articulation cohérente avec la promotion des autres instruments pertinents.



AU SEIN DE L'OCDE

L'OCDE dispose d'un important corpus de recommandations et de guides à destination des entreprises, privées et publiques, pour les inciter à adopter une conduite responsable, en particulier les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales adoptés en 1976. Ces Principes couvrent la publication d'informations, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la corruption, les intérêts des consommateurs, la science, la technologie et l'innovation, la concurrence, la fiscalité et comprennent, depuis 2011, un chapitre spécifique sur les droits humains. Ils ont été mis à jour en 2023 notamment pour renforcer les recommandations relatives à l'environnement, la biodiversité et le changement climatique, ainsi que celles relatives à la science, la technologie et l'innovation ; affirmer clairement que la diligence raisonnable s'applique en amont et en aval de la chaîne de valeur ; ou améliorer la protection des personnes et des groupes à risque.

Pour promouvoir ces Principes et les mettre en œuvre, les 51 États adhérents doivent mettre en place des points de contacts nationaux (PCN), qui constituent une voie de recours (non juridictionnelle) au sens du pilier 3 des PDNU, par le biais de la procédure de traitement de requêtes appelées « circonstances spécifiques ». La France a adhéré à ces Principes directeurs et créé un PCN, qui fait partie des PCN les plus actifs, mais dont l'effectivité comme voie de recours est questionnée.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande que la France et le Point de contact national (PCN) français continuent de mener des activités et de soutenir celles de l'OCDE visant à renforcer les PCN, afin qu'ils assument pleinement leurs fonctions, conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité et qu'ils traitent les circonstances spécifiques de manière impartiale, prévisible, équitable et conforme aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Elle renvoie en particulier aux autres recommandations qu'elle formule dans le rapport sur la composition, les moyens et les pratiques du PCN français.

02

DEUXIÈME PARTIE

ACTION DE LA FRANCE AU NIVEAU RÉGIONAL POUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LE CONTEXTE D'ACTIVITÉS D'ENTREPRISES

Le Conseil de l'Europe et l'Union européenne sont également deux organisations au sein desquelles la France peut agir, au niveau régional, pour la protection et le respect des droits de l'Homme ainsi que pour l'accès aux voies de recours et à la réparation dans le contexte d'activités d'entreprises.

AU SEIN DU CONSEIL DE L'EUROPE

Les dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme (et de ses protocoles), de la Charte sociale européenne, de la Charte sociale européenne révisée et d'autres instruments européens de protection des droits de l'Homme, 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. Le Conseil de l'Europe a également consacré des travaux portant spécifiquement sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme, en particulier la Recommandation CM/Rec (2016)3 du 2 mars 2016, dans laquelle le Comité des Ministres formule 70 recommandations, représentant les trois piliers des PDNU. La France participe à l'élaboration de ces travaux et à leur mise en œuvre.

RECOMMANDATION

PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France :

- ◆ de renforcer la mise en œuvre, au niveau national et au niveau européen, de la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres sur les droits de l'Homme et les entreprises, y compris celles relevant du droit international privé ;
- ◆ de contribuer à sa révision pour inclure les défis contemporains, y compris ceux liés à la protection de l'environnement, la préservation de la biodiversité et la lutte contre le changement climatique, ou à l'utilisation de nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle ;
- ◆ d'encourager le Conseil de l'Europe à renforcer le rôle et la participation de toutes les parties prenantes concernées, y compris les Institutions nationales des droits de l'homme (INDH) et la société civile (telles que les organisations non gouvernementales (ONG), les syndicats, les groupes de consommateurs, les universités et les entreprises), afin d'accroître l'ouverture et la transparence du processus d'examen de la mise en œuvre de cette Recommandation et de les impliquer dans l'identification des priorités et actions futures.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDDH recommande à la France de soutenir l'adoption de nouveaux instruments juridiquement contraignants au sein du Conseil de l'Europe susceptibles de contribuer à un renforcement de l'encadrement des activités des entreprises en matière de droits de l'Homme et d'environnement, en particulier sur le droit à un environnement propre, sain et durable, tels qu'un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme, ainsi qu'une convention sur l'intelligence artificielle, reposant sur une approche fondée sur les droits de l'Homme.

Les organes de contrôle du Conseil de l'Europe (juridictionnels et non juridictionnels), tels que la Cour européenne des droits de l'homme et le Comité européen des droits sociaux, contribuent à préciser les obligations à la charge des États, y compris dans le contexte d'activités d'entreprises, et constituent des voies de recours pertinentes au titre du pilier 3 des PDNU.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDDH recommande à la France :

- ♦ de transmettre une déclaration au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, conformément à l'article 2 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9 novembre 1995, afin d'habiliter les ONG nationales relevant de sa juridiction à introduire à son encontre des réclamations collectives devant le Comité européen des droits sociaux ;
- ♦ d'accroître la promotion du système de réclamations collectives de la Charte sociale européenne révisée auprès des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des ONG.



AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

L'Union européenne (UE) est à l'origine de nombreuses normes qui contribuent à encadrer les activités des entreprises au regard des droits de l'Homme. Elle dispose d'un corpus normatif très fourni qui, sans porter expressément sur la responsabilité sociétale des entreprises, impose aux États, dans certains domaines (protection des droits fondamentaux, droit social, protection des lanceurs d'alerte, protection des données à caractère personnel, protection des consommateurs, protection de l'environnement, etc.) d'encadrer les activités des entreprises en lien avec les droits de l'Homme. Elle a en outre progressivement élaboré une politique relative à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et adopté de nombreuses réglementations qui visent directement à encadrer les activités des entreprises en matière de droits de l'Homme, qu'il s'agisse de renforcer l'information et la transparence, de restreindre l'accès au marché européen en fonction de critères liés à ces questions, de classer les activités économiques selon leurs contributions au développement durable, voire d'imposer un devoir de vigilance (sectoriel ou bientôt transversal).

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 (politiques diplomatique, commerciale et de développement) ainsi que par sa contribution à l'accès à des voies de recours.

La France joue un rôle moteur et parfois précurseur au sein de l'UE en matière de RSE, par exemple en matière de transparence relative aux informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Son action n'est toutefois pas exempte d'ambiguïtés, comme dans le cadre des négociations relatives à la future directive sur le devoir de vigilance des entreprises.

Le rapport de la CNCDH propose un état des lieux de l'action de la France au sein de l'UE sur la thématique Entreprises et droits de l'Homme et formule des recommandations relatives à l'élaboration d'instruments pertinents de l'UE en cours de négociation ou à leur transposition et mise en œuvre en France, en particulier s'agissant de la directive CSRD, de la future directive sur le devoir de vigilance et du futur règlement relatif au travail forcé.

Reporting en matière de durabilité – directive CSRD



La directive (UE) 2022/2464, dite directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), adoptée le 14 décembre 2022, fait partie des législations de l'UE qui visent, en imposant la publication de certaines informations, à renforcer la transparence sur la façon dont certaines entreprises intègrent les défis sociaux et environnementaux. Ces législations contribuent à l'évaluation, au suivi et à la gestion de la performance des entreprises et de leurs incidences sur la société et la planète. Elles les encouragent à adopter une conduite responsable.

Cette directive CSRD renforce et harmonise les exigences de publication d'informations en matière de durabilité, auxquelles sont soumises certaines entreprises, et élargit son champ d'application. En s'appuyant sur des nouvelles normes européennes de reporting en matière de durabilité adoptées en juillet 2023 (dites normes « ESRS », *European Sustainability Reporting Standards*), ces entreprises devront publier des informations détaillées sur leurs impacts matériels, risques et opportunités, en lien avec les questions sociales, environnementales et de gouvernance, selon un principe de « double matérialité », c'est-à-dire en incluant non seulement les risques pour l'entreprise elle-même, mais aussi les incidences de leurs activités sur la population et l'environnement.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

Dans le cadre de la **transposition de la directive CSRD**, la CNCDH recommande à la France :

- ♦ d'insister sur le fait que ces dernières doivent prendre en compte le risque d'atteinte aux droits de l'Homme (individuels et collectifs) pour les titulaires de droits plutôt que le risque pour l'entreprise ;
- ♦ d'indiquer plus clairement que les « *intérêts des parties prenantes de l'entreprise* » et les « *incidences de l'entreprise sur les questions de durabilité* » que les modèles commerciaux et stratégies des entreprises soumises à l'obligation de *reporting*

doivent prendre en compte doivent avoir été identifiés en consultation avec les parties prenantes concernées, et d'imposer aux entreprises en question d'indiquer quelles parties prenantes ont été consultées et de quelle manière ;

- ♦ de mettre l'accent sur le fait que les droits de l'Homme constituent le socle fondateur des obligations de *reporting* en matière sociale, environnementale et sociétale, dorénavant dénommé *reporting* en matière de « questions de durabilité » (*sustainability matters*).

Devoir de vigilance en matière de durabilité – projet de directive CSDD

i Une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, dite directive CSDD (*Corporate Sustainability Directive*), est en cours de négociations. Il s'agit de la première initiative de l'UE

visant à imposer, à certaines entreprises, une obligation de vigilance transversale en matière de droits de l'Homme et d'environnement. La France soutient l'adoption d'une législation à l'échelle européenne et s'est engagée en ce sens dans son plan national d'action sur les PDNU, peu après l'adoption de la loi française sur le devoir de vigilance. Sa position au sein des négociations est toutefois ambiguë, notamment en ce qui concerne le champ d'application.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France, dans le cadre du processus de négociation de la directive CSDD, ainsi que de sa future transposition :

- ◆ de faire preuve de transparence dans le cadre du processus de négociation ;
- ◆ de prévoir un champ d'application qui couvre toutes les activités des entreprises, quels que soient notamment leur taille et leur secteur, y compris le secteur financier et celui des entreprises technologiques – tout en prévoyant une adaptation pour les petites et moyennes entreprises – et un devoir de vigilance qui s'étende à l'ensemble de leurs chaînes de valeur mondiales, en amont et en aval ;
- ◆ d'inclure la protection de tous les droits de l'Homme internationalement reconnus ;
- ◆ d'inclure l'obligation pour les entreprises de réduire leurs impacts sur le changement climatique et d'en rendre compte ;
- ◆ d'imposer des obligations de vigilance claires et solides, qui aillent au-delà d'une simple démarche de conformité et reposent sur les standards internationaux pertinents ;
- ◆ de prévoir l'implication et la consultation effective et sûre des parties prenantes, y compris des défenseurs des droits de l'Homme et de l'environnement,

- en incluant expressément les membres des organisations syndicales, et de faire une référence explicite à l'obligation de respecter le consentement préalable, libre et éclairé des peuples autochtones et à leurs droits ;
- ◆ d'adopter des mesures d'accompagnement des entreprises concernées, ainsi que des mesures visant à informer et à soutenir les titulaires de droits ;
- ◆ de prévoir des modalités de suivi et de contrôle solides ;
- ◆ de s'assurer que la surveillance par des autorités nationales administratives n'exclue pas la possibilité d'engager la responsabilité d'une entreprise, mais soit complémentaire du contrôle juridictionnel ;
- ◆ de s'opposer à toute disposition visant à prévoir une harmonisation maximale qui empêcherait les États d'adopter des dispositions plus protectrices ou les autoriserait à restreindre la portée de leurs législations ;
- ◆ de s'assurer que la directive préserve la liberté des États membres de prévoir l'éventuelle saisine du juge pour enjoindre à l'entreprise concernée de respecter ses obligations de vigilance ;
- ◆ de prévoir la possibilité d'un renversement de la charge de la preuve.

Restrictions au commerce de certains biens – projet de règlement sur le travail forcé

L'UE impose 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. C'est le cas du commerce de certains biens susceptibles d'être utilisés pour infliger la peine de mort, la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (règlement (UE) 2019/125), du commerce des armes (position commune 2008/944/PESC, amendée en 2019) ou des biens à double usage (règlement (UE) 2021/821).

Une proposition de règlement est également en cours de négociation pour interdire les produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union européenne. Elle vise les produits 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. Les États membres devraient désigner des autorités compétentes pour déceler toute violation de cette interdiction.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

S'agissant du futur règlement relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union européenne, la CNCDH recommande à la France :

- ♦ de veiller à ce que ce règlement soit basé sur une approche fondée sur les droits de l'Homme, prenne en compte les points de vue et intérêts des titulaires de droits à tous les stades des enquêtes et processus de décision, et intègre des mesures correctives à même de protéger concrètement les personnes soumises au travail forcé, de leur offrir des réparations adéquates et d'éviter que cette situation ne se reproduise ;
- ♦ de contribuer à ce que la Commission européenne soit habilitée, après consultation des autorités nationales compétentes, à déclarer une présomption – réfragable – de travail forcé pour des sites de production ou des groupes entiers de produits (d'une filière spécifique) provenant d'une région donnée, lorsqu'il existe des informations indépendantes et vérifiables faisant état de travail forcé généralisé, qui ait pour effet d'imposer l'interdiction de la mise sur le marché ou le retrait des groupes de produits visés ;
- ♦ de soutenir l'inclusion d'un certain aménagement de la charge de la preuve.

Action extérieure de l'UE – exemple de la politique commerciale

La France agit au sein de l'UE pour que celle-ci contribue à la mise en œuvre des PDNU dans le cadre de son action extérieure, qu'il s'agisse de sa politique diplomatique en matière de droits de l'Homme, de sa politique de coopération au développement ou de sa politique commerciale.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France :

- ◆ que les accords de commerce comprennent systématiquement des clauses de respect de l'ensemble des droits de l'Homme internationalement reconnus par les États et les entreprises ;
- ◆ que ces clauses liées au respect, par les parties aux accords de commerce, d'instruments internationaux de protection des droits de l'Homme, de l'environnement et de conventions de l'OIT soient ambiguës, comportent des termes clairs et contraignants et visent à protéger les droits de l'Homme de manière systématique, dans leur interdépendance et leur indivisibilité ;
- ◆ de poser comme obligation de résultat – et non de moyen – la mise en œuvre et le respect des conventions et autres textes internationaux par lesquels les États sont auparavant liés en matière de droits de l'Homme.

La CNCDH formule des recommandations pour renforcer cette action, par exemple en matière de politique commerciale, afin qu'elle soit compatible avec ses obligations en matière de droits de l'Homme et contribue au développement durable et à la conduite responsable des entreprises, privées comme publiques.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande que les parties aux accords de commerce posent comme condition préalable à leur entrée en vigueur la ratification de l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT. De plus, elle recommande à la France de veiller à ce que les accords commerciaux soient utilisés comme levier pour encourager la ratification de l'ensemble des conventions et traités relatifs aux droits de l'Homme, ainsi que les principaux accords multilatéraux sur l'environnement, le climat et la biodiversité et mentionnent explicitement le devoir de vigilance des entreprises et des investisseurs en matière de droits de l'Homme et d'environnement, de même que l'obligation de protéger des États dans ce contexte.

03

TROISIÈME PARTIE

ACTION DE LA FRANCE AU NIVEAU NATIONAL POUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME DANS LE CONTEXTE D'ACTIVITÉS D'ENTREPRISES



Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, 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,
PDNU.



SE DOTER D'UN CADRE NORMATIF APPROPRIÉ

“

Les PDNU impliquent l'adoption d'un « *assortiment judicieux de mesures – nationales et internationales, contraignantes et volontaires – pour favoriser le respect des droits de l'homme par les entreprises* ».

Commentaire des PDNU, p.9.

Le cadre normatif et institutionnel français relatif à la thématique Entreprises et droits de l'Homme se caractérise par sa diversité.

On peut distinguer **trois grandes étapes du renforcement du cadre normatif de la RSE** en France qui ont successivement visé :

- ◆ à **inciter les entreprises à être transparentes quant aux incidences sociales et environnementales de leurs activités** (loi NRE (nouvelles régulations économiques) de 2001) ;
- ◆ à **leur imposer une obligation de vigilance** en la matière (loi Sapin 2 sur la corruption de 2016, loi sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement de 2017) ;
- ◆ puis à **leur imposer une obligation de gestion responsable** (loi PACTE de 2019).

À ces étapes, s'ajoutent de nombreuses **autres législations et mesures qui 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.

Le rapport de la CNCDH formule des recommandations relatives au cadre normatif français et à sa mise en œuvre, notamment s'agissant de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Loi sur le devoir de vigilance

La loi sur le devoir de vigilance est une législation « novatrice et audacieuse », qui instaure « une démarche préventive, pédagogique et partenariale à la charge de certaines personnes morales dont la responsabilité [pour le respect des droits de l'Homme et] la

préservation de l'environnement et la transition écologique est primordiale » (Rapport du CGEDD et de l'IGJ, *Une justice pour l'environnement*, octobre 2019, p. 35).

Si elle porte déjà des fruits, les pratiques restent hétérogènes et sa mise en œuvre est encore loin de répondre aux attentes de nombreuses parties prenantes et d'être conforme aux PDNU.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

S'agissant de la loi sur le devoir de vigilance, la CNCDDH recommande :

- ♦ d'élargir le champ d'application de la loi à l'ensemble des formes sociales et de revoir le seuil lié au nombre de salariés ;
- ♦ de s'assurer de l'implication et de la consultation effective et sûre des parties prenantes à tous les niveaux, y compris dans l'État d'accueil, en particulier des personnes et groupes affectés, en incluant les défenseurs des droits de l'Homme et de l'environnement. À cette fin, la CNCDDH recommande également :
 - d'insister spécifiquement sur l'obligation de respecter le consentement préalable, libre et éclairé et les autres droits des peuples autochtones ;
 - de rendre obligatoire l'association des parties prenantes dans le cadre du devoir de vigilance ;
 - de ne pas limiter l'implication des organisations syndicales ou des représentants élus des travailleurs au mécanisme d'alerte et de recueil des signalements, mais de la rendre obligatoire pour l'ensemble des étapes

du processus de vigilance, et d'impliquer non seulement les organisations syndicales ou représentants élus des travailleurs de la société-mère, mais aussi des démembrements du groupe ou les fédérations syndicales internationales ;

- ♦ de renforcer l'implication des organisations syndicales ou des représentants élus des travailleurs en particulier par un renvoi exprès aux mécanismes d'information, de consultation et de négociation prévus par le code du travail, ainsi que par l'allocation de moyens en heures de délégation, en expertise et en formation à tous les niveaux de prise de décision ;
- ♦ d'inverser la charge de la preuve dans les contentieux relatifs à l'engagement de la responsabilité civile des entreprises sur le fondement de cette loi ;
- ♦ de préciser que l'art. L. 225-102-4 II du code de commerce ne requiert pas la réitération d'une mise en demeure relative au plan de vigilance initialement critiqué, tant que les allégations principales demeurent inchangées.



ÊTRE EXEMPLAIRE

L'État se doit aussi d'être exemplaire en matière de respect des droits de l'Homme par les entreprises. L'exemplarité de l'État se situe au croisement de la responsabilité personnelle de respecter les droits de l'Homme, par exemple s'agissant des entreprises dont il est actionnaire ou qu'il contrôle, et l'obligation de protéger,

l'État devant alors user de son influence, notamment dans le cadre de la commande publique ou des aides publiques accordées aux entreprises, pour favoriser des pratiques commerciales durables, respectueuses des droits de l'Homme et de l'environnement.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNCDH recommande à la France de veiller à ce que les entreprises dont elle détient le contrôle ou une participation conséquente respectent, protègent et promeuvent les droits de l'Homme dans leurs activités et dans leur gestion.

Cette exemplarité de l'État devrait se traduire notamment par :

- ◆ l'adoption, la publication et la mise en œuvre, en particulier par l'Agence des participations de l'État (APE), d'une politique de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement ;
- ◆ la demande faite aux entreprises assujetties à la loi sur le devoir de vigilance de 2017 d'adopter, de publier et de mettre effectivement en œuvre un plan de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement ; et, pour toutes les entreprises, d'élabo-

rer et de mettre en œuvre des lignes directrices en matière de droits de l'Homme qui fassent explicitement et intégralement référence à la Charte et aux conventions internationales des droits de l'Homme, aux normes de l'OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale), aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (mis à jour en 2023) et aux PDNU. Le respect de ces lignes directrices doit également être demandé aux filiales, aux sous-traitants et aux fournisseurs des organisations concernées ;

- ◆ des programmes et des outils de formation pour les collaborateurs de l'APE qui incluent spécifiquement les droits de l'Homme.



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

Principe directeur des Nations Unies
n°4.

RECOMMANDATION PRIORITAIRE

La CNC DH recommande que l'exemplarité de l'État implique également de veiller à ce que :

- ◆ la politique d'achat public durable de l'État et des collectivités territoriales inclue les droits de l'Homme de manière transversale et y fasse expressément référence, sans équivoque, de façon à irriguer les trois piliers (économique, social et environnemental) du développement durable ;
- ◆ tout versement d'une aide publique, notamment par le biais de crédits à l'exportation, du financement du développement ou par l'assurance des investissements, soit subordonné au respect de l'obligation de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement.



GARANTIR L'ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS ET À LA RÉPARATION

Enfin, la France doit mettre en place des « mesures appropriées », conformément au pilier 3, pour s'assurer qu'en cas de violations des droits de l'Homme commises par des entreprises sur son territoire et/ou sa juridiction, soit **garanti l'accès à un recours effectif et à la réparation, par le biais de mécanismes juridiques et non juridiques.**

L'arsenal juridique français en matière d'accès à des voies de recours s'est étoffé au cours des dernières années. Toutefois, **des obstacles perdurent toujours.**

Les règles de compétence juridictionnelle peuvent s'avérer compliquées à mettre en œuvre quand un litige implique un ou plusieurs éléments d'extranéité. En **matière pénale**, il demeure difficile d'engager la responsabilité de la société-mère pour un dommage causé par une de ses filiales à l'étranger. Le droit de la **responsabilité civile**, s'il a connu des avancées avec la loi sur le devoir de vigilance ou la consécration dans le code civil du préjudice écologique, reste encore limité dans son champ et ses conditions d'application.

RECOMMANDATION

PRIORITAIRE

La CNCDH recommande de **lever les obstacles à l'exercice de la compétence des juridictions pénales françaises pour des faits commis à l'étranger et de faciliter les poursuites pour complicité d'une société-mère française d'une infraction commise par une de ses filiales à l'étranger** :

- ◆ en modifiant l'art. 113-6 al. 2 du code pénal (CP) afin que les juridictions françaises puissent être compétentes à l'égard des délits les plus graves commis à l'étranger par une entreprise française sans être soumises à l'obligation de la double incrimination ;
- ◆ en supprimant l'art. 113-8 du CP ou, à défaut, l'exigence d'une plainte préalable de la victime ou de ses ayants droit ou d'une dénonciation officielle par l'autorité du pays où le fait a été commis ;
- ◆ en modifiant l'art. 113-5 du CP de façon à supprimer l'exigence de constatation préalable d'une décision définitive de la juridiction étrangère ;
- ◆ en modifiant l'art. 689-11 du CPP pour supprimer les conditions faisant obstacle à l'exercice d'une véritable compétence universelle pour les crimes relevant du Statut de Rome, y compris lorsqu'ils sont commis dans le contexte d'activités d'entreprises.

RECOMMANDATION**PRIORITAIRE**

La CNCDDH recommande que **l'éco-cide soit qualifié de crime en droit français**.

En outre, d'autres considérations entrent en jeu pour faire de l'accès aux voies de recours une réalité, notamment en termes de protection contre les représailles et d'accès à l'information.

RECOMMANDATIONS**PRIORITAIRES**

La CNCDDH recommande à la France de **lutter contre les procédures bâillons**, notamment en s'assurant, y compris dans le contexte des négociations relatives à la proposition de directive de l'UE sur les poursuites stratégiques altérant le débat public :

- ♦ que la charge de la preuve soit inversée en cas de dénonciation d'une procédure abusive, en exigeant du défendeur de prouver que les procédures engagées sur le fondement des dispositions de la loi sur le secret des affaires, ne sont pas abusives ;
- ♦ que soit mise en place une procédure accélérée pour obtenir la reconnaissance, à brève échéance, qu'une plainte en diffamation ou pour violation du secret des affaires est une procédure abusive.

La CNCDDH recommande à la France de **renforcer son engagement en faveur des défenseurs des droits**, notamment :

- ♦ en adoptant une stratégie sur les défenseurs des droits, qui s'inspire des recommandations formulées lors du Sommet mondial des défenseurs des droits humains organisé à Paris en 2018 ;
- ♦ en prenant, dans le cadre de son prochain plan national d'action relatif à la mise en œuvre des PDNU, des engagements concrets, assortis d'échéances et d'indicateurs, concernant les défenseurs des droits dans le contexte des activités d'entreprises ; en prévoyant des interlocuteurs plus clairement identifiés au sein des ministères et ambassades, que les défenseurs des droits pourraient saisir lorsqu'ils font l'objet de menaces, voire en créant une procédure d'alerte pour les défenseurs des droits ;
- ♦ en veillant à ce que les entreprises impliquent les défenseurs des droits, les consultent et prennent en compte leur situation dans leur exercice de vigilance en matière de droits de l'Homme et d'environnement.

Les Principes directeurs des Nations Unies

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme visent à prévenir les violations des droits de l'Homme commises dans le contexte d'activités des entreprises et à assurer l'accès à des voies de recours et à la réparation pour les titulaires des droits. Adoptés en 2011, ils se structurent autour de trois piliers : protéger, respecter et réparer.

Mandat

La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) s'intéresse depuis longtemps à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme et au rôle de la France en la matière. Saisie pour avis en 2013 dans le cadre de la préparation du plan national d'action de la France pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la CNCDH s'est ensuite vu confier, en 2017, le mandat de suivi et d'évaluation de ce dernier.

Le rapport

Dans ce cadre, la CNCDH a élaboré son premier rapport, qui propose un état des lieux des politiques menées par la France en lien avec la thématique Entreprises et droits de l'Homme aux niveaux international, régional et national, à l'aune des obligations internationales de la France relatives aux droits de l'Homme et des Principes directeurs des Nations Unies. Les recommandations formulées par la CNCDH dans ce rapport visent à contribuer à une mise en œuvre plus effective des normes pertinentes et à en tirer des leçons pour une politique publique « Entreprises et droits de l'Homme » ambitieuse, cohérente, reposant sur une approche fondée sur les droits et tournée vers l'effectivité du respect et de la protection des droits de l'Homme par l'État et par les entreprises.

L'annexe

Le rapport est accompagné d'une annexe, disponible en ligne, qui présente les principaux cadres normatifs et institutionnels (internationaux, européens et français) pertinents pour la thématique Entreprises et droits de l'Homme.

Les Essentiels

La brochure « Les Essentiels » présente de manière synthétique les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies, illustre l'action de la France sur la thématique aux niveaux international, régional ou national et présente les recommandations prioritaires.