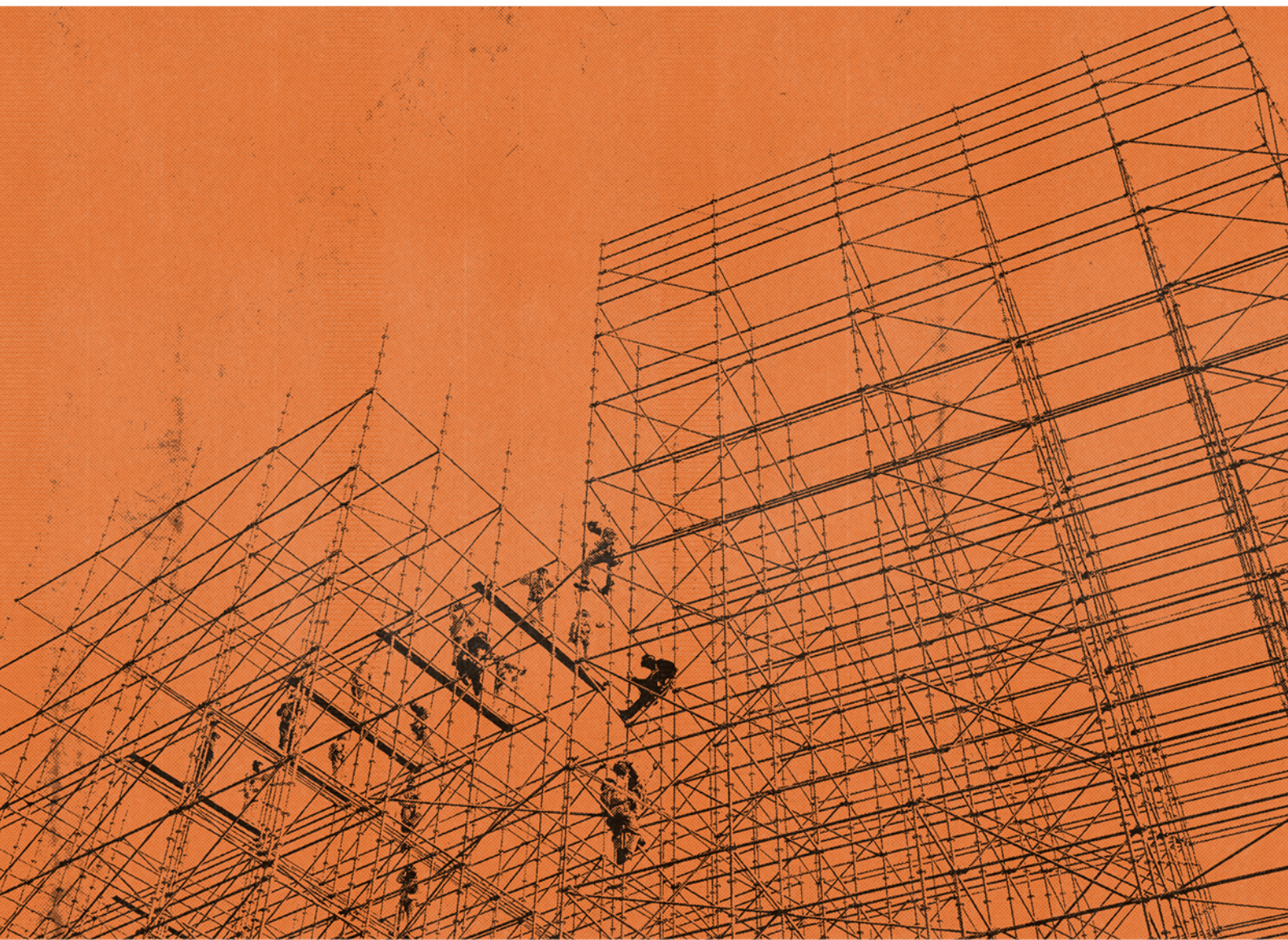


Clinique Juridique

Le devoir de vigilance face au risque de travail forcé



Février 2025

Une analyse du secteur de la construction dans le contexte de la coupe du monde au Qatar



With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union



Table des Matières

Table des Matières	2
Principales conclusions du rapport	7
Sommaire	10
Partie 1. Des notions clés : le travail forcé et le devoir de vigilance des entreprises	11
Titre 1. L'éradication du travail forcé : un objectif central	12
Chapitre 1. Qu'est-ce que le travail forcé ?	13
Chapitre 2. Quels sont les enjeux du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement ?.....	24
Titre 2. Le devoir de vigilance : Émergence d'un outil de lutte contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement	29
Chapitre 1. La <i>due diligence</i> : matrice du « devoir de vigilance »	30
Chapitre 2. L'autonomisation d'un « devoir de vigilance » des entreprises	45
Titre 3. L'approche française du devoir de vigilance : un bilan très contrasté	54
Chapitre 1. Une loi pionnière, des mécanismes innovants	56
Chapitre 2. Une mise en œuvre défailante	64
Partie 2. Un contexte atypique : L'organisation au Qatar de la Coupe du monde de football de la FIFA	78
Titre 1. Le contexte : les difficultés inhérentes au secteur de la construction dans les pays du Golfe	79
Titre 2. Les « remèdes » déployés : un travail largement incomplet	88
Titre 3. La présence de géants français au Qatar :	93
L'exemple de Bouygues et Vinci	93
Chapitre 1. Bouygues au Qatar	93
Chapitre 2. Vinci au Qatar	96
Partie 3. La mise en œuvre du devoir de vigilance : Une étude des plans de vigilance de Bouygues et Vinci	102
Titre 1. Les principes transversaux : Le contenu, le champ d'application et le périmètre du devoir de vigilance	103
Titre 2. Les moyens de mise en œuvre : Les mesures de vigilance devant être établies, publiées et réalisées	114
Titre 3. Tableau comparatif	128
Titre 4. Compte-rendu d'entretiens	143
Synthèse	145

Ce travail doit sa réalisation au soutien matériel et financier de la chaire Jean Monnet « UE et gestion des crises » portée par la Pr. Anne Millet Devalle.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Ce travail a bénéficié en outre du soutien de la Chaire UNESCO « Paix et développement par le droit » portée par le Professeur Jean-Christophe Martin, directeur de l'Institut de la Paix et du développement (Université Côte d'Azur). Il a à ce titre bénéficié d'une aide du gouvernement français, gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre des projets Investissements d'Avenir UCAJEDI portant la référence n° ANR-15-IDEX-01.

Avant-propos

Ce rapport est le produit d'une coopération entre l'ONG FairSquare et la clinique juridique AJIRE (Analyse juridique de l'intégration des réglementations européennes) établie dans le cadre de la chaire Jean Monnet « UE et gestion des crises » portée par la Pr. Anne Millet Devalle et rattachée à l'Institut de la Paix et du Développement d'Université Côte d'Azur.

Créée par Mehdi Mezaguer, Maître de conférence à Université Côte d'Azur, la clinique juridique AJIRE poursuit depuis 2019 un axe de recherche consacré à la « vulnérabilité et protection européenne des personnes », terrain d'action privilégié pour les cliniques du droit, compte tenu des demandes qu'elle suscite et des formes d'actions qu'elle permet, tant à l'échelle locale que globale, dans ses dimensions nationale et européenne.

Des travaux antérieurs

Sous la direction de Mehdi Mezaguer, les travaux de la clinique ont répondu en 2019/2020 à deux mandats adressés par le député européen Raphaël Glucksmann relatifs au droit des migrations, en particulier quant aux enjeux juridiques relatifs à la situation frontalière entre la France et l'Italie. En 2020/2021, sous la direction de Daniel Ventura et de Chloé Peyronnet, la clinique a répondu au mandat adressé par l'Ambassadeur de l'Ordre de Malte pour la lutte contre la traite des personnes, en établissant un rapport sur la transposition dans les Etats membres de l'Union européenne de la directive européenne 2011/36/UE « concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes ». En 2021/2022, sous la direction de Daniel Ventura et Manon-Dosen Lepoutre, la clinique a initié un travail en profondeur d'analyse juridique sur le devoir de vigilance des entreprises, en particulier sur les effets de la loi n°2017-399 « relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre » en matière de lutte contre le travail forcé.

Un mandat ambitieux

C'est dans le prolongement de ces travaux que l'ONG fairSquare, spécialisée dans la défense des droits de l'homme par la promotion d'activités de plaidoyers et de recherche, a missionné en novembre 2022 la clinique juridique AJIRE, par l'intermédiaire de son codirecteur, Dr Nicholas McGeehan.

L'ONG FairSquare mène depuis des années des travaux de recherches sur les abus des travailleurs migrants dans le secteur de la construction dans les États arabes du Golfe. Dans le contexte de l'organisation de la Coupe du monde de football de 2022 au Qatar, elle a proposé à la clinique de dépasser l'approche purement théorique des travaux relatifs au devoir de vigilance en examinant concrètement, dans un contexte précis, à la fois temporellement et géographiquement situé, le comportement d'entreprises multinationales soumises au devoir de vigilance des entreprises au Qatar face au risque de travail forcé.

Les objectifs du mandat

L'objectif du mandat pour la clinique juridique est double. Premièrement, il est de produire une recherche juridique qui apporte une contribution positive au domaine de la connaissance juridique tout en étant exploitable par une ONG spécialisée dans le plaidoyer juridique. Le deuxième objectif d'un projet de cette nature est de fournir aux étudiant(e)s une expérience d'implication dans un travail professionnel, en leur donnant un aperçu concret de ce qui est nécessaire pour produire un tel travail tout en les dotant des compétences dont ils auront besoin dans leur future carrière. Les étudiant(e)s reçoivent à ce titre des orientations et des conseils, mais sont toutefois encouragés à s'approprier le fruit de leurs recherches et à rédiger eux-mêmes les différentes sections du rapport.

La méthodologie employée

L'élaboration de ce rapport a mobilisé différentes approches méthodologiques. La première partie repose sur un travail juridique analytique et explicatif, décomposant de manière didactique mais également critique le cadre juridique qui encadre le comportement des

entreprises multinationales du secteur de la construction étudiées dans le contexte de l'organisation de la Coupe du monde au Qatar.

La deuxième et la troisième partie ont nécessité un travail plus transdisciplinaire, s'écartant légèrement de l'approche classique adoptée par les cliniques juridiques de cette nature, en interrogeant en amont de nombreux experts sur la question, en vue d'obtenir un avis circonstancié sur la probabilité, en fait, que la loi française atténue efficacement les risques extrêmes d'abus et d'exploitation dans un secteur caractérisé par de longues chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre. Il en résulte une analyse comparative riche, à la fois juridique et factuelle, du comportement de deux des plus grandes entreprises de construction françaises, Bouygues et Vinci, qui ont toutes deux des intérêts commerciaux considérables au Qatar et dans le reste des pays du Golfe. À cet égard, les conclusions du rapport sont d'une grande importance pour l'avenir, car Bouygues et Vinci seront deux des plus grandes entreprises françaises cherchant à travailler sur les différents giga-projets de l'Arabie saoudite, dont beaucoup serviront à la Coupe du monde masculine en 2034.

Les participants au projet

La première partie de ce rapport relative aux effets de la Loi sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de lutte contre le travail forcé a été rédigée par Louise Cherrier et Raphaëlle Didillon, respectivement étudiantes en Master 2 Droit international et européen parcours « Migrations studies » et « Sécurité internationale, défense et intelligence économique ». Louise Zinck, étudiante en Master 2 Droit international et européen parcours « Droit et pratique du commerce international » a également contribué aux travaux préparatoires à la rédaction de ce travail.

La deuxième et la troisième partie du rapport, consacrées à l'analyse du comportement d'entreprises multinationales soumises au devoir de vigilance au Qatar face au risque de travail forcé, ont été rédigées par Alma Nebot, étudiante en Master 2 Droit international et européen parcours « Migrations studies ». Ont également contribué aux travaux préparatoires à la rédaction de ce travail Chloe Desbonnes (parcours « Sécurité internationale, défense et intelligence économique »), Lola Françoise (Parcours « Droit économique de l'Union européenne »), Cristina Pontillo (parcours « Droit et pratique du

commerce international ») et Laetitia Simon (Parcours « Droit économique de l'Union européenne »).

Ce travail a été encadré conjointement par Manon Dosen-Lepoutre et Chiara Parisi (alors Attachées temporaires d'enseignement et de recherche à l'Institut de la Paix et du Développement), Mehdi Mezaguer et Daniel Ventura (Maitres de conférences à l'Institut de la Paix et du Développement) et par le codirecteur de l'ONG FairSquare, Dr Nicholas McGeehan.

La rédaction du rapport a été dirigée par Nicholas McGeehan, Alma Nebot et Daniel Ventura.

Nous avons adressé une copie de ce rapport à VINCI et Bouygues en janvier 2025 avant publication. VINCI nous a répondu par une série d'observations et de réflexions, à retrouver sur le site FairSquare à fairsq.org/france-vigilance/

Principales conclusions du rapport

1. La loi française sur le devoir de vigilance a été présentée comme une avancée significative dans le domaine de la responsabilisation des entreprises face aux violations des droits de l'homme dans la mesure où elle a créé l'obligation, pour les sociétés par actions employant, en leur sein ou dans leurs filiales, au moins 5 000 salariés en France ou au moins 10 000 salariés dans le monde, d'établir un plan de vigilance, de le mettre en œuvre et de le publier. À Cette obligation se double un mécanisme de responsabilité civile unique en son genre, en cas de manquements au plan de vigilance. Cette loi à l'initiative des députés Auroi, Potier et Noguès, fut adoptée en réaction à la catastrophe du Rana Plaza, immeuble situé à Dacca abritant des ateliers de confection textile et dont l'effondrement provoqua la mort de près de 1,200 personnes, créant une vive émotion dans la société civile.

2. Bien qu'il existe en droit international une obligation juridique coutumière de « *due diligence* » à la charge des États, l'extension de son champ d'application aux entreprises du secteur privé ne s'est jamais concrétisée autrement que par des instruments juridiquement non obligatoires de « *soft law* ». Les négociations menées depuis 2014 au Conseil des droits de l'homme de l'ONU pour élaborer un Traité juridiquement contraignant semblent loin d'être achevées. Dans ce contexte, la France a été pionnière dans l'élaboration d'un devoir de vigilance juridiquement obligatoire, dont la violation engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter.

3. L'application de la loi française commence à produire des effets juridiques concrets. Au 1er mars 2023, 18 mises en demeure de sociétés assujetties au devoir de vigilance des entreprises avaient été recensées depuis 2019, avec une nette accélération de cette tendance depuis 2021. La loi n°2021-1769 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a levé un obstacle procédural en introduisant un article L. 211-21 dans le Code de l'organisation judiciaire qui attribue

une compétence exclusive au Tribunal judiciaire de Paris pour connaître des actions relatives au devoir de vigilance des entreprises.

4. Il ressort de l'analyse croisée des plans de vigilance de Bouygues et de Vinci que les entreprises considèrent trop souvent le plan de vigilance comme une extension de leurs obligations de « *reporting* » en matière de performance extra-financière des entreprises. Cette confusion est notamment entretenue par le fait que le Plan de vigilance est presque systématiquement intégré à la déclaration annuelle de performance de l'entreprise. Ainsi, les plans insistent plus sur les initiatives censées démontrer l'accomplissement des exigences du plan que sur la réalisation de ces exigences en tant que tel. Les plans demeurent trop souvent lacunaires en ce qui concerne les méthodologies employées, leurs résultats, les risques identifiés et les mesures concrètes pour y remédier.

5. Des facteurs extérieurs à la loi contribuent au rehaussement des exigences. Après que l'ONG sherpa ait déposé plusieurs plaintes pénales avec constitution de partie civile entre 2018 et 2019 à l'encontre du groupe Vinci pour travail forcé, réduction en servitude, traite des êtres humains, travail incompatible avec la dignité humaine, mise en danger délibérée, blessures involontaires et recel, sa mise en examen a nécessairement eu un impact indirect sur la volonté du groupe de revoir substantiellement à la hausse ses mécanismes de vigilance relatifs à l'objet de la plainte pénale. C'est dans ce contexte que l'analyse croisée des plans de vigilance de Bouygues et de Vinci montre des écarts importants de niveau d'adéquation aux exigences de la loi.

6. Le présent rapport montre que la trop grande généralité des mesures de vigilance prévues aux alinéas 1° à 5° de l'Article L. 225-102-4.-I du Code de commerce n'incite certainement pas les entreprises assujetties à adopter d'elles-mêmes des dispositifs trop contraignants. La généralité de la loi ne permet pas non plus de remédier à la très forte hétérogénéité des plans de vigilance, comme le démontre l'analyse croisée des plans de Bouygues et de Vinci. Un décret d'application de la loi

sur le devoir de vigilance demeure nécessaire pour garantir une mise en œuvre efficace de la responsabilité des entreprises multinationales.

7. Du point de vue des effets concrets de la loi sur la protection des travailleurs concernés, des experts de renom, connaissant à la fois l'efficacité pratique de la loi et les complexités spécifiques du secteur de la construction au Qatar, ont pu exprimer des doutes légitimes quant à l'efficacité de la loi de vigilance pour protéger les travailleurs des projets où les entreprises françaises jouent un rôle majeur. Ce constat est notamment étayé par la problématique de la sous-traitance, liée à la longueur et l'opacité des chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre. La problématique n'est pas différente dans l'Arabie Saoudite voisine, alors que de nombreuses entreprises françaises y recherchent des contrats lucratifs de construction et que ce secteur y est confronté aux mêmes dynamiques et enjeux du marché du travail. Il serait ainsi imprudent, pour l'heure, de considérer la loi de vigilance comme un moyen efficace de protéger les travailleurs sur place.

Sommaire

Partie 1. Des notions clés : le travail forcé et le devoir de vigilance des entreprises

Titre 1. L'éradication du travail forcé : un objectif central

Titre 2. Le devoir de vigilance : Émergence d'un outil de lutte contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement

Titre 3. L'approche française du devoir de vigilance : un bilan très contrasté

Partie 2. Un contexte atypique : L'organisation au Qatar de la Coupe du monde de football de la FIFA

Titre 1. Le contexte : les difficultés inhérentes au secteur de la construction dans les pays du Golfe

Titre 2. Les « remèdes » déployés : un travail largement incomplet

Titre 3. La présence de géants français au Qatar : l'exemple de Bouygues et Vinci

Partie 3. La mise en œuvre du devoir de vigilance : Une étude des plans de vigilance de Bouygues et Vinci

Titre 1. Les principes transversaux : Le contenu, le champ d'application et le périmètre du devoir de vigilance

Titre 2. Les moyens de mise en œuvre : Les mesures de vigilance devant être établies, publiées et réalisées

Titre 3. Tableau comparatif

Titre 4. Compte-rendu d'entretiens

Synthèse

Partie 1. Des notions clés : le travail forcé et le devoir de vigilance des entreprises

1. Le phénomène du travail forcé dans le secteur du bâtiment est complexe, au même titre que la mesure de la responsabilité des entreprises transnationales en ce domaine. Un important travail de contextualisation est nécessaire pour situer juridiquement ces problématiques dans un contexte plus vaste, en clarifiant le sens et la portée des différentes notions clés de ce rapport.

2. C'est le cas d'une part de l'objet de l'étude : l'éradication du travail forcé dans le secteur de la construction. Qu'est-ce que le travail forcé ? En quoi se différencie-t-il de certaines formes de travail légitime ? Faut-il le distinguer d'autres pratiques contraires aux droits de l'homme telles que la traite des êtres humains ? Ce travail préliminaire est crucial pour comprendre les tenants et les aboutissants de ce phénomène longtemps demeuré opaque et très mal pris en compte par les entreprises transnationales du secteur de la construction (**Titre 1**).

3. C'est le cas d'autre part des outils mis en œuvre pour faire face à ce phénomène. La lutte contre le travail forcé fait intervenir de plus en plus directement les acteurs privés qui peuvent y être confrontés, voire en être à l'origine. Divers instruments juridiques, politiques, obligatoires ou non, internationaux et européens existent et ont pour ambition de « responsabiliser » les entreprises au travers de notions équivoques comme celles de « *due diligence* » ou de « devoir de vigilance ». Leur étude méticuleuse, assortie d'exemples, permettra de resituer le contexte normatif existant, afin de mieux comprendre ce qui est d'ores et déjà possible, et ce qui ne l'est pas (**Titre 2**).

4. Il en va, enfin, d'un outil tout à fait particulier et innovant, tant par sa portée juridique que par ses effets pratiques dans le domaine de la construction : la Loi française n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (**Titre 3**).

Titre 1. L'éradication du travail forcé : un objectif central

5. L'interdiction du travail forcé est une valeur fondamentale qui est consacrée au plan mondial comme régional. Au niveau international, elle est formulée au sein de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques¹, à l'article 2 de la Convention n°29 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à l'article 1^{er} du Protocole additionnel à la Convention n°29 publié en 2014. Au niveau européen, le travail forcé est prohibé par l'article 4 (2) de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 5 (2) de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Cette large codification renforce son statut de valeur fondamentale largement reconnue par la communauté internationale. La Cour européenne des droits de l'homme a eu l'occasion de l'affirmer puis de le réaffirmer à de nombreuses reprises en déclarant que « l'article 4 consacre l'une des valeurs fondamentales des sociétés démocratiques »². Au-delà des seuls textes, l'interdiction du travail forcé constituerait même, selon le Comité international de la Croix-Rouge, une norme de droit international coutumier³.

6. La lutte contre le travail forcé suppose de revenir tout d'abord sur le contenu matériel de la notion (**Chapitre 1**) avant d'envisager comment elle se décline dans le contexte spécifique de l'activité des entreprises transnationales (**Chapitre 2**).

¹ « Nul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ».

² Cour EDH (Grande ch.), *Stummer c. Autriche*, arrêt du 7 juillet 2011, Req. N°37452/02, para. 116.

³ CICR, *Droit international humanitaire coutumier — vol. I : Règles*, (dir. publ., J.-M. Henckaerts et L. Doswald-Beck), Bruxelles, Bruylant, 2006, p. 437.

Chapitre 1. Qu'est-ce que le travail forcé ?

7. Il ressort de l'ensemble des textes cités que toute situation de travail forcé réunit trois éléments constitutifs : l'existence d'un travail ou d'un service ; une absence de consentement de la personne concerné ; et le recours à une forme de contrainte (**A.**). Il demeure toutefois des exceptions expressément définies qui n'entrent par conséquent pas dans l'orbite du champ d'application de la notion de travail forcé, quand bien même les trois éléments constitutifs seraient présents (**B.**). Outre ces aspects stricts de définition, la compréhension de ce phénomène suppose encore de revenir sur ses causes profondes et les facteurs qui en favorisent le développement (**C.**). Il convient à ce titre de distinguer méthodiquement la notion de travail forcé de celle, proche, de traite des êtres humains (**D.**).

A. Les éléments constitutifs du travail forcé

8. La Convention n°29 de l'OIT élaborée en 1930 apporte une définition claire et internationalement reconnue du travail forcé. Elle dispose notamment que « le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »⁴. Trois critères cumulatifs⁵ permettent donc d'identifier une situation de travail forcé. Ces trois éléments constitutifs sont : la réalisation d'un travail ou d'un service (**1.**), l'absence de consentement de l'individu qui réalise le travail ou le service (**2.**) et la menace d'une punition (quelle qu'elle soit) si le travail ou le service n'est pas réalisé (**3.**).

1. La réalisation d'un travail ou service (« *all work or service* »)

9. Le droit n'offre pas de définition précise et unanime du « travail ». Une définition générale renvoie à l'« activité humaine laborieuse exercée en échange d'un bien, d'un

⁴ Article 2 de la Convention n°29 de l'OIT (1930), réaffirmé par l'article 1er (3) du Protocole relatif à la Convention sur le travail forcé de l'OIT (2014).

⁵ Dès lors que l'un des critères n'est pas satisfait, la situation ne peut être qualifiée de travail forcé au sens du droit international et européen.

service ou plus généralement en échange d'argent, dans le but de subvenir à ses besoins »⁶. Un individu exerce donc un travail lorsqu'il mène une activité en échange de laquelle il perçoit un salaire ou une contrepartie d'une autre nature. La notion de « service » renvoie davantage à la prestation de service. Elle désigne l'action par laquelle un individu met à disposition d'un autre individu⁷ ses compétences intellectuelles, manuelles⁸ ou techniques en échange d'une contrepartie. L'absence de rémunération n'est cependant pas systématiquement constitutive d'une situation de travail forcé. Tel est notamment le cas de l'activité bénévole, des tâches domestiques normalement attendues dans le cadre familial ou des services réalisés dans le cadre d'un stage. Dans ces cas spécifiques, le juge européen prendra en compte la nature et le volume de l'activité en cause et appréciera si cette dernière représente « un fardeau à ce point excessif, ou hors de proportion »⁹. Il convient d'ajouter que les termes généraux utilisés par l'article 2 de la Convention n°29 de l'OIT (« tout travail ou service ») lui donnent un champ d'application large qui engloberait toute situation, qu'importe le type d'activité (salariée, libérale, fonctionnaire), de service ou de domaine (agricole, textile...) ainsi que les activités qui relèvent de l'économie informelle¹⁰.

2. L'absence de consentement

10. Le second critère, l'absence de consentement de l'individu, se déduit de l'expression « [qui] ne s'est pas offert de plein gré »¹¹. Cette formulation fait directement référence à l'assentiment, soit à l'acte ou l'affirmation par laquelle on adhère ou consent à une situation considérée comme conforme à notre volonté. Dans

⁶ Définition du Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, disponible en ligne <<https://www.cnrtl.fr/definition/travail>>.

⁷ Ou d'un groupe d'individus, d'une entité privée ou publique.

⁸ Cour EDH (Ass. Plén.), *Van Der Musselle c. Belgique*, arrêt du 23 novembre 1983, Req. N°8919/80, para. 33 : l'expression « tout travail ou service » comme entendu par la Convention n°29 ainsi que par la Convention européenne des droits de l'homme, ne se limitait pas uniquement au domaine du travail manuel.

⁹ *Ibid.*, para. 37.

¹⁰ À ce propos, l'OIT considère que l'économie informelle entre dans le champ d'application du premier critère. Voir en ce sens : <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--fr/index.htm>>.

¹¹ Article 2 de la Convention n°29 de l'OIT (1930).

le cadre d'une activité salariée, le consentement du salarié est exprimé par le biais d'un contrat de travail qu'il signe avant de débiter son activité. Il fait office « d'accord préalable » qui établit des obligations juridiques à l'égard du salarié (par exemple, remplir une mission) et de l'employeur (verser un salaire)¹². L'OIT rappelle quant à elle qu'« un travailleur doit consentir à une relation de travail de manière libre et éclairée »¹³. Ainsi, un individu exerce un travail contre son gré lorsqu'il n'y a pas expressément consenti, ou bien lorsque son consentement a été vicié¹⁴. En outre, la jurisprudence a également affirmé qu'un individu travaille contre son gré lorsque ce dernier n'est pas libre de choisir entre continuer ou arrêter de travailler¹⁵.

3. Le recours à la contrainte ou à toute forme de coercition à l'encontre de la personne

11. Le troisième critère, enfin, s'exprime par le fait que le travail ou le service demandé soit « exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ». Cette formulation ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Cela pourrait autrement être contraire à l'effet utile de l'article, voire de la Convention n°29 dans son entier, qui vise à lutter contre toute situation de travail forcé. Tel serait le cas si l'on interprétait le terme « peine » dans son sens strict, à savoir l'existence effective d'une sanction ou d'un châtement. C'est la raison pour laquelle la Cour de Strasbourg a, par exemple, considéré que le rejet d'une demande d'inscription au tableau des stagiaires avocats pouvait constituer une menace d'une peine quelconque, alors même qu'il ne s'agissait pas d'une sanction pénale. Une appréciation qu'elle a justifié par l'adjectif « quelconque » employé par l'article 2 qui offre une acception large de la notion de

¹² Cour EDH (Ass. Plén.), *Van Der Mussele c. Belgique*, *op cit.*, para. 34 : « Quant au second [adjectif « obligatoire »], il ne peut viser une obligation juridique quelconque. Par exemple, un travail à exécuter en vertu d'un contrat librement conclu ne saurait tomber sous le coup de l'article 4 (art. 4) par cela seul que l'un des deux contractants s'est engagé envers l'autre à l'accomplir et s'expose à des sanctions s'il n'honore pas sa signature ».

¹³ Voir *supra.*, note de bas de page n°4.

¹⁴ Article 1130 du Code civil : « L'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes ».

¹⁵ Cour EDH (2^{ème} Sect.), *Siliadine c. France*, arrêt définitif du 26 octobre 2015, Req. N°73316/01, para. 119 : « Quant à savoir si elle a accompli ce travail de son plein gré, il ressort clairement des faits établis qu'il ne saurait sérieusement être soutenu que tel était le cas. Il est au contraire flagrant qu'aucun autre choix ne lui était offert. »

« peine »¹⁶. Dans une autre affaire, la Cour EDH a jugé que le critère de la contrainte était constitué alors même que « la requérante n'était pas sous la menace d'une 'peine' » mais « qu'elle était dans une situation équivalente quant à la gravité de la menace qu'elle pouvait ressentir »¹⁷. En l'espèce, la requérante était une adolescente qui avait réalisé des services domestiques auprès d'un couple pendant environ trois ans sans rémunération. Le couple avait confisqué les papiers d'identité de la requérante et refusait de régulariser sa situation, faisant subir à cette dernière le risque d'être arrêtée par la police. L'utilisation de la contrainte, ou de toute forme de coercition, peut avoir lieu dès la phase de recrutement et se poursuivre tout au long de la réalisation du travail ou du service. Elle peut prendre différentes formes. D'après les estimations mondiales de l'esclavage moderne publiées par le Bureau international du Travail (BIT)¹⁸, la forme de contrainte la plus utilisée en 2017 était la rétention de salaire (23,6 %), suivie des menaces de violence ou de dénonciation, dont l'intimidation (17 %), la violence physique (16,4 %) et les menaces à l'encontre de la famille (11,8 %). D'autres pratiques sont recensées telles que le recours à la rétention de papiers d'identité, l'obligation de rembourser une dette, la détention sur le lieu de travail ou sur le lieu de vie, la punition sous forme d'amendes ou de pénalités financières, les menaces de poursuites judiciaires, la punition sous forme de privation de nourriture, les violences sexuelles ou encore le maintien en état d'ivresse ou de dépendance aux stupéfiants.

B. Les exceptions au travail forcé

12. L'article 2 (2) de la Convention n°29 énonce les différentes situations qui ne peuvent être considérées comme un travail forcé ou obligatoire (alors même que les trois critères susmentionnés seraient remplis). Il en énumère cinq :

¹⁶ Cour EDH (Ass. Plén.), *Van Der Musselle c. Belgique*, *op cit.*, para. 35.

¹⁷ Cour EDH (2^{ème} Sect.), *Siliadine c. France*, *op cit.*, para. 118.

¹⁸ BIT, Walk Free Foundation et OIM, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé*, Rapport, 1^{ère} édition, Genève, 2017, page 37, p. 76, disponible en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651912.pdf>

1. « Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire.
2. Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même.
3. Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées.
4. Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels que les incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
5. Les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux. »

13. La Convention européenne des droits de l'homme, qui réserve son article 4 à l'interdiction du travail forcé, ne retient quant à elle que quatre situations :

- (1) « Tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente Convention, ou durant sa mise en liberté conditionnelle.
- (2) Tout service de caractère militaire ou, dans le cas d'objecteurs de conscience dans les pays où l'objection de conscience est reconnue

comme légitime, à un autre service à la place du service militaire obligatoire.

(3) Tout service requis dans le cas de crises ou de calamités qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté.

(4) Tout travail ou service formant partie des obligations civiques normales ».

14. Ces exceptions délimitent le champ de l'interdiction du travail forcé en ce qu'elles énumèrent des situations précises dans lesquelles un travail ou service réalisé ne peut être qualifié de « forcé » ou « obligatoire ». Il s'agit de la détention, le service militaire, les cas de force majeure ou bien encore les obligations civiques considérées comme normales. Autrement dit, des situations qui reposent sur « les idées maîtresses d'intérêt général, de solidarité sociale et de normalité »¹⁹. Pour autant, cela ne signifie pas qu'un travail ou service réalisé dans le cadre d'une détention, d'un service militaire ou autre ne puisse en aucune circonstance être qualifié de travail forcé ou obligatoire. C'est pourquoi ces exceptions, en plus de délimiter l'interdiction, contribuent à son interprétation. La particularité des situations énumérées exige l'évaluation d'un quatrième critère : celui de savoir si le travail ou service réalisé était normalement requis ou attendu de la personne. Le juge européen a ainsi pu juger qu'un travail non rémunéré peut être considéré comme un travail normalement requis d'une personne en détention et, par conséquent, ne pas être qualifié de travail forcé²⁰. L'on peut également citer l'affaire *Steindl c. Allemagne* dans laquelle la Cour EDH a jugé que l'obligation faite à un médecin de participer au service médical d'urgence ne pouvait être considéré comme un travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 4 (2) de la Convention. Sa décision était notamment justifiée par le fait que les services concernés étaient rémunérés, qu'ils n'outrepassaient pas le cadre des activités professionnelles

¹⁹ Voir Cour EDH (Ass. Plén.), *Van der Musselle c. Belgique*, *op cit.*, para. 38 ; Cour EDH (Ch.), *Karlheinz Schmidt c. Allemagne*, arrêt du 18 juillet 1994, Req. N°13580/88, para. 22 ; Cour EDH (4^{ème} Sect.), *Zarb Adami c. Malte*, arrêt définitif du 20 juin 2006, Req. N°17209/02, para. 44.

²⁰ Cour EDH (3^{ème} Sect.), *Floroiu c. Roumanie*, arrêt du 12 mars 2013, Req. N°15303/10, para. 33 : « Quant au manque de rémunération du requérant pour le travail effectué, la Cour réitère qu'une telle circonstance ne soustrait pas en soi un tel type de travail du « travail normalement requis d'une personne soumise à détention ».

normales d'un médecin, qu'ils reposaient sur une notion de solidarité professionnelle et civique et visaient à faire face à l'urgence. C'est donc la nature même de la situation qui rend l'évaluation des critères constitutifs du travail forcé moins stricte.

C. Les facteurs propices au travail forcé

15. Les « causes profondes » et les « facteurs », qui accroissent le risque de travail forcé, sont les termes employés par l'article 2 f), du Protocole additionnel de 2014 à la Convention de l'OIT sur le travail forcé²¹ qui rappelle que « les mesures [de lutte] doivent comprendre : une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire »²².

16. Les « causes profondes » désignent les phénomènes globaux qui sont source de « vulnérabilité des travailleurs au travail forcé »²³. Le manuel destiné aux parlementaires développé par l'OIT relatif à l'élimination du travail forcé (2019) distingue sept causes profondes du travail forcé :

1. **Les pressions socio-économiques et la pauvreté** : le recours au travail forcé, qu'il soit le fait des autorités étatiques²⁴, d'entreprises²⁵ ou de particuliers, est lié à une volonté, ou une nécessité, de se développer économiquement. Ces pressions socio-économiques peuvent prendre plusieurs formes telles que la pauvreté, le manque d'infrastructures sociales adéquates (par exemple, l'absence totale d'un mécanisme de protection sociale), l'exercice de la violence, une dégradation des conditions de travail etc. Leur existence accentue la vulnérabilité des travailleurs face au risque de travail forcé et à d'autres violations des droits de l'homme. Cette situation est également exacerbée par

²¹ Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930, adopté à la 103^{ème} session de la CIT, le 11 juin 2014, Genève.

²² Pour approfondir le sujet, voir le rapport de l'Alliance 8.7 (l'OIT, l'OCDE, l'UNICEF et de l'OIM), *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Résumé analytique, 2019, pages 17 et suivantes, p. 20, disponible en ligne : <<https://mneguidelines.oecd.org/Resume-Mettre-fin-au-travail-des-enfants-au-travail-force-et-a-la-traite-des-êtres-humains-dans-les-chaines-d-approvisionnement-mondiales.pdf>>.

²³ Recommandation (n° 203) de l'OIT sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

²⁴ Voir en ce sens la note de bas de page n°19.

²⁵ En effet, s'agissant du travail forcé imposé par des personnes privées et tout particulièrement d'entreprises, il s'agit le plus souvent de se procurer un avantage concurrentiel au détriment des droits humains.

l'impossibilité pour les victimes de quitter leur emploi dont elles sont dépendantes.

2. **Une gouvernance défailante** : la prolifération du travail forcé dans certains pays est notamment due à une corruption généralisée, un système éducatif lacunaire, un défaut de ratification des grands instruments de lutte contre le travail forcé, l'absence de mécanisme de plainte efficace, de voies de recours (et donc d'accès à la justice), de répression, voire tout simplement d'une absence de législation pénale en la matière²⁶.
3. **Un faible dialogue social** : l'insuffisance de la lutte contre le travail forcé dans certains États peut trouver ses racines dans les lacunes, voire l'absence totale, d'organisations de travailleurs et d'employeurs s'exprimant collectivement pour défendre leurs droits et leurs intérêts.
4. **La méconnaissance des droits au travail et des droits de l'homme** : Elle contribue à accroître la vulnérabilité des gens face à l'exploitation par le travail, et limite leur capacité de se défendre face à leur violation.
5. **L'économie informelle** : Cette expression fait référence à « toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles »²⁷. Elle constitue une source non négligeable de création d'emplois et de revenus pour les travailleurs sans qu'il soit nécessaire, pour eux, de disposer de qualifications importantes. Cependant, elle est caractéristique des lacunes du travail décent, les travailleurs n'étant « ni reconnus, ni déclarés, ils ne bénéficient ni de la législation du travail ni de la protection sociale, de sorte que [la jouissance, l'exercice est la défense de leurs droits fondamentaux leur est impossible] »²⁸.

²⁶ Alliance 8.7, *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, *op cit.*, page 18 : « Selon une étude récente de l'OIT, 135 pays au total ont des lois qui définissent, criminalisent et sanctionnent le travail forcé, mais dans les autres pays, la question du travail forcé n'est couverte que partiellement ou pas du tout. De plus, dans de nombreux pays où les lois existent ostensiblement, elles n'ont pas suivi le rythme des mutations récentes du travail forcé lié à la traite, à la dette de recrutement et à d'autres évolutions ».

²⁷ Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, adoptée par la Conférence générale de l'OIT, 90e session (2002), para. 3.

²⁸ *Ibid*, para. 9.

6. **Les situations de crises (*conflits et catastrophes naturelles*)** : Elles peuvent compromettre la gouvernance du pays et affaiblissent ses moyens de subsistance. En tant que telles les situations de crises constituent un « environnement propice aux violations des droits fondamentaux, notamment au travail forcé »²⁹.
7. **La discrimination** : pour les personnes faisant l'objet de discrimination, le travail forcé peut être l'une des conséquences de la discrimination structurelle, de l'exclusion sociale, et de l'exploitation subie.

17. Les « facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire », quant à eux, sont également nombreux et diversifiés, et peuvent être interdépendants. On distingue les facteurs individuels et sectoriels.

18. Les facteurs dits « individuels » sont ceux relatifs aux travailleurs eux-mêmes, et sont déterminés en fonction de la qualité des personnes reconnues comme étant le plus à risque d'être exposées au risque de travail forcé en raison de leur vulnérabilité³⁰. Sont recensés comme des facteurs de risque notamment :

- La minorité
- Le sexe
- L'ethnicité
- Les situations de handicap
- L'appartenance à une population autochtone.
- L'irrégularité du séjour du travailleur sur le territoire à partir duquel il travail
- Le déplacement du travailleur
- L'endettement particulier
- Le faible niveau d'instruction (analphabétisme, illettrisme)

²⁹ OIT et Union parlementaire, *Éliminer le travail forcé : Guide à l'usage des parlementaires No. 30 Manuel destiné aux parlementaires*, 2019, pages 42 et s., para. 4.1., disponible en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_724120.pdf.

³⁰ En effet, dans ces cas de figure, les employeurs s'appuient sur cette vulnérabilité pour contraindre la personne à effectuer pour lui un travail ou un service (par exemple, les exploitants peuvent s'appuyer sur le manque d'alphabétisation d'une personne dans le dessein qu'elle signe un contrat dont elle n'aurait pas compris les termes). Cette vulnérabilité est souvent due à un état de dépendance qui peut être économique (travailleurs étrangers, endettement particulier), juridique (enfants, travailleurs étrangers) etc.

19. Certaines de ces catégories font d'ailleurs l'objet de protections spécifiques³¹, ou encore, sont directement citées dans les textes relatifs au travail forcé comme des travailleurs à qui il doit être accordé une attention particulière. C'est ce que s'emploie à essayer de faire le Projet d'accord juridiquement contraignant visant à régler, dans le cadre du droit international des droits humains, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales des Nations Unies, en préparation depuis 2014, dans son article 6.4³².

20. Les facteurs dits « sectoriels » font référence quant à eux aux secteurs économiques dans lesquels sont recensés le plus de cas de travailleurs forcés. Comme il l'a été préalablement précisé, la majorité des cas de travailleurs forcés recensés se concentre dans l'économie informelle et particulièrement dans les domaines du travail domestique, de la construction, de la fabrication (notamment l'industrie du textile), dans l'agriculture, la foresterie et la pêche, l'hébergement et la restauration³³.

21. Après avoir examiné les éléments constitutifs de la notion de travail forcé, ses exceptions, ses facteurs socio-économiques et politiques qui en favorisent l'émergence et la prolifération, il est impératif d'analyser l'interrelation particulière entre le travail forcé et la traite des êtres humains, surtout dans des contextes transnationaux tels que ceux qui sont étudiés dans ce rapport.

D. Travail forcé et traite des êtres humains

³¹ Ces protections spécifiques ne sont pas nécessairement des instruments explicitant l'objectif de la lutte contre le travail forcé. Il n'en demeure pas moins qu'ils apportent des garanties supplémentaires pour que les personnes vulnérables puissent se voir assurer leur droit de ne pas être soumis au travail forcé. À ce titre on note : la Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (1949), l'article 32 de la Convention relative aux droits de l'enfant signée à New-York (1989) Programme Work in Freedom qui vise à réduire la vulnérabilité face à la traite et au travail forcé des femmes et des filles dans les pays d'Asie du Sud depuis 2013 (Bangladesh, Inde et Népal) (etc.)

³² Article temporaire qui figure dans la version du projet ayant servi de base aux négociations intergouvernementales tenues du 25 au 29 octobre 2021.

³³ Cette liste dresse, dans l'ordre décroissant, les secteurs dans lesquels sont recensés le plus grand nombre de cas identifiés de travail forcé et imposés par des acteurs privés en 2017, à l'exclusion des cas d'exploitation sexuelle forcée à des fins commerciales - relayée par le *Guide à l'usage des parlementaires n°30 pour l'élimination du travail forcé de l'OIT et de l'Union parlementaire pour la démocratie pour tous*, 2019.

22. Le droit à l'interdiction du travail forcé tel que formulé au sein de la Convention n°29 de l'OIT et de la Convention EDH, doit se distinguer du cas particulier de la traite des êtres humains³⁴. L'article 3 du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies *contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* la définit en ces termes :

« L'expression 'traite des personnes' désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes ».

23. La traite des êtres humains constitue une infraction autonome qui se matérialise par la réunion de trois éléments : un acte (qui peut être le recrutement, le transfert ou l'hébergement d'une ou plusieurs personnes), un moyen (par la force, la menace ou la contrainte) et un objectif (l'objectif d'exploitation). Dans ce cas précis, le travail ou service forcé est une des formes d'exploitation que peut prendre la traite des êtres humains parmi, notamment, l'exploitation sexuelle, l'esclavage, la prostitution ou encore le prélèvement d'organes. Dans cette situation, les deux qualifications juridiques seront retenues cumulativement. En effet,

³⁴ Le lecteur trouvera des informations utiles et détaillées concernant la lutte contre la traite des êtres humains dans le rapport de la clinique juridique AJIRE publié en novembre 2021 et dédié à la mise en œuvre de la directive UE 2011/36, disponible en ligne : <rapport-ajire-2020-2021_1637935518218-pdf (univ-cotedazur.fr)>

« [...] en tant qu'infraction autonome, la traite a vocation à pouvoir être retenue cumulativement avec d'autres infractions qui concourent à sa qualification, sans qu'il n'existe de doublon. La qualification de proxénétisme, d'exploitation de la mendicité d'autrui ou de travail forcé ne doit pas se substituer mais s'additionner à celle de traite d'êtres humains ».³⁵

24. Pour autant, une situation de travail forcé n'implique pas systématiquement la qualification de traite des êtres humains, et réciproquement. Dès lors, retenir une conception du travail forcé dans le cadre de la traite des êtres humains réduirait considérablement le champ de ce rapport. C'est la raison pour laquelle, sans exclure les cas spécifiques de traite des êtres humains, la définition du travail forcé retenue est celle de l'article 2 (2) de la Convention n°29 de l'OIT. Cette dernière est plus englobante. Cela est conforme à la portée large de l'article 4 de la Convention EDH qui inclut la traite des êtres humains³⁶.

25. La notion matérielle du « travail forcé », et sa relation avec d'autres formes d'exploitation telles que la traite des êtres humains, doit désormais être contextualisée dans le cadre spécifique des chaînes d'approvisionnement des entreprises transnationales. Ces dernières sont porteuses de problématiques spécifiques et majeures auxquelles les stratégies d'éradication du travail forcé doivent faire face. Une compréhension fine des enjeux de ce contexte particulier est donc nécessaire.

Chapitre 2. Quels sont les enjeux du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement ?

26. La maximisation des profits incite, depuis longtemps, les entreprises transnationales à réduire leurs coûts en externalisant leurs activités productives dans

³⁵ Clinique juridique AJIRE, *La lutte contre la traite des êtres humains : Rapport sur la mise en œuvre de la Directive (UE) 2011/36*, 2020-2021, page 10.

³⁶ Cour EDH (1^{ère} Sect.), *Rantsev c. Chypre et Russie*, arrêt du 7 janvier 2010, Req. N°25965/04, para. 282.

des territoires à la législation sociale et environnementale avantageuse. Autant de facteurs propices au travail forcé qui expliquent que ce phénomène soit courant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette stratégie d'externalisation comporte donc des risques, car ces pays sont souvent ceux dans lesquels les causes profondes du travail forcé identifiées ci-dessus sont les plus persistantes (A.). Ce risque peut pourtant se révéler relatif pour l'entreprise transnationale, compte tenu de la complexité des chaînes de valeur qui rend difficile le travail de contrôle et d'identification du travail forcé et par suite, la mise en œuvre d'une responsabilité (B.).

A. La prolifération du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement transnationales

27. Le travail forcé génère pour ses exploitants des profits illégaux estimés, selon l'OIT, à environ 150 milliards de dollars annuels en 2014³⁷. Si les deux tiers de ces profits sont imputables à l'exploitation sexuelle, l'OIT estime que le tiers restant est le fruit d'une exploitation économique qui peut être mise en œuvre aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public³⁸.

28. Pour ce qui est du secteur privé, les entreprises transnationales constituent un environnement propice au recours au travail forcé. En effet, les distorsions de concurrence engendrées par la mondialisation de l'économie sont entretenues par une recherche de compétitivité qui implique, le plus souvent, de délocaliser l'appareil productif d'une entreprise, d'externaliser ses services en faisant appel à la sous-traitance étrangère, le tout aux fins de limiter les coûts de revient d'une marchandise

³⁷ BIT, *Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé*, Genève, 20 mai 2014, page 4, p. 8, disponible en ligne : <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_243425/lang--fr/index.htm>.

³⁸ OIT et Union interparlementaire, *Éliminer le travail forcé : Guide à l'usage des parlementaires n°30*, op. cit. : En 1996, un groupe délégué des travailleurs à la Conférence Internationale du Travail de l'OIT (CIT) a présenté une plainte contre le gouvernement du Myanmar pour non-respect de la Convention n°29 de l'OIT pour avoir astreint des civils à des travaux de construction d'infrastructure, à des opérations de portage pour l'armée et de déminage. Cette plainte a débouché sur l'adoption de recommandations adoptées par le CIT notamment visant à ce que le gouvernement modifie sa législation interne sur le travail forcé. Certains États ou groupes d'États, dont les États Unis et l'Union européenne, ont même adopté des sanctions contre le Myanmar. C'est finalement en 2012 que le parlement national a adopté une loi qui érige le recours au travail forcé en infraction pénale.

ou d'un service. L'attractivité de l'entreprise dépend en effet de sa capacité à garantir au consommateur final un prix bas tout en garantissant une rentabilité maximale pour les entreprises au regard du coût investi dans la production. La multiplication des offres faisant croître la pression du marché économique peut favoriser le recours à des pratiques permettant une économie budgétaire, au détriment du respect des droits fondamentaux.

29. C'est dans ce contexte que les entreprises multinationales tendent à s'implanter dans les pays dans lesquels les causes profondes du travail forcé sont les plus présentes et où les systèmes juridiques sont les plus lacunaires tout en profitant de la vulnérabilité des personnes en plus ou moins grande connaissance de cause. L'externalisation de la production et la sous-traitance de la main-d'œuvre sont autant de phénomènes renforçant **l'opacité** des chaînes d'approvisionnement transnationales et favorisant alors la prolifération des cas de travail forcé.

B. Les enjeux juridiques de la lutte contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

30. Plusieurs problématiques juridiques complémentaires naissent de la prolifération du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. D'une part, un problème de contrôle et d'identification du travail forcé (**1.**) et d'autre part un problème de responsabilité (**2.**). Leur ampleur varie selon la place de l'entité concernée au sein de la chaîne d'approvisionnement.

1. L'identification du travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement

31. Une chaîne d'approvisionnement peut être définie comme « l'organisation [...] des activités nécessaires pour produire des biens ou fournir des services depuis l'utilisation d'intrants³⁹ jusqu'à la commercialisation en passant par différentes phases

³⁹ Dictionnaire Le Robert : « élément entrant dans la production d'un bien ».

de conception, de fabrication et de livraison »⁴⁰. D'une part, les chaînes d'approvisionnement des entreprises transnationales peuvent être nombreuses et éparpillées dans le monde. D'autre part, ces chaînes comptent souvent une pluralité de fournisseurs qui interviennent à plusieurs niveaux. Les entreprises, n'ont, la plupart du temps, de relations contractuelles directes qu'avec les fournisseurs de premier niveau (par exemple, les fournisseurs du produit fini). Elles ont donc une visibilité très limitée, voire nulle, sur les agissements des autres partenaires (par exemple, les entreprises qui fournissent les matières premières). Enfin, l'influence sur les fournisseurs diffère grandement selon la taille de l'entreprise, celle des fournisseurs et la nature de leur relation.

32. Plusieurs conséquences découlent de cette réalité et nuisent à la bonne identification des cas de travail forcé. Premièrement, l'entreprise donneuse d'ordre, qui aurait les moyens d'intervenir, a peu de visibilité sur l'activité conduite par ses chaînes d'approvisionnement. Il est donc difficile pour les sociétés mères d'identifier et d'intervenir pour limiter, au-delà du premier échelon, les pratiques de leurs filiales et sous-traitants notamment en matière de recours au travail forcé. Deuxièmement, la question se pose du régime juridique, et de la légitimité d'une réglementation nationale ou régionale à s'appliquer à l'activité d'une chaîne d'approvisionnement située en dehors du ressort spatial de la réglementation. En effet, une telle réglementation pourrait apporter des éléments de réponse concernant les moyens et outils qu'une entreprise donneuse d'ordre pourrait avoir à sa disposition pour contrôler, et donc identifier, l'activité de ses relations commerciales.

2. Le fondement de la responsabilité

33. Lorsqu'une entreprise est identifiée comme ayant elle-même recours au travail forcé, la question qui se pose est celle de sa propre responsabilité, dont le champ et

⁴⁰ S'agissant des chaînes d'approvisionnement transfrontalières, voir BIT, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Rapport IV de la Conférence internationale du Travail, 105^{ème} session, Genève, 1^{ère} éd., 2016, p. 91, disponible en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468095.pdf>.

la nature (civile ou pénale) varie en fonction du pays dans lequel elle est implantée et donc de la législation qui lui sera applicable.

34. La situation, relativement simple lorsqu'une chaîne d'approvisionnement est située dans un seul pays, se complexifie nettement dans un contexte transnational. La mesure dans laquelle le donneur d'ordre final peut voir sa responsabilité civile, ou bien pénale, engagée pour les crimes et délits attribuables aux fournisseurs, producteurs, transformateurs, distributeurs étrangers, dépend de très nombreux paramètres. Cette mesure demeure en tout état de cause excessivement faible.

35. Comme le déplorait l'ONG Sherpa dans le cadre des travaux législatifs français relatifs à la Loi sur le devoir de vigilance des entreprises, le fait que la chaîne d'approvisionnement mondiale mette en relation des entités juridiques supposément indépendantes soumises à des juridictions disparates implique que « les sociétés mères ou sociétés donneuses d'ordre ne sont pas légalement tenues pour responsables des atteintes graves aux droits humains [...] commises par leur filiales ou par d'autres entreprises dans leur sphère d'influence (sous-traitants, fournisseurs, etc.) »⁴¹.

36. Partant de ce postulat, l'enjeu de la lutte contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement est de trouver un mécanisme permettant de responsabiliser les entreprises donneuses d'ordre et bénéficiaires ultimes en les poussant à avoir un regard sur les pratiques de leurs sous-traitants et de leur sphère d'influence.

37. En effet, s'il n'est pas possible d'engager directement la responsabilité de filiales implantées dans des pays tiers qui ne condamneraient pas (juridiquement) ou n'arriveraient pas à endiguer le recours au travail forcé, l'objectif est de trouver un processus qui pousserait les entreprises et sociétés donneuses d'ordre présentes dans le territoire d'origine à porter une plus grande attention au choix, puis au comportement de leurs partenaires, à défaut de quoi serait engagée leur propre responsabilité pour défaut de vigilance. Un tel processus permettrait également, à terme, de dissuader le recours au travail forcé et de revenir à une concurrence plus saine entre les entreprises. C'est tout l'objet du devoir de vigilance des entreprises sur lequel il convient désormais de s'arrêter **(Chapitre 2)**.

⁴¹ SHERPA, *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, Année 1 : les entreprises doivent mieux faire*, Rapport, février 2019, page 4, p. 51, disponible en ligne : <<https://www.asso-sherpa.org/rapport-deux-ans-apres-ladoption-de-loi-devoir-de-vigilance-entreprises-viseur-ong>>.

Titre 2. Le devoir de vigilance : Émergence d'un outil de lutte contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement

38. Le « devoir de vigilance » des entreprises est une notion complexe puisque équivoque. De nombreux instruments de *soft law*⁴², de droit dérivé de l'Union européenne⁴³, de rapports⁴⁴ ou textes de doctrine n'y font d'ailleurs pas référence en tant que tel, lui préférant celle de *due diligence* ou « diligence requise des entreprises ». Les deux notions sont proches et recouvrent un objectif identique, à savoir intégrer dans la politique globale de gestion des risques de l'entreprise une politique visant à identifier, prévenir ou atténuer la survenance de ceux d'entre eux qui ne sont plus uniquement stratégiques, financiers, opérationnels, voire environnementaux, mais également ceux qui sont encourus par les tiers, incluant donc les violations des droits humains. Le devoir de vigilance comme la diligence requise des entreprises postulent que le risque pour les tiers doit désormais être considéré comme un risque pour l'entreprise elle-même. Une difficulté réside dans le fait que le choix pour l'une ou l'autre notion n'est pas nécessairement dicté par une volonté de distinguer leur contenu. Au-delà du terme retenu, c'est encore la valeur juridique de ce « devoir » qui est toute aussi délicate à appréhender. Initialement cantonnée à des

⁴² Voir par exemple 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 : Troisième édition*, Éditions OCDE, Paris, 2016, p. 140, disponible en ligne : <<https://doi.org/10.1787/9789264253520-fr>> ; Haut-Commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations-Unies*, A/HRC/17/31, New York et Genève, 21 mars 2011, p. 49, disponible en ligne : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_fr.pdf>.

⁴³ Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil 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, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque, 17 mai 2017 ; 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, 22 octobre 2014.

⁴⁴ Voir par exemple Alliance 8.7, *Mettre fin au travail forcé, au travail des enfants et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, op cit..

pratiques volontaires des entreprises reprises dans des instruments non obligatoires dits de *soft law*, elle tend aujourd'hui à être intégrée dans des instruments juridiquement obligatoires (*hard law*) sans que cela ne préjuge du degré d'« obligatorité » de son contenu. Alors que la France s'est dotée en 2017 d'une loi instaurant un « devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre »⁴⁵ qui cohabite avec nombre d'instruments de « diligence requise » juridiquement non contraignants, bien que leur contenu soit parfois très proches, il semble indispensable de dissiper les confusions fréquemment entretenues entre ces notions et envisager la mesure avec laquelle chacune contribue à façonner progressivement un droit juridiquement contraignant de la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre en matière de violation des droits de l'homme. La *due diligence* constitue la matrice du « devoir de vigilance » (**Chapitre 1.**). Ce « devoir de vigilance » tend néanmoins à s'autonomiser, au point de pouvoir être strictement distingué de la *due diligence* (**Chapitre 2.**).

Chapitre 1. La *due diligence* : matrice du « devoir de vigilance »

39. La « *due diligence* » ou « diligence due » est une notion plus ancienne que celle de « devoir de vigilance ». Elle émerge d'abord en droit international et y caractérise une obligation de moyen juridiquement contraignante, et qui a pour destinataire l'État. Du droit international public général, elle s'est progressivement étendue à nombre de ses branches et notamment en matière de droits de l'homme (**A.**). L'application de la *due diligence* aux acteurs privés tels que les entreprises est beaucoup plus récente. Elle n'y caractérise plus une obligation juridique mais plutôt une norme de conduite souple (**B.**).

A. La *due diligence* : une obligation de droit international

⁴⁵ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, publié au Journal Officiel n°0074 du 28 mars 2017.

40. La *due diligence* renvoie généralement à une « obligation coutumière du droit international qui oblige tout État à adopter une attitude de précaution et de prévention afin que son territoire ne soit pas utilisé d'une manière qui conduise à provoquer des dommages à l'environnement dans d'autres États ou dans des espaces internationaux »⁴⁶. Cette définition reprend *in extenso* l'acquis jurisprudentiel de la Cour internationale de Justice⁴⁷. La *due diligence* s'impose ainsi initialement aux États. On la retrouve aujourd'hui au sein de nombreux textes juridiques, tant multilatéraux que bilatéraux, internationaux ou régionaux, et dans divers domaines du droit (droit de la mer, droit international de l'environnement, droits de l'homme, droit pénal international, droit du recours à la force). La diligence (« *diligens* » : fait d'être attentif, consciencieux) fait référence au comportement ou à l'attitude précautionneuse ou scrupuleuse que l'on adopte face à un risque. Accolée au terme anglo-saxon d'origine française « *due* », l'expression désigne donc un comportement diligent qui est dû, requis ou attendu d'un sujet⁴⁸. La diligence consacre une obligation de comportement, par opposition aux obligations dites de résultat qui désignent ici toute obligation qui requiert d'un État l'obtention d'un résultat défini à défaut de quoi il engagerait sa responsabilité internationale. L'obligation de comportement requiert quant à elle d'un État qu'il « mett[e] en œuvre tous les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition »⁴⁹ pour prévenir, protéger ou réparer. L'exigence n'est pas ainsi axée sur le résultat obtenu mais bien sur le comportement que l'État a adopté en vue de parvenir à ce résultat.

41. Ce lien entre l'obligation de diligence et l'obligation de comportement ressort clairement de l'arrêt de la Cour internationale de Justice relatif à l'affaire *Usines de pâte à papier sur le fleuve Uruguay* :

« L'obligation d'adopter des mesures réglementaires ou administratives, que ce soit de manière individuelle ou conjointe, et de les mettre en œuvre

⁴⁶ *Lexique des termes juridiques*, Dalloz (2018-2019)

⁴⁷ CIJ, *Usines de pâte à papier sur le fleuve Uruguay (Argentine c. Uruguay)*, C.I.J Recueil 2010, arrêt du 20 avril 2010, page 14, § 101.

⁴⁸ S. BESSON, « La due diligence en droit international », in *Les Livres de Poche de l'Académie de Droit International de la Haye*, Volume 46, Editions Brill Martinus Nijhoff, 15 avril 2021, p. 167.

⁴⁹ CIJ, *Application de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide (Bosnie Herzégovine c. Serbie-et-Monténégro)*, C.I.J Recueil 2007, arrêt du 26 février 2007, page 43, § 430.

constitue une obligation de comportement. Les deux Parties doivent donc, en application de l'article 36, faire preuve de la diligence requise (« *due diligence* ») en agissant dans le cadre de la commission pour prendre les mesures nécessaires à la préservation de l'équilibre écologique du fleuve »⁵⁰.

42. Le Tribunal international du droit de la mer a eu l'occasion de confirmer le lien qui unit la « diligence requise » à l'obligation de comportement dans un intéressant avis consultatif rendu le 1^{er} février 2011. Le Tribunal avait à analyser le contenu et la portée de l'obligation imposée aux États qui patronnent⁵¹ de veiller à ce que les activités menées dans la « Zone » par leurs entreprises ou les personnes possédant leur nationalité, le soient conformément à la Partie XI de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer. Le Tribunal de Hambourg a interprété l'obligation de « veiller à » comme une obligation de comportement et une obligation « de diligence requise »⁵². Selon lui, cette interprétation s'explique par le fait que l'obligation de « veiller à » est un « mécanisme » qui requiert des États qu'ils « [mettent] en place les moyens appropriés, [s'efforcent] dans la mesure du possible et [fassent] le maximum »⁵³ pour s'assurer que ces entreprises et personnes respectent bien les obligations imposées par la Convention, à l'instar de celle de protéger et de préserver le milieu marin. Dans le cas où une activité aurait été menée d'une manière non conforme à la Convention, le juge analysera le comportement effectivement adopté en comparaison avec le comportement qui était normalement requis de l'État.

43. En droit international, la *due diligence* désigne donc, en règle générale, une obligation à la charge de l'État de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de certaines fins, y compris les mécanismes de contrôle des activités menées par les personnes privées ou morales qui relèvent de leur juridiction et concourent à la réalisation de ces mêmes fins.

⁵⁰ CIJ, *Usines de pâte à papier sur le fleuve Uruguay (Argentine c. Uruguay)*, *op.cit.*, § 187.

⁵¹ Pour une définition de la notion de patronage et de l'État patronnant, voir : TIDM, *Responsabilités et obligations des États dans le cadre d'activités menées dans la Zone*, TIDM Recueil 2011, avis consultatif du 1^{er} février 2011 page 10, para. 74 à 81.

⁵² *Ibid.*, para. 110 et 111.

⁵³ *Ibid.*

44. Le concept de *due diligence* a progressivement innervé de nombreuses branches du droit international. Il a notamment été repris dans différents textes relatifs aux droits de l'homme. Son contenu s'est ainsi affiné à mesure que son champ d'application s'est étendu. Dans l'affaire relative à *L'application de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide*, la Cour internationale de Justice devait examiner la teneur de l'obligation de prendre des mesures pour prévenir le crime de génocide⁵⁴. Dans son arrêt du 26 février 2007, la CIJ a qualifié l'obligation de prévenir le génocide d'obligation de *due diligence*. Elle a souligné qu'il n'est pas attendu d'un État qu'il parvienne à empêcher la commission d'un génocide, mais bien qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour « empêcher, dans la mesure du possible, le génocide »⁵⁵. Ainsi, déterminer si un État s'est conformé ou non à son obligation de *due diligence* requiert d'observer si l'État a effectivement pris les mesures nécessaires et efficaces pour empêcher qu'un acte génocidaire soit commis sur son territoire et s'acquitter de son obligation.

45. Appliquée aux droits de l'homme, la *due diligence* désigne donc un standard de conduite requis de l'État pour s'acquitter de son obligation internationale de mise en œuvre d'une norme à laquelle il est lié. Cette obligation peut être soit positive (par exemple, protéger les droits de l'homme) ou négative (ne pas porter atteinte aux droits de l'homme). C'est également ce que l'on nomme le « *duty of care* » et le « *duty not to harm* ».

B. La *due diligence* comme norme de comportement des entreprises : du « standard » de diligence à l'obligation de diligence

⁵⁴ Article 1er de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide : « Les Parties contractantes confirment que le génocide, qu'il soit commis en temps de paix ou en temps de guerre, est un crime du droit des gens, qu'elles s'engagent à prévenir et à punir ».

⁵⁵ CIJ, *Application de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide (Bosnie-Herzégovine c. Serbie-et-Monténégro)*, *op cit.*, p. 43, § 430

46. Si la *due diligence* ne s'adressait initialement qu'aux États sous la forme d'une obligation de moyen, son utilisation s'est progressivement étendue à d'autres acteurs, au premier titre desquels les entreprises du secteur privé. Cette « hybridation »⁵⁶ du concept de *due diligence* s'est répercutée sur les conditions de sa mise en œuvre, distinctes, sinon adaptées à des acteurs qui ne disposent pas de la personnalité juridique dans l'ordre international. La *due diligence* est plus volontiers une norme de *soft law* dont le contenu s'avère relativement identique dans les différents instruments existants (1). Toutefois, compte tenu des limites intrinsèques des normes incitatives, l'Union européenne a engagé un travail de consécration de cette notion en des termes juridiquement obligatoires (2).

1. Le concept de diligence raisonnable des entreprises dans les instruments de *soft law*

1.1. La transposition du concept de diligence raisonnable

47. La « diligence raisonnable » des entreprises du secteur privé, plutôt que l'obligation de *due diligence*, n'a pas pour l'instant de valeur juridiquement contraignante en tant que telle. Elle n'est reconnue ni par le droit international conventionnel ni par le droit international coutumier. On la retrouve au contraire au sein de nombreux textes de *soft law* et notamment les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, plus connus sous le vocable de « principes de Ruggie » (du nom du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales), ainsi que dans les Principes Directeurs de l'OCDE relatifs aux entreprises multinationales. Le Principe n°15 dispose à ce titre que :

⁵⁶ S. BESSON, *op cit.*

« [...] afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris : [...] b) 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 »⁵⁷ (nous soulignons).

48. Que faut-il comprendre ? Les termes impératifs utilisés pour décrire les moyens de s'acquitter de la « responsabilité » des entreprises en matière de respect des droits de l'homme ne caractérisent pas une obligation juridique. La nature de la « responsabilité » qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme ne s'entend que comme une « norme de conduite générale » attendue des entreprises mais qui n'est en tout état de cause pas juridiquement contraignante, ce qu'indique l'usage du conditionnel dans le Principe n°11 des Principes directeurs⁵⁸. Au titre de ces Principes directeurs, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus, ou protocole d'actions, qu'une entreprise met en place dans le but *d'identifier, de prévenir, atténuer, rendre compte et réparer*⁵⁹ les incidences négatives que son activité, ou celle de ses relations commerciales, peut avoir sur les droits de l'homme⁶⁰. En ce sens, la diligence raisonnable reprend et développe l'esprit de la *due*

⁵⁷ *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, op cit.*, Principe n°15

⁵⁸ *Ibid.*, Principe n°11 : « Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles 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 ».

⁵⁹ La réparation est également mentionnée dans les Principes de Ruggie au Principe n°22. Parmi les nombreux écrits doctrinaux que nous avons pu lire, certains l'incluent et d'autres l'excluent du processus de diligence raisonnable. Dans le cadre des présents travaux, le choix a été fait de mentionner la réparation en dehors du processus de diligence raisonnable et de la traiter comme une exigence complémentaire. En effet, le commentaire du Principe n°17 explique bien que les principales composantes de la diligence raisonnable sont énumérées dans les Principes 18 à 21 qui traitent successivement de l'identification, la prévention et l'atténuation, la vérification et la transparence. La réparation est mentionnée, quant à elle, au Principe n°22 et semble être considérée comme un principe opérationnel complémentaire qui interviendrait lorsque l'incidence négative n'est plus à l'état de risque (« lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives ou y ont contribué elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes »).

⁶⁰ *Ibid.*, Principe n°17 : « Afin d'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, les

diligence en droit international (ses paramètres sont par exemple méthodologiquement présentés au sein des Principes 17 à 21 des Principes de Ruggie) sans pour autant lui conférer une portée normative.

PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

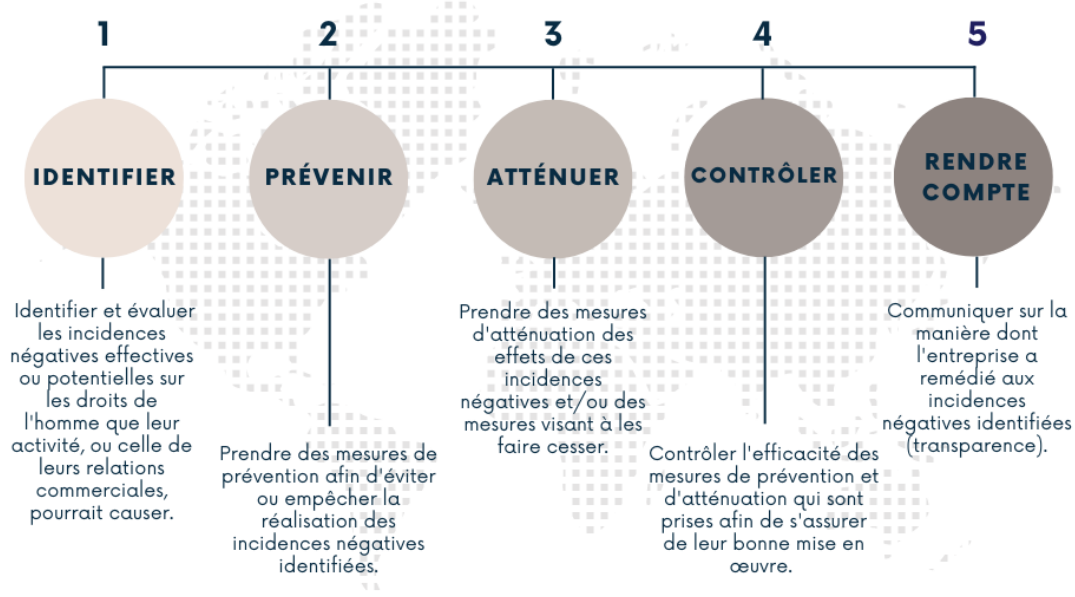


Figure n°1 : Le processus de diligence raisonnable selon les Principes de Ruggie

49. Au regard de ce qui vient d'être dit, la diligence raisonnable pour les entreprises serait une transposition imparfaite du modèle de *due diligence* tel que défini en droit international. L'entreprise sera incitée à prendre un ensemble de mesures d'identification des incidences négatives de ses activités sur les droits de l'homme, de

entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce **processus** devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences » ; *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, OCDE, éditions 2011, page 27, para. 14 : « Dans les *Principes directeurs*, on entend par diligence raisonnable le **processus** qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question » (mise en gras ajoutée par les auteurs du présent rapport).

prévention, d'atténuation de ces risques mais aussi de contrôle de l'efficacité de ces mesures. Le degré de diligence attendu variera suivant la taille de l'entreprise, la nature de ses activités ou bien l'intensité plus ou moins importante du risque qu'elle cause de graves incidences sur les droits de l'homme⁶¹. Il s'agit d'une part de dimensionner le devoir de diligence en tenant compte de la charge variable qu'il peut faire peser sur l'entreprise. Certaines d'entre elles pourront mettre en place des dispositifs ambitieux et coûteux, par lesquels elles pourraient exercer un contrôle efficace sur leur activité. D'autres n'auront pas la capacité financière pour mettre en place de tels dispositifs. En imposant un système rigide, ces dernières seraient donc pénalisées. Il s'agit d'autre part de tenir compte de l'intérêt variable de mettre en œuvre de tels mécanismes. Certaines activités se révèlent plus risquées que d'autres. Plus une activité présente des risques, plus la diligence exercée sera rigoureuse. Cela implique que des mesures de diligence identiques puissent être réputées suffisantes pour une entreprise et insuffisantes pour une autre.

1.2. L'évolution des textes de *soft law*

50. Les Principes de Ruggie ont joué un rôle majeur dans l'évolution contemporaine de la notion de diligence pour les entreprises. Ces principes, qui s'adressent autant aux États qu'aux entreprises, se fondent sur trois piliers : « protéger, respecter et réparer » :

1. Le devoir de l'État de protéger les droits de l'homme ;
2. La responsabilité de toutes les entreprises commerciales de les respecter ;
3. L'accès à des voies de recours pour les victimes des violations des droits de l'homme liées aux activités d'une entreprise.

⁶¹ *Ibid.* : « Afin d'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, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme : [...] b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ».

51. Les Principes de Ruggie ont permis une évolution notable des textes de *soft law* adoptés aussi bien par l'OCDE (1.2.1.) que par l'OIT (1.2.2.).

1.2.1. Les textes adoptés sous l'égide de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE)

52. La responsabilité des entreprises est au centre des travaux de l'OCDE. Le cadre novateur qu'elle a mis en place, dès 1976, définit des principes directeurs pour les entreprises multinationales⁶² exerçant leurs activités dans les pays membres de l'organisation ou à partir de ceux-ci. Il se présente comme le « seul code exhaustif convenu à l'échelon multilatéral »⁶³ en matière de conduite raisonnable et responsable des entreprises. En 2011, ce cadre a été révisé pour s'aligner sur les recommandations des Nations Unies et inclut désormais un standard de diligence raisonnable basé sur les Principes de Ruggie.

53. Le dixième principe recommande expressément aux entreprises d'exercer une **diligence raisonnable** fondée sur les risques. Les principes 11 à 13 précisent quant à eux les différentes acceptions de l'exercice de la diligence raisonnable en fonction de l'activité concernée, en demandant aux entreprises :

- D'éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des « incidences négatives dans les domaines visés par les principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent » (§11)
- De s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer les incidences négatives directement liés à leurs activités, produits ou services y compris lorsqu'il s'agit d'une relation d'affaire (§12)
- D'inciter leurs partenaires commerciaux, y compris leur fournisseurs et sous-traitants, à adopter une conduite responsable (§13).

⁶² OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Éditions OCDE, 2011 - version mise à jour - annexés à la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales adoptée en 1976.

⁶³ *Ibid.*

54. Les Principes directeurs de l'OCDE présentent un intérêt particulier dans la mesure où ils étendent le comportement de diligence raisonnable à d'autres domaines que celui des droits de l'homme internationalement reconnus, là où les Principes de Ruggie l'y limitait. En effet, ils recouvrent notamment les impacts négatifs qu'une activité peut avoir sur les travailleurs, l'environnement, la corruption, les consommateurs et la gouvernance d'entreprise.

55. L'OCDE prévoit également un mécanisme permettant de promouvoir la mise en œuvre de ces principes. Les Points de Contact National (PCN), ayant dû être établis par les gouvernements adhérents⁶⁴, ont pour fonction de promouvoir les principes directeurs et d'assurer un mécanisme de traitement des réclamations pour résoudre les cas relatifs au non-respect des principes directeurs par les entreprises.

56. De plus, l'OCDE a publié un guide pratique pour les entreprises multinationales voué à « promouvoir une définition commune aux gouvernements et aux parties prenantes du devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises »⁶⁵. De manière plus spécifique, l'organisation a élaboré des guides sectoriels qui définissent les exigences particulières de diligence raisonnable dans certaines chaînes d'approvisionnement, notamment en matière d'approvisionnement en minerais, dans le secteur de l'habillement et de la chaussure, des industries extractives, de l'agriculture et de la finance.

1.2.2. La Déclaration tripartite de l'OIT : l'intégration de la diligence raisonnable dans les Objectifs de Développement Durable (ODD)

57. Les Principes de Ruggie sont également à l'origine de la révision faite en 2017 de la Déclaration de principe tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la

⁶⁴ Plus précisément, c'est la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales adoptée en 1976, à laquelle les principes directeurs sont annexés, qui préconise la création des PCN.

⁶⁵ OCDE, *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, 2018, page 3, p. 108.

politique sociale qui datait de 1977⁶⁶. Cette révision a permis d'inclure des recommandations destinées à ce que les entreprises adoptent un comportement de diligence raisonnable dans leur chaîne d'approvisionnement afin que les objectifs en matière de travail décent et de durabilité soient atteints. Cette révision a été recommandée pour une bonne mise en œuvre des dix-sept ODD⁶⁷ définis par le Programme pour le Développement Durable des Nations Unies⁶⁸ de 2015. Ces ODD sont divisés en trois volets : environnemental, social, et politico-économique. Ils doivent être atteints d'ici 2030, avec une dizaine de « cibles opérationnelles »⁶⁹ pour chaque objectif.

58. Reprenant l'idée que le développement ne doit pas se réaliser au détriment des droits de l'homme, la lutte contre le travail forcé a évidemment été intégrée aux ODD. C'est au sein du 8ème objectif consistant à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »⁷⁰ qu'on la retrouve. La cible 8.7 vient spécialement préciser que les États doivent « prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes »⁷¹. Ce faisant, l'Agenda 2030 des ODD vise à ce qu'il soit mis fin, partout dans le monde, aux formes les plus indignes d'exploitation des populations les plus vulnérables. La

⁶⁶ Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, OIT, Adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 204e session (Genève, novembre 1977), et amendée à ses 279e (novembre 2000), 295e (mars 2006) et 329e (mars 2017) sessions.

⁶⁷ Selon une définition classique, les objectifs de développement durable sont ceux dont le but est de « répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité de satisfaire ceux des générations futures » (Rapport dit de « Brundtland », 1987).

⁶⁸ AGNU, Résolution 70/1, « Transformer notre monde : Le programme de développement durable à horizon 2030 », 21 octobre 2015, disponible en ligne :

< <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/90/PDF/N1529190.pdf?OpenElement>>

⁶⁹ Expression employée dans la « stratégie nationale d'accélération pour éliminer le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage contemporain à l'horizon 2030 » de la France, « pays pionnier de l'Alliance 8.7 », 9 avril 2021, disponible en ligne : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_nationale_d_acceleration_pour_eliminer_le_travail_des_enfants_le_t_ravail_force_la_traite_des_etres_humains_et_l_esclavage_contemporain_a_l_horizon_2030.pdf>.

⁷⁰ Nations Unies, « Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » dans *Objectifs de développement durables*, disponible en ligne : <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/economic-growth/>>

⁷¹ *Ibid.*

« diligence raisonnable » est un moyen d'œuvrer à cet objectif. Le groupe de travail de l'ONU sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales, dans son rapport de 2018, considère effectivement que :

« [...] une diligence raisonnable efficace est propice et contribue au développement durable. Pour les entreprises, la contribution la plus puissante qu'elles puissent faire au développement durable est d'intégrer le respect des droits de l'homme dans leurs activités et l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement [...] »⁷².

59. Malgré une importante adhésion des États aux textes non contraignants et des déclarations de principes formulées par certaines entreprises, les processus basés sur le volontarisme n'emportent pas suffisamment de sécurité juridique, ni de changements significatifs dans les pratiques des entreprises (**3**).

3. Les lacunes persistantes du volontarisme dans l'application du droit souple par les entreprises

60. Des études menées par l'ONU et l'Union européenne ont révélé diverses lacunes dans la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

61. Le groupe de travail de l'ONU sur les droits de l'homme et les entreprises transnationales⁷³ a étudié les pratiques des entreprises, des États et de l'environnement général du marché et a soulevé plusieurs difficultés qui s'opposent à une pratique effective en matière de diligence raisonnable. Il a révélé que les comportements des entreprises étudiées ne répondent pas aux obligations définies

⁷² UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, A/73/163, 2018, §59, disponible en ligne : <<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/a73163-report-working-group-issue-human-rights-and-transnational>>.

⁷³ *Ibid.*

par les Principes de Ruggie et que l'absence de démarche de transparence ne permet pas d'effectuer un contrôle adéquat. Son rapport a mis en exergue que :

- La pratique des entreprises relève davantage d'une attitude réactive que préventive (les impacts n'étant alors pas évités mais uniquement atténués ou réparés) ;
- Les entreprises ont une appréhension erronée du risque en matière de droit de l'homme et restreignent leur vigilance vis-à-vis des risques qui les concernent directement. Par ailleurs, elles portent généralement leur attention sur les risques qui leur paraissent les plus évidents, ou les plus « faciles à traiter », plutôt que de procéder à une évaluation objective des risques les plus graves ou les plus susceptibles de survenir ;
- Les petites entreprises, qui voient l'exercice d'une diligence raisonnable comme une contrainte, notamment économique, sont réticentes à le mettre en œuvre ;
- « Une lacune manifeste de la gestion actuelle des chaînes d'approvisionnement est que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tend à se limiter à des sociétés de premier rang »⁷⁴.

62. Selon une étude de la Commission européenne menée en 2020 (« *Study on due diligence requirements through the supply chain* »), seuls 37,14% des 334 entreprises interrogées exercent une diligence raisonnable qui prend en compte tous les impacts sur les droits de l'homme et l'environnement, et seulement 16% couvrent l'ensemble de leur chaîne de valeur. Il en ressort que seul un faible nombre d'entreprises mettent effectivement en œuvre un processus de diligence raisonnable à l'égard de l'ensemble de leur chaîne de valeur.

63. L'échec des normes fondées sur le volontariat des entreprises⁷⁵ met en lumière la nécessité d'imposer des obligations contraignantes pour garantir que les entreprises

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ L'un des événements ayant révélé les lacunes chroniques des textes volontaristes et relevant la nécessité de réfléchir à des nouveaux modes de contrôle et de responsabilisation des entreprises fût notamment l'effondrement du bâtiment Rana Plaza, près de la ville de Dacca au Bangladesh. Cette catastrophe, due à des défaillances sécuritaires, a entraîné la mort de 1135 ouvriers et ouvrières, mettant tragiquement en lumière « la corruption des autorités administratives locales par les propriétaires des usines {mais aussi} l'inaction et la passivité {...} des entreprises donneuses d'ordre,

mettent en place et exécutent un processus de diligence raisonnable qui prend en compte les impacts sur les droits de l'homme tout au long de leur chaîne de valeur. Cela permettra de garantir le respect effectif des normes minimales en matière de droits de l'homme, de travail, de sécurité et d'environnement chez les fournisseurs et les sous-traitants.

64. Ainsi, c'est très tôt que le concept de diligence raisonnable pour les entreprises a évolué vers une « obligation de diligence » notamment dans le cadre normatif de l'Union européenne, restant toutefois cantonné à des secteurs spécifiques (B).

B) L'émergence d'une « obligation de diligence » dans le droit de l'Union européenne

65. La question de la diligence des entreprises, vis-à-vis de leurs propres activités et de celles de leurs chaînes d'approvisionnement, a également été prise en compte par l'Union européenne. Dès 2010, elle intègre le concept de diligence raisonnable (ou « raisonnée ») dans son Règlement (UE) n°995/2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché [intérieur]⁷⁶. L'Union européenne se montre alors plus progressiste et ambitieuse que les textes internationaux non contraignants, en instaurant un véritable devoir de diligence⁷⁷ qui responsabilise les entités qui agissent sur le sol européen. En cas de négligence, la responsabilité de l'opérateur pourra être engagée. On retrouve ce devoir de diligence dans divers textes du droit dérivé de l'Union tels que la Directive (UE) n°2014/95/UE⁷⁸

silencieuses face à l'absence de respect des normes de sécurité élémentaires chez leurs sous-traitants », voir G. DELALIEUX, « Devoir de vigilance », in *Revue Projet*, vol. 352, n°3, 2016, pp. 78-87.

⁷⁶ 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, publié au Journal officiel de l'Union L295/21

⁷⁷ *Ibid.*, article 4 §2 (Obligations des opérateurs) : « Les opérateurs font diligence lorsqu'ils mettent sur le marché du bois ou des produits dérivés. À cette fin, ils utilisent un cadre de procédures et de mesures, ci-après dénommé 'système de diligence raisonnée', établi à l'article 6 ».

⁷⁸ Directive (UE) 2014/34/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, publiée au Journal officiel de l'Union européenne L 330/1, article 19 bis (Déclaration non financière) : « Les grandes entreprises

et le Règlement (UE) n°2017/821⁷⁹. L'Union y définit ce devoir comme un « système de mesures et de procédures »⁸⁰ ou comme « un mécanisme constant, proactif et réactif »⁸¹ qui vise à réduire le plus possible le risque. Autrement dit, un mécanisme mis en place dès le début d'une activité, qui s'exerce de manière permanente et continue, et qui vise, par la mise en place de mesures adaptées à cet effet, à prévenir et réduire les risques. La notion de devoir de diligence s'inspire donc directement de celle de diligence raisonnable proposée par les Principes Directeurs des Nations Unies et de l'OCDE⁸² (on y retrouve les mêmes étapes), à la différence près que les normes de l'Union européenne sont juridiquement contraignantes et exigent des entreprises qu'elles exercent ce *devoir* de diligence.

66. Il est toutefois possible d'apposer une limite au devoir de diligence de l'Union européenne. En effet, ce dernier ne concerne que des situations et secteurs spécifiques. Il n'est donc pas exigé de manière globale sur l'ensemble des secteurs de l'économie et n'envisage pas toujours le risque de travail forcé comme il en sera question ci-dessous.

qui sont des entités d'intérêt public [...] incluent dans le rapport de gestion une déclaration non financière comprenant des informations [...] y compris : b) une description des politiques appliquées par le groupe en ce qui concerne ces questions, y compris pour les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre ».

⁷⁹ 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, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque, publié au Journal officiel de l'Union européenne L 130/1, articles 1 et 5.

⁸⁰ *Règlement (UE) n°995/2010, op cit.*, considérant 16.

⁸¹ *Règlement (UE) 2017/821, op cit.*, considérant 11.

⁸² *Ibid.*, considérants 4 à 12.

Le devoir de diligence dans le droit de l'UE : un devoir limité.

	Règlement (UE) n°995/2010	Directive (UE) n°2014/95/UE	Règlement (UE) n°2017/821
TERMINOLOGIE	Système de diligence raisonnée	Procédure de diligence raisonnée	Devoir de diligence
CONTENU	Accès à l'information, identification et évaluation du risque, atténuation, vérification	Identification, prévention, atténuation des incidences négatives existantes et potentielles	Identification et évaluation des risques, prévention, atténuation, contrôle, rendre compte
LIMITES	Ne s'applique qu'aux opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché pour la première fois. Ne concerne que le risque que le bois ou le produit dérivé mis sur le marché soit issu d'une récolte illégale.	Ne s'applique qu'aux grandes entreprises qualifiées "d'entreprises d'intérêt public" (Art. 19 bis et 29 bis de la directive)	Ne s'applique qu'aux importateurs de l'Union qui importent des minerais ou des métaux contenant de l'étain, tantale, tungstène ou de l'or, en provenance de zone de conflit ou à haut risque

Figure n°2 : Les limites du devoir de diligence dans le droit de l'Union européenne

67. Ainsi, l'émergence et l'évolution du concept de diligence raisonnable pour les entreprises, atteste d'une prise en considération croissante de la problématique liée à leur responsabilité sociétale. Les objectifs poursuivis sont clairs : mieux responsabiliser l'entreprise vis-à-vis des atteintes causées aux droits de l'homme par son activité, y compris celle de ses relations commerciales (chaîne de valeur, chaîne d'approvisionnement, sous-traitants...). Ces efforts sont-ils pour autant suffisants ? Comme il l'a précédemment été évoqué, le concept de diligence raisonnable au niveau international souffre de son caractère purement incitatif. À l'échelle européenne, c'est son application très spécifique et sectorielle qui limite son utilité.

Chapitre 2. L'autonomisation d'un « devoir de vigilance » des entreprises

68. Bien que les notions de « devoir de vigilance » et de « *due diligence* » / « diligence raisonnable » semblent similaires voire interchangeables, les nuances ont,

ici comme ailleurs, une importance fondamentale. Si la norme ISO 26000 adoptée en 2010 rend mal compte de cette distinction (**A.**), la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance (**B.**) comme le projet de directive de l'Union européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (**C.**) témoignent du fait que les concepts de « diligence due » et de « devoir de vigilance » peuvent d'ores et déjà être systématiquement distingués.

A. La Norme ISO 26000 : une distinction floue entre la « diligence » et la « vigilance »

69. Le devoir de vigilance apparaît pour la première fois au sein d'une norme internationale d'application volontaire : la Norme ISO 26000. Adoptée par l'Organisation internationale de normalisation en 2010⁸³ (ISO), elle expose les différentes lignes directrices relatives à la responsabilité « sociétale »⁸⁴ de tous types d'organismes du secteur public ou du secteur privé, et ce dans un objectif de « développement durable ». La norme ISO 26000 ne conduit pas à une certification mais énonce en des termes généraux des recommandations en matière de RSE portant notamment sur les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement ou encore l'éthique des affaires.

70. Le devoir de vigilance y est considéré au titre des bonnes pratiques de RSE et est défini dans son paragraphe 6.3.3. comme :

« [une] démarche globale, proactive d'identification, visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques,

⁸³ Il s'agit d'une organisation internationale privée de normalisation qui fédère plusieurs organismes nationaux de normalisation nommés « Comités membres de l'ISO ».

⁸⁴ Organisation internationale de normalisation (ISO), *Découvrir ISO 26000*, Genève, 2014, disponible en ligne : <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100258_fr.pdf>, pp. 3 et 4.

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 »⁸⁵ (nous soulignons).

71. Dans le contexte spécifique du respect des droits de l'homme, le devoir de vigilance insiste sur la nécessité pour les organisations concernées,

« [d'] identifier, prévenir et traiter les impacts réels ou potentiels sur les droits de l'Homme, résultant de leurs propres activités ou de celles menées par ceux avec lesquels elles ont des relations. Le devoir de vigilance peut également alerter une organisation sur l'obligation qui lui incombe d'influencer le comportement des autres lorsqu'ils peuvent être la cause de violations des droits de l'homme dans lesquelles l'organisation pourrait se trouver impliquée »⁸⁶ (nous soulignons).

72. La Norme ISO 26000 prévoit également que le devoir de vigilance doit englober :

- « Une politique des droits de l'homme qui fournisse des lignes directrices qui font sens pour ceux qui font partie de l'organisation et pour leurs proches interlocuteurs ;
- Un moyen d'évaluer comment des activités proposées ou déjà existantes peuvent avoir une incidence sur les droits de l'homme ;
- Un moyen d'intégrer la politique des droits de l'homme dans l'ensemble de l'organisation ;
- Des moyens d'effectuer un suivi des performances dans le temps, pour être en mesure de réaliser les ajustements nécessaires au niveau des priorités et de l'approche adoptée ; et

⁸⁵ ISO Online Browsing Platform (OBP), *ISO 26000:2010(fr) Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale - Guidance on social responsibility*, « Termes et définitions », disponible en ligne : <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr:sec:6.3.3>>.

⁸⁶ Association Française de Normalisation (AFNOR), *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*, Editions AFNOR, Paris, novembre 2010, p. 30, § 6.3.3.1.

- Des actions destinées à traiter les impacts négatifs de ses décisions et activités »⁸⁷.

73. Il en résulte que la distinction entre le processus de diligence raisonnable établi par les Principes de Ruggie et le devoir de vigilance défini par la Norme ISO 26000 reste floue. En effet, on retrouve des paramètres similaires (processus proactif, intégration du concept dans la politique de l'organisme, identification et évaluation des risques, traitement de ces risques et mise en place de mécanismes de contrôle). Elle est d'autant plus floue que la version anglaise de la Norme ISO 26000 traduit le « devoir de vigilance » par le terme « *due diligence* », une oscillation entérinée par la doctrine qui emploie les deux termes de manière alternative, réduisant la distinction à une question purement linguistique⁸⁸.

B. La Loi française n°2017-399 : La matérialisation de la notion de « devoir de vigilance »

74. La notion de vigilance a pris de l'importance en 2017 avec l'adoption par l'Assemblée nationale française de la Loi n°2017-399⁸⁹. Cette loi introduit **un « devoir » entendu comme une obligation de vigilance** des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre afin de s'assurer que leur activité et celle des entités avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales ne causent pas d'atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement. Le but étant de dépasser

⁸⁷ Ibid., § 6.3.3.2.

⁸⁸ Voir par exemple : B. PEREIRA, « ISO 26000, due diligence, sphère d'influence et droits de l'homme », in *Revue de l'organisation responsable*, 2014/2, Vol 9, ESKA, pp. 60 à 75 : « Le devoir de vigilance ou « due diligence » est défini par la norme comme une démarche globale, proactive d'identification visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels ou potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets et activités (article 2.4., ISO 26000). [...] En effet, la due diligence traduit par « devoir de vigilance », « diligence raisonnable » ou encore « obligation de prudence » (Doucin, 2010, p. 4) semble n'imposer à son destinataire qu'une obligation de prendre des mesures qui paraissent appropriées pour ne pas transgresser la règle visée » (mise en gras ajoutée par les auteurs du présent rapport).

⁸⁹ Loi n° 2017-399, *op cit.*

l'autonomie de la personne morale en engageant sa responsabilité civile⁹⁰ pour les atteintes causées par les activités des entités qui composent sa sphère d'influence⁹¹. Pour remplir cette obligation, les entreprises dont le siège social est situé en France⁹² doivent établir, publier puis mettre en œuvre de manière effective un **plan de vigilance**⁹³ en collaboration avec les parties prenantes de la société. Ce plan doit inclure des mesures clairement définies par la loi afin d'être le plus efficace possible (voir *infra*⁹⁴ : B. Le contenu du devoir de vigilance des entreprises).

75. L'expression « mesures de vigilance raisonnable » fait écho à celle de « diligence raisonnable », dans la mesure où les travaux parlementaires de la loi française s'inspirent directement du dispositif de droit souple existant à l'échelle internationale⁹⁵. Cependant, il est important de noter que la notion de « devoir de vigilance » va bien plus loin que celle de « diligence raisonnable » élaborée par les Principes de Ruggie.

76. Premièrement, le « devoir de vigilance » des entreprises est ici mis en œuvre par une législation adoptée au niveau national et qui détermine donc des obligations juridiques. En conséquence, l'exigence de vigilance est considérée comme une norme plutôt qu'un standard. Deuxièmement, le terme « vigilance » implique une surveillance accrue des entreprises mères et donneuses d'ordre sur les entités qu'elles sont

⁹⁰ L. D'AMBROSIO, « Le devoir de vigilance : une innovation juridique entre continuités et ruptures », in *Revue Droit et Société*, vol. 106, n°3, 2020, pages 633 à 647.

⁹¹ Voir : D. POTIER, Député, *Rapport fait au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur la proposition de loi (n°2578) relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 11 mars 2015, disponible en ligne : <<https://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r2628.asp>> : « L'autonomie de la personnalité juridique des sociétés d'un même groupe constitue un voile entre la société-mère et ses filiales. Elle empêche d'engager la responsabilité de la première pour les actions des secondes. La problématique est plus évidente encore dans une relation de sous-traitance, où seuls des engagements contractuels et non des liens capitalistiques relient les deux entités. Cette construction juridique néglige la réalité économique et les impacts que les sociétés du groupe peuvent avoir sur les droits humains et sur l'environnement ».

⁹² Le champ d'application *ratione materiae* de la Loi n°2017-399 concerne :

1. Les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français
2. Les sociétés qui emploient au moins 10 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

⁹³ Loi n°2017-399, article 1er, alinéas 1 et 2.

⁹⁴ Page 47.

⁹⁵ D. POTIER, *op cit.*, II, B) Une responsabilité pour faute en cas de violation de l'obligation particulière de vigilance.

censées réguler. Le pouvoir économique exercé par ces grandes sociétés, qui questionne leur influence, est au centre de ce dispositif. Troisièmement, le devoir de vigilance ajoute aux paramètres énoncés par les Principes de Ruggie deux principes de responsabilité importants : la réparation des préjudices causés⁹⁶ et leur attribution à l'entreprise mère ou la société donneuse d'ordre qui serait responsable devant la juridiction compétente :

« Art. 225-102-5 – Dans les conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, le manquement aux obligations définies à l'article L. 225-102-4 du présent code **engage la responsabilité de son auteur** et l'oblige à **réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter.**

L'action en responsabilité est introduite devant la juridiction compétente par toute personne justifiant d'un intérêt à agir »⁹⁷.

77. En somme, le devoir de vigilance est un pas en avant par rapport aux instruments de *soft law* car il impose juridiquement la responsabilité du préjudice causé aux droits de l'homme ou à l'environnement à l'entreprise mère ou donneuse d'ordre (et remédie ainsi à la question du lien de causalité entre le manque de vigilance et le dommage causé). Par contraste, la « responsabilité » de l'entreprise, dans le cadre du concept de diligence raisonnable, n'implique jamais un devoir de réparer fondé sur l'établissement d'une responsabilité civile⁹⁸.

⁹⁶ L. D'AMBROSIO, *op cit.*, page 644, note de bas de page n°49 : « La dimension « réparatrice » de la *due diligence* n'est pas tout à fait absente des textes internationaux de *soft law* : celle-ci est cependant limitée, notamment dans les Principes directeurs des Nations unies, à une activité de coopération avec les mécanismes judiciaires et se désintéresse de la question de *l'accountability* de l'entreprise pour les dommages qui peuvent être directement liés à son activité ».

⁹⁷ *Loi n°2017-399, op cit.*, article 2.

⁹⁸ En effet, dans ses Principes Directeurs, l'OCDE considère que le fait pour une entreprise de s'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative à laquelle elle n'a pas contribué mais qui est directement lié à son activité en vertu d'une relation d'affaire « ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires » .

C. Le projet d'une directive européenne : la confirmation de l'autonomie « à la française » du concept de devoir de vigilance

78. Jusqu'à présent, seul le terme de « diligence » était retenu par l'Union européenne, y compris en langue française, pour décrire les obligations des entreprises en matière d'identification, de prévention, d'atténuation des risques de violation des droits de l'homme du fait de leurs activités. De manière tout à fait notable, la version en langue française de la proposition de Directive du Parlement et du Conseil de l'UE lui substitue la notion « devoir de vigilance » dans la proposition de directive établissant un régime juridique commun⁹⁹ en matière de devoir de vigilance des entreprises vis-à-vis des incidences que leur activité, ou celle de leurs relations d'affaire, peut causer aux droits de l'homme et à l'environnement¹⁰⁰. Cet alignement sémantique n'est à l'évidence pas étranger à l'existence de la loi française de 2017. D'aucuns pourraient y voir une volonté claire de distinguer le standard – de *soft law* – de diligence requise des entreprises, et le devoir – de *hard law* – de vigilance.

79. Ce n'est pas pour autant que toute ambiguïté soit levée quant à la distinction des deux concepts, loin de là. La version anglaise du projet de directive ne fait référence qu'à la « *Corporate Sustainability Due Diligence* », tout comme la version italienne – *dovere di diligenza* – espagnole – *diligencia debida* – quand d'autres États conservent la notion anglaise de *due diligence* comme le Danemark. Il est encore troublant que même la version française de la proposition de directive rattache systématiquement les Principes directeurs de l'ONU (Principes de Ruggie) et les Principes directeurs de l'OCDE au « devoir de vigilance » (*due diligence* dans la version anglaise) et non à celui de « diligence » qui les caractérise pourtant. À lire le préambule de la proposition de directive, l'Union se borne à reproduire *in extenso* les

⁹⁹ L'exposé des motifs explique que plusieurs États membres ont déjà adopté une législation nationale en matière de devoir de vigilance, tandis que d'autres s'apprentent à la faire. Toutefois, ces différentes législations comportent des « exigences divergentes, ce qui risque d'être inefficace et de donner lieu à des conditions de concurrence inégales » entre les entreprises qui opèrent sur le marché. En proposant un cadre juridique commun et uniforme, la directive apporte une valeur ajoutée en garantissant une sécurité juridique et des conditions de concurrence égales.

¹⁰⁰ 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, Bruxelles, le 23 février 2022, COM(2022) 71 final, 2022/0051 (COD), page 2.

cadres proposés par l'ONU et l'OCDE alors même que l'ambition de la première est nettement supérieure à celle de ces instruments de *soft law*. De manière tout à fait parlante, le considérant 16 de la proposition de directive fait mine de reprendre les six étapes décrites dans le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises sans préciser qu'elle y apporte deux changements majeurs¹⁰¹. L'Union européenne propose en effet en guise de première étape que les entreprises « intègrent le devoir de vigilance dans leurs politiques et leurs systèmes de gestion » alors que le guide OCDE se borne à l'intégration des « principes de la conduite responsable des entreprises » qui désigne le devoir de « diligence ». La nuance est de taille et se répercute sur la sixième et dernière étape que l'Union européenne caractérise comme une obligation à la charge de l'entreprise de « réparer tout préjudice » résultant des incidences négatives de sa conduite sur les droits de l'homme, ce qui fait référence à une procédure juridictionnelle, là où le guide OCDE se borne à n'évoquer que la réparation « par les propres moyens de l'entreprise ou en coopération avec d'autres acteurs ».

80. On le voit, la Directive approfondit nettement le processus de diligence raisonnable en le complétant par la mise en place d'un **mécanisme de responsabilité civile doublé d'une obligation de réparation effective** :

« Afin de garantir une **réparation effective** aux victimes d'incidences négatives, les États membres devraient être tenus de prévoir des règles régissant la responsabilité civile des entreprises pour les dommages découlant de leur non-respect du processus de vigilance. **Les entreprises devraient être tenues responsables des dommages occasionnés en cas de manquement à leurs obligations** de prévenir et d'atténuer les incidences négatives potentielles ou de mettre un terme aux incidences négatives réelles et d'en atténuer l'ampleur et si, à la suite de ce manquement, une incidence négative qui aurait dû être recensée, évitée, atténuée, supprimée ou dont l'ampleur aurait dû être réduite au minimum

¹⁰¹ Proposition de Directive (UE) 2019/1937 *op cit.*, considérant 16.

par les mesures appropriées s'est produite et a occasionné des dommages »¹⁰².

81. En définitive, le projet de Directive est tout à fait en phase avec l'approche française du « devoir de vigilance ». Bien que de nombreux États entretiennent pour l'heure une confusion sémantique entre les mécanismes de diligence assimilables à des « bonnes pratiques » en matière de RSE et les mécanismes juridiquement obligatoires dont l'entreprise serait comptable, il semble pourtant possible, voire tout à fait souhaitable, de réserver le « devoir de vigilance » aux seconds. L'absence de distinction systématique des deux pourrait induire en erreur. En effet, le « lien de filiation »¹⁰³ entre les deux notions est incontestable. Le devoir de vigilance des entreprises peut aujourd'hui être considéré comme proche de l'obligation coutumière internationale de « *due diligence* » à la charge des États, tout en étant nettement distinct de la « diligence raisonnable des entreprises ».

¹⁰² *Ibid.*, considérant 56.

¹⁰³ L. D'AMBROSIO, *op cit.*

Titre 3. L'approche française du devoir de vigilance : un bilan très contrasté

82. En adoptant un texte législatif sur le devoir de vigilance des entreprises, la France a ouvert la voie aux négociations qui ont abouti à l'adoption d'une directive européenne plus ambitieuse encore, abaissant les seuils et diversifiant les critères d'application du devoir de vigilance, mais obligeant encore les États membres à désigner une autorité administrative de contrôle, en sus de la reconnaissance de responsabilité civile de l'entreprise¹⁰⁴. À l'échelle nationale, d'autres États européens ont également suivi l'exemple français en se dotant de législations à l'objet similaire mais aux modalités de mise en œuvre parfois très différentes¹⁰⁵.

83. Le Royaume-Uni constitue l'un des piliers de la mise en application d'un véritable devoir de vigilance. En effet, dès 2015, le Royaume-Uni a adopté une loi contre l'esclavage moderne dite « *Modern Slavery Act* » qui met en place une clause de transparence dans la chaîne d'approvisionnement pour les sociétés qui, d'une part, ont leur siège social ou mènent des activités commerciales au Royaume-Uni et, d'autre part, ont un chiffre d'affaires supérieur à 36 millions de livres sterling. En vertu de ladite clause, les sociétés répondant à ces critères doivent nécessairement identifier, prévenir et répondre aux enjeux liés à l'esclavage moderne au cours de leurs activités et de celles de leurs sous-traitants¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Voir en ce sens : P. Abadie, Devoir de vigilance : l'ambitieuse proposition du Parlement européen, 16 juin 2023, Le club des juristes, disponible en ligne : <<https://www.leclubdesjuristes.com/international/devoir-de-vigilance-lambitieuse-proposition-du-parlement-europeen-565/>>.

¹⁰⁵ Voir par exemple le bref état des lieux réalisé par le Forum pour l'investissement responsable et le cabinet A2 consulting, dans le cadre du Prix annuel du meilleur plan de vigilance décerné par un panel d'experts, 5^{ème} édition, page 6, p.39, disponible en ligne : <https://www.frenchsif.org/isr_esg/wp-content/uploads/PPV-FIR-A2C-2022-Note-methodologique-light.pdf>.

¹⁰⁶ Néanmoins, la loi britannique connaît des insuffisances. En ce sens, le Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) a publié un rapport intitulé « *Modern Slavery Act : Five years of reporting. Conclusions from monitoring corporate disclosure* »¹⁰⁶. Publié en février 2021, ce rapport a pour objectif d'analyser la mise en application de la loi britannique cinq années après son entrée en vigueur. Il en ressort que ladite loi n'a pas permis d'amélioration significative quant aux pratiques des entreprises dans la prise en considération des risques liés à l'esclavage moderne. En effet, le rapport énonce que

84. En 2019, les Pays-Bas ont adopté une première loi sur la diligence raisonnable contre le travail des enfants dite « *Wet Zorgplicht Kinderarbeid* ». Cette loi impose aux entreprises qui, d'une part, ont leur siège social aux Pays-Bas et, d'autre part, comportent plus de 500 employés, de veiller à ce qu'aucune fourniture de biens et de services ne provienne du travail d'enfants dans le cadre de leur chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, elles doivent clairement identifier et établir un plan visant à empêcher le travail d'enfants¹⁰⁷.

85. Le 11 juin 2021, l'Allemagne a adopté une loi sur le devoir de vigilance des entreprises pour prévenir les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement, dite « *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* » qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Cette dernière a instauré le *Federal Office for Economic Affairs and Export Control*, une autorité administrative dotée de larges pouvoirs d'enquête et de sanctions. Ces dernières pouvant s'élever à 8 millions d'euros, jusqu'à 2% du chiffre annuel pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 400 millions d'euros. Les entreprises peuvent également se voir refuser l'accès aux marchés publics¹⁰⁸.

86. Le 10 juin 2021, la Norvège a adopté une loi sur la transparence. Celle-ci oblige les entreprises à mener des évaluations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, non seulement sur leurs propres activités, mais également sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Des débats et initiatives législatives sont encore en cours dans d'autres États membres de l'Union européenne, notamment au Danemark, en Espagne et en Belgique.

87. Dans ce contexte, il est indéniable que par son contenu et ses mécanismes

plus de 40% des entreprises ne se sont pas conformées aux exigences légales quand bien même elles répondaient aux seuils fixés. Or, aucune sanction administrative n'a été prise à leur encontre — démontrant ainsi la faiblesse d'un tel système.

¹⁰⁷ La loi néerlandaise présente quelques distinctions notables par rapport à la loi française. Malgré sa portée matérielle limitée et sa focalisation sur le travail des enfants, elle a une portée personnelle plus large et des mesures d'application différentes. L'obligation de diligence raisonnable s'applique à toutes les entreprises qui fournissent des biens et des services aux utilisateurs néerlandais. Sa mise en œuvre est également supervisée par un régulateur qui, à l'issue d'une mise en demeure infructueuse de l'entreprise, peut enjoindre cette dernière à produire un plan d'action, l'amender, prendre des mesures d'exécution et le cas échéant, infliger une amende. En cas de non-conformité continue à la loi, l'entreprise peut faire face à des sanctions pénales.

¹⁰⁸ Voir en ce sens les informations du Ministère du travail allemand, disponible en ligne : <<https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>>.

innovants, la loi française sur le devoir de vigilance est pionnière en matière de responsabilité des entreprises pour les violations commises sur les droits de l'homme au sein de leurs chaînes d'approvisionnement (**Chapitre 1**). Elle tisse un lien clair entre des entités mères et leur filiales (et autres) là où l'éloignement géographique servait de justification à la négligence, voire à l'absence totale de contrôle et de suivi. Pour autant, comme cela peut être observé dans d'autres pays, la loi française rencontre elle aussi des obstacles qui questionnent son efficacité (**Chapitre 2**).

Chapitre 1. Une loi pionnière, des mécanismes innovants

88. En adoptant la loi du 27 mars 2017, le législateur français a franchi une étape significative vers l'établissement d'une responsabilité des entreprises mères et donneuses d'ordre pour les préjudices causés par les activités des entités qui composent leurs chaînes d'approvisionnement, aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement (**A.**). Cette loi, impulsée par les revendications de la société civile, représente une avancée notable par rapport aux instruments de *soft law*. En effet, elle instaure des mécanismes permettant d'engager la responsabilité civile des entreprises mères pour les atteintes causées, non pas par elles, mais par les activités des entités qui composent leur sphère d'influence. Cette responsabilité découle ainsi d'un manquement au plan de vigilance qu'elles auront elles-mêmes établi (**B.**).

A. Le contexte et l'ambition d'une loi pionnière

89. La loi française est le fruit d'une forte mobilisation de la société civile exigeant une meilleure protection juridique des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette mobilisation a mis en évidence la nécessité de soumettre la vigilance des entreprises au respect des droits de l'homme dans leur

chaîne d'approvisionnement à une obligation juridique, plutôt que d'être tributaire de leur volontarisme (1.). Ainsi, la loi du 27 mars 2017 ambitionne de marquer un tournant significatif dans la responsabilité des entreprises mères et donneuses d'ordre s'agissant des atteintes aux droits humains et à l'environnement pouvant résulter des activités des entités de leur sphère d'influence, en instaurant un véritable devoir de vigilance (2.).

1. Le fruit d'une mobilisation de la société civile

90. L'adoption par l'Assemblée nationale de la Loi n°2017-399 *relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* est au nombre des réponses apportées par la France aux événements tragiques qui se sont déroulés le 24 avril 2013 avec l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza dans la banlieue de Dacca, au Bangladesh, causant la mort de plus de 1 000 travailleurs. Ceux-ci travaillaient dans des usines de textile exploitées par des sous-traitants et des fournisseurs issus de grandes marques de renommée européenne.

91. L'adoption de la loi n°2017-399 était très attendue par la société civile qui s'est mobilisée et a revendiqué pendant de nombreuses années une protection encadrée des travailleurs dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales. Plus particulièrement, la société civile a apporté son soutien aux communautés et aux travailleurs affectés dans le « Sud global » contre l'impunité des entreprises. Au nombre des initiatives et campagnes publiques réalisées en France, on retiendra par exemple,

- Les « Pinocchio Awards », instaurés en 2008 par l'ONG Les Amis de la Terre et qui visent à dénoncer le « greenwashing ». Ils sont décernés aux entreprises dont les pratiques ou la communication contredisent les engagements écologiques tout en tentant de donner une image faussement respectueuse de l'environnement¹⁰⁹.
- Les rapports « le hold-up international » et « Profits réels, responsabilité artificielle » publiés par l'ONG CCFD-Terre Solidaire en 2009 qui mettaient déjà

¹⁰⁹ Disponible en ligne : <<https://www.prix-pinocchio.org/>>.

en lumière les mécanismes internationaux financiers et économiques qui favorisent la réalisation de profits considérables pour certaines entités, tout en évitant ou minimisant leur responsabilité vis-à-vis des populations locales ou des conséquences environnementales.

- Les campagnes « Des droits pour tous, des règles pour les multinationales » (2010), coordonnée au niveau européen par la « Coalition Européenne pour la Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises » (ECCJ)¹¹⁰, ainsi que « des multinationales hors-jeu » qui ont été mises en œuvre par le CCFD Terre solidaire entre l'automne 2013 et le printemps 2015 et ont donné un grand retentissement médiatique à la revendication d'un encadrement des activités des entreprises multinationales dans le Sud global, que ce soit auprès d'élus nationaux et européens, ministères, acteurs de la société civile, et par une large dissémination de la campagne dans la presse, sur les ondes et les plateaux télévisés¹¹¹.
- La campagne « Faites pas l'autruche » menée en 2014 par Amnesty international France qui entamait elle aussi un long plaidoyer auprès des institutions françaises afin qu'elles s'engagent pour le respect des droits humains dans l'entreprise, partout dans le monde, afin de lutter contre l'exploitation, le travail forcé, les conditions de travail indignes, la violation du droit du travail et des droits de l'homme.

92. Avant l'adoption de la loi française sur le devoir de vigilance, seuls les comportements volontaires des entreprises – par la publication de chartes éthiques ou de Codes de conduite... – permettaient d'informer le public sur les pratiques mises en place par l'entreprise en matière de respect des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement, sans que ces informations ne soient contrôlables ou autrement opposables à leurs émetteurs. Autrement dit, l'intégration de telles pratiques ne relevait pas de l'obligation et ces documents ne servaient en réalité qu'à fournir une

¹¹⁰ Voir en ce sens l'objet de la campagne qui fut dévoilée en novembre 2010, disponible en ligne : <<https://ccfd-terresolidaire.org/wp-content/uploads/2010/11/dp10novembredtrm.pdf>>.

¹¹¹ Voir en ce sens le bilan de la campagne, disponible en ligne : <<https://ccfd-terresolidaire.org/bilan-de-la-campagne-des-multinationales-hors-jeu/>>.

bonne image de l'entreprise vis-à-vis du public. Ces comportements volontaires s'épanouissaient dans le cadre de normes et de standards internationaux non obligatoires, tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ou bien les Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales. L'adoption de la loi sur le devoir de vigilance a été élaborée de manière à ce que l'identification des risques et les mesures de remédiation proposées, puis mises en œuvre, relèvent de l'obligation juridique.

2. Une volonté de responsabiliser certaines entreprises

93. La loi du 27 mars 2017 a été codifiée dans un chapitre du Code de commerce relatif aux sociétés anonymes. Elle introduit à leur égard **un devoir de vigilance** des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre afin de s'assurer que leurs activités et celles des entités avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales ne causent pas d'atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement. Son champ d'application est restreint par un double critère tenant à l'effectif de la société et à la localisation du siège social. L'opposabilité de ses obligations est ainsi limitée aux sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre dont le siège social est fixé sur le territoire français et employant « au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes » ou bien aux entreprises dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger et qui emploient en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes au moins dix mille salariés. Ce champ d'application personnel fait que les petites et moyennes entreprises échappent ainsi au périmètre des obligations prévues par la loi bien qu'elles représentent 99% de toutes les entreprises basées au sein de l'Union européenne. Au-delà des seules PME, ce sont également de nombreux acteurs majeurs de l'économie mondiale qui sont exclus de son champ d'application, ce qu'a pu mettre en lumière, par exemple, le rapport parlementaire d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017¹¹² qui plaide à ce titre pour une

¹¹² C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, 24 février 2022, pp. 45-48, p.100, disponible en ligne :<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b5124_rapport-information>.

intégration explicite :

- Des sociétés par actions simplifiées (SAS) dont l'insertion est acquise par le jeu de renvois textuels mais devrait être précisée ;
- Des sociétés anonymes à responsabilité limitée (SARL) dont nombre dépassent les seuils prévus par la loi à l'instar de Zara France et H&M France ;
- Des sociétés en nom collectif (SNC) pour lesquelles la responsabilité des associés est solidaire et indéfinie « mais dont l'actionnariat des plus grandes d'entre elles est, dans les faits, composé de sociétés dont la responsabilité est limitée – par exemple, des SARL –, ce qui protégerait les actionnaires ultimes »¹¹³;
- Des coopératives agricoles dont la « filialisation » des plus grandes d'entre elles aboutit à des structures proches des firmes multinationales.

94. En ce qui concerne les seuils d'assujettissement, ce même rapport parlementaire plaide par ailleurs pour leur abaissement (étant noté par ailleurs que le calcul des effectifs salariés pose des difficultés pratiques importantes) couplé à l'introduction de critères alternatifs, par exemple le chiffre d'affaires¹¹⁴.

95. L'objet de la loi sur le devoir de vigilance des entreprises consiste à transcender l'autonomie de la personne morale **en engageant sa responsabilité civile** pour les atteintes causées par les activités des entités qui composent sa sphère d'influence, à savoir ses filiales et entreprises qu'elle contrôle directement ou indirectement, ses sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une « relation commerciale établie » (articles L225-102-4 et articles L225-102- 5 du Code de commerce). Cette responsabilité résulte le cas échéant des manquements par les entreprises concernées au **plan de vigilance** établi, publié et mis en œuvre par les entreprises concernées. Ce plan doit inclure des « mesures de vigilance raisonnable » (article L225-102-4 du Code de commerce) clairement définies et « propres à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement ».

¹¹³ Ibid., p. 48.

¹¹⁴ Ibid., pp. 56-57.

B. Le contenu du « devoir de vigilance des entreprises »

96. La loi française sur le devoir de vigilance impose certaines exigences en ce qui concerne le contenu du plan de vigilance que les entreprises sont sommées de mettre en place. Toutefois, si ce devoir repose essentiellement sur une obligation de moyen, les modalités de mise en œuvre doivent encore être précisées (1.). En cas de non-respect des obligations prévues par la loi de 2017, deux principaux moyens sont prévus : l'action préventive en cessation de l'illicite et l'action en responsabilité civile (2.).

1. Le plan de vigilance : une obligation de moyen

97. L'article L225-102-4 du Code de commerce énumère les catégories de mesures devant structurer chaque plan de vigilance.



Figure n°3 : Le contenu du plan de vigilance selon la loi française n°2017-399

98. La loi sur le devoir de vigilance impose une obligation de moyen à la charge des entreprises concernées, par l'intermédiaire d'un cadre global et très général qui n'a d'autre ambition que d'obliger l'entreprise à mettre en œuvre effectivement ses propres engagements contenus dans son plan de vigilance sans pour autant la contraindre à éviter la survenance d'un dommage résultant de sa violation. Comme l'a très justement relevé le Tribunal judiciaire de Paris dans son jugement rendu en référé le 28 février 2023,

« [...] le droit positif ne prévoit aucun référentiel, aucune typologie précise des droits concernés ou des mesures au sens des dispositions susvisées.

Il n'est pas davantage prévu de *modus operandi*, de schéma directeur, d'indicateurs de suivi, d'instruments de mesure devant présider à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation par l'entreprise des mesures générales de vigilance pesant sur elle du chef des dispositions susvisées [...] »¹¹⁵.

99. Il est patent, par ailleurs, que l'Article L225-102-4 5° du Code de commerce prévoit qu'un décret en Conseil d'État peut compléter les mesures de vigilance énumérées, afin de préciser les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance. Il n'a pas encore été arrêté à ce jour.

2. La mise en œuvre de la responsabilité de l'entreprise en cas de manquement au devoir de vigilance

100. En cas de non-respect par les sociétés concernées des dispositions relevant de la loi sur le devoir de vigilance, celle-ci prévoit deux mécanismes distincts de mise en œuvre de la responsabilité :

¹¹⁵ Tribunal Judiciaire de Paris, *Survie e.a. c. Totalenergies*, jugement rendu en état de référé, 07 décembre 2022, N° RG 22/53943, page 18, p. 25. Disponible en ligne : <<https://www.dalloz-actualite.fr/sites/dalloz-actualite.fr/files/resources/2023/03/2253943.pdf>>

- Le premier est une action préventive en cessation de l'illicite, sur le fondement de l'article L. 225-102-4, II, du code de commerce, qui tend à enjoindre l'entreprise assujettie de respecter ses obligations de vigilance par la « juridiction compétente », passé un délai de trois mois à compter d'une mise en demeure infructueuse réalisée directement auprès de l'entreprise récalcitrante.
- Le second est une action en responsabilité civile, sur le fondement de l'article L. 225-102-5 du code de commerce, renvoyant lui-même aux conditions prévues aux articles 1240 et 1241 du code civil, afin d'obliger l'auteur de la violation de ses obligations à « réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter ». Les références faites aux articles 1240 et 1241 du Code civil régissant le régime général de la responsabilité civile extracontractuelle en droit français indique que la responsabilité de la société suppose la réunion des trois conditions cumulatives classiques, à savoir l'existence d'un manquement au devoir de vigilance des entreprises, l'existence d'un dommage en résultant et partant, d'un lien de causalité entre le manquement au devoir de vigilance et le dommage causé.

101. Ainsi, l'on comprend que si une société respecte scrupuleusement les dispositions obligatoires du plan de vigilance qu'elle a elle-même élaboré, sa responsabilité ne devrait pas pouvoir être engagée même en cas de dommages, étant donné que seul le manquement au devoir de vigilance peut être reproché à la société, lequel ne pourrait donc pas être établi malgré l'occurrence d'un préjudice, de sorte que le lien de causalité serait inexistant. En effet, la loi sur le devoir de vigilance n'impose qu'une obligation de moyen en ce que les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre concernées n'ont d'autre obligation que de déterminer les mesures de « vigilance raisonnable » propres à identifier les risques et à prévenir les « atteintes graves » causées par exemple aux droits humains et aux libertés fondamentales. À la différence de l'obligation de résultat donc, rien ne leur impose légalement d'établir un plan de vigilance suffisamment efficace pour éviter toute survenance éventuelle d'un dommage. Cela étant, tout porte à croire que la preuve d'une insuffisance de moyens manifeste permettrait d'engager la responsabilité civile de la société en cause. Dans

ce cas de figure, le lien de causalité serait établi et, par voie de conséquence, la société pourrait voir sa responsabilité être établie pour avoir manqué aux obligations qui lui incombent¹¹⁶. Malheureusement, la jurisprudence française n'apporte pas encore d'éclaircissement à ce titre. Il est patent que la loi sur le devoir de vigilance des entreprises demeure difficile à interpréter, en particulier le caractère « raisonnable » des mesures de vigilance propres à prévenir des « atteintes graves » aux droits de l'homme. Cela était explicitement regretté par la Mission d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre¹¹⁷.

102. Le déclenchement de l'action en justice est un autre problème. Il semble peu probable en effet que des entreprises sous-traitantes ou bien des victimes directes ou indirectes des défaillances de la société assujettie prennent l'initiative d'agir en justice. Pour pallier de telles lacunes, la loi n° 2017-399 dispose sans plus de précision que l'action en responsabilité peut être introduite par « *toute personne justifiant d'un intérêt à agir* ». À cet égard, de nombreuses organisations non gouvernementales et associations ont pris l'initiative de dénoncer les agissements de certains grands groupes européens. En somme, un pouvoir d'initiative est accordé à la société civile. À titre d'exemple, les Amis de la Terre France, Survie et six associations ougandaises ont assigné le groupe Total en octobre 2019 pour manquement au devoir de vigilance climatique. Cette assignation est en réalité la première action en justice sur le fondement de la loi française de vigilance.

Chapitre 2. Une mise en œuvre défailante

103. Malgré les tentatives de clarifications de ce qui est attendu de la part des entreprises en matière de devoir de vigilance, la mise en œuvre concrète de ce devoir se heurte encore à certains obstacles. D'une part, la jurisprudence met en évidence des difficultés d'ordre procédural liées à la compétence juridictionnelle des tribunaux

¹¹⁶ Peuples solidaires, Amis de la Terre, Amnesty, CCFD Terre Solidaire, Ethique sur Etiquette, Sherpa, *Loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, Questions fréquemment posées*, juillet 2017, page 9, p.16, disponible en ligne : <https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2017-FAQ-en-fran%C3%A7ais.pdf>

¹¹⁷ C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, op. cit.*

saisis et à la recevabilité des requêtes (**A.**). D'autre part, elle souligne les difficultés rencontrées concernant le contenu matériel des plans de vigilance, mettant en lumière leur manque de visibilité, leur hétérogénéité et l'insuffisance de l'implication des parties prenantes à leur élaboration (**B.**).

A. Des difficultés procédurales de mise en œuvre de la responsabilité

104. Au 1^{er} mars 2023, 18 mises en demeure de sociétés assujetties au devoir de vigilance des entreprises avaient été recensées depuis 2019, avec une nette accélération de cette tendance depuis 2021¹¹⁸. Six en étaient restées au stade de la mise en demeure, douze avaient donné lieu à assignation en justice, et deux seulement – les volets « Ouganda » et « climat » des actions visant TotalEnergies – avaient donné lieu à des décisions d'irrecevabilité des requêtes (**2.**), après de longues tergiversations relatives à la juridiction compétente pour les entendre (**1.**).

1. Les tergiversations relatives à la compétence d'attribution

105. Une première difficulté procédurale relative à la compétence d'attribution de la juridiction chargée de mettre en œuvre de le devoir de vigilance a fait perdre près de deux ans de procédure aux premiers requérants se fondant sur la loi du 27 mars 2017.

106. En effet, par deux arrêts en date du 10 décembre 2020¹¹⁹, la Cour d'appel de Versailles attribuait aux Tribunaux de commerce une compétence exclusive pour connaître des actions en cessation de l'illicite, fondées sur l'article L. 225-102-4 du Code de commerce. Elle confirmait en ce sens les deux ordonnances rendues en référé par le Président du Tribunal judiciaire de Nanterre dans lesquelles ce dernier s'était déclaré incompétent au profit du Tribunal de commerce de Nanterre dans une action portée par plusieurs associations et ONG à l'encontre de TOTAL pour non-

¹¹⁸ Voir les données et l'infographie de l'AEF info, dépêche n° 688210, 1er mars 2023, disponible en ligne: <<https://www.aefinfo.fr/depeche/688210-devoir-de-vigilance-le-point-sur-les-procedures-en-cours-se-fondant-sur-la-loi-de-2017>>.

¹¹⁹ Cour d'appel de Versailles, arrêt, 10 décembre 2020, n°20/01692 et n°20/01693.

respect de ses obligations en matière de vigilance dans le cadre de projets pétroliers menés en Ouganda et en Tanzanie par une des filiales et ses sous-traitants¹²⁰.

107. La Cour d'appel considéra qu'

« [...] au regard des obligations incombant aux sociétés commerciales au titre du devoir de vigilance, l'élaboration et la mise en œuvre du plan de vigilance participent donc directement du fonctionnement de ces sociétés. Le fait que le plan de vigilance ait vocation à être élaboré avec les parties prenantes de la société civile, que les informations soient rendues publiques ou que toute personne disposant d'un intérêt à agir puisse introduire une instance ne remettent pas en cause le domaine dans lequel s'inscrivent ces obligations qui relèvent de la gestion d'une société commerciale » (nous soulignons).

108. Le 15 décembre 2021, la Cour de cassation cassait partiellement la décision attaquée, au motif qu'il existe au bénéfice des non-commerçants un droit d'option entre le tribunal judiciaire et le tribunal de commerce pour l'action exercée sur le fondement de l'article L. 225-102-4 du code de commerce¹²¹.

109. Cette solution avait déjà pu être retenue quelques mois plus tôt dans le cadre d'une action distincte mais au fondement textuel identique et visant le même groupe au regard de son inaction climatique¹²². Le juge de la mise en état près le Tribunal judiciaire de Versailles avait alors rejeté l'exception d'incompétence matérielle dont il était saisi en considérant, d'une part, que la plénitude de juridiction du tribunal judiciaire, combinée à l'absence de prévision d'une compétence exclusive du tribunal de commerce dans la loi sur le devoir de vigilance, fondent au bénéfice des demandeurs « un droit d'option, qu'[ils] exercent à leur convenance, entre le tribunal judiciaire, qu'[ils] ont valablement saisi, et le tribunal de commerce ». Il avait considéré, d'autre part, que par sa nature, le plan de vigilance n'est pas un acte de commerce,

¹²⁰ Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé., 30 janv. 2020, nos 19/02833 et 19/02833.

¹²¹ Cass. Com., 15 décembre 2021, arrêt, n° 21-11.882 et n°21-11.957, § 6 à 8.

¹²² Tribunal judiciaire de Nanterre, Ordonnance de mise en état, 11 février 2021, n°20/00915.

dans la mesure où son élaboration « peu important son impact effectif sur l'organisation interne de la SE Total et sa stratégie commerciale, est décorrélée de toute production ou fourniture de marchandises et étrangère à toute spéculation sur la valeur du travail d'autrui ou d'un produit quelconque ». Au contraire, « le plan de vigilance est un acte unilatéral légalement obligatoire et de nature civile ainsi que le confirme, outre son objet, la qualification retenue dans les travaux parlementaires de la loi ». En définitive, l'ordonnance concluait au fait que l'exclusivité de la compétence du tribunal de commerce ne serait justifiée en raison du fait que « *les associations et collectivités territoriales demanderessees ne mettent pas en œuvre un intérêt de nature commerciale mais exclusivement la part de l'intérêt général qu'elles représentent et qui est précisément celle qui déborde de la dimension commerciale de la gestion de la SE Total* ».

110. Dans ce contexte complexe, le législateur a introduit une semaine plus tard, par la loi n°2021-1769 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, un article L. 211-21 dans le Code de l'organisation judiciaire en vertu duquel :

« Le Tribunal judiciaire de Paris connaît des actions relatives au devoir de vigilance fondées sur les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce ».

111. Cette mention univoque de la juridiction compétente impliquait par conséquent pour les juridictions déjà saisies de se dessaisir en faveur du Tribunal Judiciaire de Paris, résolvant ainsi les questions de compétence d'attribution mais augurant de nouveaux problèmes de recevabilité des requêtes.

2. Les difficultés liées à la recevabilité des requêtes

112. Deux jugements rendus le 28 février 2023 par le Tribunal judiciaire de Paris

dans le volet « inaction climatique en Ouganda » des affaires visant TotalEnergies¹²³ démontrent que l'étendue des difficultés ne s'arrête pas aux questions de compétence mais concerne également la question ultérieure de la recevabilité des requêtes fondées sur l'article L. 225-102-4 du Code de commerce. Dans cette affaire, six organisations non gouvernementales de lutte contre le changement de climatique avaient mis en demeure en juin 2019 la société TotalEnergies de « satisfaire à ses obligations en matière de vigilance eu égard tant aux insuffisances de son plan que de sa mise en œuvre effective ainsi que de sa publication » avant de l'assigner, en octobre 2019, sur le fondement de l'article L. 225-102-4 du Code de commerce et aux fins de voir enjoindre cette société à exécuter ses obligations à l'égard du plan de vigilance de 2018.

113. Dans ses jugements rendus en référé le 28 février 2023, le Tribunal a constaté que non seulement la société TotalEnergies avait publié de nouveaux plans de vigilance pour les années 2019, 2020 et 2021, apportant de nombreuses modifications au premier plan de vigilance contesté, mais encore qu'au jour des débats, c'est le plan de vigilance de l'année 2021 qui avait fait l'objet des critiques et des demandes formées par les demanderesses devant le juge des référés du Tribunal de Céans. Le Tribunal a ainsi estimé que les griefs présentés dans la mise en demeure au titre de son plan de vigilance diffèrent « de manière substantielle » de ceux débattus devant le juge puisqu'ils portent sur un plan de vigilance postérieur. Il a ainsi déclaré irrecevables les griefs émis par les demandeurs, considérant le défaut de mise en demeure préalable de la société TotalEnergies fondé sur le plan de vigilance le plus récent.

114. À titre surabondant, le juge des référés du Tribunal judiciaire de Paris a jugé utile de rappeler qu'

« Il n'existe aucune réglementation précisant les contours du standard d'une entreprise normalement vigilante, de sorte que les griefs et les

¹²³ Tribunal judiciaire de Paris, ordonnances de référé, 28 février 2023, n°22/53942 et n°22/53943. Voir en ce sens, A.M. ILCHEVA, *Quelle application du devoir de vigilance après les jugements du 28 février 2023 ?*, *Dalloz Actualités*, 13 avril 2023.

manquements reprochés à la société TotalEnergies SE du chef de son devoir de vigilance, au cas présent, doivent faire l'objet d'un examen en profondeur des éléments de la cause excédant les pouvoirs du juge des référés ».

115. De ce fait, le juge des référés a souhaité affirmer qu'il n'appartenait qu'au seul juge du fond, le cas échéant, de dire si les griefs reprochés à la société TotalEnergies étaient ou non caractérisés, non sans considérer au passage que la loi sur le devoir de vigilance impose des « buts monumentaux relatifs aux droits humains à préserver et à l'environnement » et qu' « aucune illicéité, en l'état, n'est caractérisée avec l'évidence requise en référé ou de manière manifeste ».

116. Ces décisions ont pu être vivement contestées par la doctrine¹²⁴, dans la mesure où elles complexifient encore la possibilité de mettre effectivement en œuvre la loi sur le devoir de vigilance des entreprises, dans un contexte où son application pâtit déjà incontestablement de l'absence de décret pourtant prévu – certes en des termes facultatifs – à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce. Il se dégage de ces décisions que la publication intempestive de nouveaux plans de vigilance par l'entreprise mise en cause est une stratégie gagnante pour Total Energies, afin d'entraver le processus judiciaire et, de fait, rendre l'accès au référé – dispositif judiciaire permettant un examen rapide des litiges et offrant une réponse urgente avant leur appréciation par le juge du fond – pratiquement impossible. En effet, les conséquences souvent désastreuses et irréversibles de certaines pratiques commerciales font du recours au juge des référés un élément essentiel pour la protection effective des droits de l'homme des civils affectés par ces activités commerciales.

117. Par une ordonnance rendue le 6 juillet 2023, le juge de la mise en état du Tribunal judiciaire de Paris a pu aboutir à une solution presque identique dans le volet « climat » des actions menées à l'encontre de TotalEnergies et initié en février 2022 par 22 ONG ; communes françaises et étrangères ; collectivités territoriales et

¹²⁴ Voir par exemple, C. HELAINE, *Devoir de vigilance : irrecevabilité des demandes des associations contre Total*, Dalloz Actualité, 7 mars 2023 ; A.M. ILCHEVA, Dalloz Actualité, 13 avril 2023, *op.cit.*

établissements publics. Le juge de la mise en état a, ici comme ailleurs, considéré que l'assignation comportait des demandes qui n'étaient pas formulées dans la mise en demeure, compte tenu des références aux plans de vigilance subséquents et a finalement considéré que cette mise en demeure « ne pouvait servir de base à une négociation utile avant la délivrance de l'assignation », de sorte que l'action intentée sur le fondement de l'article L225-102-4 du code de commerce est irrecevable¹²⁵.

118. Si cette lignée de jugements et d'arrêts permettent – finalement ! – de nourrir quelques espoirs quant à la possibilité qu'une action soit entendue par le juge du fond, de nombreuses questions persistent quant à la possibilité que ce dernier enjoigne effectivement l'entreprise concernée de respecter son plan de vigilance et plus encore, retienne sa responsabilité civile en l'obligeant à « réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter ». En cause, des zones d'ombre importantes quant au contenu véritable du « plan de vigilance » censé mettre en œuvre le devoir de vigilance.

B. Des difficultés tenant au contenu matériel des plans de vigilance

119. Six ans après la promulgation de la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance, nombreuses sont les ONG et institutions qui déplorent les failles des plans de vigilance existants voire parfois leur absence pure et simple. Sherpa et le CCFD-Terre solidaire estimaient à ce titre qu'en juillet 2021, 44 des 263 entreprises relevant du champ d'application de la loi ne s'étaient toujours pas soumises au devoir de vigilance, aidées en cela par l'opacité de la loi et l'absence de liste énumérative des entreprises concernées¹²⁶. L'absence d'obligation à la charge des pouvoirs publics d'élaborer une liste nominative et exhaustive des entreprises concernées favorise en effet ce phénomène, lui-même renforcé par une forme de laxisme du ministère de l'Économie et des finances quant à la mise en œuvre de cette obligation légale¹²⁷. À

¹²⁵ Tribunal judiciaire de Paris, *Total Énergies*, ordonnance du Juge de la mise en état, 6 juill. 2023, n° 22/03403, page 19.

¹²⁶ CCFD-Terre Solidaire, Sherpa, *Le radar du devoir de vigilance - Identifier les entreprises soumises à la loi*, juillet 2021, page 4, p.11, disponible en ligne : <https://ccfd-terresolidaire.org/wp-content/uploads/2021/07/le_radar_du_devoir_de_vigilance_rapport_-_2021.pdf>.

¹²⁷ *Ibid.*

l'évidence, la publication d'une telle liste inciterait les parties prenantes à renforcer l'efficacité de la loi.

120. Les plans de vigilance inexistant mis à part, les failles des plans existants révèlent, incidemment, l'ampleur de l'incomplétude de la loi, alors même qu'aucun décret en Conseil d'État n'est jamais venu « compléter les mesures de vigilance prévues aux 1° à 5° du présent article [et] préciser les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance »¹²⁸. Ainsi, seule une faible partie des plans de vigilance publiés par les entreprises paraissent de prime abord répondre de manière satisfaisante aux critères législatifs de leur mise en œuvre et offrent ainsi des informations accessibles, précises, compréhensibles, fondées sur une méthodologie stricte visant à l'identification et à la prévention des risques¹²⁹. Ce manque de précision quant aux informations publiées n'est certainement pas innocent. Étant tenue juridiquement par le contenu de son plan, l'entreprise a tout intérêt à limiter la charge des obligations qui pourraient être par la suite retenues contre elle. Plus l'entreprise identifie et transcrit strictement les risques potentiels de ses activités vis-à-vis des tiers, plus elle sera tenue d'informer le public des missions qu'elle entend mener afin qu'ils ne se matérialisent pas.

121. Formellement, les plans de vigilance se révèlent encore peu lisibles et dispersés dans divers documents, occultant leur visibilité et nuisant à leur lisibilité **(1.)**. Matériellement, la grande généralité de la loi est à l'origine d'une grande hétérogénéité des plans de vigilance **(2.)**. Enfin, d'un point de vue opérationnel, les plans de vigilance et leur mise en œuvre pâtissent d'un trop faible investissement des parties prenantes, faute de sollicitation par les entreprises concernées **(3.)**.

1. Des plans de vigilance peu visibles, mais également peu lisibles

122. Les plans de vigilance existants demeurent brefs et difficiles à saisir tant ils

¹²⁸ Article L225-102-4-I du Code de commerce, dernier alinéa

¹²⁹ Voir en ce sens les chiffres et analyses publiées dans le *Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, présenté par C. DUBOST et D. POTIER le 24 février 2022, *op. cit.*

sont volontairement vagues, et souvent ventilés dans un ou plusieurs chapitres du *Document d'enregistrement universel* annuel de la société concernée. C'est notamment le cas pour Vinci et Bouygues (voir *infra*).

123. Les documents d'enregistrement universel se veulent avant tout des instruments de communication destinés aux actionnaires, investisseurs et analystes financiers. S'ils ont bel et bien vocation à intégrer des informations relatives aux bonnes pratiques de l'entreprise en matière sociale et environnementale, ils ne sont pas – ou bien en tout état de cause *ne devraient pas* – en théorie être le lieu de la publication d'un plan de vigilance, instrument juridiquement contraignant et élaboré en vertu d'une obligation légale. Cette pratique illustre tout à fait le mélange des genres identifiable depuis la création de cette obligation.

124. Cela est particulièrement notable, par exemple, dans le traitement des informations sociales, sociétales et environnementales énoncées dans le document d'enregistrement universel de Vinci pour l'année 2021. Alors que la partie strictement « communicationnelle » de ce document fait état de « plans d'actions », d'« indicateurs clés de performance » et de « niveau de matérialité » des engagements¹³⁰ – autant d'éléments pertinents dans un plan de vigilance – , le plan de vigilance à proprement dit fait état de statistiques, de bilans et de retours d'expériences qui ne sont a priori pas pertinent pour satisfaire aux exigences d'un tel plan¹³¹.

125. Les problèmes de visibilité des plans découlent encore de leur non-exhaustivité, dès lors qu'ils doivent presque systématiquement être lus conjointement avec d'autres documents publiés par l'entreprise, tels que des chartes ou autres codes d'éthique entrant directement dans le champ d'application du plan de vigilance tout en étant formellement exclus. En ce sens, à titre d'exemple, le groupe Bouygues a publié sur son site internet un code d'éthique édictant des règles de conduite affirmant des valeurs communes à l'ensemble du groupe¹³². Par ailleurs, il a établi une charte à destination des fournisseurs et sous-traitants qui, s'ils y adhèrent, leur impose des

¹³⁰ VINCI, *Œuvrer pour un monde durable*, Document d'enregistrement universel 2021, déposé le 28 février 2022 à l'AMF, pp. 171-174, 379 p., disponible en ligne : <<https://www.vinci.com/publi/vinci/vinci-document-enregistrement-universel-2021.pdf>>.

¹³¹ *Ibid.*, voir en particulier pp. 233-234.

¹³² Code d'éthique, élaboré dès 2006, publié par Bouygues sur leur site internet, disponible en ligne : <www.bouygues.com>.

engagements « en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et des normes de travail, de protection de la santé [...] »¹³³.

126. Autrement dit, il n'existe pas de document unique qui permette de réaliser une synthèse des informations répondant à l'obligation légale de publication relative au devoir de vigilance. L'information est diffuse, dispersée, ce qui affecte non seulement la visibilité des engagements par le public mais encore – et plus fondamentalement – leur lisibilité, faute de pouvoir caractériser précisément l'étendue de l'obligation de moyen à la charge de la société concernée.

2. Des contenus très hétérogènes

127. La loi sur le devoir de vigilance n'impose pas de méthodologie particulière, si ce n'est les catégories d'informations devant figurer dans le plan. Ainsi, les méthodes utilisées diffèrent d'une entreprise à une autre. Cette diversité de méthodes peut, par voie de conséquence, fausser l'interprétation qui est faite de ces plans, faute de points de comparaison, et nuire en définitive à leur qualité¹³⁴.

128. Cette hétérogénéité caractérise par exemple la « cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ». Des disparités dans l'accès des entreprises aux informations pertinentes mais encore l'absence notable de précisions contenues dans la loi quant aux modalités d'élaboration de ces cartographies sont nécessairement en cause. Les cartographies des risques demeurent par ailleurs trop souvent tournées vers les risques pour l'entreprise ou pour les investisseurs, au détriment des employés, des populations locales ou encore l'environnement. Pour pallier cet écueil, certaines entreprises ont intégré au sein de leur plan de vigilance des cartographies par régions géographiques. Assurément, il serait intéressant que toutes les entreprises avec des filiales ou des

¹³³ Charte RSE pour les fournisseurs et sous-traitants, publié par Bouygues sur leur site internet, disponible en ligne : <www.bouygues.com>.

¹³⁴ Voir en ce sens : Les Amis de la Terre France, Amnesty International France, CCFD-Terre Solidaire et Collectif Ethique sur l'Étiquette, *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, année 1 : les entreprises doivent mieux faire*, février 2019, page 10, p.47, disponible en ligne : <https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2019/02/2019-etude-interasso_devoir_de_vigilance-ilovepdf-compressed-3.pdf>.

zones de production situées sur d'autres continents réalisent ce type de cartographie par région. En effet, les plans gagneraient en précision puisque chaque zone géographique connaît ses propres risques en raison des particularités locales.

129. L'hétérogénéité caractérise encore le périmètre de l'obligation d'évaluation des risques, décrite elle aussi en termes vagues, et qui se matérialise tantôt par des audits internes, tantôt par des audits externes, parfois par des visites inopinées par des tiers indépendants ou bien souvent par de simples questionnaires d'auto-évaluation. Par ailleurs, le rapport parlementaire d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 atteste que les entreprises considèrent que cette obligation s'arrête d'ailleurs au premier rang de sous-traitance, en contradiction avec l'objet de la loi¹³⁵.

130. La labellisation de l'entreprise est une pratique classique qui est mise en avant au titre de la mise en œuvre de l'obligation d'évaluation des risques. En ce sens, Bouygues Construction a acquis la labellisation TopSite, laquelle constitue un standard commun d'excellence opérationnelle dans les soixante pays d'implantation du groupe¹³⁶. À ce jour, il s'agit du premier label chantier couvrant tous les sujets de la RSE, c'est-à-dire la santé, la sécurité, l'environnement, les thématiques sociales et sociétales ainsi que la qualité et la satisfaction client. Partant, les chantiers font l'objet d'évaluations régulières. Pour obtenir ce label, l'entreprise doit remplir seize critères issus des cinq thématiques et valider deux « bonus innovation »¹³⁷. Pour autant, bien que Bouygues Construction vante l'obtention du label TopSite, l'entreprise n'apporte pas davantage de précision sur les actions menées dans le cadre de son acquisition. Autrement dit, l'entreprise a certes une labellisation, mais il demeure complexe d'en comprendre précisément les raisons.

131. L'hétérogénéité caractérise enfin les plans d'action d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves qui renvoient trop souvent à un

¹³⁵ C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, op. cit., page 63.

¹³⁶ Bouygues, Document d'enregistrement universel 2022, page 136, p.442 disponible en ligne : <https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2023/03/deu-2022_complet-2103_bycom.pdf>.

¹³⁷ Le terme "bonus innovation" fait référence à l'instauration de nouvelles pratiques sur les chantiers qui engendrent des changements dans deux des cinq domaines sus-mentionnés : la santé, la sécurité, l'environnement, les thématiques sociales et sociétales ainsi que la qualité et la satisfaction client.

simple *reporting* des actions déjà existantes sans que de nouvelles actions de mise en œuvre ne soient développées¹³⁸. À titre d'exemple, les développements du plan de vigilance établis par le groupe Vinci en matière de lutte contre le travail forcé et le travail illégal ne témoignent que de mesures de « prévention » liées au contexte très général des pratiques de recrutement au Qatar¹³⁹. On n'y retrouve néanmoins aucune mention à des mesures d'« atténuation » des risques qui résulteraient directement des activités de la société, des sociétés qu'elle contrôle ou bien de ses sous-traitants. Le terme est réservé aux mesures de vigilance en matière environnementale, pour lesquelles on retrouve une différenciation très claire des catégories requises par la loi ainsi qu'une liste précise de mesures d'atténuation basées sur des éléments concrets qui concernent l'action du groupe Vinci plutôt que le contexte global dans lequel il agit¹⁴⁰.

132. Un constat similaire se dégage du plan de vigilance de Bouygues construction, publié par Bouygues dans son document d'enregistrement universel 2022. Les risques identifiés dans ce secteur le sont de manière abstraite et superficielle, au moyen de formulations vagues ne spécifiant en aucun cas les lieux où ces violations des droits de l'homme ont été ou pourraient être constatées, ni les entreprises sous-traitantes concernées, ni même la catégorie de projets impactés ou potentiellement impactés par ces risques. Au nombre des risques identifiés par ce groupe, celui du travail forcé y est mentionné en ces termes : « *Situations où un collaborateur se retrouverait en situation de travail forcé* »¹⁴¹. Cette mention ne fournit pas suffisamment d'informations concrètes pour comprendre en profondeur comment ce risque s'est concrétisé dans les activités menées par le groupe Bouygues, ce qui rend d'autant plus difficile la tâche de déterminer si les actions de prévention ou d'atténuation déployées par Bouygues face à ce risque pourraient être suffisantes.

133. Au nombre des recommandations pertinentes visant à harmoniser et à densifier le contenu des obligations inscrites dans les plans de vigilance, il doit être

¹³⁸ C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, *op. cit.*, pp. 69-70.

¹³⁹ VINCI, Document d'enregistrement universel 2021, *op.cit.*, page 247.

¹⁴⁰ *Ibid.*, voir en particulier p. 254.

¹⁴¹ Bouygues, Document d'enregistrement universel 2022, *op. cit.*, p. 226.

cité le Guide de référence pour les plans de vigilance publié dès 2018 par l'association Sherpa qui inclut, mesure par mesure, une analyse détaillée des engagements que devraient contenir un plan de vigilance satisfaisant¹⁴². En ce qui concerne par exemple les plans d'action d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves, Sherpa considère à juste titre que

« La rédaction [de la loi] ne laisse aucune place au doute : **des engagements moraux, comme des codes de conduite ou chartes éthiques ne constituent pas des 'actions'**. Par ailleurs, des Plans qui ne répondraient pas à chaque risque ou atteinte identifiés, ne seraient pas 'adaptés'. L'adjectif 'adaptées' renvoie également à la notion de raisonnable. Une action 'adaptée' sera alors proportionnelle au risque ou à l'atteinte qu'elle vise à atténuer ou prévenir et dépendra donc, comme précédemment, des ressources humaines, techniques et financières affectées à l'établissement et à la mise en œuvre de chaque action en fonction de la cartographie des risques ».

134. L'élaboration de plans de vigilance adéquats suppose encore, de la part de l'entreprise concernée, une consultation adéquate des parties prenantes, y compris de l'État, ce qui demeure ici encore lacunaire.

3. Une implication insuffisante des parties prenantes

135. La précision des plans de vigilance dépend initialement d'une identification adéquate des risques que l'activité de l'entreprise concernée pourrait causer aux tiers. Elle est donc nécessairement tributaire du recueil d'informations aussi détaillées que possible auprès d'un certain nombre de parties prenantes : les communautés locales, les organisations représentatives du personnel ou encore les autorités publiques de l'État au

¹⁴² SHERPA, *Guide de référence pour les Plans de vigilance*, 2018, première édition, disponible en ligne : <<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2018-VPRG-Fran%C3%A7ais.pdf>>.

sein duquel l'activité est exercée. Ce travail de concertation demeure très largement insuffisant, ce qui nuit nécessairement à la qualité et donc l'effectivité du plan de vigilance¹⁴³. La loi oblige pourtant les entreprises concernées à mettre en place « 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 ». Vinci et Bouygues mettent en place de tels mécanismes d'alerte. Néanmoins, ces derniers ne donnent pas d'informations sur la fréquence à laquelle sont étudiées les alertes ni de quelle façon l'entreprise les prend en compte dans l'élaboration et l'actualisation de leurs plans de vigilance.

136. Ces lacunes dans les moyens d'identification des risques témoignent d'un indéniable défaut d'implication des pouvoirs publics, ce que note le rapport parlementaire sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 qui plaide en ce sens pour la création d'une autorité administrative de contrôle de la mise en œuvre de la loi, à côté des recours contentieux déjà existants¹⁴⁴. L'ONG Sherpa a pu se montrer dubitative à cet égard, pointant du doigt le risque que le devoir de vigilance se transforme en « exercice de *compliance* permettant aux entreprises d'éviter d'engager leur responsabilité » et plaidant plutôt en faveur d'un renforcement des mécanismes de responsabilité existants¹⁴⁵. Les rapporteurs ont pris en compte ce risque en dessinant les contours d'une autorité dont la tâche principale serait moins d'accompagner les entreprises pour les aider à mettre en œuvre le devoir de vigilance via un « helpdesk » que de contrôler le contenu des plans de vigilance et le cas échéant, d'effectuer toutes recommandations, voire mises en demeure ou injonctions nécessaires pour pallier les manquements constatés par l'autorité. L'autorité administrative indépendante chargée de ces contrôles n'aurait cependant aucun pouvoir de sanction pour les éventuels manquements, lequel devrait rester l'apanage du pouvoir judiciaire¹⁴⁶.

¹⁴³ Les Amis de la Terre France, Amnesty International France, CCFD-Terre Solidaire et Collectif Ethique sur l'Étiquette, *Loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, année 1 : les entreprises doivent mieux faire*, février 2019, *op.cit.*, page 10.

¹⁴⁴ C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, *op. cit.*, pages 79 et s.

¹⁴⁵ SHERPA, *Création d'une autorité de contrôle en matière de devoir de vigilance : une fausse bonne idée ?*, avril 2021, disponible en ligne: <<https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2021/05/2021.04-Note-Autorite%CC%81-de-Contro%CC%82le-DV.pdf>>

¹⁴⁶ C. DUBOST et D. POTIER, *Rapport d'information n°5124 sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, *op. cit.*, pp. 81-84

Partie 2. Un contexte atypique : L'organisation au Qatar de la Coupe du monde de football de la FIFA

137. L'hiver 2022 a vu le Qatar devenir pour quelques semaines le centre de l'attention médiatique mondiale à l'occasion de la Coupe du monde de football de la FIFA. Des moyens humains considérables ont été déployés pour mener à bien les travaux d'infrastructures nécessaires à son organisation. Le Qatar a dû construire sept nouveaux stades pour organiser cet évènement ainsi qu'un nouvel aéroport, un système de métro, un port en eau profonde, une série de routes et une centaine de nouveaux hôtels. Sa population a augmenté de près de deux tiers depuis que le petit Etat de la péninsule Arabique a obtenu le droit d'accueillir le tournoi, en décembre 2010¹⁴⁷. Le Qatar abrite plus de deux millions de travailleurs migrants, hommes et femmes, principalement originaires d'Asie et d'Afrique, dont beaucoup travaillent au Qatar dans le secteur de la construction¹⁴⁸.

138. Les moyens déployés pour la réalisation de cet évènement ont mis en lumière les risques inhérents au secteur de la construction dans les pays du Golfe persique (**Titre 1**). Différentes initiatives normatives avaient pourtant été déployées pour réguler les conditions de travail des ouvriers et plus largement les droits de l'Homme, aussi bien dans leur dimension économique et sociale que civile et politique (**Titre 2**). C'est dans ce contexte très particulier que des géants français de la construction, soumis au devoir de vigilance, ont œuvré au Qatar. Le présent rapport s'intéressera aux deux plus importants d'entre eux : Bouygues et Vinci (**Titre 3**).

¹⁴⁷ Selon les statistiques mensuelles publiées sur le site web de l'Agence de planification et de statistiques du gouvernement qatari : <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/StatisticsSite/pages/population.aspx?p=1>.

¹⁴⁸ Selon le gouvernement qatari, en 2018, 50,1 % des hommes employés au Qatar travaillaient dans le secteur de la construction : *Labor Force Sample Survey 2018*, disponible en ligne : https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2018/statistical_analysis_labor_force_2018_En.pdf.

Titre 1. Le contexte : les difficultés inhérentes au secteur de la construction dans les pays du Golfe

139. C'est dans un contexte très particulier que des géants français du secteur de la construction soumis depuis 2017 au devoir de vigilance des entreprises se sont déployés dans les pays du Golfe. Les risques de violation des droits de l'homme y étaient d'autant plus forts qu'étaient employés des travailleurs étrangers défavorisés et très faiblement rémunérés ; que les conditions de travail sur place y étaient difficiles ; voire clairement constitutives de travail forcé ; et que le modèle d'affaire fondé sur les « *Joint Ventures* » ne favorisait pas, en l'espèce, la responsabilisation des entreprises.

- Une main d'œuvre à faible coût

140. Les États riches en pétrole du Conseil de coopération du Golfe (GCC) – Bahreïn, Koweït, Oman, Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis – ont largement bénéficié de la main-d'œuvre migrante d'Asie du Sud pour mener à bien leurs ambitions économiques en matière d'infrastructures. Les revenus pétroliers de ces États offrent des opportunités d'emploi bien rémunérées à leurs nationaux, tandis que les travaux manuels et de certains secteurs de services sont effectués par des travailleurs étrangers, dont le droit de résider dans le pays est lié à leur permis de travail et qui ne sont pas autorisés à venir avec leurs familles.

141. Le respect des délais imposés par le déroulement de la Coupe du monde de football a incité les entreprises du secteur de la construction à recruter à des coûts dérisoires des travailleurs défavorisés en quête d'emploi stable et issus majoritairement du continent asiatique, en particulier d'Inde, du Népal, du Bangladesh, du Pakistan, du Sri Lanka ou encore des Philippines¹⁴⁹. Cela a favorisé le recrutement

¹⁴⁹ Plus récemment, des travailleurs issus d'Afrique de l'Est, notamment du Kenya et de l'Ouganda, sont arrivés en nombre de plus en plus important.

de personnes pauvres, originaires de pays en développement, dont les gouvernements font de la migration de travail un facteur de développement économique de leur propre pays, compte tenu des rentrées d'argent qu'elles génèrent en retour¹⁵⁰.

142. Selon Amnesty International, en 2010 – année de l'attribution de l'organisation de la Coupe du monde de football au Qatar – il y avait 1,1 millions de travailleurs migrants recensés dans le pays¹⁵¹. En 2022, Amnesty International affirmait que ce chiffre avait doublé pour atteindre jusqu'à 2,2 millions de travailleurs, soit presque autant que la population totale des résidents permanents du pays¹⁵².

143. Afin d'attirer et recruter ces travailleurs migrants, les sociétés de recrutement au Qatar et dans les pays d'origine des travailleurs recourent à la tromperie, promettant des salaires élevés ou des conditions de travail avantageuses, bien loin de la réalité du terrain. La pratique illégale consistant à faire supporter les frais de transport et de recrutement par le travailleur, l'obligeant à s'endetter puis rembourser sa dette par le fruit de son travail, a également très largement été mise en lumière par les organisations non gouvernementales¹⁵³.

144. L'exploitation des travailleurs migrants a encore été facilitée par le système de parrainage ou « kafala » qui existe également dans l'ensemble des six États membres du Conseil de coopération du Golfe. Ce système, officiellement aboli en 2020, lie les travailleurs étrangers à un unique « sponsor » qui, selon la loi qatarie, devait également être leur employeur. Le travailleur migrant ne peut alors changer d'emploi sans la permission de ce « sponsor » ni, une fois le Qatar quitté, y revenir avant un délai de deux ans, sans un nouveau sponsor. Cela signifie que si les

¹⁵⁰ Pour un exemple tout à fait significatif, voir le message du Ministre du travail du Sri Lanka dans le *National policy and action plan on migration for employment 2023-2027*, disponible en ligne : <https://labourmin.gov.lk/wp-content/uploads/2023/11/National-Policy-and-National-Action-Plan-on-Migration-for-Employment-Sri-Lanka-2023-2027-English-Ver._compressed.pdf>.

¹⁵¹ Amnesty International France, *Les exploités du Qatar*, reportage, septembre 2022, disponible en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=wG_TVmJ0zmw>.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ Voir par exemple, Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *A wall of silence : The construction sector's response to migrant rights in Qatar and the UAE*, 2016, p. 9, disponible en ligne : <<https://respect.international/wp-content/uploads/2018/07/A-Wall-of-Silence-The-Construction-Sectors-Response-to-Migrant-Rights-in-Qatar-and-the-UAE-BHRRC-2016.pdf>>.

travailleurs sont soumis à des conditions de travail abusives par leur employeur ; la possibilité de changer d'emploi dépend de ce dernier. Le « sponsor » a le pouvoir d'empêcher ses travailleurs de changer d'emploi. Il peut également les bloquer en les empêchant de quitter le pays sans avoir à fournir de justification. Il peut encore mettre fin à l'emploi du travailleur et annuler son permis de résidence, de sorte que si le travailleur migrant refuse de quitter l'État, l'employeur doit alerter les autorités en vue de son expulsion. Les sponsors sont également tenus de signaler les travailleurs « évadés », qui ont quitté leur employeur sans sa permission. Si une personne est détenue pour « évasion », elle risque de lourdes amendes, d'être expulsée voire de faire l'objet de poursuites pénales¹⁵⁴.

145. Le système de la kafala permet également la confiscation illégale des passeports des travailleurs migrants par les sponsors et bien que la loi exige que les employeurs restituent les passeports des travailleurs migrants après l'émission de leurs permis de séjour, ce n'est généralement pas le cas. Cette pratique est largement tolérée par les autorités et rend impossible aux travailleurs migrants de quitter effectivement le pays, même dans les cas où ils ont tenté de démissionner en donnant un préavis conforme au droit du travail, mais qu'ils n'ont pas été autorisés à quitter le pays¹⁵⁵.

146. Enfin, l'interdiction faite aux travailleurs migrants de former ou de rejoindre des syndicats fait du marché qatari le cadre parfait pour exploiter et abuser des travailleurs. En ce sens, l'article 116 de la Loi sur le travail n'autorise que les travailleurs qataris à former des associations de travailleurs ou des syndicats¹⁵⁶. Malgré la ratification par le Qatar du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) en 2018, le Qatar continue d'interdire aux travailleurs migrants de rejoindre et de former des syndicats, bien qu'il se soit engagé à permettre la création de comités conjoints comprenant des représentants de l'entreprise et de sa main-

¹⁵⁴ Amnesty International, *The dark side of migration: spotlight on Qatar's construction sector ahead of the World Cup*, 2013, p. 93 et s., disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/010/2013/en/>>.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 103 et suivantes.

¹⁵⁶ Voir en ce sens la Loi n°14 (2004) sur le droit du travail au Qatar, disponible en ligne : <[https://www.mol.gov.qa/admin/LawsDocuments/Law%20No.%20\(14\)%20of%202004%20Promulgating%20the%20Labour%20Law.pdf](https://www.mol.gov.qa/admin/LawsDocuments/Law%20No.%20(14)%20of%202004%20Promulgating%20the%20Labour%20Law.pdf)>.

d'œuvre dans le cadre de son accord avec l'OIT. Cela demeure clairement insuffisant, ces comités conjoints étant formés et dirigés par des employeurs, ils ne garantissent pas le droit à la négociation collective et n'offrent donc aucune des garanties offertes par des syndicats indépendants¹⁵⁷.

147. Une fois embauchés, les ouvriers sont confrontés à la réalité du terrain et font face aux dures conditions de travail, tant sur le plan physique que psychologique.

- Des conditions de travail difficiles

148. Le secteur de la construction est un secteur naturellement à risques qui nécessite l'adoption de mesures de surveillance et de sécurité renforcées¹⁵⁸.

149. Situé dans le Golfe persique, le Qatar est, par sa localisation, un pays soumis à des températures extrêmes que subissent les travailleurs, en proie à des risques de déshydratation et de coup de chaleur, en raison d'un accès difficile à l'eau potable ou bien à un abri adéquat¹⁵⁹. À cela s'ajoutent l'inhalation de poussières et de substances chimiques pouvant causer des problèmes respiratoires. De manière générale, la santé des travailleurs a durement été altérée par les conditions de travail quotidiennes, ce qui a été méthodiquement dénoncé par les organisations de la société civile¹⁶⁰.

150. De plus, le secteur de la construction implique des activités dangereuses. À cet égard, les accidents et décès liés au travail sont fréquents. Plusieurs facteurs peuvent en être la cause. De manière générale, il existe une insuffisance de moyens mis en œuvre et encadrant la sécurité des ouvriers dans leurs missions.

¹⁵⁷ Amnesty international, *Reality check 2021: a year of the 2022 world cup: the state of migrant workers' rights in Qatar*, Amnesty International, 2021, p. 32, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/4966/2021/en/>>.

¹⁵⁸ M.F. HELLMANN-THEURER, « Precarisation of Project Work in the Construction Industry and Trade Union Strategies for Employees' Representation », *The German Journal of Industrial Relations*, 2013, vol. 20(2), pp. 162–172. Disponible en ligne : <<http://www.jstor.org/stable/23608707>>.

¹⁵⁹ Pour plus d'informations à ce sujet, voir le rapport suivant : Vital Signs, *The deaths of migrants in the gulf*, disponible en ligne : <<https://vitalsignsproject.org/research/report-1/>>.

¹⁶⁰ Amnesty International, *In the prime of their life*, août 2021, pp. 20 à 22, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/ar/wp-content/uploads/2021/08/MDE2246142021ENGLISH.pdf>>.

151. Un rapport phare de 2013 d'Amnesty International a documenté comment certains travailleurs étaient dépourvus d'équipement personnel de sécurité ou d'équipement les protégeant contre la chaleur, tel qu'un accès à de l'eau fraîche ou à une protection solaire¹⁶¹. Par ailleurs, certains chantiers ne respectaient pas les mesures de sécurité déployées contre les chutes d'objets ou pour les opérations réalisées à partir d'une certaine hauteur¹⁶². Enfin, d'autres facteurs peuvent être listés de manière non-exhaustive, tels que l'absence ou l'insuffisance de formations propres au secteur de la construction ou encore, plus généralement, le manquement aux obligations légales relatives à la sécurité des travailleurs.

152. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a démontré en 2021 que les chiffres officiels en termes d'accidents et de décès liés au travail avaient été largement sous-estimés et qu'une juste indemnisation en cas d'accident du travail n'était généralement pas accordée¹⁶³.

- **Des conditions de travail constitutives de travail forcé**

153. Le Bureau international du Travail a identifié une liste d'indicateurs de travail forcé, parmi lesquels on retrouve la restriction de mouvement, les violences physiques et sexuelles, la rétention de documents d'identité, les conditions de travail et de vie indécentes, la durée de travail trop longue et la retenue de salaires¹⁶⁴.

154. Des témoignages ont été publiés au sein de plusieurs rapports communiqués par Amnesty International¹⁶⁵ ou encore le Business and Human Rights

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Amnesty International, *The dark side of migration*, novembre 2013, *op.cit.*, p.46.

¹⁶³ Organisation Internationale du Travail (OIT), *One is too many : The collection and analysis of data on occupational injuries in Qatar*, novembre 2021, p.11, disponible en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/---ilo-qatar/documents/publication/wcms_828395.pdf>.

¹⁶⁴ Organisation internationale du Travail, *ILO Indicators of forced labour*, 1er octobre 2012, p. 3, disponible en ligne :

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf>.

¹⁶⁵ Amnesty International, *Unfinished business*, 20 octobre 2022, pp. 10-37, disponible en ligne : <<https://respect.international/wp-content/uploads/2018/07/A-Wall-of-Silence-The-Construction-Sectors-Response-to-Migrant-Rights-in-Qatar-and-the-UAE-BHRRRC-2016.pdf>>.

Resource Center (BHRRC)¹⁶⁶ démontrant que, lors de la construction des infrastructures au Qatar, de nombreux ouvriers ont été affectés par les pratiques listées ci-dessus.

155. De surcroît, certains ont tenté de signaler les abus subis afin de faire cesser les conditions de travail et de vie inhumaines endurées au quotidien. Amnesty International explique dans plusieurs de ses rapports que les travailleurs ont pu se heurter à des procédures payantes, à la barrière de la langue, ou encore aux horaires d'ouverture restreints des services compétents en matière de plaintes¹⁶⁷.

156. Dans le rapport d'Equidem précédemment évoqué¹⁶⁸, les 60 travailleurs interrogés par cette organisation ont témoigné de frais de recrutement illégaux, variant de 99 à 4500 dollars américains. En moyenne, les travailleurs ont déboursé 1874 dollars américains en frais de recrutement, rendant nécessaire, pour la majorité d'entre eux, de contracter des prêts dans leur pays d'origine afin de couvrir ces coûts. Cette situation d'endettement les rend particulièrement vulnérables, les contraignant à persévérer dans leur travail pour rembourser leurs dettes, et rendant ainsi toute dénonciation de leurs conditions d'exploitation impossible dans ce contexte.

157. De plus, les menaces et la crainte de représailles les empêchent de faire valoir leurs droits aux fins d'obtenir la condamnation de leurs employeurs pour les différentes violations subies¹⁶⁹. Plusieurs organisations ont documenté la confiscation des passeports des travailleurs migrants par les employeurs même si cela était contraire aux obligations découlant de la loi sur le parrainage – abrogée depuis – qui dispose que « le parrain remettra le passeport ou le document de voyage à la personne

¹⁶⁶ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *A wall of silence : The construction sector's response to migrant rights in Qatar and the UAE*, 2016, p. 6, disponible en ligne : <<https://respect.international/wp-content/uploads/2018/07/A-Wall-of-Silence-The-Construction-Sectors-Response-to-Migrant-Rights-in-Qatar-and-the-UAE-BHRRC-2016.pdf>>.

¹⁶⁷ Amnesty International, *All work, no pay : the struggle of Qatar's migrant workers for Justice*, 2019, p. 13, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/0793/2019/en/>>.

¹⁶⁸ Equidem, *If we complain, we are fired*, 2022, pp. 55-56, disponible en ligne : <https://www.equidem.org/assets/downloads/Equidem_Qatar_World_Cup_Stadiums_Report_Final.pdf>.

¹⁶⁹ Amnesty International, *The ugly side of the beautiful game*, 30 mars 2016, p. 29, disponible en ligne : <[The Ugly Side of the Beautiful Game: Exploitation of migrant workers on a Qatar 2022 World Cup site - Amnesty International](#)>.

parrainée une fois les procédures d'émission ou de renouvellement du permis de séjour accomplies ». ¹⁷⁰

158. Finalement, Amnesty International a recensé de nombreux cas de travailleurs du secteur de la construction qui ont tenté de démissionner en respectant un préavis approprié conformément à la législation du travail alors en vigueur, mais qui se sont vu refuser l'autorisation de quitter le pays. Cette situation découle du refus des employeurs de délivrer les permis de sortie, de leur réticence à restituer les passeports comme les billets de voyage aux travailleurs, une obligation pourtant légale en vertu du droit du travail au Qatar.

159. En ce sens, il est important de noter que de nombreuses organisations internationales, jouissant d'une forte légitimité dans le domaine des droits de l'Homme, ont qualifié les abus commis contre les travailleurs migrants au Qatar de situation de travail forcé, notamment dans le secteur de la construction. Il en va d'Amnesty International qui, dans un rapport publié en 2019 a par exemple établi que « les abus et l'exploitation des travailleurs migrants à bas salaire, parfois assimilables à du travail forcé et à de la traite des êtres humains, ont été largement documentés depuis l'attribution de la Coupe du Monde au Qatar » ¹⁷¹. C'est encore le cas de Human Rights Watch qui, dans un rapport de 2021, a mis en lumière que les réformes normatives du système de la kafala intervenues au Qatar n'ont pas mis fin aux abus et que « des aspects subsistants du système de la kafala continuent de favoriser l'exploitation et les pratiques de travail forcé » ¹⁷². Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le racisme rappelait enfin, en 2020, « la dépendance historique de la région à l'égard de la main-d'œuvre asservie et forcée dans la région » ¹⁷³.

¹⁷⁰ Amnesty International, *The dark side of migration*, novembre 2013, p. 37, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/010/2013/en/>>.

¹⁷¹ Amnesty International, *Reality Check: Migrant Workers Rights with Four Years to Qatar 2022 World Cup*, 2019, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2019/02/reality-check-migrant-workers-rights-with-four-years-to-qatar-2022-world-cup/>>.

¹⁷² Human Rights Watch, *Qatar Events of 2020*, 2020, disponible en ligne : <<https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/qatar>>.

¹⁷³ Conseil des droits de l'homme de l'ONU, *Visite au Qatar : Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée*, Genève, 2020, disponible en ligne : <<https://www.ohchr.org/fr/documents/country-reports/ahrc4457add1-visit-qatar-report-special-rapporteur-contemporary-forms>>.

- **Le modèle d'affaires dans le secteur de la construction au Qatar : les « *Joint Ventures* »**

160. Les coentreprises (« *Joint Ventures* ») transfrontalières sont courantes dans les économies en croissance. Alors que certains pays exigent qu'elles soient enregistrées et constituées, d'autres n'ont pas une telle exigence, pouvant ainsi fonctionner sans incorporation formelle¹⁷⁴. C'est le cas du Qatar. Certains géants étrangers du secteur de la construction ont pu compter sur cette possibilité pour s'y implanter en vue de mener les chantiers de la Coupe du Monde.

161. En l'espèce, Vinci comme Bouygues sont intervenus au Qatar sous la forme de *Joint Ventures*. Bouygues Construction a ainsi créé Bouygues Construction Qatar avec le Prince Abdullah Bin Khalifa Al Thani, figure politique et économique au Qatar¹⁷⁵. Vinci opère quant à elle au Qatar à travers la QDVC, coentreprise détenue à 51% par Qatari Diar Real Estate Investment Company et à 49% par VINCI Construction Grands Projets¹⁷⁶. Il n'est pas possible, au terme de la Loi 1/2019 sur la propriété étrangère, que l'entreprise étrangère détienne la majorité des parts de la coentreprise¹⁷⁷.

162. Les entreprises qataries profitent ainsi de l'expertise et du « *know how* » des entreprises étrangères. En contrepartie, ces dernières s'associent obligatoirement avec un partenaire qatari pour accéder à l'attribution de grands projets d'intérêt public délivrés par le gouvernement du Qatar, auxquels elles n'auraient pas accès autrement. Outre l'avantage tiré de l'absence d'acquittement des frais d'enregistrement, les coentreprises non enregistrées permettent de ne pas perdre de temps relatif à la création de la structure, de mettre en œuvre des projets dans l'urgence, et d'échapper

¹⁷⁴ Nations Unies, *Visit to Qatar : Report of the Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, xenophobia and Related Intolerance*, 27 avril 2020, disponible en ligne : <<https://digitallibrary.un.org/record/3865690?ln=en>>.

¹⁷⁵ Pour lire l'article de presse en ligne : <<https://www.bouygues-construction.com/en/press/release/bouygues-construction-sets-joint-venture-qatar>>.

¹⁷⁶ Pour lire l'intégralité des réponses de Vinci en ligne concernant QDVC : <<https://www.vinci.com/vinci.nsf/en/item/faq-qdvc-en.htm>>.

¹⁷⁷ Pour lire en ligne cette loi dans son intégralité : <<https://investmentpolicy.unctad.org/investment-laws/laws/314/qatar-law-no-1-of-2019>>.

à la réglementation qatarie sur les entreprises commerciales enregistrées, quelles que soient leur forme.

163. Les coentreprises soulèvent évidemment des questions spécifiques en matière de droits de l'Homme du point de vue de la diligence requise, étant donné que dans la plupart des cas, c'est le partenaire qatari qui sera chargé d'organiser les opérations de sous-traitance avec des entreprises locales de construction. Ainsi, il sera encore plus difficile pour le partenaire étranger de s'assurer que les conditions de travail dans le dernier maillon de la chaîne d'approvisionnement sont conformes aux droits de l'Homme. De plus, le fait que la plupart des coentreprises soient constituées sans créer une entité juridique distincte des deux entreprises qui la composent rend encore plus difficile la possibilité pour les travailleurs d'intenter des actions en justice contre le partenaire étranger en cas de non-paiement des salaires ou d'autres violations de leurs droits du travail¹⁷⁸.

164. Les risques inhérents au secteur de la construction dans les pays du Golfe – et la matérialisation de ces risques – dans le contexte de l'organisation d'un évènement aussi médiatique que celui de la Coupe du monde de la FIFA nécessitaient des modifications normatives fondamentales et suivies d'effets. Le Qatar a notamment travaillé conjointement avec l'Organisation internationale du Travail à cette fin, tout en déployant une série d'instruments afin de veiller au maintien des droits des ouvriers. Ces efforts sont demeurés largement insuffisants.

¹⁷⁸ Rashid Al Saad, *Doing Business in Qatar*, Chambers and partners, 29 novembre 2016, disponible en ligne : <<https://chambers.com/articles/doing-business-in-qatar>>.

Titre 2. Les « remèdes » déployés : un travail largement incomplet

165. Le Qatar a déployé, à l'occasion de l'organisation de la Coupe du Monde de la FIFA 2022, un nombre important d'initiatives *ad hoc* comme structurelles censées garantir la protection des droits des travailleurs.

166. Au nombre des initiatives *ad hoc* peut être mentionné la création en 2011 du « *Supreme Committee for Delivery and Legacy* », chargé de l'attribution et de la supervision de la construction des différents stades. L'organe évaluait les projets, sélectionnait les entrepreneurs et veillait à ce que les projets choisis répondent aux normes requises par la FIFA tout en supervisant également le développement d'infrastructures connexes, telles que le transport, l'hébergement et d'autres installations nécessaires à la célébration de l'événement.

167. Cet organe a mis en place dès 2013 un programme appelé « *Workers' Welfare & Labour Rights* », aboutissant à l'élaboration, en 2014, de « Normes de bien-être des travailleurs », fondées sur une Charte des travailleurs adoptée en mars 2013. Ces normes énoncent des principes supplémentaires de protection visant à garantir le respect des normes les plus élevées en matière de santé, de sécurité, de bien-être et de sécurité¹⁷⁹.

168. Malgré l'existence de ces normes, Amnesty International a montré que le Comité suprême avait pourtant adopté une approche très restreinte des projets qu'il considérait comme liés à la Coupe du Monde, limitant d'autant leur efficacité. Ces normes n'auraient couvert au mieux que 2 % des travailleurs migrants dans le pays¹⁸⁰.

169. Les réformes globales du droit du travail intervenues à partir de 2016 au Qatar n'ont pas non plus fondamentalement modifié la donne par rapport aux failles

¹⁷⁹ Amnesty International, *Predictable and preventable: why FIFA and Qatar should remedy abuses behind the 2022 World Cup*, 2022, p. 23 et suivantes, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/5586/2022/en/>>.

¹⁸⁰ Amnesty International, *Reality Check: Migrant Workers Rights with Four Years to Qatar 2022 World Cup*, 2019, disponible en ligne : <<https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/9758/2019/en/>>.

qui étaient identifiables en 2010, au moment où ce dernier s'était vu attribuer la Coupe du Monde.

- **Le cadre normatif applicable au moment de l'attribution de la Coupe du monde au Qatar**

170. Bien que la Loi du Travail n° 14 de 2004 offrait de nombreuses protections solides aux travailleurs, elle présentait également des lacunes et des faiblesses significatives, notamment l'absence de salaire minimum, l'interdiction aux travailleurs migrants de s'organiser en syndicats ou de participer à des négociations collectives, et l'exclusion totale des travailleurs domestiques de son champ d'application.¹⁸¹

171. La Loi n° 14 de 2004 énonçait les droits minimums des employés travaillant dans le secteur privé : elle fixait la durée maximale du travail à 48 heures par semaine, exigeait un mois de congé annuel payé et définissait les indemnités de fin de service. La Loi énonçait également les conditions que les travailleurs et les employeurs devaient remplir pour obtenir des permis de travail valides. Elle conditionnait encore le recrutement des travailleurs, stipulant par exemple que les employeurs devaient recruter des travailleurs par le biais d'un agent de recrutement agréé, bien que, en pratique, la plupart des travailleurs migrants obtenaient leurs emplois et remplissaient les formalités par le biais de contacts personnels au Qatar. La loi interdisait également aux agents de recrutement de facturer des frais aux travailleurs liés à leur recrutement, bien que la grande majorité de ces travailleurs finissaient en pratique par s'acquitter de tels frais exorbitants. En matière de santé et de sécurité, elle obligeait encore les employeurs à signaler les accidents du travail ou les décès à la police et au Département du Travail. Cependant, le Qatar n'a jamais publié de données sur les accidents du travail et les décès. Enfin, la Loi du Travail et ses réglementations offraient également certaines protections juridiques aux travailleurs, les exemptant, par

¹⁸¹ Human Rights Watch, *Building a Better World Cup: Protecting Migrant Workers in Qatar Ahead of FIFA 2022*, 2012, p.37 et suivants, disponible en ligne : <<https://www.hrw.org/report/2012/06/12/building-better-world-cup/protecting-migrant-workers-qatar-ahead-fifa-2022>>.

exemple, de tous frais judiciaires en matière d'accès aux soins médicaux, d'indemnités de fin de service et de congés annuels. La loi accordait enfin aux travailleurs le droit de résilier leur emploi et une prime complète de fin de service si l'employeur enfreignait ses obligations en vertu du contrat de travail, mettait en danger la santé du travailleur, agressait le travailleur ou déformait les termes du contrat.

172. Pourtant, une mise en œuvre et une surveillance insuffisantes de ces dispositions légales ne garantissaient pas une protection effective pour les travailleurs dans la pratique, laissant les employeurs libres de choisir les protections à offrir, dans une relative impunité. En outre, comme indiqué précédemment, cette loi facilitait les abus et empêchait les travailleurs de défendre efficacement leurs intérêts, l'absence de garantie d'un salaire minimum ou bien d'autorisation des travailleurs migrants à rejoindre des syndicats.

- Les réformes instaurées par le Qatar postérieurement à l'attribution de la Coupe du monde

173. En raison de la pression internationale exercée sur le Qatar au sujet des abus commis contre les travailleurs migrants, un programme de coopération technique a été lancé entre l'Etat qatari et l'OIT dès le mois d'avril 2018, aboutissant à une collaboration étroite entre les deux entités et visant à entamer une série de réformes majeures ces six dernières années.

174. Dès 2013, une plainte déposée devant le Comité de contrôle de l'application des normes internationales du travail par la Confédération syndicale internationale et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois avait abouti à la conclusion selon laquelle le système dit de la « Kafala » violait de manière caractérisée la Convention n°29 sur le travail forcé de l'Organisation internationale du Travail¹⁸².

¹⁸² Voir le Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par le Qatar de la convention sur le travail forcé, 1930, disponible en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:50012:0::NO::P50012_COMPLAINT_PROCE_DURE_ID,P50012_LANG_CODE:3113101,fr.

175. Le Qatar a depuis lors réalisé des progrès dans certains domaines, notamment par les réformes juridiques du système de la « kafala », sur la base du Pilier 3 de l'accord conclu avec l'OIT.

176. Tout d'abord, la Décision ministérielle n°95 de 2019 émise par le ministre de l'Intérieur, a imposé la suppression de tous les permis de sortie pour tous les expatriés non soumis à la législation du travail au Qatar, ce qui rend ces dispositions également applicables aux travailleurs domestiques. Auparavant, la Loi n° 13 de 2018, émise par l'émir du Qatar, avait déjà retiré les pouvoirs des employeurs d'interdire à la grande majorité des travailleurs migrants – ceux couverts par la législation du travail du pays – de quitter le pays¹⁸³.

177. Ensuite, la suppression des Certificats de Non-Objection à travers la Loi n°19 de 2020 modifiant certaines dispositions de la Loi n°21 de 2015 a autorisé les travailleurs à changer d'emploi après une période de préavis de deux mois maximum, sans nécessiter l'accord préalable de l'employeur, lequel avait pour effet de rendre les travailleurs plus vulnérables aux abus, y compris aux situations de travail forcé.

178. Ces avancées juridiques doivent encore être mises en perspective avec la réalité sur le terrain. En pratique, il a été constaté que les travailleurs continuent à faire face à des difficultés s'ils souhaitent changer d'emploi, telles que d'éventuelles représailles de l'employeur qui annule le permis de séjour ou porte de fausses accusations de « fuite » à leur encontre¹⁸⁴. Dans ce sens, il faut préciser que le terme « fuite » demeure fréquemment employé dans les pays du Golfe persique pour décrire le départ des travailleurs migrants sans l'autorisation de leur employeur, ce qui qualifie une désertion d'emploi, considérée comme une infraction pénale au Qatar.

179. En outre, en mars 2021, le Qatar est devenu le premier pays du Golfe persique à fixer un salaire minimum non discriminatoire pour tous les travailleurs, de toutes nationalités et de tous secteurs¹⁸⁵. De plus, l'obligation qui incombe aux

¹⁸³ Amnesty International, *Reality Check: Migrant Workers Rights with Four Years to Qatar 2022 World Cup*, 2019, *op.cit.*

¹⁸⁴ *Ibid.*

¹⁸⁵ Al Jazeera, *Qatar's landmark minimum wage comes into force*, 20 mars 2021, disponible en ligne : <[91](https://www.aljazeera.com/news/2021/3/19/qatars-enforces-new-minimum-wage-legislation#:~:text=The%20new%20legislation%20ensures%20all,unless%20their%20employer%20provides%20both.></p></div><div data-bbox=)

employeurs de verser les salaires des employés par le biais de banques qatariennes permet à l'Etat de contrôler les virements, et ainsi d'éviter les abus. Pour autant, une nuance doit nécessairement être apportée en ce que les travailleurs doivent souvent encore attendre de nombreux mois avant que leur salaire soit véritablement perçu.

180. L'accès à la justice a lui aussi été sous le feu des projecteurs. Les réformes successives sur le travail ont permis aux travailleurs de disposer de plus de moyens pour déposer une plainte en cas de litige avec leur employeur. Malgré une augmentation significative du nombre de plaintes auprès du ministère du Travail qatari, force est de constater que le temps d'attente demeure très long¹⁸⁶. Ces réformes ont aussi permis de réintégrer un dialogue social grâce à l'établissement de comités paritaires personnels-direction au sein des entreprises. Pour autant, il ne faut pas oublier que la loi n'autorise pas les travailleurs étrangers à former ou rejoindre un syndicat, et que les comités paritaires ne sont créés qu'au bon vouloir des entreprises.

¹⁸⁶ Amnesty International, *Reality Check: Migrant Workers Rights with Four Years to Qatar 2022 World Cup*, 2019, *op.cit.*

Titre 3. La présence de géants français au Qatar :

L'exemple de Bouygues et Vinci

181. C'est dans un contexte de risques importants d'atteintes aux droits de l'Homme dans le secteur de la construction et de sous-réglementation du droit du travail que de grandes entreprises françaises du secteur ont contribué aux chantiers qataris de la Coupe du monde. Soumis en même temps à une législation locale défailante qui leur est particulièrement profitable et, depuis mars 2017, à la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises, le comportement de telles entreprises est d'autant plus crucial à analyser avant de mesurer l'impact d'une telle législation sur les actions menées et les mesures déployées. Les deux plus importantes de ces entreprises seront envisagées tour à tour.

Chapitre 1. Bouygues au Qatar

A. Présentation et implication au Qatar

182. Bouygues est un groupe de services diversifiés œuvrant dans les domaines de la construction, l'énergie, les services, les médias et les télécommunications. Présent dans plus de 80 pays, son chiffre d'affaires global pour l'année 2022 s'élevait à 44,3 milliards d'euros¹⁸⁷. Le géant français emploie aujourd'hui près de 196,000 salariés¹⁸⁸, bien que le terme utilisé par le groupe soit celui de « collaborateurs ».

183. Le Groupe Bouygues est composé de nombreuses entreprises diversifiées : Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Bouygues Telecom, Colas, Equans et Groupe TF1. De surcroît, le groupe dispose des filiales suivantes : Bouygues Bâtiment

¹⁸⁷ Bouygues, Communiqué de presse, 23 février 2022, p. 2, disponible en ligne : <https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/docs/76031/cp_2022_resultats_financiers_bouygues.pdf>

¹⁸⁸ *Ibid.*

International, Bouygues Bâtiment France, Bouygues Travaux Publics, VSL et Pôle Concessions. Chacune de ces entreprises disposent de nombreuses filiales à travers le monde. Bouygues Bâtiment International a par exemple huit filiales : au Maroc « Bymaro », au Royaume-Uni « Bouygues UK », en Amérique du Nord/Caraïbes « Americaribe », à Singapour « Dragages Singapore », à Hong-Kong « Dragages Hong Kong », en Thaïlande « Bouygues Thaï », en Australie « Aw Edwards » et en Côte d'Ivoire « Setao ».

184. Les activités du groupe au Qatar ont débuté en 2009. Bouygues y remportait un contrat de 4,75 milliards de riyals qataris (1,4 milliard de dollars américains) avec Barwa Financial District, une filiale de Barwa Real Estate, pour construire un vaste projet immobilier à Doha. Achevé en 2014, il regroupe un complexe immobilier de 700 000 m², connu sous le nom de « Qatar Petroleum District » dans le quartier d'affaires de Doha. Pour mener à bien ce projet, Bouygues Bâtiment International a mis en place une coentreprise (Joint-Venture) avec deux entreprises qataries : Midmac Contracting Co et Aljaber Engineering.

185. Bouygues a été impliqué dans d'autres chantiers dans le contexte de la Coupe du Monde au Qatar : dans le cadre d'un projet stratégique visant à collecter, pomper et traiter les eaux usées de la partie sud de la ville de Doha, Bouygues Travaux Publics – agissant au sein d'une joint-venture avec Bessac et l'entreprise qatarienne UrbaCon Trading & Contracting – a réalisé l'excavation de 16,2 kilomètres de tunnels pour le nouveau réseau d'assainissement.

186. Afin de décrocher des contrats au Qatar, les groupes étrangers comme Bouygues doivent former des coentreprises ou « joint-ventures » avec des entreprises qataries. La part de l'entreprise qatarie doit être de 51 %¹⁸⁹. Ainsi, le 4 novembre 2012 Bouygues Construction a établi Bouygues Construction Qatar, une « joint-venture » en association avec Son Altesse le Cheikh Abdullah Bin Khalifa Al Thani, personnage politique et économique influent au Qatar, qui semble être le partenaire idéal pour attirer l'attention lors de « futures soumissions, en particulier pour les infrastructures

¹⁸⁹ Rachel Knaebel, *Working conditions on construction sites in Qatar : the role of Bouygues and Vinci, Multinationals Observatory*, 23 juin 2014, disponible en ligne : <<https://multinationales.org/en/news/working-conditions-on-construction-sites-in-qatar-the-role-of-bouygues-and>>.

de transport et les équipements sportifs »¹⁹⁰. La formation de cette coentreprise a été déterminante pour de nombreux projets de construction au Qatar.

B. Allégations de pratiques douteuses

187. Compte tenu de l'évolution de la législation du travail au Qatar et aux Émirats arabes unis, et de l'évolution des tendances du secteur pour promouvoir le bien-être des travailleurs, Business and Human Rights Resource Center (BHRRC) a mené deux enquêtes en 2016¹⁹¹ et 2018¹⁹², demandant aux entreprises ayant des activités au Qatar et aux Émirats arabes unis de répondre à des questions sur les mesures qu'elles prennent pour protéger les travailleurs migrants sur leurs projets.

188. Seulement 14 entreprises parmi l'ensemble de celles contactées par le BHRCC ont répondu à l'enquête pendant deux années consécutives. 86 entreprises sur 100 en 2016 et 35 entreprises sur 49 en 2018 n'ont pas répondu au questionnaire.

189. Quoique Bouygues ait partiellement¹⁹³ répondu à l'enquête en 2016¹⁹⁴ et en 2018¹⁹⁵, elle s'est abstenue de divulguer toute information¹⁹⁶. Dans le cadre de cette investigation, l'ONG BHRRC a conduit des entretiens avec 49 entrepreneurs du secteur de la construction sur la question des droits des travailleurs migrants.

190. L'enquête comprenait un ensemble de 22 questions, portant sur les politiques et les procédures de ces entreprises dans huit domaines spécifiques, tels que le recrutement, le paiement et les salaires, la santé et la sécurité, les conditions de vie,

¹⁹⁰ Pour lire l'article de presse en ligne : <<https://www.bouygues-construction.com/en/press/release/bouygues-construction-sets-joint-venture-qatar>>

¹⁹¹ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *A wall of silence : The construction sector's response to migrant rights in Qatar and the UAE*, 2016, disponible en ligne : <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/A_Wall_of_Silence_PUBLIC_0.pdf>.

¹⁹² Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *On Shaky ground : Migrant workers' rights in Qatar and UAE construction*, 2018, disponible en ligne : <<https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRC-Shaky-Ground-Construction-Briefing-v1.1.pdf>>.

¹⁹³ Pour consulter en ligne les réponses de Bouygues à l'enquête, voir : <<https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/bouygues-response-construction-in-qatar/>>.

¹⁹⁴ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *A wall of silence : The construction sector's response to migrant rights in Qatar and the UAE*, 2016, *op.cit.*

¹⁹⁵ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *On Shaky ground : Migrant workers' rights in Qatar and UAE construction*, 2018, *op.cit.*

¹⁹⁶ *Ibid.*

la liberté de mouvement, la représentation des travailleurs, les mécanismes de réclamation, et la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Malgré la difficulté de déceler des violations des droits de l'Homme envers les travailleurs directement employés par Bouygues au Qatar, l'une de ses principales sociétés partenaires chargées de mener à bien le projet Qatar Petroleum District, Midmac, a attiré une attention négative en raison de son bilan en matière de santé et de sécurité au Qatar, à la suite d'un accident survenu à Lusail City qui a entraîné l'arrêt de la construction et a blessé 18 travailleurs.

191. Midmac a été accusée de nombreuses pratiques douteuses à l'égard de ses ouvriers : impossibilité de prendre un congé maladie, représailles pour avoir dénoncé des violations des droits des travailleurs, traitement discriminatoire sur le lieu de travail, menaces de licenciement et annulation d'une journée entière de salaire pour des erreurs commises sur le chantier, conditions de travail très difficiles en raison de la chaleur extrême ou du manque de mesures de sécurité, exposition au COVID-19 sur le lieu de travail et dans les logements, difficultés d'accès aux soins médicaux et aux congés maladie et impossibilité de changer d'emploi ou d'obtenir des certificats de non-objection¹⁹⁷. Jusqu'à ce jour, l'entreprise a refusé de répondre aux différentes allégations concernant les violations mentionnées des droits humains de ses travailleurs.

Chapitre 2. Vinci au Qatar

A. Présentation et implication au Qatar

192. Vinci se présente comme la deuxième entreprise mondiale des métiers de concessions et de construction avec un chiffre d'affaires atteignant 49,396 milliards d'euros en 2021¹⁹⁸. Présent dans plus de 120 pays à travers le monde, ce géant français emploie aujourd'hui près de 260 000 salariés. Vinci réalise des projets d'infrastructures au Qatar depuis 2007 à travers sa filiale Qatari Diar Vinci Construction (QDVC), détenue

¹⁹⁷ Equidem, *If we complain, we are fired*, 2022, disponible en ligne : <<https://www.equidem.org/reports/if-we-complain-we-are-fired>>.

¹⁹⁸ Pour consulter en ligne les chiffres clés de Vinci : <<https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/finances-resultats-chiffres-cles.htm>>.

à 51% par le Qatari Diar Estate Investment Company et à 49% par Vinci Construction Grands Projets¹⁹⁹. QDVC a été créée, et Vinci placée en actionnaire minoritaire, afin de se conformer à la loi qatarie qui était en vigueur interdisant à une entreprise étrangère de posséder plus de 49% d'une filiale dans le pays. L'actionnariat majoritaire appartient alors à la Qatari Investment Authority (QIA), le fonds souverain du Qatar.

193. QDVC a contribué à la construction de plus de 114 km de projets d'infrastructures au Qatar, dont le *Lusail Light Rail Transit System* (LRT : 33 km de lignes et 37 stations dont 10 souterraines), la ligne rouge du métro de Doha (16 kilomètres, 32 kilomètres de tunnels et 5 stations), la *New Orbital Highway 2* (47 kilomètres d'autoroute), ainsi que le parc paysager et les parkings souterrains du Sheraton Park et des Lusail Car Parks²⁰⁰. Vinci reconnaît que la taille importante des projets et la main d'œuvre locale limitée l'ont conduit à recruter des employés « de nationalité diverses », parmi lesquels des travailleurs migrants venant principalement de l'Inde, du Bangladesh, du Népal et des Philippines²⁰¹.

194. Dans le contexte de la Coupe du Monde de football 2022, Vinci a préféré se concentrer sur des projets à forte valeur ajoutée. Contrairement au métro de Doha, où le consortium mené par la filiale de Vinci assure la seule construction de la ligne rouge, l'appel d'offres de Qatar Rail pour le LRT inclut l'installation et la mise en œuvre du système de transport. Le français Alstom a rejoint le projet en 2014 à la suite d'un appel d'offres international pour le matériel roulant, et le contrat de gestion opérationnelle et de maintenance a été remporté par une coentreprise constituée du qatari Hamad group et des français Keolis, filiale du groupe SNCF, et RATP Dev. signé en 2008²⁰².

B. Allégations de pratiques douteuses

¹⁹⁹ Pour consulter en ligne le dossier de Vinci au Qatar : <<https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/qatar.htm>>.

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² Antoine Boudet, *Les grands travaux de Vinci au Qatar en voie d'achèvement*, Les Echos, 28 mars 2019, disponible en ligne : <<https://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/les-grands-travaux-de-vinci-au-qatar-en-voie-dachevement-1004350>>.

195. Conditions de travail dangereuses et asservissantes et conditions d'hébergement indignes font partie des faits reprochés à Vinci sur ses chantiers de construction au Qatar. La filiale qatarie se voit reprocher de nombreuses pratiques douteuses vis-à-vis de ses ouvriers : contrats incompréhensibles, salaires trop bas et non versés, conditions de travail très difficiles, retrait de passeport, endettement pour travailler, insuffisance d'eau et d'ombre, difficultés d'accès aux infrastructures d'hygiène, logements insalubres... Une plainte a été initialement déposée en 2015 en France par l'association Sherpa contre Vinci pour « réduction en servitude, travail forcé, conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine et obtention de services en échanges d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli ». Le magistrat a estimé qu'il existait des « indices graves et concordants » qui ont alors mené à la mise en examen de l'entreprise.

196. L'ONG Sherpa a effectué une chronologie des procédures judiciaires visant Vinci au titre d'allégations, notamment, de faits de travail forcé²⁰³ :

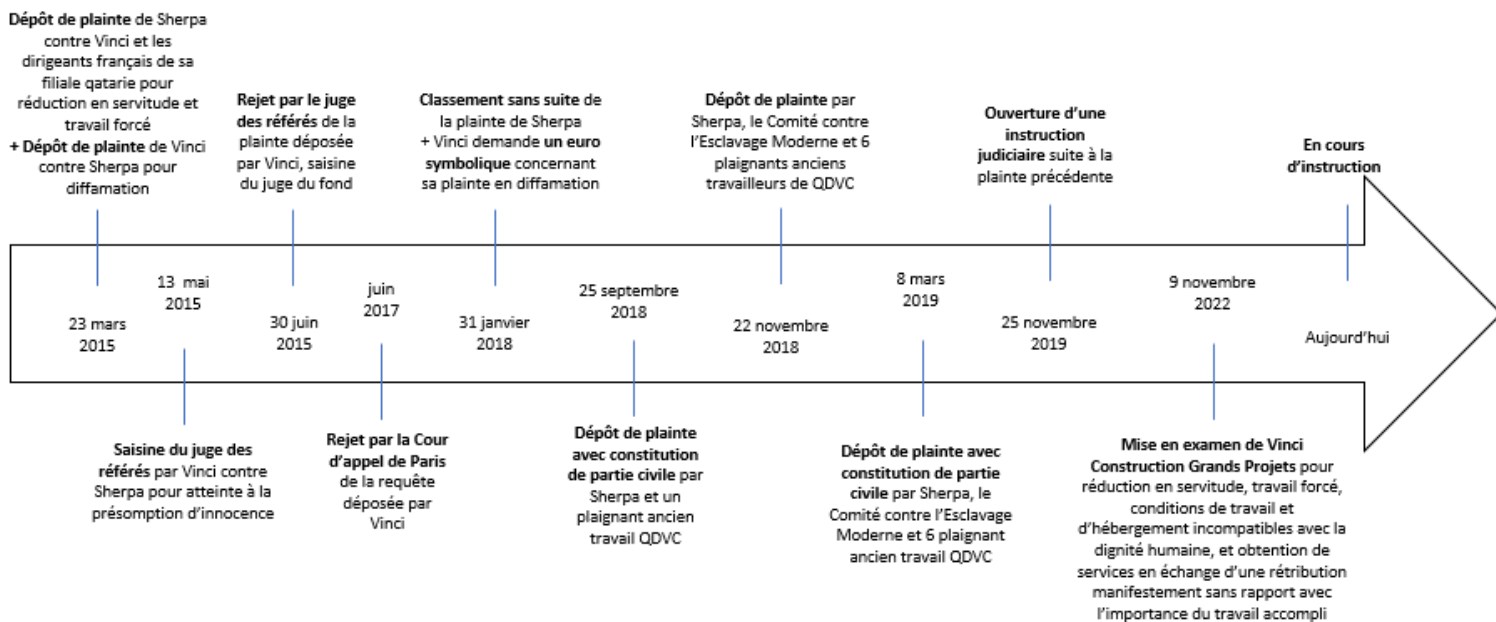


Figure n°4 : Chronologie des procédures judiciaires visant Vinci (Sherpa)

²⁰³ Pour consulter en ligne l'ensemble des actions menées par Sherpa contre Vinci au Qatar: <<https://www.asso-sherpa.org/affaire-vinci-qatar>>.

197. Dans le contexte de ces procédures, le Groupe Vinci a rapidement fait évoluer sa politique interne de responsabilité sociale en fixant par exemple le nombre maximum de niveaux de sous-traitance à quatre et en introduisant des clauses sociales dans les contrats²⁰⁴. En outre, la mise en place d'un partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) a permis la réalisation d'audits en matière de droits des travailleurs au sein de QDVC. La filiale a aussi signé un accord-cadre avec l'Internationale des travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) portant sur les droits humains sur le lieu de travail, le logement et les questions relatives au recrutement équitable et aux droits des travailleurs en matière d'emploi. Il s'applique à tous les travailleurs employés par QDVC au Qatar, y compris ceux employés par des agences de travail temporaire, des sous-traitants et des co-contractants. Il s'applique à tous les travailleurs de QDVC au Qatar et prévoit une procédure de due diligence pour les sous-traitants²⁰⁵.

198. Il est encore patent, dans ce même contexte, que Vinci soit au nombre des rares entreprises (9 sur 100) à avoir répondu aux deux enquêtes menées en 2016²⁰⁶ et en 2018²⁰⁷ par le *Business and Human Rights Resource Centre*, fournissant à ce titre des réponses très détaillées. En 2016, par exemple, la filiale Qatari Diar Vinci Construction (QDVC) expliquait avoir instauré une politique de sécurité et de santé avec une formation continue à la sécurité, des équipements de protection individuelle, des postes de secours et un corps médical qualifié sur place, mais aussi la réunion d'un comité spécialisé en la matière deux fois par mois. L'entreprise détaillait par ailleurs le processus de recrutement des ouvriers jusqu'à l'installation au Qatar afin que ceux-ci bénéficient de conditions de vie et de travail propices au bien-être²⁰⁸.

199. En 2018, le groupe Vinci apportait de plus amples précisions sur les circonstances encadrant le recrutement des ouvriers, notamment lorsque celui-ci est réalisé par des sous-traitants. Comme l'illustre le schéma ci-dessous, des audits sont

²⁰⁴ Pour consulter en ligne la présentation de Vinci sur le contrôle de la sous-traitance chez QDVC : <<https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/contrôle-sous-traitance.htm>>.

²⁰⁵ Pour consulter en ligne l'accord cadre entre QDVC, Vinci et IBB : <[https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/Accord-cadre-Fr.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/Accord-cadre-Fr.pdf)>.

²⁰⁶ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *A wall of silence : The construction sector's response to migrant rights in Qatar and the UAE*, 2016, *op.cit.*

²⁰⁷ Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), *On Shaky ground : Migrant workers' rights in Qatar and UAE construction*, 2018, *op.cit.*

²⁰⁸ Pour consulter en ligne l'ensemble des réponses de Vinci sur les conditions de travail au Qatar : <https://media.business-humanrights.org/media/documents/Vinci_QDVC_21_11_2016_1.pdf>.

menés depuis 2015 pour vérifier le respect des exigences de la législation du travail du Qatar en matière de recrutement, de parrainage, de contrats, de paiement des salaires, de conditions de travail, d'assurance médicale, d'accès à l'information sur les droits et de mécanismes de règlement des griefs²⁰⁹.

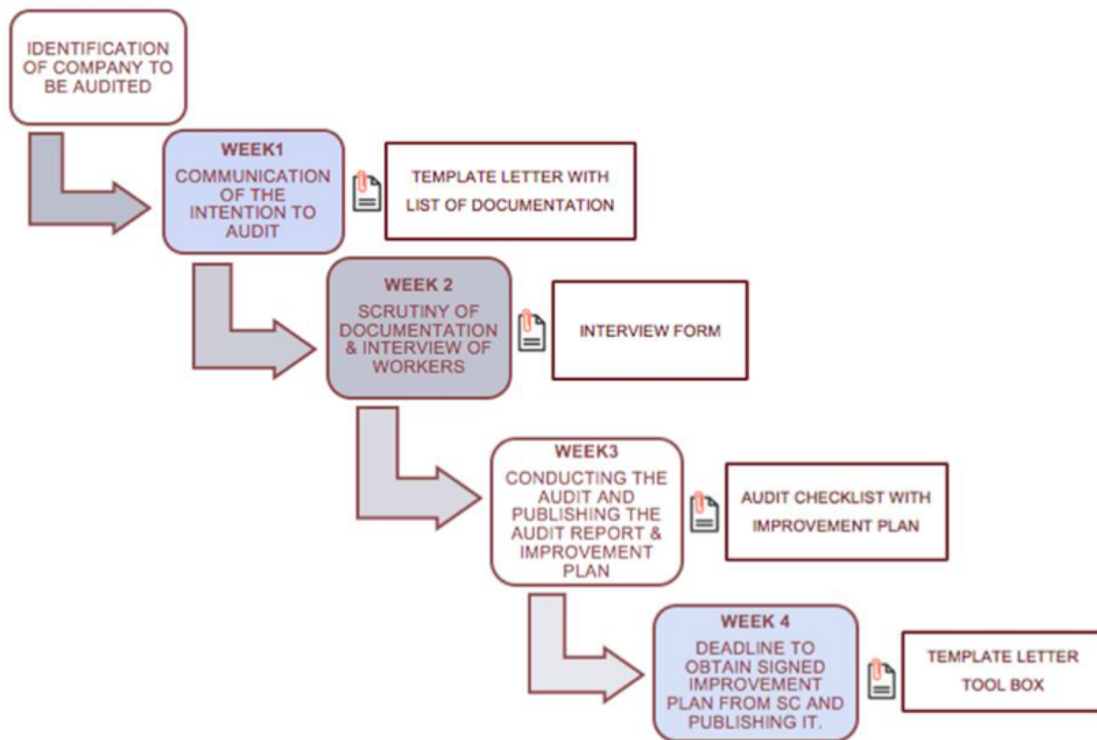


Figure n°5 : Circuit des audits internes réalisés par Vinci à l'égard de ses sous-traitants

Conclusions intermédiaires

200. Il se dégage du contexte de la participation des géants français du bâtiment au Qatar que les efforts déployés pour « rectifier le tir » des pratiques pouvant tomber sous le coup de la loi pénale visent sans aucun doute d'abord à alléger le préjudice réputationnel de l'entreprise tout en contribuant à alléger les peines qui pourraient être

²⁰⁹ Pour consulter en ligne l'ensemble des réponses de Vinci sur les droits des travailleurs migrants : <<https://media.business-humanrights.org/media/documents/QDVC-Response-Qatar-Oct-2018.pdf>>.

prononcées. Cela étant, ces comportements correctifs demeurent extérieurs, en tant que tels, au devoir de vigilance des entreprises : ils ne permettent pas de se prononcer sur la conformité du comportement des entreprises aux exigences législatives de la loi sur le devoir de vigilance.

201. C'est ainsi en toute connaissance du contexte dans lequel les géants français du bâtiment ont opéré au Qatar dans la période de préparation de la Coupe du monde de football de la FIFA 2022 que l'on peut analyser désormais la manière avec laquelle ces deux entreprises ont mis en œuvre le devoir de vigilance des entreprises au Qatar.

Partie 3. La mise en œuvre du devoir de vigilance : Une étude des plans de vigilance de Bouygues et Vinci

202. L'examen minutieux des plans de vigilance publiés par Bouygues et Vinci pour l'année 2021 a un intérêt factuel comme juridique.

203. D'un point de vue factuel d'abord, les plans de vigilance reflètent la vision que ces géants du bâtiment peuvent avoir de leur « devoir de vigilance » dans le contexte des activités menées au Qatar avant la Coupe du monde de football 2022. D'un point de vue juridique ensuite, l'examen des plans permet d'évaluer la mesure avec laquelle ces deux grandes entreprises ont respecté les obligations légales qui s'imposent à elles en vertu de la loi de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises.

204. Pour mener à bien cette analyse, le Guide publié en 2018 par Sherpa pour l'évaluation des plans de vigilance a été pris pour point de référence²¹⁰. Ce guide propose une analyse structurée des plans de vigilance en deux parties. La première partie examine la substance matérielle des plans au travers de leurs principes transversaux : leur contenu, leur champ d'application et la portée de l'obligation de vigilance (**Titre 1**). La seconde partie se concentre sur les moyens de mise en œuvre du devoir de vigilance prévus par le plan (**Titre 2**).

Un tableau récapitulatif accompagne la présente partie (**Titre 3**).

²¹⁰ Sherpa, *Guide de référence pour les Plans de vigilance*, 2018, première édition, disponible en ligne : <<https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2018-VPRG-Fran%C3%A7ais.pdf>>.

Titre 1. Les principes transversaux : Le contenu, le champ d'application et le périmètre du devoir de vigilance

1. Le contenu du devoir de vigilance

- **Existe-t-il un plan « formalisé, accessible, transparent, exhaustif et sincère »²¹¹ ?**

205. Le devoir de vigilance, entendu comme une obligation légale de comportement, doit en premier lieu se matérialiser par un plan « formalisé, accessible, transparent, exhaustif et sincère »²¹². En d'autres termes, l'analyse doit se concentrer en premier lieu sur la concrétisation du devoir de vigilance. Pour répondre à cette impératif, une analyse exhaustive doit être menée sur trois fronts : les modalités de publication du plan, la régularité des mises à jour du plan, et l'existence d'un compte rendu de la mise en œuvre du plan qui doit être mis à jour régulièrement.

206. Le plan doit tout d'abord être rendu public de manière autonome, formalisée et accessible. L'une et l'autre des entreprises remplissent formellement ce critère. Il est toutefois à noter, dans le cas de Bouygues, que bien que le groupe ait intégré son plan de vigilance au sein de son rapport annuel de gestion, le plan opère par renvois à des documents qui lui sont extérieurs, ce qui nuit à son autonomie, son accessibilité et la compréhension de son contenu propre. Par ailleurs, le fait que le plan ne soit disponible qu'en français et en anglais malgré la présence mondiale du groupe nuit incontestablement à son accessibilité. Similairement, bien que Vinci ait inclus son plan dans le « Document d'enregistrement universel », celui-ci fait également référence à

²¹¹ *Ibid.*, p. 14.

²¹² *Ibid.*, p. 14.

d'autres documents en dehors du plan. En outre, le plan n'est disponible qu'en anglais et en français.

207. Le plan doit ensuite être mis à jour régulièrement et notamment en cas d'évènement majeur. Bien que ce critère soit absent des dispositions de la loi, il se déduit nécessairement du fait que le plan doit comporter « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle »²¹³. Toute évolution des risques résultant des activités de la société implique une évolution corrélative du plan. En l'occurrence, les deux plans ont par exemple été actualisés pour refléter les mesures de prévention et d'atténuation mises en place face à la crise sanitaire découlant de la pandémie de COVID-19.

208. Plus fondamentalement et en dernier lieu, la loi oblige à ce que le plan soit nécessairement accompagné d'un rapport sur sa mise en œuvre effective. De ce point de vue, aucun document ne témoigne de l'efficacité des mesures de prévention et d'atténuation des risques du plan, que ce soit dans le cas de Vinci comme de Bouygues. La simple mention du nombre d'audits réalisés ou l'énumération des mesures concrètes mises en œuvre au cours de l'année 2021 dans le but d'atténuer ou de prévenir les risques identifiés par ces entreprises ne semblent pas pouvoir satisfaire à cette obligation puisqu'elles ne peuvent pas démontrer l'effectivité et l'efficacité des mesures du plan.

2. La société débitrice de l'obligation de vigilance

- **Les critères d'identification de la société débitrice de l'obligation de vigilance sont-ils exposés ?**

²¹³ Article L. 225-102-4-I, al. 3 du Code de commerce.

209. Il convient de rappeler qu'aucun décret en Conseil d'État n'est venu compléter pour l'heure les mesures de vigilance prévues par la loi. Il n'existe à ce titre aucune liste – par nature évolutive – des entreprises soumises au devoir de vigilance. Le double critère d'application de la loi²¹⁴ est donc soumis à auto-appréciation.

210. En l'occurrence, bien que Vinci et Bouygues fassent mention de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, les deux entreprises ne développent pas à quel titre les deux entreprises sont assujetties à cette loi. Par conséquent, elles n'indiquent pas non plus lesquelles de leurs filiales situées en France sont elles-mêmes soumises à ce devoir mais sont « réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la [société-mère] établit et met en œuvre un plan de vigilance relatif à l'activité de la société et de l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle »²¹⁵.

3. Périmètre organisationnel de l'obligation de vigilance : Les sociétés sur lesquelles la vigilance doit s'exercer

- **Les sociétés sur lesquelles la vigilance doit s'exercer sont-elles précisées ?**

211. Il s'agit ici de distinguer « le périmètre groupe » du « périmètre extra-groupe », c'est-à-dire l'application du devoir de vigilance aux sociétés contrôlées par la maison-mère, et aux sociétés liées à la maison-mère par des liens essentiellement contractuels : les fournisseurs et sous-traitants.

- **En ce qui concerne d'abord les sociétés contrôlées par le groupe**

²¹⁴ Rappelons : « Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger ».

²¹⁵ Article L. 225-102-4-I, al. 3 du Code de commerce.

212. L'ONG Sherpa indique à juste titre que :

« Le Plan devrait contenir les informations relatives au périmètre groupe du Plan de vigilance établi par la société débitrice de l'obligation, c'est-à-dire la liste des sociétés contrôlées couvertes par le Plan, avec pour chacune d'elles les informations relatives au contrôle exercé par la société mère pouvant justifier l'inclusion ou l'exclusion du périmètre du Plan, les pays d'implantation et d'opération, le nombre de salariés et les activités »²¹⁶.

213. Bien que ce critère soit absent des dispositions de la loi, il se déduit ici encore comme un critère nécessaire à la bonne mise en œuvre de l'obligation faite à la société assujettie de réguler le comportement des sociétés qu'elle contrôle.

214. Dans le cas de Bouygues, le plan mentionne les cinq sociétés qui composent le groupe sont concernées par le plan : Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1 et Bouygues Telecom. Cependant, aucune liste des filiales couvertes par ce plan n'est fournie.

215. Dans le cas de Vinci, bien que le groupe mentionne dans son plan que celui-ci couvre l'ensemble des entités contrôlées par VINCI au sens de l'article L. 233-3 du Code de Commerce, celles-ci ne sont pas identifiées bien que tout au long du plan, Vinci mentionne de manière récurrente plusieurs de ses filiales, tel que VINCI Concessions, VINCI Energies, VINCI Construction et VINCI Autoroutes.

- **En ce qui concerne ensuite le périmètre extra-groupe**

216. Le plan devrait ici aussi contenir, pour les mêmes raisons que pour les sociétés contrôlées, une liste des fournisseurs et sous-traitants couverts par le Plan, ainsi qu'une méthodologie permettant de les identifier de manière précise. Cela est d'autant plus crucial dans un secteur tel que celui de la construction, où presque la totalité des activités sont sous-traitées. L'identification des fournisseurs et des sous-

²¹⁶ Sherpa, *Guide de référence pour les Plans de vigilance*, 2018, première édition, *op.cit.*, p. 14.

traitants couverts par le plan est une condition sine qua non de surveillance effective de leurs activités, à plus forte raison lorsque la plupart des violations des droits humains sont attribuables à des entreprises externes au groupe.

217. Dans le cas de Bouygues, bien que le plan indique qu'il envisage les activités des fournisseurs et sous-traitants en lien avec le groupe Bouygues et avec lesquels une relation commerciale est établie, les fournisseurs et sous-traitants ne sont pas identifiés au moyen d'une liste. Vinci indique également dans son plan de vigilance que les sociétés de sous-traitance et les entreprises de travail sont intégrées de manière prioritaire à la démarche de progrès inscrite dans son plan de vigilance sans pour autant les identifier au moyen d'une liste, ou en fonction de leurs activités ou de leur rang dans la chaîne d'approvisionnement. Ces lacunes rendent impossible une surveillance accrue de ces entités par les entreprises mères et donneuses d'ordre. Un lien hypertexte renvoyant directement à l'information devrait être envisagé dans un souci de transparence, de lisibilité et d'accessibilité de l'information.

218. En guise de conclusion sur ce point, ce manque d'information n'est certainement pas innocent. Étant tenues juridiquement responsables des activités menées par leurs sous-traitants, filiales et fournisseurs, Bouygues et Vinci ont tout intérêt à limiter la charge des obligations vis-à-vis de ces entreprises externes.

4. Le périmètre substantiel de l'obligation de vigilance : les impacts sur lesquels la vigilance doit s'exercer sont-ils correctement précisés?

219. Le périmètre substantiel de l'obligation de vigilance constitue le cœur du devoir de vigilance. Il délimite les domaines concrets sur lesquels la vigilance doit s'exercer.

220. La loi délimite très largement ce périmètre : les mesures de vigilance raisonnable doivent concerner 1) les droits humains et les libertés fondamentales ; 2) la santé et la sécurité des personnes ; 3) l'environnement. L'identification des risques

et la prévention des atteintes faites à ces enjeux suppose, pour l'entreprise assujettie, d'identifier concrètement la nature de ces atteintes, en distinguant pour cela ses missions et ses terrains d'opération. Comme le précise Sherpa, ce travail de délimitation substantielle suppose encore d'identifier l'adéquation de la législation locale et de préciser, le cas échéant, quel est le standard normatif sur lequel elle s'aligne²¹⁷. Différents critères d'évaluation sont ici fondamentaux.

- **Le plan couvre-t-il de manière explicite les risques et les atteintes graves aux droits humains, à l'environnement, à la santé et à la sécurité ?**

221. De manière générale, et Bouygues et Vinci répondent à cette attente. Le plan de vigilance de Bouygues prévoit bel et bien, sous forme de tableau, des catégories de risques majeurs dans trois domaines distincts : les « droits humains et libertés fondamentales », la « santé-sécurité » et l'« environnement ». Ces catégories sont ensuite décomposées en plusieurs sous-risques. Pour chacun des cinq secteurs d'activité de Bouygues, le groupe identifie les principaux risques, toujours regroupés au sein des trois catégories susmentionnées.

222. Le plan de vigilance de Vinci, similaire à celui de Bouygues, identifie également les principaux risques dans les domaines de la santé et sécurité, des droits humains et de l'environnement. Pour chacun de ces trois domaines, les risques majeurs sont détaillés, et pour chacun d'entre eux, le plan recense divers types d'événements redoutés susceptibles de matérialiser ces risques.

223. Les deux plans détaillent donc une grande diversité de risques liés à leurs activités. Toutefois, ils ne les hiérarchisent pas ni n'identifient les risques les plus probables associés à leurs opérations. La hiérarchisation des risques est pourtant explicitement mentionnée par la loi.

²¹⁷ *Ibid.*, p. 15.

- **Le plan identifie-t-il les mesures de vigilance déployées pour répondre à l'ensemble de ces risques ?**

224. Bien que les deux entreprises identifient relativement précisément les risques liés à leurs activités, les plans n'identifient pas pour autant de manière concrète et précise les mesures de vigilance prises en réponse à l'identification de ces risques. Étant tenues par le contenu de ces mesures de vigilance, les entreprises ont certainement tout intérêt à limiter la charge des obligations qui pourraient être par la suite retenues contre elles. Plus l'entreprise identifie et transcrit strictement les mesures visant à atténuer, mitiger et éviter les risques de ses activités vis-à-vis des tiers, plus elle sera tenue d'informer le public et les parties intéressées des missions qu'elle entend mener afin qu'ils ne se matérialisent pas.

225. Le plan de vigilance de Bouygues, par exemple, fait référence à la mise en place de « procédures », au déploiement de « programmes de formation », à la réalisation « d'audits internes », ou encore à la mise en œuvre d'« inspections périodiques » sur les chantiers et sites, sans toutefois fournir de détails sur la fréquence de ces mesures, le contenu précis des programmes de formation, la régularité des inspections et audits, ainsi que le détail des procédures instaurées pour atténuer ces risques. Outre l'absence de spécifications détaillées de ces mesures, leur mise en œuvre dépend souvent de mécanismes internes, non externalisés.

226. Un certain manque de concrétisation caractérise encore le plan de Vinci. À titre d'exemple, en matière de santé et sécurité, le plan mentionne des mesures mises en place par le Groupe censées illustrer la « culture de la sécurité par tous ». Il s'agit pourtant davantage d'« actions pour mobiliser et promouvoir une culture sécurité partagée par tous » que de mesures concrètes de prévention, d'atténuation et de réparation des risques.

227. En conclusion sur ce point, la plupart de ces mesures demeurent abstraites et superficielles. Il est important de souligner que les engagements moraux, tels que des codes de conduite ou des chartes éthiques, ne suffisent pas à caractériser des « actions » concrètes et effectives au titre du devoir de vigilance. Le Tribunal judiciaire de Paris l'a très clairement énoncé dans son jugement du 5 décembre 2023

concernant la société « La Poste » où, à propos de mesures comparables, ce dernier a pu conclure que « par leur généralité ou leur imprécision, ces mesures telles que formulées ne peuvent conduire ni à une mise en œuvre concrète et effective ni à un dispositif de suivi et d'évaluation de leur efficacité »²¹⁸.

- **Le plan identifie-t-il les normes légales qui servent de fondement à la définition du comportement de l'entreprise ?**

228. Cette exigence n'est ici encore pas explicitement mentionnée dans la loi. Elle se déduit néanmoins de l'ambition de la Loi sur le devoir de vigilance des entreprises qui est de répondre au « cadre de référence dont les nations sont appelées à s'inspirer pour l'élaboration de leur législation interne »²¹⁹. Ce cadre est notamment constitué de différents textes internationaux qui, sans être juridiquement obligatoires, n'en sont pas moins essentiel à la bonne compréhension – et par suite, la bonne application... – du devoir de vigilance. Il en va des *Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à destination des entreprises Multinationales*, élaborés dès 1976 et révisés en 2011, de la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* rédigée par l'OIT en 1977 et révisée en 2006 mais encore des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* de l'ONU (Principes de Ruggie) adoptés en 2011. À ces textes spécifiques au devoir de vigilance, il faut ajouter l'ensemble des Conventions internationales de protection des droits humains et de l'environnement qui développent le contenu matériel des droits dont les risques d'atteintes doivent être encadrés par les plans de vigilance. L'environnement normatif international est ainsi indispensable à la bonne mise en œuvre de ce devoir.

229. Dans le cas de Bouygues, le Plan ne fait état d'aucune norme de référence explicite. Tout au plus le plan renvoie-t-il à un document externe, la Déclaration de performance extra-financière (DPEF) qui comporte une section intitulée « Veiller au

²¹⁸ Tribunal judiciaire de Paris, décision du 5 décembre 2023, *Sud PTT c. La poste*, n°RG 21/15827.

²¹⁹ Rapport de M. Dominique Pottier, Député, sur la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 11 mars 2015, p. 12, disponible en ligne : <<https://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rapports/r2628.pdf>>.

respect des conventions de l'OIT » où elle s'engage à respecter les principes de responsabilité sociétale définis dans le Pacte mondial des Nations unies ainsi que les conventions de l'OIT, sans préciser lesquelles.

230. En revanche, dans le cas de Vinci, la section dédiée à la vigilance en matière de droits humains répertorie bien les principales conventions et standards internationaux auxquels la démarche de VINCI se conforme : la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

231. Il peut toutefois être regretté que les Plans ne fassent jamais référence aux disparités entre le droit français, le droit local et le droit international. En d'autres termes, la mesure avec laquelle une législation locale inadaptée est mise de côté au profit de la législation française ou internationale n'est pas précisée.

5. et 6. Le périmètre temporel et interpersonnel de l'obligation de vigilance

- **Les plans sont-ils correctement mis à jour, en association avec les parties prenantes de la société civile ?**

- Le périmètre temporel

232. La réalisation du devoir de vigilance suppose que les entreprises assujetties fassent évoluer leur plan en fonction des risques susceptibles d'apparaître, de se matérialiser et, le cas échéant, de disparaître.

233. En l'occurrence, la loi prévoit que « le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont « inclus dans le rapport mentionné à l'article L. 225-102 du Code de commerce », soit le Rapport annuel de gestion extra-financière.

234. De ce point de vue, les plans de vigilance de Bouygues comme de Vinci sont effectivement mis à jour annuellement à l'occasion de la publication de leurs rapports de gestion. Il est toutefois à noter, sur ce point, que Sherpa va plus loin dans l'interprétation du texte et considère que le plan devrait être mis à jour « aussi régulièrement que possible, en fonction de l'évolution des risques, des atteintes et de leur gestion ». Sherpa ajoute que la mise à jour du plan n'est pas « un simple exercice de reporting à terme ». Ce standard renforcé aurait tout intérêt à être repris par les juridictions françaises.

- Le périmètre interpersonnel

235. En dernière analyse, il est impératif d'examiner le périmètre interpersonnel de l'obligation de vigilance, c'est-à-dire, la prise en compte par l'entreprise débitrice du devoir de vigilance des « parties prenantes de la société » : les représentants de l'ensemble des acteurs dont les intérêts peuvent être affectés positivement ou négativement par l'exécution ou l'inexécution du devoir de vigilance.

236. L'obligation des entreprises d'intégrer les parties prenantes au processus d'élaboration du plan n'est pas claire. La loi indique que le plan « a vocation à être élaboré » avec ces dernières, ce qui renvoie plus volontiers à une obligation de moyen à plus ou moins court terme qu'à une obligation de résultat immédiate.

237. En l'occurrence, ni Bouygues ni Vinci ne proposent dans leur plan de liste exhaustive de ces parties prenantes ni n'articule de manière concrète leur intégration à la gouvernance du plan. Le plan de vigilance de Vinci se réfère toutefois à diverses parties prenantes pertinentes telles que l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (Fédération syndicale internationale), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations ou bien encore, en France, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH). Le plan de vigilance de Vinci offre également plus de détails quant à l'intégration des différentes

parties de la société dans le devoir de vigilance. Elle mentionne par exemple l'initiative « Building Responsibly », qu'elle décrit comme

« vis[ant] à rassembler des entreprises du secteur de l'ingénierie et de la construction pour développer des approches, standards et outils communs, partager leurs bonnes pratiques et leurs expériences, et engager les parties prenantes et les acteurs de la chaîne de valeur pour trouver des solutions concrètes et collectives aux défis du secteur. Cette initiative vise à embarquer l'écosystème de la construction pour promouvoir les droits des travailleurs. A moyen terme, il s'agit de faire de ces principes des standards reconnus par l'ensemble des acteurs de la chaîne »²²⁰.

²²⁰ Plan de vigilance du groupe Vinci 2021, p. 246, disponible en ligne : <<https://www.vinci.com/publi/vinci/extract/vinci-plan-de-vigilance-2021.pdf>>.

Titre 2. Les moyens de mise en œuvre : Les mesures de vigilance devant être établies, publiées et réalisées

238. Conformément à la méthodologie employée par Sherpa, l'évaluation de la bonne application du devoir de vigilance suppose d'examiner méthodiquement les moyens de mise en œuvre du plan de vigilance, en respectant pour cela les catégories de mesures prévues à l'article L. 225-102-4-I al. 4 du Code de commerce.

1. « Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation »

239. Il convient de distinguer ici l'intégration dans le plan d'une méthodologie d'identification des risques d'une part, et d'analyse et de hiérarchisation de ces risques d'autre part.

- **Le plan présente-t-il une méthodologie d'identification des risques ?**

240. L'existence d'une méthodologie d'identification des risques participe de l'exhaustivité et de la sincérité de la démarche d'élaboration d'un plan de vigilance. Pour ce qui concerne une entreprise aux activités diversifiées et opérant dans de nombreux pays situés sur différents continents, il semble indispensable que la cartographie distingue les risques selon des critères adéquats, en tenant dûment

compte, par exemple, des particularités des métiers, des profils des travailleurs et travailleuses, des législations locales, des contraintes météorologiques etc.

241. En ce qui concerne Bouygues, aucune information n'est actuellement accessible dans leur plan en ce qui concerne une quelconque méthodologie employée pour l'identification des différentes catégories de risque. On retrouve en revanche quelques développements à ce sujet dans le plan de vigilance de Vinci. En matière de santé et sécurité par exemple, le plan souligne que chaque pôle et division élaborent une cartographie de leurs risques majeurs en se basant sur leur expérience opérationnelle. En outre, le plan précise également que l'identification des risques dans ce domaine a été effectuée à la suite d'un exercice de cartographie des risques majeurs mené en 2018 avec le soutien de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle. Cet institut aurait réalisé des entretiens avec les directeurs de prévention des pôles et divisions de VINCI afin d'identifier les risques majeurs les plus courants. Il est également mentionné que cette cartographie est discutée annuellement au sein de la coordination Santé-sécurité. S'agissant des droits humains, le plan indique que l'identification des risques repose sur un travail approfondi effectué en 2015 par un comité de pilotage « Droits humains », composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions. Des représentants de la société civile ainsi que d'autres entreprises externes à VINCI ont participé à cette démarche, travaillant en collaboration avec ce comité sur la base de standards internationaux, d'études spécialisées, de référentiels et de travaux du Groupe tels que le guide des droits sociaux fondamentaux. Cependant, il reste difficile de déterminer si cette démarche d'identification des risques a fait l'objet ou non d'une mise à jour, étant donné que l'analyse à laquelle il est fait référence remonte à 2015.

242. En ce qui concerne VINCI encore, le plan mentionne que le groupe a réalisé des cartographies de risques par pays en se basant sur des rapports émanant d'administrations publiques, d'organisations internationales, d'organisations non gouvernementales, du monde académique, des syndicats, des médias, etc. Ces cartographies ne sont néanmoins pas incluses dans le plan de vigilance, malgré l'annonce de l'existence de 24 cartographies-pays des risques droits humains réalisées avec un tiers externe, disponibles en 2021, et de 17 fiches-pays droits humains développées par l'équipe de la direction de la Responsabilité sociétale. Plus

précisément, en ce qui concerne les enjeux relatifs aux droits humains au Qatar, le plan indique que, pour l'identification des risques dans ce contexte très particulier, une étude d'impact a été diligentée par VINCI et réalisée par un tiers indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), impliquant de nombreuses parties prenantes citées plus haut. En ce qui concerne les enjeux environnementaux, le plan souligne que la cartographie des risques dans ce domaine a été élaborée en 2017, puis approfondie en 2019 en collaboration avec une entité externe non mentionnée. La cartographie distingue les pays d'implantation de VINCI en fonction des risques liés aux cadres réglementaires environnementaux. Le plan expose enfin les indicateurs utilisés pour mener à bien cette cartographie.

243. Le plan de Vinci offre donc de nombreuses informations relatives à la méthodologie employée pour identifier et analyser les risques énoncés par le plan. La participation d'acteurs tiers indépendants à ces initiatives représente un aspect notable et particulièrement positif dans le processus d'identification de ces risques. Le plan gagnerait certainement à distinguer les risques et atteintes graves par régions, entités, activités et secteur.

- **Le plan présente-t-il une méthodologie de hiérarchisation des risques ?**

244. La loi requiert en second lieu que la cartographie des risques permette de les hiérarchiser. Comme le relève Sherpa, cette hiérarchisation n'a pas vocation à exclure des risques ou atteintes graves du champ de la vigilance, mais à prioriser les réponses dans le temps en cas de contraintes de ressources, avec l'objectif, à terme, de traiter la totalité des risques. La hiérarchisation des risques est ainsi fondamentale pour la détermination des priorités d'action de l'entreprise.

245. En ce sens et comme l'expose le Tribunal judiciaire de Paris dans sa décision du 5 décembre 2023 relative à la société La Poste,

« les objectifs monumentaux de la loi sur le devoir de vigilance exigent, sauf à ne disposer que d'une liste indifférenciée dans un champ

insuffisamment délimité, de hiérarchiser les risques précédemment identifiés selon leur gravité, afin de fixer, dans le cadre d'une dynamique d'autorégulation certes contrôlée mais néanmoins active et évolutive, des priorités d'actions raisonnables »²²¹.

246. Pourtant, ni le plan de Bouygues ni celui de Vinci ne mentionnent de quelconques procédures de hiérarchisation des risques. Plus fondamentalement, les risques ne sont jamais distingués selon qu'ils concernent les activités directement attribuables à la société ou bien celles de leurs fournisseurs et sous-traitants.

247. Dans le cas de la société La Poste, le Tribunal judiciaire a considéré que cette exigence n'était pas remplie compte tenu du « très haut niveau de généralité » de la description des risques et ce, alors même que « la cartographie établie par La Poste [distingue] au sein du groupe ou chez les fournisseurs, partenaires et sous-traitants, les entités établies en France et à l'international, puis [liste] pour chacune de ces catégories une description des risques identifiés (risques bruts). Une hiérarchie s'établit ensuite suivant un critère de « criticité » subsistante, après prise en compte des actions existantes (risques nets) »²²².

248. L'absence de procédure de hiérarchisation des risques est critique car, comme le relève à juste titre le Tribunal judiciaire, une méthodologie défailante « ne présente pas de cohérence avec la suite du plan, en particulier avec la présentation des mesures adéquates de vigilance qui paraissent en réalité déjà prises en compte lors de l'état des lieux pour apprécier les risques »²²³.

²²¹ Tribunal judiciaire de Paris, décision du 5 décembre 2023, *Sud PTT c. La Poste*, *op.cit.*, p. 9.

²²² *Ibid.*, p. 18.

²²³ *Ibid.*

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 »

249. Cette exigence législative est directement corrélée à la précédente, ce que note justement le Tribunal judiciaire. L'efficacité des procédures d'évaluation régulière suppose qu'elle se fasse au regard d'une appréciation pertinente des risques.

250. Dans le cas de Bouygues Construction, le plan évoque l'envoi d'un questionnaire sur le respect des droits humains aux fournisseurs et sous-traitants, sans jamais spécifier les conséquences des réponses fournies par ces entreprises à ces questionnaires. En matière de santé et sécurité, le plan fait référence au déploiement d'une politique internationale de sûreté basée sur des analyses, des formations et un suivi des collaborateurs dans les zones géographiques sensibles, sans mentionner ici encore les résultats de ces évaluations ni les mesures correctives adoptées, le cas échéant.

251. La situation de Vinci est nettement distincte. Le plan intègre en effet une section intitulée « Évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs » dans chacun des trois domaines qui structurent le plan de vigilance, à savoir la santé et sécurité, les droits humains, et l'environnement. En premier lieu, en matière de santé et sécurité, le plan de Vinci dispose que l'évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs s'effectue à travers la réalisation d'« audits sécurité » mis en œuvre par le réseau des « préventeurs ». Les départements dédiés des pôles et divisions sont également impliqués dans la planification et la conduite de ces audits, ainsi que dans la remontée et l'analyse des résultats. À titre illustratif, le plan mentionne des audits menés par certaines sociétés contrôlées par le groupe, comme VINCI Construction Grands Projets, qui dispose d'un pôle d'audits dédié au sein de la direction qualité, sécurité, environnement et système d'information (DQSE-I). Le programme d'audit est défini annuellement par le comité de direction en fonction des priorités et des risques opérationnels, avec une fréquence régulière.

252. En matière de droits humains, Vinci mentionne dans son plan la mise en place d'un outil d'évaluation des pratiques des filiales, composé d'une série de questions précises, destinées à déterminer si les systèmes de gestion sont en adéquation avec les lignes directrices du Groupe et s'ils permettent de maîtriser et prévenir les risques spécifiques au niveau d'un pays donné. En fonction des résultats, l'entité ou le projet définit un plan d'action ou de progrès, rendant compte à la direction des Ressources humaines de sa division, qui réfère ensuite au Groupe à travers son représentant au comité de pilotage. Ces évaluations sont généralement conduites par la direction de la Responsabilité sociétale et des évaluateurs spécifiquement formés au sein des pôles et divisions. Ces évaluations peuvent donner lieu à des entretiens complémentaires avec des travailleurs de la filiale, des sous-traitants ou prestataires sur site.

253. En matière d'environnement, le groupe Vinci mentionne l'existence de différents dispositifs d'évaluation au sein du Groupe, tels que des dispositifs de certification environnementale (certification ISO 14001) et des dispositifs de contrôles par des tiers. Le plan mentionne que les activités du Groupe et de ses sous-traitants font régulièrement l'objet de revues par des organismes externes tels que les services de l'État, les clients et maîtres d'ouvrage, sans fournir de détails spécifiques. De plus, des dispositifs de contrôles internes tels que la démarche « Actons la bionécessité » de VINCI Construction Terrassement sont également évoqués.

254. Plus globalement, Vinci envoie un questionnaire spécifique visant à évaluer les fournisseurs. Leur évaluation peut aboutir à exclure des entreprises des processus d'appel d'offres ou bien à conclure un plan d'action assorti de mesures de vérification de sa mise en œuvre. Le plan contient à ce titre une liste d'« Exemples de dispositifs d'évaluation des fournisseurs » dans quatre des pôles VINCI.

255. En conclusion, il ressort de cette analyse que le plan de vigilance de VINCI inclut beaucoup plus de détails sur les procédures prévues par le groupe pour évaluer les entreprises qui feraient partie du périmètre externe du groupe en comparaison avec les mesures mentionnées par Bouygues. Les mesures prévues par les deux plans sont-elles pour autant suffisantes pour atténuer les risques générés au travers des longues chaînes d'approvisionnement ? On remarquera en effet, qu'aucun des plans

ne mentionne précisément les risques liés à la sous-traitance généralisée qui se produit dans des contextes tels que le Qatar et qui est à l'origine de la plupart des atteintes aux droits humains des travailleurs. Par ailleurs, il est notable qu'ici encore, les mesures prévues sont présentées sous forme de « reporting » plutôt que sous la forme d'une véritable publication des procédures d'évaluation effectivement mise en œuvre. Ce travers déjà identifié plus haut rend difficile la détermination de la conformité ou non à la loi des mécanismes répertoriés mais non reproduits.

3. « Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves »

256. Cette troisième exigence portée par la loi ambitionne de concrétiser le travail effectué d'identification et de hiérarchisation des risques en requérant que des « actions » concrètes et « adaptées » soient mises en œuvre pour atténuer les risques ou prévenir « les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement ». Un lien de cohérence doit ainsi unir l'identification et la hiérarchisation des risques d'une part, et la mise en œuvre d'actions « adaptées » d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes grave d'autre part.

257. Il ressort de l'interprétation faite de ce critère par le Tribunal judiciaire de Paris dans l'affaire « La poste » qu'il ne s'agit pas, face aux « objectifs monumentaux de la loi » de prendre des actions d'atténuation déraisonnables. Il convient néanmoins de prendre des mesures « suffisamment précises pour revêtir l'efficacité attendue afin d'empêcher la réalisation des atteintes les plus graves et limiter l'impact des autres risques identifiés »²²⁴. Des « déclarations générales d'intention » ne suffisent pas. les actions « doivent porter sur les risques identifiés prioritairement », décrire « les

²²⁴ Tribunal judiciaire de Paris, décision du 5 décembre 2023, *Sud PTT c. La poste*, *op.cit.*, p. 25.

modalités et effets » attendus, et ne pas s'apparenter à « un rappel des politiques du groupe ou à des engagements pris par ce dernier »²²⁵.

258. De ce point de vue, bien que le plan de vigilance de Bouygues détaille les mesures préventives, d'atténuation et de réparation pour chaque risque identifié, il ne comporte jamais, selon nous, d'actions précises et/ou concrètes s'y rattachant. Comme indiqué précédemment, les actions de prévention ou d'atténuation sont formulées de manière générique. À titre d'illustration, le plan évoque le « contrôle de l'identité de l'ensemble des collaborateurs au sein du système d'information Ressources humaines », ou bien la conduite d' « inspections périodiques réalisées sur les chantiers et sites » ainsi que des « procédures formalisées et mises à jour en fonction des évolutions réglementaires ».

259. Le plan de vigilance de Vinci se distingue ici encore dans la mesure où les dispositifs sont présentés de manière bien plus détaillée que Bouygues et ce, dans les trois domaines de vigilance. La « culture sécurité » de Vinci, traduite en 12 langues, constitue le cadre global que chaque entité du groupe déploie au regard de son périmètre en distinguant les enjeux d'un métier, d'une activité, ou bien d'un contexte d'opération. Les référentiels existants distinguent encore entre les contraintes de sécurité à prévoir au stade de la conception de l'ouvrage, puis pendant les travaux, étant entendu que « chaque chef d'équipe organise une réunion *pre-start* avec les compagnons pour s'assurer de la bonne compréhension des opérations à réaliser et des mesures de prévention à appliquer ».

260. De toute évidence, le plan gagnerait encore à présenter les outils de contrôle de l'efficacité et de l'effectivité de ces mesures en fonction du type spécifique de risque qu'ils cherchent à atténuer ou réduire. Ces points ne sont pas développés bien que le juge prête une forte attention à la cohérence entre les actions mises en œuvre et les risques auxquels les actions se rattachent. Plus le juge précisera les exigences attendues des entreprises, moins ces dernières disposeront de latitude pour mettre en œuvre le devoir de vigilance a minima, en réfléchissant d'abord en fonction du risque

²²⁵ *Ibid.*

qu'un engagement trop fort créé pour elles que du risque pour les tiers exposés à leurs activités.

5. « 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 »

261. Deux conditions garantissent la bonne exécution de cette quatrième exigence législative. La première est matérielle : le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements doit couvrir non seulement les risques qui se réalisent mais encore les risques seulement potentiels. La seconde est procédurale : le mécanisme doit nécessairement être établi en concertation avec les partenaires sociaux.

- **Sur l'existence d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements**

262. La jurisprudence ne fournit pas d'informations précises sur le contenu du devoir d'établir un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements. La loi ne précise pas même l'étendue des bénéficiaires du mécanisme. Le rapport parlementaire d'évaluation de la loi sur le devoir de vigilance publié en février 2022 fait état du fait qu'en décembre 2019, la moitié des plans ne faisaient référence qu'à une *hotline* accessible aux seuls employés²²⁶. D'autres études montrent que faute pour la loi de préciser la nature et l'étendue du mécanisme d'alerte, celui-ci se confond très fréquemment, en pratique, avec le dispositif d'« alerte professionnelle » ouvert aux

²²⁶ Rapport d'information sur l'évaluation de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, présenté par Mme Coralie Dubost et M. Dominique Potier, députés, 24 février 2022, p. 24, disponible en ligne : <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/l15b5124_rapport-information>.

« lanceurs d’alerte », salariés et collaborateurs de toute entreprise de plus de 50 salariés et rendu obligatoire par la loi dite « Sapin II »²²⁷.

263. Selon Sherpa, les entreprises assujetties devraient prévoir des mécanismes décentralisés en fonction du périmètre du devoir de vigilance, ainsi que des mécanismes de remontée des informations au niveau central pour assurer la mise à jour du Plan en tant que de besoin²²⁸. Par ailleurs, le plan devrait énumérer les divers mécanismes et procédures existant, en précisant leur portée et leurs destinataires, ainsi que des détails concernant leur accessibilité, adaptabilité, sécurité et confidentialité²²⁹.

264. De ce point de vue, le plan de vigilance de Bouygues inclut bel et bien une section spécifique intitulée « Le mécanisme d’alerte ». Cela étant, Bouygues assimile le mécanisme d’alerte professionnelle issu de la loi Sapin II et le mécanisme d’alerte de la loi sur le devoir de vigilance des entreprises. Par ailleurs, l’accessibilité du dispositif se limite à une boîte de dépôt en ligne de l’alerte, avec identifiant et mot de passe. Un tel mécanisme peut convenir à la mise en œuvre des obligations issues de la Loi « Sapin II » mais non à celles sur le devoir de vigilance des entreprises.

265. Le groupe Vinci quant à lui distingue entre le mécanisme d’alerte propre à la Loi « Sapin II » et ceux relatifs au devoir de vigilance des entreprises. Le plan de vigilance distingue en les énumérant les différents mécanismes d’alerte dans chacun des trois domaines couverts (santé et sécurité, droits humains, et environnement). Les informations relatives aux mécanismes d’alerte sont de ce point de vue beaucoup plus développées que dans celui de Bouygues. Ces mécanismes sont toutefois présentés à titre d’exemple, sans fournir une liste exhaustive de ces divers mécanismes ni préciser leur caractère adéquat au regard des situations de terrain. Précisons encore que tout comme Bouygues, les mécanismes ne sont ouverts qu’aux salariés et collaborateurs.

266. En guise de conclusion sur ce point, si les mécanismes prévus par Vinci paraissent bien plus adaptés aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance, une

²²⁷ *Ibid.*, page 71.

²²⁸ Sherpa, Guide de référence pour les Plans de vigilance, 2018, première édition, *op.cit.*, p. 18.

²²⁹ *Ibid.*

présentation exhaustive des mécanismes sous la forme d'une liste ou d'un tableau faciliterait grandement l'identification et la compréhension de leurs tenants et aboutissants. Dans ce sens, le plan devrait fournir des indicateurs relatifs à la prise en compte des alertes et des signalements dans l'identification et la réponse aux risques ou aux atteintes.

- **Sur l'obligation de concertation avec les organisations syndicales**

267. La concertation de l'entreprise assujettie avec « les organisations syndicales représentatives dans ladite société » pour l'établissement du mécanisme d'alerte et de recueil des signalements n'est pas une simple obligation de moyen mais de résultat. À ce titre, le Tribunal judiciaire de Paris a très nettement établi que « la concertation s'entend comme la volonté d'élaborer une mesure ou une décision de concert et ne peut se limiter au simple recueil d'un avis sur un dispositif d'ores et déjà finalisé »²³⁰.

268. Ni Bouygues ni Vinci ne donnent d'information sur l'implication et, le cas échéant, le degré d'implication des organisations syndicales dans le processus d'élaboration des mécanismes d'alerte et de recueil des signalements.

5. Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

269. La mise en place d'un dispositif de suivi des mesures de mise en œuvre et d'évaluation de leur efficacité constitue ici encore une exigence législative formelle dépourvue de toute précision quant aux moyens de la satisfaire.

270. Il ressort des développements du Tribunal judiciaire de Paris dans l'affaire « La Poste » que le dispositif doit permettre d'apprécier concrètement l'effectivité et

²³⁰ Tribunal judiciaire de Paris, décision du 5 décembre 2023, *Sud PTT c. La poste*, *op.cit.*, p. 22.

l'efficacité des mesures mises en œuvre. Ainsi, « au-delà d'une communication externe sur la reconnaissance de sa politique en matière de responsabilité sociétale des entreprises », le dispositif de suivi doit permettre de « mesurer utilement l'efficacité des mesures prises » ainsi que pouvoir « servir de bilan utile pour orienter l'action en matière de vigilance »²³¹. Le Tribunal précise qu'un compte-rendu qui se bornerait à « présenter succinctement et de manière aléatoire certaines mesures comprises dans le plan de vigilance, avec une analyse centrée seulement sur deux sujets spécifiques » ne satisferait pas à cette exigence²³².

271. Les mesures mentionnées par Bouygues dans son plan de vigilance illustrent d'une part l'exercice de communication externe sur sa politique en matière de RSE. Bien que le plan de vigilance comporte une section intitulée « Le dispositif de suivi », dans laquelle le groupe rapporte avoir mis en place un mécanisme de contrôle interne et de gestion des risques, les développements demeurent généraux et se bornent à présenter les lignes directrices d'un dispositif fondé sur l'auto-évaluation et l'adaptation, le cas échéant, du plan de vigilance.

272. Plus problématique, la section consacrée au dispositif de suivi renvoie d'autre part à une rubrique extérieure au plan de vigilance censée en décrire les « éléments essentiels ». Or la rubrique 4.4.2. du document d'enregistrement universel 2021 ne concerne pas du tout le « dispositif de suivi » prévu par la loi sur le devoir de vigilance mais les mécanismes de contrôle interne en matière de gestion comptable et financière de l'entreprise qui sont contrôlés par l'Autorité des marchés financiers...

273. En ce qui concerne Vinci, chacun des trois axes du plan de vigilance comporte une section dédiée au suivi de l'efficacité des mesures prévues. En matière de santé et sécurité, le plan énumère trois principaux mécanismes de suivi : la remontée et l'analyse des accidents et événements à haut potentiel de gravité, le suivi spécifique et la procédure d'alerte sur les accidents mortels, ainsi que des bilans partagés avec les instances dirigeantes du Groupe.

274. Concernant la remontée et l'analyse des accidents et événements à haut potentiel de gravité, le plan précise que chaque entreprise du Groupe doit mettre en

²³¹ Ibid., p. 29.

²³² Ibid.

place un système de remontée des incidents, chacun d'entre eux devant être enregistré, analysé, et suivi de la mise en œuvre de mesures appropriées. Le plan mentionne également l'existence d'outils et d'applications au sein des pôles et divisions pour favoriser le partage des pratiques, sans toutefois fournir de détails spécifiques sur ces applications et programmes.

275. En second lieu, le plan stipule qu'un accident mortel doit faire l'objet d'une notification immédiate à la direction générale de VINCI, suivi d'une enquête approfondie et d'une analyse détaillée. Finalement, le plan mentionne que les résultats santé-sécurité sont suivis et mesurés via des indicateurs pertinents, présentés au niveau des comités de direction des pôles et divisions. Des exemples au sein de VINCI Autoroutes, VINCI Concessions, VINCI Construction et VINCI Energies sont fournis, mais les indicateurs clés ne sont pas détaillés préalablement.

276. En matière de droits humains, une section dédiée au « suivi du déploiement et de l'efficacité des mesures » est également présente. Il est indiqué que la direction de la Responsabilité sociétale suit et rend compte du déploiement de la démarche dans ses opérations, mettant en place des contrôles si nécessaire. Toutefois, la fréquence et les conséquences de ces contrôles ne sont pas spécifiées. En conclusion de cette section, un tableau succinct présente le nombre de filiales évaluées, le nombre de collaborateurs couverts par le Groupe, ainsi que le taux de projets évalués dans des « pays prioritaires ».

277. Finalement, en ce qui concerne l'environnement, le plan prévoit que les dispositifs de suivi sont mis en œuvre de manière continue grâce à l'animation de comités internes et aux travaux du réseau environnemental du Groupe, qui répondent notamment aux questions du *reporting* environnemental annuel comportant une soixantaine d'indicateurs quantitatifs. Ces indicateurs sont conçus en s'inspirant des normes de la Global Reporting Initiative, ainsi que des recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures et du Sustainability Accounting Standards Board. Cependant, aucun indicateur de suivi n'est spécifié en fonction des risques identifiés par le plan. En ce qui concerne le suivi global, aucune disposition globale de suivi du Plan n'est mentionnée dans le document.

278. Ainsi et pour conclure, non seulement de véritables dispositifs de suivis propres aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance ont été mis en place par Vinci mais l'information fournie est elle-même beaucoup plus claire et détaillée que dans le plan de Bouygues. Tout au plus faut-il souligner que le plan devrait encore articuler ces dispositifs de suivi en fonction de chacun des risques identifiés dans le plan de vigilance. De plus, il conviendrait également d'intégrer des indicateurs de moyens et de résultats pour renforcer davantage la transparence et l'évaluation de ces dispositifs.

Titre 3. Tableau comparatif

I. Les principes transversaux : contenu, champ d'application et périmètre du devoir de vigilance		
1. Le contenu du devoir de vigilance		
Nom de la société	Bouygues 2021	Vinci 2021
Le plan est-il publié de façon autonome, formalisée et accessible ?	OUI, bien que... ✓ Le plan opère par renvoi à d'autres documents hors du plan de vigilance. ✓ Le plan n'est consultable qu'en français et en anglais	
Est-ce que le plan est mis à jour régulièrement et notamment en cas d'événement majeur ?	OUI, bien que... ✓ Le plan ne mentionne que les mesures prises face à la crise sanitaire causée par le COVID-19.	
Est-ce que le plan est accompagné d'un compte-rendu de la mise en œuvre effective ?	NON parce que... ✓ Aucun document ne témoigne de l'efficacité des mesures de prévention et d'atténuation des risques du plan. ✓ La mention du nombre d'audits menés ou l'énumération des mesures adoptées ne rend pas compte de la mise en œuvre effective .	
Est-ce que ce compte-rendu est mis à jour une fois par an ?	NON ✓ Aucune mention particulière dans le plan.	

2. La société débitrice de l'obligation de vigilance		
Nom de la société	Bouygues 2021	Vinci 2021
Est-ce que le plan contient les informations pertinentes expliquant pourquoi la société est couverte par la Loi ?	<p>NON</p> <p>✓ Le plan fait mention de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre sans expliquer les raisons pour lesquelles Bouygues relève de son champ d'application.</p>	
3. Périmètre organisationnel de l'obligation de vigilance : les sociétés sur lesquelles la vigilance doit s'exercer		
a. Le périmètre groupe : les sociétés contrôlées		
Nom de la société	Bouygues 2021	Vinci 2021
Est-ce que le plan contient la liste des sociétés contrôlées qui sont couvertes par le Plan ?	<p>NON</p> <p>✓ Le plan mentionne les cinq sociétés contrôlées par Bouygues et qui sont concernées par ce plan (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1 et Bouygues Telecom) mais ne mentionne pas les filiales de ces sociétés qui y sont pourtant également soumises.</p>	<p>NON</p> <p>✓ Le plan se borne à mentionner que le groupe est formé par 1.606 entreprises et par 219.299 collaborateurs.</p> <p>✓ Le plan n'identifie pas les sociétés contrôlées et concernées par le plan.</p>

<p>Le plan présente-t-il la méthode de consolidation qui permet d'identifier les filiales de façon précise ?</p>	<p>NON ✓ Aucune mention n'est faite à cet égard dans le plan.</p>	
<p>b. Le périmètre extra-groupe : les fournisseurs et sous-traitants</p>		
<p>Est-ce que le plan contient une liste des fournisseurs et sous-traitants couverts par le Plan ?</p>	<p>NON, bien que... ✓ Le plan indique que les activités des fournisseurs et sous-traitants sont aussi concernées par le plan. ✓ Ceci étant, ces fournisseurs et sous-traitants ne sont pas identifiés au moyen d'une liste. Un lien hypertexte permettant d'accéder directement à l'information devrait être prévu.</p>	<p>NON, bien que ✓ Le plan établit que les sociétés de sous-traitance et les entreprises de travail sont intégrées de manière prioritaire à la démarche de progrès inscrite dans le plan de vigilance de VINCI. ✓ Or, les fournisseurs et sous-traitants ne sont pas identifiés au moyen d'une liste. Un lien hypertexte permettant d'accéder directement à l'information devrait être prévu.</p>
<p>Le plan permet-il de les identifier de façon précise ?</p>	<p>NON parce que... ✓ On ne trouve dans le plan aucune méthodologie ou information permettant de les identifier.</p>	
<p>4. Périmètre substantiel de l'obligation de vigilance : les impacts sur lesquels la vigilance doit s'exercer</p>		
<p>Nom de la société</p>	<p>Bouygues 2021</p>	<p>Vinci 2021</p>
<p>Le plan couvre-t-il clairement les risques et</p>	<p>OUI, parce que...</p>	<p>OUI parce que...</p>

<p>atteintes graves aux droits humains, à l'environnement, à la santé et à la sécurité ?</p>	<p>✓ Le plan détaille les facteurs de risques particuliers (globaux et plus précis) pour chacun des trois domaines sur lesquels le devoir de vigilance opère : en matière de santé et sécurité, droits humains et environnement.</p>	<p>✓ Le plan détaille les facteurs de risques pour chacun des trois domaines sur lesquels le devoir de vigilance opère : en matière de santé et sécurité, droits humains et environnement.</p> <p>✓ Pour chacun de ces risques majeurs, le plan recense divers types d'événements redoutés et susceptibles de conduire à la concrétisation des différents risques identifiés.</p>
<p>Le plan identifie-t-il les mesures de vigilance prises pour la totalité de ces risques ?</p>	<p>OUI, bien que...</p> <p>✓ L'identification de ces mesures laisse en suspens la question de leur concrétisation et de leur effectivité réelle.</p>	<p>OUI, bien que...</p> <p>✓ L'identification de ces mesures laisse en suspens la question de leur concrétisation et de leur effectivité réelle.</p> <p>✓ Le plan mentionne une liste de bonnes pratiques plutôt que d'actions concrètes et spécifiques visant à atténuer et prévenir les risques identifiés précédemment.</p> <p>✓ Les différentes mesures de vigilance sont mentionnées à titre d'exemple sans correspondre spécifiquement avec les risques identifiés dans le plan.</p>
<p>Le plan identifie-t-il les normes légales sur le fondement desquelles</p>	<p>NON</p> <p>✓ Le Plan n'identifie aucune norme de référence.</p>	<p>OUI, bien que...</p> <p>✓ Le plan contient une liste avec les principales conventions et standards</p>

<p>l'entreprise définit son comportement ?</p>	<p>✓ Tout au plus le Plan renvoie-t-il vers la Déclaration de performance extra-financière (DPEF) qui aborde une thématique "Veiller au respect des conventions de l'OIT" où Bouygues s'engage à respecter les principes de responsabilité sociétale définis dans le Pacte mondial des Nations unies ainsi que les conventions de l'OIT sans mentionner lesquelles et alors que les Etats sont les seuls débiteurs des obligations des conventions de l'OIT, et non les entreprises privées.</p>	<p>internationaux auxquels la démarche de VINCI est adossée uniquement en matière de prévention des droits humains, :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). ○ Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP). ○ Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). ○ Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). ○ Les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. ○ Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
<p>5. Périmètre temporel de l'obligation de vigilance : le moment pour exercer la vigilance</p>		

<p>Le plan est-il régulièrement mis à jour pour identifier et prévenir les risques et atteintes graves ?</p>	<p>Plutôt OUI.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan de vigilance de la société est mis à jour annuellement à l'occasion de la publication du rapport de gestion du Groupe. ✓ Encore convient-il, comme le relève Sherpa, que la mise à jour ne consiste pas en un simple exercice de reporting à terme. 	
<p>6. Périmètre interpersonnel de l'obligation de vigilance : les personnes qui participent au devoir de vigilance</p>		
<p>a. L'association générale des parties prenantes</p>		
<p>Nom de la société</p>	<p>Bouygues 2021</p>	<p>Vinci 2021</p>
<p>Le Plan identifie-t-il les parties prenantes de la société ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucun document ne liste les parties prenantes internes comme externes qui seraient impliquées dans l'établissement et la mise en œuvre du plan. ✓ Les parties impliquées ne sont pas facilement identifiables et elles sont mentionnées lors du plan mais pas de manière systématique et ordonnée. 	<p>OUI, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucun document ne liste les parties prenantes internes comme externes qui seraient impliquées dans l'établissement et la mise en œuvre du plan. ✓ Toutefois, les parties intervenantes sont nommées ici et là et se retrouvent dispersées dans différentes parties du plan, rendant ainsi leur identification complexe pour le lecteur.
<p>Le Plan présente-t-il une méthodologie de la consultation des parties prenantes ainsi que les résultats de cette consultation ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan de vigilance ne comporte ni méthodologie d'identification des parties prenantes pertinentes, ni liste des parties prenantes consultées. De plus, la fréquence des interactions avec les parties prenantes et les résultats des consultations ne sont pas spécifiés. 	

b. Les « initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale »		
<p>Le plan présente-t-il les initiatives pluripartites auxquelles participe la société et indique-t-il, le cas échéant, le niveau d'implication de la société dans celles-ci ainsi que les objectifs poursuivis ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucune donnée concernant cette possibilité offerte par la loi n'a été repérée dans le plan de vigilance. 	<p>OUI, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Plan ne répertorie que les initiatives en matière de droits humains. Le Plan évoque la participation de VINCI au sein d'initiatives collaboratives telles que : « Building Responsibly », « Leadership Group for Responsible Recruitment », Entreprises pour les droits de l'homme « et Global Compact ».
c. L'organisation de la gouvernance		
<p>Le plan présente-t-il précisément l'organisation de la gouvernance de la vigilance au sein de la société ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan précise uniquement que la gouvernance est organisée en fonction du secteur d'activités donné et mentionne la composition de cette gouvernance dans chacun des secteurs. ✓ Or, on ne trouve aucune information relative à comment cette gouvernance serait organisée au sein de la société 	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Au sein de chacun des trois axes sur lesquels le devoir de vigilance est organisé (santé et sécurité, droits humains et environnement), le plan mentionne les entités au sein du groupe qui seraient les garants et premiers responsables de la mise en œuvre des mesures de vigilance prévues par le plan. ✓ Or, le plan ne spécifie pas comment cette gouvernance est organisée de manière concrète et précise.

II. Les moyens de mise en œuvre : Les mesures de vigilance devant être établies, publiées et réalisées		
1. « Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation »		
Nom de la société	Bouygues 2021	Vinci 2021
a. Identification des risques		
Le plan présente-t-il une méthodologie d'identification des risques ?	<p>NON</p> <p>✓ Aucune information n'est disponible concernant la méthodologie utilisée pour l'identification des différentes catégories de risque.</p>	<p>OUI, car...</p> <p>✓ En matière de santé et sécurité, le Plan mentionne que chaque pôle et chaque division établit une cartographie de leurs propres risques majeurs sur la base de leur expérience opérationnelle. Le Plan ajoute que l'identification des risques dans ce domaine a eu lieu après un exercice de cartographie des risques majeurs qui a été mené en 2018 avec l'appui de l'Institut pour une culture de sécurité industrielle.</p> <p>✓ En matière de droits humains, le Plan mentionne que l'identification des risques a été menée sur la base d'un travail approfondi mené en 2015 par un</p>

		<p>comité de pilotage Droits humains, composé des directeurs des ressources humaines des pôles et divisions.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Le plan mentionne également que le groupe a réalisé des cartographies de risques par pays (24 cartographies). Or, on ne les trouve dans le Plan. Dans le contexte de Qatar, le plan mentionne que l'identification des risques a eu lieu après qu'une étude d'impact sur les droits humains ait été menée au Qatar, diligentée par VINCI et réalisée par un tiers indépendant, Business for Social Responsibility (BSR).✓ En matière d'environnement, le plan mentionne que la cartographie des risques liés aux enjeux environnementaux repose sur une cartographie qui a été menée en 2017, puis approfondie en 2019 en collaboration avec un acteur extérieur afin d'en garantir l'exhaustivité et la méthode, sans donner plus d'information sur cet partie externe.
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cependant, le plan n'inclue pas ces cartographies et il semblerait qu'elles ne soient pas actualisées de manière régulière.
b. Analyse et hiérarchisation		
<p>Le plan présente-t-il une méthodologie de hiérarchisation de ces risques ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucune information n'est disponible dans le Plan concernant la mise en place d'une hiérarchisation des risques mentionnés. <u>En outre, les risques ne sont pas présentés en distinguant les activités de la société (part propre) et les activités de ses fournisseurs et sous-traitants (part externe).</u> 	
<p>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 »</p>		
Nom de la société	Bouygues 2021	Vinci 2021
<p>Le plan présente-t-il les outils, la méthodologie, les objectifs et le calendrier des procédures ainsi que les résultats de ces évaluations sur la situation des filiales, fournisseurs et sous-traitants ?</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan évoque la mise en œuvre d'audits internes, d'inspections périodiques et de mécanismes d'évaluation de la performance des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs, sans toutefois fournir de détails quant aux outils concrets à déployer, aux objectifs à atteindre, ni au calendrier à suivre dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures. 	<p>OUI, mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan intègre une section intitulée "« Évaluation de la situation des filiales, des sous-traitants et des fournisseurs» dans chacun des trois domaines qui structurent le plan de vigilance : la santé et sécurité, les droits humains, et l'environnement. ✓ Toutefois, les informations fournies par le plan et notamment les exemples fournis à titre d'illustration sont incomplètes, ne permettant pas l'identification des instruments, de la

		méthodologie, des objectifs, du calendrier des procédures, ainsi que des résultats des évaluations menées sur la situation des filiales, fournisseurs et sous-traitants.
3. « Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves »		
Le plan présente-t-il pour chaque risque identifié une synthèse des mesures de prévention, d'atténuation et de réparation à mettre en place, leur calendrier et des indicateurs permettant de suivre leur efficacité et leur efficacité ?	<p>Non car...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ bien que Bouygues Construction ait détaillé les mesures préventives, d'atténuation et de de réparation mises en place pour chaque risque identifié, le Plan de vigilance renvoie à plusieurs reprises vers d'autres documents de la société et certaines notions ne sont pas définies de façon claire et précise comme la labellisation TopSite. Encore une fois, on ne trouve pas de calendrier ni d'indicateurs permettant de suivre leur efficacité et efficacité. ✓ Par ailleurs, les actions de prévention ou d'atténuation déployées pour chaque risque sont très génériques. Par exemple, « Contrôle de l'identité de l'ensemble des collaborateurs au sein du système d'information 	<p>Oui bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les outils permettant de contrôler l'efficacité et l'effectivité de ces mesures ne sont pas présentés en fonction du type spécifique de risque qu'ils cherchent à atténuer ou réduire, mais sont mentionnés à titre d'exemple d'activités menées par différents pôles du groupe. ✓ Ceci rend très difficile de savoir si, effectivement, les mesures de prévention et d'atténuation des risques ont un impact réel sur la réduction de ces risques.

	<p>Ressources humaines », « Mise à jour précitée du Guide interne de lutte contre le travail illégal », « Campagne de formation à la prévention du travail illégal réalisée dans toutes les entités en France », « Inspections périodiques réalisées sur les chantiers et sites ». Ces inspections sont un des critères obligatoires de la labellisation TopSite.</p> <p>✓ Enfin, si le plan de vigilance mentionne l'envoi d'un questionnaire concernant le respect des droits humains par les fournisseurs et sous-traitants, il ne spécifie pas quelles seraient les conséquences des réponses données par les entreprises à ces questionnaires.</p>	
<p>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 »</p>		
<p>a. Établissement de différents outils composant les mécanismes d'alerte et de recueil des signalements</p>		
<p>Nom de la société</p>	<p>Bouygues 2021</p>	<p>Vinci 2021</p>

<p>Le plan présente-t-il la liste des différents mécanismes et procédures, leur périmètre et leurs destinataires ainsi que des précisions sur leur accessibilité, adaptabilité, sécurité et confidentialité ?</p>	<p>NON, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une section nommée « Le mécanisme d’alerte » existe bel et bien dans le Plan de vigilance. Cela étant, le mécanisme ne distingue jamais entre les catégories de risques. Plus grave, le mécanisme est commun aux exigences issues de la loi “Sapin II” et à celles de la loi sur le devoir de vigilance des entreprises. ✓ Le plan ne mentionne aucun indicateur sur la prise en compte des alertes et des signalements et les réponses apportées aux risques ou aux atteintes identifiés. ✓ Le plan limite le périmètre du mécanisme aux salariés et collaborateurs du groupe. 	<p>OUI, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les mécanismes d’alerte mentionnés en matière de risques relatifs à la santé et sécurité, aux droits humains et à l’environnement ne le sont qu’à titre illustratif, sans précisions quant à leur accessibilité, adaptabilité, sécurité et confidentialité. ✓ Le plan pourrait mentionner les indicateurs de prise en compte des alertes et des signalements dans l’identification et la réponse aux risques ou aux atteintes. ✓ Il est notable que le plan distingue nettement entre « Le mécanisme d’alerte et de recueil des signalements du groupe » (“Sapin II”) et les mécanismes propres à la loi sur le devoir de vigilance des entreprises .
<p>b. La concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société.</p>		
<p>Le plan présente-t-il des éléments de précision sur la méthodologie d’élaboration des mécanismes d’alerte et de signalement en</p>	<p>NON</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aucune information de ce type n’est disponible dans le plan de vigilance ni dans les autres documents publiés. 	<p>NON, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le plan de vigilance fait état à différentes reprises de l’implication des partenaires sociaux mais jamais dans le cadre spécifique de l’élaboration des mécanismes d’alerte et de signalement.

association avec les parties prenantes ?		
5. « Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité »		
<p>Le plan présente-t-il un dispositif de suivi pour chaque risque, atteinte et mesure correspondante, ainsi qu'un dispositif global de suivi du Plan ?</p>	<p>NON, bien que...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Il est fait référence dans une section particulière à l'existence d'un « dispositif de suivi » mais qui ne s'applique pas à l'ensemble des risques identifiés. Or, parmi les actions de prévention ou d'atténuation déployées pour chacun des risques, mention était faite de l'existence de mécanismes de suivi, notamment la conduite d'audits dans les trois axes de vigilance du groupe. ✓ Finalement, on ne trouve pas non plus de quelconque explication méthodologique sur le choix des indicateurs et des outils statistiques ainsi que sur les sources des données utilisées ni sur la mise à jour de ce mécanisme de suivi, malgré le fait que le plan établit que ce mécanisme est mis à jour « régulièrement ». ✓ Plus problématique encore, la section renvoie à une section du document d'enregistrement universel extérieure 	<p>OUI, mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Quand bien même chacun des trois axes sur lesquels s'articule le plan de vigilance, adjoint une section sur le suivi de l'efficacité des mesures prévues par le plan, celui-ci aurait pu articuler ces dispositifs de suivi en fonction de chacun des risques identifiés dans le plan de vigilance. ✓ Vinci aurait pu intégrer des indicateurs de moyens et de résultats pour renforcer davantage la transparence et l'évaluation de ces dispositifs. ✓ Aucun dispositif de suivi général du plan n'est mentionné.

	<p>au plan de vigilance qui ne concerne pas le « dispositif de suivi » prévu par la loi sur le devoir de vigilance mais les mécanismes de contrôle interne en matière de gestion comptable et financière de l'entreprise qui sont contrôlés par l'Autorité des marchés financiers.</p>	
--	--	--

Titre 4. Compte-rendu d'entretiens

278. L'efficacité réelle de la loi sur le devoir de vigilance des entreprises ne se mesure pas uniquement à l'aune de la mise en œuvre adéquate des plans de vigilance par les entreprises qui y sont assujetties. Elle dépend *in fine* des effets concrets qu'elle déploie sur le terrain et peut ainsi se mesurer au regard de l'amélioration des conditions de travail et de respect des droits de l'homme des travailleurs.

279. Afin d'avoir une idée de la mesure de cette efficacité concrète de la loi de vigilance dans un contexte tel que celui du secteur de la construction au Qatar, les cliniciennes ont interrogé trois chercheurs possédant une connaissance et une expérience approfondies des questions abordées dans ce rapport, notamment le rôle des entreprises de construction internationales, dont Bouygues et Vinci au Qatar.

Les chercheurs étaient :

- Jill Wells, spécialiste des sciences sociales ayant accompli de très nombreuses recherches et publications reconnues sur les questions économiques, sociales et de travail dans le secteur de la construction, notamment dans les pays du Golfe Persique ;
- Ella Knight, chercheuse principale sur le Qatar à Amnesty International et autrice de plusieurs rapports sur les abus dans le secteur de la construction au Qatar ;
- Nadia Bernaz, professeure à l'Université de Wageningen (Pays-Bas) et experte de la loi française sur le devoir de vigilance.

280. Jill Wells, chercheuse en sciences sociales, a une carrière remarquable nourrie de contributions significatives sur les questions économiques et sociales dans le secteur de la construction. Elle a travaillé pour l'OIT, se concentrant sur la migration de la main-d'œuvre et les évolutions des relations d'emploi mondiales. Après l'OIT, elle a rejoint *Engineers Against Poverty*, se spécialisant sur les questions liées à l'emploi dans la construction, notamment le bien-être des travailleurs migrants dans les pays du Golfe. Elle a publié un Livre blanc de l'OIT en 2018 sur la protection des travailleurs de la construction au Moyen-Orient. Elle a décrit son

expérience de collaboration avec Bouygues et d'autres grands entrepreneurs internationaux de la construction au Qatar et a souligné la question de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre comme étant à la fois le problème le plus saillant et celui susceptible de nuire à l'efficacité de la loi de vigilance. Elle a souligné en outre que la responsabilité de garantir que les travailleurs à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement du travail soient payés à temps incombe principalement aux autorités qatariennes et a remis en question l'efficacité probable des textes européens pour lutter contre le non-paiement des salaires au Qatar. Il s'agit là pourtant d'une problématique majeure dont découle de nombreuses autres violations des droits des travailleurs.

281. Ella Knight exprime une vision très pessimiste de l'efficacité de la loi française dans le contexte des entreprises au Qatar. Selon elle, le problème de la sous-traitance reste un véritable obstacle à la bonne application de la loi. L'efficacité de la mise en œuvre de la loi dépend dans ce contexte d'une volonté politique. Les travailleurs du Qatar ne souffrent pas d'abus en raison de lacunes dans les lois conçues pour les protéger, mais parce qu'il n'existe aucune volonté politique pour concevoir et appliquer des lois qui seraient réellement efficaces.

282. Nadia Bernaz est professeure à l'Université de Wageningen (Pays-Bas) et dirige des recherches sur les entreprises, les droits de l'homme et l'environnement. Elle détient un doctorat en droit international de l'Université d'Aix-Marseille (France). Son travail se concentre sur la responsabilité des entreprises en matière de violation des droits de l'homme et de l'environnement. Son ouvrage *Business and Human Rights : History, Law and Policy - Bridging the Accountability Gap* (Routledge, 2017) a été salué comme un ouvrage de référence en la matière. Elle a une vaste expérience internationale, enseignant et formant des entreprises, gouvernements et organisations de la société civile dans le monde. Nadia Bernaz est membre actif du Réseau néerlandais pour les entreprises et les droits de l'homme et rédactrice en chef du *Business and Human Rights Journal*. Elle n'a pas évoqué le contexte qatari avec les cliniciennes mais a offert des idées qui suggèrent une fois de plus que son efficacité pourrait être limitée dans des contextes plus difficiles. Selon elle, la mise en œuvre de la loi est inefficace en raison du manque de ressources pour son application – les lois représentent un coût pour les gouvernements. Elle déplorait le fait que l'application effective de la loi dépende encore de l'implication sans relâche des organisations de la société civile plutôt que des gouvernements pourtant sensés garantir son application.

Synthèse

- **La loi française sur le devoir de vigilance consacre une responsabilisation effective des entreprises multinationales**

- **La loi française sur le devoir de vigilance des entreprises surmonte le *statu quo* normatif international**

283. Bien qu'il existe en droit international une obligation juridique coutumière de « *due diligence* » à la charge des États, l'extension de son champ d'application aux entreprises du secteur privé ne s'est jamais concrétisée autrement que par des instruments juridiquement non obligatoires de *soft law*. Les négociations menées depuis 2014 au Conseil des droits de l'homme de l'ONU pour élaborer un Traité juridiquement contraignant semblent loin d'être achevées.

284. Dans ce contexte, la France a été pionnière dans l'élaboration d'un devoir de vigilance juridiquement obligatoire, dont la violation engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter. Le projet de directive européenne finalisé en décembre 2023 étendra le dispositif à l'ensemble des États membres de l'Union tout en élargissant nettement le champ des destinataires des obligations ainsi que les moyens de garantir sa bonne application.

- **L'application de la loi française commence à produire des effets juridiques concrets**

285. Au 1er mars 2023, 18 mises en demeure de sociétés assujetties au devoir de vigilance des entreprises avaient été recensées depuis 2019, avec une nette accélération de cette tendance depuis 2021.

286. La loi n°2021-1769 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a levé un obstacle procédural en introduisant un article L. 211-21 dans le Code de l'organisation judiciaire qui attribue une compétence exclusive au Tribunal judiciaire de Paris pour connaître des actions relatives au devoir de vigilance des entreprises.

287. En ce qui concerne les procédures de mises en demeure, la décision du Tribunal judiciaire de Paris du 5 décembre 2023 relative au groupe « La Poste » précise pour la première fois le contenu des obligations relatives à l'élaboration du plan de vigilance.

288. En ce qui concerne toutefois les actions en responsabilité civile, les volets « Ouganda » et « climat » des actions visant TotalEnergies ont pour l'heure donné lieu à deux décisions d'irrecevabilité des requêtes par deux jugements rendus le 28 février 2023. Le contenu de ces décisions éclaire toutefois sur la nature du lien qui doit unir la procédure de mise en demeure à l'action en responsabilité civile.

- Les plans de vigilance demeurent très hétérogènes bien que des progrès soient visibles

- **Une confusion persiste entre l'objet du plan de vigilance et celui de la « déclaration de performance extra-financière des entreprises »**

289. Il ressort de l'analyse croisée des plans de vigilance de Bouygues et de Vinci que les entreprises considèrent trop souvent le plan de vigilance comme une extension de leurs obligations de « reporting » en matière de performance extra-financière des entreprises. Cette confusion est notamment entretenue par le fait que le Plan de vigilance est presque systématiquement intégré à la déclaration annuelle de performance de l'entreprise. Ainsi, les plans insistent plus sur les initiatives censées démontrer l'accomplissement des exigences du plan que sur la réalisation de ces exigences en tant que tel. Les plans demeurent trop souvent lacunaires en ce qui concerne les méthodologies employées, leurs résultats, les risques identifiés et les mesures concrètes pour y remédier.

290. Le tribunal judiciaire de Paris, dans sa décision « La Poste » en date du 5 décembre 2023 a pu relever cet écueil et le condamner. Le rapport parlementaire d'évaluation des effets de la loi publié le 24 février 2022 fait également état de cette confusion et plaide pour une meilleure articulation des dispositifs similaires par leurs objets mais très différents par leurs fonctions.

- **Des facteurs extérieurs à la loi contribuent au rehaussement des exigences**

291. Le fait que les catégories de risques couverts par les plans de vigilance puissent également tomber sous le coup de la loi pénale contribue, par ricochet, à inciter les entreprises à réévaluer leurs engagements « civils » relatifs au devoir de vigilance des entreprises.

292. De manière tout à fait caractéristique, après que l'ONG sherpa ait déposé plusieurs plaintes pénales avec constitution de partie civile entre 2018 et 2019 à l'encontre du groupe Vinci pour travail forcé, réduction en servitude, traite des êtres humains, travail incompatible avec la dignité humaine, mise en danger délibérée, blessures involontaires et recel, la mise en examen du groupe Vinci a nécessairement eu un impact indirect sur la volonté du groupe de revoir substantiellement à la hausse ses mécanismes de vigilances relatifs à l'objet de la plainte pénale.

293. C'est dans ce contexte que l'analyse croisée des plans de vigilance de Bouygues et de Vinci montre des écarts importants de niveau d'adéquation aux exigences de la loi.

- **Un décret d'application de la loi sur le devoir de vigilance demeure nécessaire pour garantir une mise en œuvre efficace de la responsabilité des entreprises multinationales**

294. Bien que la loi sur le devoir de vigilance des entreprises prévoit qu'un décret pris en Conseil d'État puisse compléter et préciser, le cas échéant, les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance, un tel décret n'est jamais paru.

295. Le présent rapport montre que la trop grande généralité des mesures de vigilance prévues au 1° à 5° de l'Article L. 225-102-4.-I du Code de commerce n'incite certainement pas les entreprises assujetties à adopter d'elles-mêmes des dispositifs trop contraignants. La généralité de la loi ne permet pas non plus de remédier à la très forte hétérogénéité des plans de vigilance, comme le démontre l'analyse croisée des plans de Bouygues et de Vinci.

296. Le rapport parlementaire d'évaluation des effets de la loi publié le 24 février 2022 regrettait cette absence préjudiciable de décret tout en notant que le ministère de la Justice

n'avait pas identifié, à ce stade, de besoin de précisions des mesures de vigilance. En laissant aux juridictions le soin de préciser au cas par cas les contours de ces exigences, le risque existe qu'elles fluctuent ou bien soient revues à la baisse.

