

# Questionnaire

## « Entreprises et droits humains »

### Analyse des réponses



#### Membres du



#### Avec



&



Le 25 mars 2014, le CCFD-Terre Solidaire, le Collectif Ethique sur l'Etiquette, Peuples Solidaires et Sherpa, membres du Forum Citoyen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises, en partenariat avec l'association Ethique et Investissement et Meeschaert Asset Management ont adressé un questionnaire aux entreprises du CAC 40<sup>1</sup>. Composé de cinq questions, il est destiné à analyser la perception qu'ont ces acteurs majeurs de l'économie française du contenu des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme<sup>2</sup>. Ce texte, adopté en juin 2011, est aujourd'hui considéré comme la norme internationalement reconnue en la matière, et s'adresse aussi bien aux Etats qu'aux acteurs privés.

Conformément à la méthodologie décrite dans le courrier d'accompagnement du questionnaire, sont rendus publics :

1. La liste des entreprises contactées et le taux de réponse<sup>3</sup> ;
2. Une synthèse des réponses au questionnaire ;
3. L'analyse des réponses.

Si la publication des résultats de l'enquête était annoncée pour le 17 avril, le délai imparti pour le retour des questionnaires a été jugé insuffisant par certaines entreprises. Les auteurs du questionnaire ont donc accordé un délai supplémentaire aux entreprises ayant exprimé le souhait d'y répondre.

---

<sup>1</sup> En annexe 1 : « *Questionnaire entreprises et droits humains* ».

<sup>2</sup> [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)

<sup>3</sup> En annexe 2 : « *Liste des entreprises contactées et des réponses reçues* »

## 1. Echantillon de notre étude et taux de réponse

Le taux de réponse au questionnaire est relativement élevé. Sur les 40 entreprises sollicitées, seules 6 n'ont pas souhaité répondre : **AIR LIQUIDE, ALCATEL-LUCENT, ARCELORMITTAL, AXA, ESSILOR INTERNATIONAL** et **LAFARGE**. S'agissant d'entreprises de secteurs tout à fait différents, il ne semble pas y avoir de lien entre ce refus et les activités du cœur de métier de l'entreprise.

Le taux de réponse atteint **85%** des entreprises sollicitées. Cela constitue un signal fort de l'intérêt que les entreprises accordent au sujet du respect des droits humains dans le cadre de leurs activités et au dialogue avec les parties prenantes (en l'occurrence des ONG de la société civile et des investisseurs éthiques).

Parmi les 34 entreprises ayant répondu, 4 ne se sont pas conformées au format du questionnaire : elles ont choisi de ne pas répondre précisément aux questions posées mais nous ont transmis des commentaires sur chacune d'entre elles. Il s'agit de : **AIRBUS GROUPE, DANONE, TOTAL** et **VINCI**. Pour des raisons méthodologiques et dans un souci de pertinence nous avons traité uniquement les réponses des 30 entreprises ayant suivi les instructions. Les 4 réponses incomplètes ne sont par conséquent pas prises en compte dans l'analyse des résultats du questionnaire.

L'analyse porte donc sur les réponses des 30 entreprises suivantes : **ACCOR, ALSTOM, BNP PARIBAS, BOUYGUES, CAP GEMINI, CARREFOUR, CREDIT AGRICOLE, EDF, GDF SUEZ, GEMALTO, KERING, L'OREAL, LEGRAND, LVMH, MICHELIN, ORANGE, PERNOD RICARD, PUBLICIS GROUPE, RENAULT, SAFRAN, SAINT GOBAIN, SANOFI, SCHNEIDER ELECTRIC, SOCIETE GENERALE, SOLVAY, TECHNIP, UNIBAIL-RODAMCO, VALLOUREC, VEOLIA ENVIRONNEMENT** et **VIVENDI**.

## 2. Synthèse des résultats du questionnaire

Le questionnaire comportait 5 questions relatives aux Principes directeurs des Nations Unies. Pour chaque question, les entreprises avaient le choix entre les réponses : « d'accord », « pas d'accord » et « préfère ne pas s'exprimer ».

Voici une vision d'ensemble des réponses :

Question	D'accord	Pas d'accord	Préfère ne pas s'exprimer
<p><b>Q1 : Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises</b></p> <p>En juin 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies a adopté à l'unanimité les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme » au terme d'une large consultation avec l'ensemble des parties prenantes dont le secteur privé. Les Principes constituent le cadre de référence « <b>Protéger, respecter, remédier</b> ». Ils affirment le devoir des Etats de protéger les droits de l'Homme, le devoir des entreprises de les respecter par la mise en œuvre d'une procédure de diligence raisonnable, et la nécessité que les victimes aient accès à des moyens de recours effectifs.</p> <p><b>Votre entreprise soutient-elle la mise en œuvre opérationnelle de ces Principes ?</b></p>	<p>30</p> <p><b>(100%</b> des réponses exprimées)</p>	/	/
<p><b>Q2 : Premier pilier : le devoir des Etats de protéger</b></p> <p>Les Principes affirment qu'il revient aux Etats de protéger les droits de l'Homme. Cela exige « l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires » par les Etats.</p> <p><b>Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?</b></p>	<p>29</p> <p><b>(97%)</b></p>	/	<p>1</p> <p><b>UNIBAIL-RODAMCO</b></p>
<p><b>Q3 : Deuxième pilier : le devoir de respecter des entreprises</b></p> <p>Selon les Principes « 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 ». Il s'agit de l'obligation de diligence raisonnable, qui induit que les entreprises « évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'Homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ». Ce principe implique une vigilance accrue dans le cas des grandes entreprises multinationales afin « de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences ».</p> <p><b>Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?</b></p>	<p>29</p> <p><b>(97%)</b></p>	/	<p>1</p> <p><b>CARREFOUR</b></p>

<p><b>Q4 : Troisième pilier : l'accès à la justice des victimes</b></p> <p>Les Principes énoncent clairement que « les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours». En particulier « les États devraient veiller à ne pas ériger d'obstacles propres à empêcher que des recours soient formés devant les tribunaux pour des affaires légitimes lorsque le recours judiciaire est un élément essentiel de l'accès à des mesures de réparation ou lorsqu'il n'y a pas d'autres possibilités de recours effectif ». Parmi ces obstacles, les Principes reconnaissent que « la manière dont la responsabilité juridique est répartie entre les membres d'un groupe d'entreprises en vertu du droit pénal et civil interne permet d'éviter plus facilement d'établir correctement les responsabilités » et que par conséquent « les requérants s'exposent au déni de justice dans un État d'accueil et ne peuvent pas accéder aux tribunaux des États d'origine quel que soit le bien-fondé de la plainte ».</p> <p><b>Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?</b></p>	<p>15</p> <p><b>(50%)</b></p> <p>BOUYGUES CREDIT AGRICOLE EDF GDF-SUEZ GEMALTO KERING LVMH ORANGE PERNOD-RICARD PUBLICIS RENAULT SAFRAN SANOFI SOCIETE GENERALE SOLVAY</p>	<p>/</p>	<p>15</p> <p><b>(50%)</b></p> <p>ACCOR ALSTOM BNP PARIBAS CAP GEMINI CARREFOUR L'OREAL LEGRAND MICHELIN SAINT GOBAIN SCHNEIDER ELECTRIC TECHNIP UNIBAIL-RODAMCO VALLOUREC VEOLIA ENVIRONNEMENT VIVENDI</p>
<p><b>Q5 : Mesures contraignantes et mesures volontaires</b></p> <p>Les Principes énoncent que « Les États ne devraient pas partir du principe que, systématiquement, les entreprises préfèrent qu'ils n'agissent pas, ou bénéficient de son inaction, et ils devraient envisager un assortiment judicieux de mesures nationales et internationales, contraignantes et volontaires - pour favoriser le respect des droits de l'Homme par les entreprises ».</p> <p><b>Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?</b></p>	<p>24</p> <p><b>(80%)</b></p> <p>ALSTOM BOUYGUES CAP GEMINI CREDIT AGRICOLE EDF GDF-SUEZ GEMALTO KERING L'OREAL LEGRAND LVMH ORANGE PERNOD-RICARD PUBLICIS RENAULT SAFRAN SAINT GOBAIN SANOFI SCHNEIDER ELECTRIC SOCIETE GENERALE SOLVAY TECHNIP VEOLIA ENVIRONNEMENT VIVENDI</p>	<p>/</p>	<p>6</p> <p><b>(20%)</b></p> <p>ACCOR BNP PARIBAS CARREFOUR MICHELIN UNIBAIL-RODAMCO VALLOUREC</p>

### 3. Analyse des réponses

Pour chacune des 5 questions posées, les entreprises disposaient d'un espace de 5 lignes pour apporter des éléments supplémentaires visant à expliciter le sens de leur réponse ou à donner des exemples d'actions engagées en rapport avec la question. Certaines entreprises, comme **Capgemini**, ont déploré « *le caractère fermé du questionnaire et le trop peu de place laissé aux explications et illustrations susceptibles de tronquer la position des entreprises sur ce sujet* ». Néanmoins, ce choix a été motivé par le souci méthodologique de pouvoir comparer les différentes réponses entre elles afin d'en tirer des éléments transversaux sur les points de convergence ou de divergence.

Les trois premières questions n'ont pas suscité d'opposition vis-à-vis des principes énoncés, en raison de leur caractère consensuel. En revanche, les éléments apportés par les entreprises aux questions 4 et 5 indiquent une vraie résistance vis-à-vis d'une action de l'Etat pour permettre l'accès à la justice des victimes. Il semble en effet que le débat actuel lié au dépôt de la proposition de loi sur le devoir de vigilance<sup>4</sup> des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, ait fortement influencé les réponses des entreprises. Ce texte, vise à exiger des entreprises qu'elles préviennent les impacts de leurs activités en France comme à l'étranger. Bien qu'elle ne prévoie qu'une obligation de moyens – et non de résultats, à la charge des entreprises, l'examen de cette proposition de loi fait aujourd'hui l'objet d'une forte résistance de la part des organisations patronales, représentatives ou non<sup>5</sup>. L'insécurité juridique et les entraves à la compétitivité sont souvent invoquées contre cette proposition de loi, sans pour autant que ces affirmations soient étayées par des études précises.

Les réponses apportées par les entreprises aux questions 4 et 5 lèvent les ambiguïtés qui existaient sur la position des grandes entreprises sur le sujet, et révèlent leur opposition vis-à-vis d'une action de l'Etat pour permettre l'accès des victimes à la justice. Il s'agit d'une nouveauté de ce point de vue, puisque jusqu'à aujourd'hui, la position officielle des plus grandes entreprises françaises relative à une évolution contraignante de leur devoir de vigilance n'était pas connue.

<sup>4</sup> <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1524.asp>

<sup>5</sup> Notamment le Medef et l'AFEP qui siègent à la plateforme gouvernementale RSE.

- **Question 1 : la mise en œuvre opérationnelle des Principes directeurs**

Les entreprises qui ont répondu au questionnaire soutiennent de manière unanime une transposition opérationnelle des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, adoptés en juin 2011.

Si l'ensemble des entreprises estime déjà mettre en œuvre les Principes directeurs par le biais de démarches volontaires, notamment l'adoption de Chartes Ethiques et l'adhésion au Pacte Mondial, certaines se distinguent en mettant en avant des démarches plus ambitieuses comme la signature d'Accords-Cadres européens ou internationaux. C'est le cas par exemple de **Pernod-Ricard** et de **Renault**. De son côté, **L'Oréal** affirme assumer sa responsabilité dans sa « *sphère d'influence* », tout en précisant qu'il ne s'agit pas, pour le groupe, de « *se substituer à la responsabilité des Etats et des organisations internationales* » en matière de droits de l'Homme.

- **Question 2 : le devoir des Etats de protéger**

La quasi-totalité des entreprises ayant répondu au questionnaire a conscience de la responsabilité qui incombe aux Etats de protéger les citoyens des atteintes réelles ou potentielles à leurs droits découlant des activités économiques, par « l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires ». **Alstom** affirme de son côté accueillir « *favorablement toutes les initiatives prises par les Etats en faveur des droits de l'Homme et attend d'eux qu'ils fassent respecter les règles de droit déjà existantes* ». Le groupe estime que les Etats devraient introduire de clauses « sociales » ou de « RSE » dans les marchés publics nationaux et internationaux.

Une seule entreprise a préféré ne pas s'exprimer à ce sujet : **Unibail-Rodamco**. L'entreprise justifie son choix en raison de la localisation de ses activités et de l'actionnariat du Groupe dans l'enceinte européenne où « *le cadre juridique en matière de droit de l'Homme est parmi le plus exigeant au niveau mondial* ».

- **Question 3 : le devoir de respecter des entreprises**

Sur 30 entreprises, **Carrefour** est la seule à ne pas avoir souhaité s'exprimer, sans donner d'explication. La récente attention médiatique liée au drame du Rana Plaza, qui a mis en lumière les risques importants en matière de droits de l'Homme dans la

longue chaîne de sous-traitance propre au modèle économique du secteur, pourrait, en partie, expliquer le choix de ce géant de la grande distribution.

Les 29 entreprises restantes, ont toutes reconnu avoir un devoir de respecter les droits de l'Homme partout où elles ont des activités et que cette responsabilité s'applique à l'ensemble de leur chaîne de valeur. Les entreprises devraient s'acquitter de ce devoir par la mise en place de procédures adéquates de diligence raisonnable visant à identifier et prévenir les risques et réparer les impacts négatifs.

Le respect de ce principe passe pour la majorité des entreprises par des mesures formelles et déclaratives, telles l'adoption de chartes éthiques, et par la réalisation d'audits auprès de leurs sous-traitants et fournisseurs, comme énoncé par **Kering**.

Certaines entreprises considèrent la qualité du dialogue avec leurs parties prenantes comme partie intégrante de ce devoir de respecter, ainsi de **L'Oréal** qui a mis en place un « *stakeholders forum* » pour assurer un dialogue continu.

Certaines entreprises font état de la manière dont elles identifient, et préviennent les violations réelles ou potentielles aux droits humains liées à leurs activités. Ainsi, **LVMH** affirme avoir intégré les risques « droits de l'Homme » dans une acception élargie de ses procédures de conformité. D'autres, comme **BNP Paribas** et le **Crédit Agricole**, déclarent avoir mis en place des politiques internes allant jusqu'à l'exclusion de certaines entreprises du périmètre de leur investissement.

Seules quelques entreprises ont contractualisé leurs engagements par la signature d'accords cadre avec leurs syndicats. C'est le cas d'**EDF** et de **Renault**, qui semblent avoir une démarche intégrée de la RSE sous la surveillance directe du conseil d'administration et de la direction générale. L'écrasante majorité semble avoir compris que la diligence raisonnable porte sur l'identification et la prévention des impacts négatifs que leurs activités, celles de leurs filiales et sous-traitants, peuvent avoir sur les droits humains. Toutefois, il apparaît que certaines entreprises considèrent encore que leur devoir de vigilance se limite aux frontières de leur propre entreprise et donc à leurs salariés directs. C'est par exemple le cas de **Technip**. En revanche pour **Solvay**, l'appropriation d'une démarche de diligence raisonnable peut aller jusqu'à la rupture d'un contrat commercial avec ses fournisseurs, si le manquement est réitéré et la recherche de solutions conjointes non concluante.

Si elles ne sont pas nombreuses, une poignée d'entreprises confond encore mécénat et diligence raisonnable. Le Groupe **Publicis** illustre ainsi son devoir de

respecter les droits de l'Homme par des actions pro-bono en soutien aux campagnes des ONG.

Soulignons que, malgré la reconnaissance de leur devoir de diligence raisonnable, aucune entreprise ne fait mention de la composante « réparation » dans sa réponse. La réparation fait pourtant partie intégrante d'un processus exhaustif de diligence raisonnable. Le principe 22 du texte des Nations Unies préconise en effet que *« 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 »*.

- **Question 4 : l'accès à la justice des victimes**

C'est sans doute dans les réponses à la question relative à l'accès à la justice des victimes qu'émerge le clivage le plus important entre les entreprises. Si la moitié des entreprises se dit favorable à ce que les Etats n'érigent pas d'obstacles à l'accès aux recours judiciaires pour les victimes, y compris les obstacles relatifs au droit des sociétés et à la séparation juridique, l'autre moitié préfère ne pas s'exprimer.

Les entreprises semblent avoir des interprétations très variables de ce qui est entendu par « accès à la justice ». Il existe une confusion entre justiciabilité (accès à un tribunal) et médiation extrajudiciaire, notamment par le Point de contact national (PCN) de l'OCDE. Cet outil de droit souple n'est pourtant pas en mesure d'assurer la réparation, mais se concentre plutôt sur la résolution d'un conflit sans exercer de pouvoir de sanction.

### **Le PCN français, un mécanisme qui se doit d'évoluer**

Quoique non-contraignant, le PCN suscite l'intérêt de la société civile car il devrait permettre de dénoncer des violations d'entreprises françaises à l'étranger par le biais de plaintes non-judiciaires. Malgré les quelques avancées constatées en France ces dernières années, le PCN est considéré pour la société civile comme un mécanisme au potentiel inexploité. Le Forum citoyen pour la RSE insiste sur une réforme nécessaire de l'instance française, visant à assurer un meilleur accès pour les victimes, une plus grande transparence et la garantie d'impartialité<sup>6</sup>. L'ancienne Ministre du commerce extérieur, Nicole Bricq, a annoncé en avril 2014, une réforme<sup>7</sup> portant sur les recommandations de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, notamment par une participation accrue de la société civile et d'expert indépendants au mécanisme<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> <http://forumcitoyenpoullarse.org/wp-content/uploads/2013/12/PCN.pdf>

<sup>7</sup> <http://www.rse-et-ped.info/wp-content/uploads/2014/04/mars-R%C3%A9forme-du-pcn.pdf>

<sup>8</sup> [http://www.cncdh.fr/sites/default/files/13.10.24\\_avis\\_entreprises\\_et\\_droits\\_de\\_lhomme\\_1.pdf](http://www.cncdh.fr/sites/default/files/13.10.24_avis_entreprises_et_droits_de_lhomme_1.pdf)

Sur l'ensemble de notre échantillon, environ 70% ne se déclare pas en faveur d'une évolution du droit permettant d'améliorer l'accès des victimes aux recours judiciaires. Comme mentionné plus haut, le débat actuel sur la proposition de loi sur le devoir de vigilance, déposée à l'Assemblée nationale par 4 groupes parlementaires, semble avoir influencé les réponses des entreprises.

Bien que la question posée ne porte pas explicitement sur ce débat, **Sanofi** laisse transparaître son inquiétude en affirmant qu' « *une évolution vers la mise en cause de la responsabilité civile et pénale des sociétés mères françaises en cas de dommages causés par leurs filiales ou sous-traitants est prématurée et préjudiciable pour toutes les parties prenantes* ». Pour **Vivendi**, comme pour la quasi-totalité des entreprises « *l'accès à la justice se fait dans le respect des règles de droit international privé. Lorsque le droit français est applicable, il permet de mettre en cause la responsabilité de la société mère en cas de faute prouvée. Une évolution vers la mise en cause de la responsabilité civile et pénale des sociétés mères françaises en cas de dommages causés par leurs filiales ou sous-traitants n'est pas souhaitable* ».

Quelques entreprises soulèvent d'ailleurs ce qui, pour elles, apparaît comme un biais dans la question posée, comme l'explique **Veolia Environnement** dans la lettre accompagnant sa réponse : « *nous n'avons pas souhaité nous exprimer sur la question 4 ne portant que sur un des volets du 3ème pilier* ». Même remarque de la part de **Carrefour**, pour qui « *tel qu'énoncé dans cette question, le 3ème pilier ne correspond pas à l'intégralité du texte de John Ruggie<sup>9</sup> dans lequel les mécanismes judiciaires ne sont qu'une des voies possibles de recours. Nous ne pouvons pas nous prononcer sur une approche partielle de ce pilier des Principes directeurs et rappelons l'existence de la médiation et de la réclamation non judiciaire (exemple des actions des PCN)* ».

En ce qui concerne les autres réponses, les arguments invoqués sont généralement assez similaires :

---

<sup>9</sup> Le Représentant Spécial du Secrétaire Général des Nations Unies qui a été chargé de mener le processus qui a conduit à l'adoption des Principes Directeurs (Ndr).

**a) Pas d'accord avec le diagnostic posé par les organisations de la société civile sur les obstacles actuels en matière d'accès à la justice**

Ainsi **Pernod-Ricard** déclare : « *A notre sens, le système français n'érige pas d'obstacles propres à empêcher des recours en justice. En conséquence, il n'est pas opportun de remettre en cause le système actuel de responsabilité pour faute des sociétés mères* ». De même, **GDF-SUEZ** « *n'observe pas d'obstacles ou difficultés qui rendraient utile une évolution du droit français* ».

Une majorité d'entreprise estime que « *le droit français ne crée pas d'obstacles. Lorsque le droit français est applicable, il permet de mettre en cause la responsabilité d'une société en cas de faute prouvée* », comme l'affirme, entre autre, **Alstom**. De son côté, **Bouygues** explicite mieux ce principe, en soulignant que « *l'organisation d'un groupe d'entreprises ne saurait être considérée a priori comme ayant pour objet de rendre plus difficile l'accès à la justice pour les victimes, aux droits de l'Homme et à la mise en jeu des responsabilités* ». Dans le même registre, **Michelin** estime que le texte des Nations Unies « *n'établit pas un lien de causalité entre le fait qu'un requérant puisse être exposé à un déni de justice dans un Etat d'accueil et les faiblesses éventuelles du droit civil et pénal interne de ce pays* ».

**b) Nécessité de respecter le droit privé internationale qui primerait sur le droit national et sur le droit international des droits de l'Homme**

**Schneider Electric** estime « *difficilement envisageable de considérer que les entreprises puissent se prononcer sur l'organisation de la justice au plus haut niveau des Etats qui sont soumis à des règles suprêmes, dont le droit international privé* », explicitant ainsi son choix de ne pas s'exprimer sur la question posée. Plus lapidaire, mais en phase avec les autres entreprises, **Safran** se limite à affirmer son soutien à « *l'ensemble des principes de l'OCDE, de même que le respect des règles de droit international privé* », les premiers instaurant le mécanisme de médiation appelé Point de contact national, alors que le deuxième scelle le principe d'autonomie juridique des maisons-mères vis-à-vis de leurs filiales. Sur le même sujet, ce même principe est exprimé par **Unibail-Rodamco** qui « *considère qu'il n'a pas à se prononcer sur l'organisation de la justice dans les différents Etats où il opère* », tout en invoquant « *une plus grande harmonisation des réglementations et lois en Europe* » unique zone d'activité pour le groupe. Enfin, selon **Saint-Gobain**

« La mise en jeu judiciaire de la responsabilité des entreprises ne peut se faire que dans le respect du droit, du principe d'autonomie de la personne morale et des règles d'imputabilité ».

### **c) Manque d'efficacité supposé des procédures judiciaires**

Pour **Orange**, « les mécanismes judiciaires mis en œuvre par les Etats n'étant pas toujours très efficaces, les entreprises se sont penchées sur des mécanismes plus souples et rapides ». **Renault** aussi semble sceptique vis-à-vis des mécanismes judiciaires que l'entreprise définit comme « pas forcément les plus adaptés ». Du même avis, **L'Oréal** interprète l'esprit du texte des Nations Unies, en affirmant que « le recours systématique à des mécanismes judiciaires n'est pas forcément la solution la plus efficace, car coûteux et long. ». **Michelin** aussi se montre sceptique vis-à-vis du recours judiciaire considérant qu'il « n'est pas toujours le meilleur levier pour compenser un préjudice (délai, coût) et (que) le renforcement de mécanismes ou d'instances de conciliation peut s'avérer plus efficace ».

**Kering** reconnaît qu'il existe un grand nombre d'entraves à l'accès aux mécanismes judiciaires, tels que le coût, la lenteur ou encore la corruption et espère donner sa contribution à l'accès à la justice pour les victimes en menant d'autres types actions comme le soutien au « film *Made L.A.* (par ailleurs lauréat d'un Emmy Award) sur la vie de trois migrantes latino-américaines travaillant illégalement dans un sweatshop à Los Angeles ».

### **d) Bon fonctionnement des mécanismes extrajudiciaires**

L'ensemble des entreprises semble privilégier les démarches volontaires qu'elles mettent elles-mêmes en place ou les mécanismes extrajudiciaires tels le Point de contact national (PCN) de l'OCDE, jugés plus efficaces et moins coûteux que les recours judiciaires. **Renault**, indique ainsi avoir « en cas de difficultés constatées dans la mise en œuvre de son Accord Cadre Mondial de responsabilité sociale, sociétale et environnementale de 2013, privilégié, par un mécanisme interne au Groupe, la recherche d'une solution par le dialogue en premier lieu au niveau local, par rapport à toute autre action, en préservant la confidentialité des échanges ». Quant à **GDF-SUEZ**, l'entreprise souligne « l'intérêt des mécanismes extrajudiciaires tels que les points de contact nationaux de l'OCDE ». Idem pour **L'Oréal** pour qui « la résolution via les Points de contact nationaux de l'OCDE [nous] semble une voie

*efficace et plus conforme aux attentes des Principes Directeurs ».* Pour **Saint-Gobain**, qui vante elle aussi, l'efficacité et la rapidité des mécanismes non judiciaires, *« l'accès des victimes à une justice juste et équitable doit se faire dans leurs pays ».*

**Pernod-Ricard**, qui se déclare en accord avec le 3ème Pilier dans son ensemble, souligne que *« les mécanismes de médiation et de réclamation non judiciaires peuvent s'avérer beaucoup plus efficaces et plus rapides. Par exemple, la résolution de conflits par les Points de contacts nationaux pour violation des Principes directeurs de l'OCDE. »*

#### **e) Des réponses qui sortent du lot**

Seulement 4 entreprises n'ont pas opposé mécanismes judiciaires et extrajudiciaires, n'ont pas invoqué les règles de droit international privé ou ne se sont pas montrées défavorables à une évolution du droit français en matière de responsabilité. Le **Crédit Agricole** se limite à faire état de son adhésion aux Principes de l'Equateur<sup>10</sup> *« qui posent notamment que les communautés affectées par les projets que nous finançons doivent être consultées et bénéficier d'un mécanisme de recours ».* **EDF** *« ne peut qu'être d'accord en théorie sur ce principe [d'accès à la justice pour les victimes] »* et indique que le groupe *« respecte les systèmes légaux existants et ne cherche pas à tirer profit d'éventuelles lacunes dans l'accès à la justice des victimes ».* Dans sa réponse, **Solvay** *« estime que ses filiales étant unies à la société mère par un lien de commandement transfrontières, les manquements aux droits de l'Homme éventuellement commis par ses collaborateurs l'engage ».* **LVMH** reconnaît également une responsabilité élargie. Le géant du luxe affirme en effet que *« le Président d'une marque est responsable de la gestion opérationnelle et du contrôle interne de l'ensemble des filiales qui contribuent, au plan mondial, au développement de sa marque »* alors que *« chaque président de filiale l'est pour les activités placées sous sa responsabilité ».*

- **Question 5 : mesures contraignantes et mesures volontaires**

Comme pour la question précédente, l'analyse des éléments transmis par les entreprises fait émerger des convergences évidentes dans l'appréciation que les

---

<sup>10</sup> Lancés en 2003, ces Principes concernant la gestion des risques environnemental et social relatifs au financement de projet, ont été signés par de grandes banques internationales.

principaux groupes français ont de l'équilibre entre mesures contraignantes (hard law / droit dur) et volontaires (soft law / droit souple). Les entreprises mettent en avant la notion de « smart mix » énoncée par la Commission européenne dans sa Communication RSE d'octobre 2011. « *La Commission européenne dans sa stratégie RSE (période 2011-2014), indique qu'il faut un équilibre entre le droit dur et le droit souple ce qui nous semble être le cas aujourd'hui en France* », estime **Pernod-Ricard**.

Qu'elles se soient exprimées en accord avec l'énoncé des Principes directeurs ou pas, la quasi-totalité des entreprises laisse transparaître une certaine résistance vis-à-vis d'une action normative contraignante de la part des Etats. Ainsi pour le **Groupe Alstom**, « *l'efficacité d'un engagement volontaire est prouvée et la normalisation peut avoir un effet pervers de nivellement par le bas, outre que l'application en est difficile* ». **Orange** aussi estime qu' « *un recours systématique à la Hard Law pour régler les impacts négatifs des entreprises risque à terme de freiner le développement économique et la contribution des entreprises aux objectifs internationaux des Nations Unies « objectifs du Millénaire »* ». Pour **Bouygues** il n'y a pas de doute : le respect des droits de l'Homme par les entreprises doit être encouragé « *au moyen de la « soft law », l'adhésion volontaire à des codes de bonne conduite et à la promotion des bonnes pratiques plutôt que par l'accumulation de règles contraignantes* ».

**Michelin** estime que la question comporterait un biais d'interprétation du texte des Nations Unies car, selon le leader mondial de pneumatiques, « *le commentaire de ce principe vise à inciter les Etats à accroître l'efficacité des législations existantes et non à créer de nouvelles normes, comme on pourrait le croire à la lecture de l'extrait que vous citez ici* ».

Pour **Schneider Electric** « *le progrès ne naît pas nécessairement de mesures contraignantes. La France devrait encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts pour mieux intégrer les enjeux relatifs au respect des droits de l'Homme, en cohérence avec ses engagements internationaux* ». Exactement du même avis, **Sanofi** ajoute : « *l'amélioration continue reposant sur la mise en place de mécanismes de diffusion et de partage des bonnes pratiques déjà suivies par de nombreuses entreprises devrait être encouragée dans le cadre d'initiatives sectorielles* ».

L'intervention de l'Etat ne semble pas être souhaitée aujourd'hui par les entreprises françaises. En soutien à cette thèse, le **Crédit Agricole** cite l'un des passages du rapport de 2013 du Conseil d'Etat sur le droit souple qui affirmait que « *les démarches de RSE relèvent par nature d'un engagement volontaire des entreprises et l'Etat n'a donc pas vocation à les normaliser de manière excessive* ». Cette même référence semble être bien connue des entreprises, et nombreuses sont celles qui l'utilisent dans leur réponse. Mais dans cette même étude, le Conseil Etat fait mention des risques et des limites inhérents au droit souple. Pour la haute institution de la République, « *Quant aux acteurs privés, des difficultés se présentent lorsque par la voie du droit souple, ils acquièrent la capacité d'influencer de manière importante la situation des personnes tierces* ». Pour illustrer cette difficulté le rapport prend comme exemple « *Les problèmes posés par l'autorégulation des activités financières, en raison des conséquences de ces dernières pour l'ensemble de l'économie, ce qu'on qualifie parfois de « risque systémique »* » et ajoute que « *les pouvoirs publics doivent exercer un rôle de veille sur le droit souple des acteurs privés et s'assurer que la régulation privée fonctionne de manière transparente ; ils sont fondés à la remettre en cause lorsqu'elle s'avère défailante ou contraire à l'intérêt public<sup>11</sup>* ».

Le Point de contact national de l'OCDE, dans le cadre de cette question aussi, reçoit la faveur de nombreuses entreprises. Pour **Vivendi** « *l'amélioration continue repose sur la mise en place de mécanismes de diffusion et partage des bonnes pratiques déjà suivies par de nombreuses entreprises ou encore sur la valorisation du Point de Contact National dont la capacité à se saisir rapidement d'un dossier et à identifier les solutions à mettre en œuvre a été récemment démontrée, alors qu'une démarche contentieuse dure souvent entre 10 et 15 ans* ».

**Solvay** est l'une des rares entreprises à citer une forme de démarche volontaire intégrant un certain degré d'opposabilité et de contrainte. Selon l'entreprise « *les accords globaux CSR<sup>12</sup> devraient être encouragés par les Etats, ce qui n'est guère le*

---

<sup>11</sup>[http://www.conseil-etat.fr/media/document/RAPPORT%20ETUDES/droit\\_souple\\_3-fiches\\_thematiques\\_021013.pdf](http://www.conseil-etat.fr/media/document/RAPPORT%20ETUDES/droit_souple_3-fiches_thematiques_021013.pdf)

<sup>12</sup> Accords cadre internationaux ou Accords mondiaux en matière de Responsabilité Sociale de l'entreprise négociés généralement avec les organisations syndicales : [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_080724/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080724/lang--fr/index.htm)

*cas, même en Europe* ». Une autre entreprise fait mention d'une démarche similaire : « *à travers le chapitre 1 de son accord cadre mondial du 2 juillet 2013, consacré aux normes universelles et aux droits sociaux fondamentaux* », **Renault** a choisi de les appliquer « *partout dans le monde où les sociétés de son groupe sont implantées* ».

Enfin, la réponse de **Kering** mérite ici d'être retranscrite presque intégralement car, en partant d'un cas emblématique d'actualité, elle introduit un point de vue singulier par rapport à celui exprimé par l'ensemble des entreprises. « *Prenons le cas du Bangladesh où il y a presque un an jour pour jour, le 24 avril 2013, l'effondrement d'un immeuble d'ateliers de confection avait fait plus d'un millier de morts. Puma fait fabriquer au Bangladesh 11% de sa confection et, bien qu'il ne soit pas impliqué dans cette tragédie, il a souhaité qu'elle serve, à tout le moins, à améliorer les conditions de travail des ouvriers de tous les sous-traitants. Pour Puma, cela passait par un renforcement du cadre contraignant. C'est pourquoi, après avoir invité à son assemblée générale le président d'une fédération des ouvriers du textile du Bangladesh, Puma a signé un accord sur la prévention des incendies et la sécurité des constructions au Bangladesh* ». Cette réponse montre clairement que pour l'entreprise **Kering**, le renforcement d'un cadre contraignant auquel elle participe volontairement constitue la réponse adaptée pour prévenir des drames tels que celui du Rana Plaza.

## Annexe 1 - Questionnaire « Entreprises et droits humains »

### Présentation des organisations

Le **CCFD-Terre Solidaire** est la première association française de développement. Elle a choisi d'être le partenaire de tous ceux qui combattent la pauvreté et l'injustice. Le CCFD-Terre Solidaire lutte durablement contre la faim en s'attaquant aux causes, des plus locales au plus globales.

**Sherpa** est une association de juristes créée en 2001 qui a pour but de protéger et défendre les populations victimes de crises économiques.

Fondée en 1983, **Peuples Solidaires – ActionAid France** soutient les femmes et les hommes qui, partout dans le monde, luttent pour leurs droits économiques, sociaux et culturels.

Créé en 1995, le **Collectif Éthique sur l'étiquette** agit en faveur du respect des droits humains au travail dans le monde et de la reconnaissance du droit à l'information des consommateurs sur la qualité sociale de leurs achats.

Le **Forum Citoyen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises** est une coalition française d'acteurs de la société civile plaidant pour la responsabilité sociétale des entreprises ainsi que pour une ré-appropriation positive et constructive du « S » de RSE afin d'introduire la possibilité d'un contrôle démocratique sur les impacts sociaux et environnementaux de l'activité des entreprises.

L'association **Ethique et Investissement** est une association pionnière dans l'Investissement Socialement Responsable qui œuvre pour :

- Donner aux épargnants investisseurs un cadre de réflexion et des informations permettant un questionnement plus éclairés dans le choix de leurs placements,
- Travailler par un dialogue constructif avec les entreprises, à une meilleure prise en compte des valeurs humaines et chrétiennes ; promouvoir ainsi la place de l'Homme dans la société.

Depuis 1935, le développement du **groupe Meeschaert** s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale globale et met l'innovation, source de performance, au service du sens.

Gestionnaire d'actifs (actions, taux, convertibles, flexibles et rendement absolu), **Meeschaert Asset Management** est un pionnier des gestions éthiques, avec notamment la création, il y a trente ans, du premier fonds français ISR, Nouvelle Stratégie 50. Elle renforce sans cesse sa démarche en réfléchissant, avec ses clients, à des approches plus spécifiques, notamment basées sur l'intégration positive.

## I) La démarche

Le CCFD-Terre Solidaire, le Collectif Ethique sur l'Etiquette, Peuples Solidaires/ActionAid France et Sherpa, membres du Forum citoyen pour la RSE, avec l'association Ethique et Investissement et Meeschaert Asset Management souhaitent récolter l'avis des entreprises du CAC 40 sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (les Principes).

Ces Principes, adoptés à l'unanimité en juin 2011 par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, sont l'aboutissement d'un processus consultatif inclusif de six ans auquel les entreprises ont fortement contribué. Les Principes constituent aujourd'hui le cadre de référence en matière d'entreprises et droits humains et ils ont servi de base conceptuelle lors de la dernière révision des Principes directeurs de l'OCDE, de la publication de la nouvelle Communication RSE de l'Union européenne et de la conception de la norme ISO 26000.

Or à ce jour, ce consensus international n'a pas été suivi d'une mise en œuvre opérationnelle. Certes, de plus en plus d'entreprises intègrent le concept de diligence raisonnable et utilisent les Principes comme support à leur propre politique RSE, mais les Etats, également visés<sup>13</sup>, ne leur ont accordé que peu d'attention. Pourtant, les Principes estiment que l'Etat a un rôle primordial à jouer et lui attribuent un devoir de protection et de garantie de justice.

Le présent questionnaire doit permettre d'analyser la perception du contenu des Principes par les entreprises du CAC 40. Il est donc adressé à l'ensemble de celles-ci.

---

<sup>13</sup> « Les Principes directeurs s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises commerciales, transnationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété et de leur structure », Principes Généraux.

## II) Méthodologie

Dans une démarche de transparence et d'information du public, les réponses au présent questionnaire ont vocation à être publiques.

Les organisations communiqueront en aval (lors de l'envoi du questionnaire) et en amont (lors de la publication des réponses et de leur analyse).

Vous pouvez toutefois indiquer les éléments de nature confidentielle que vous souhaitez nous communiquer, nous nous engageons à ne pas les publier.

Chaque question comporte le choix « *Préfère ne pas s'exprimer* » et la possibilité d'argumenter et motiver la réponse. Les réponses seront analysées pour en tirer, principalement, des informations agrégées incluant l'intérêt montré par les entreprises pour les Principes, leur acceptation (par elles), ou encore leur ouverture et leur volonté de transparence.

Le questionnaire est adressé au plus haut dirigeant de chacun des 40 groupes le 24 mars 2014, et le délai de réponse est fixé au 14 avril 2014. Le 17 avril seront rendu publics :

- la liste des entreprises ayant reçu le questionnaire ;
- la liste des entreprises qui ont souhaité répondre ;
- la liste des entreprises qui n'ont pas souhaité répondre ;
- les principaux résultats du questionnaire ;
- les éléments les plus marquants transmis par les entreprises.

## III) Renseignements généraux

### **NOM DU GROUPE :**

Cliquez ici pour taper du texte.

### **COORDONNEES ET TITRE DE LA PERSONNE CONTACT :**

Cliquez ici pour taper du texte.

## IV) Questionnaire

### 1) Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises

En juin 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies a adopté à l'unanimité les « *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme* » au terme d'une large consultation avec l'ensemble des parties prenantes dont le secteur privé. Les Principes constituent le cadre de référence « **Protéger, respecter, remédier** ». Ils affirment le devoir des Etats de protéger les droits de l'Homme, le devoir des entreprises de les respecter par la mise en œuvre d'une procédure de diligence raisonnable, et la nécessité que les victimes aient accès à des moyens de recours effectifs.

Votre entreprise soutient-elle la mise en œuvre opérationnelle de ces Principes ?

OUI

NON

Préfère ne pas s'exprimer

Si vous le souhaitez, vous pouvez donner des exemples de mise en œuvre par votre entreprise des Principes (5 lignes maximum)

Cliquez ici pour taper du texte.

---

### 2) Premier pilier : le devoir des Etats de protéger

Les Principes affirment qu'il revient aux Etats de protéger les droits de l'Homme. Cela exige « l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires », par les Etats.

Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?

OUI

NON

Préfère ne pas s'exprimer

Si vous le souhaitez, vous pouvez illustrer ce principe par des exemples d'actions que l'Etat devrait mener (5 lignes maximum)

Cliquez ici pour taper du texte.

---

### 3) Deuxième pilier : le devoir de respecter des entreprises

Selon les Principes « 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. ». Il s'agit de l'obligation de diligence raisonnable, qui induit que les entreprises « évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'Homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ». Ce principe implique une vigilance accrue dans le cas des grandes entreprises multinationales afin « de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences<sup>14</sup> ».

Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?

OUI

NON

Préfère ne pas s'exprimer

Si vous le souhaitez, vous pouvez illustrer votre adhésion à ce principe par des actions mises en place par votre entreprise (5 lignes maximum)

Cliquez ici pour taper du texte.

---

<sup>14</sup> Aux fins des Principes directeurs, on entend par « activités » de l'entreprise « ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire » et par « relations commerciales » « les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux ». Commentaire, Principe 13.

#### 4) Troisième pilier : l'accès à la justice des victimes

Les Principes énoncent clairement que « les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours ». En particulier « les États devraient veiller à ne pas ériger d'obstacles propres à empêcher que des recours soient formés devant les tribunaux pour des affaires légitimes lorsque le recours judiciaire est un élément essentiel de l'accès à des mesures de réparation ou lorsqu'il n'y a pas d'autres possibilités de recours effectif ». Parmi ces obstacles, les Principes reconnaissent que « la manière dont la responsabilité juridique est répartie entre les membres d'un groupe d'entreprises en vertu du droit pénal et civil interne permet d'éviter plus facilement d'établir correctement les responsabilités » et que par conséquent « les requérants s'exposent au déni de justice dans un État d'accueil et ne peuvent pas accéder aux tribunaux des États d'origine quel que soit le bien-fondé de la plainte ».

Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?

OUI

NON

Préfère ne pas s'exprimer

Si vous le souhaitez, vous pouvez illustrer les difficultés rencontrées par votre entreprise dans la mise en œuvre de ce principe (5 lignes maximum)

Cliquez ici pour taper du texte.

---

#### 5) Mesures contraignantes et mesures volontaires

Les Principes énoncent que « Les États ne devraient pas partir du principe que, systématiquement, les entreprises préfèrent qu'ils n'agissent pas, ou bénéficient de son inaction, et ils devraient envisager un assortiment judicieux de mesures – nationales et internationales, contraignantes et volontaires – pour favoriser le respect des droits de l'Homme par les entreprises ».

Votre entreprise est-elle d'accord avec ce principe ?

OUI

NON

Préfère ne pas s'exprimer

Si vous le souhaitez, vous pouvez motiver votre réponse (5 lignes maximum)

Cliquez ici pour taper du texte.

**Annexe 2 - Liste des entreprises contactées et des réponses reçues**

<b>Entreprise contactée</b>	<b>Réponse au questionnaire</b>	<b>Observations</b>
ACCOR	Oui	
AIR LIQUIDE	Non	
AIRBUS GROUPE	Insatisfaisante	L'entreprise n'a pas répondu précisément aux cinq questions
ALCATEL-LUCENT	Non	
ALSTOM	Oui	
ARCELORMITTAL	Non	
AXA	Non	
BNP PARIBAS	Oui	
BOUYGUES	Oui	
CAP GEMINI	Oui	
CARREFOUR	Oui	
CREDIT AGRICOLE	Oui	
DANONE	Insatisfaisante	L'entreprise ne s'est pas conformée au questionnaire
EDF	Oui	
ESSILOR INTERNATIONAL	Non	
GDF SUEZ	Oui	
GEMALTO	Oui	
KERING	Oui	
L'OREAL	Oui	
LAFARGE	Non	
LEGRAND	Oui	
LVMH	Oui	
MICHELIN	Oui	
ORANGE	Oui	
PERNOD RICARD	Oui	
PUBLICIS GROUPE	Oui	
RENAULT	Oui	
SAFRAN	Oui	
SAINT GOBAIN	Oui	
SANOFI	Oui	
SCHNEIDER ELECTRIC	Oui	
SOCIETE GENERALE	Oui	
SOLVAY	Oui	
TECHNIP	Oui	
TOTAL	Insatisfaisante	L'entreprise ne s'est pas conformée au questionnaire
UNIBAIL-RODAMCO	Oui	
VALLOUREC	Oui	
VEOLIA ENVIRONNEMENT	Oui	
VINCI	Insatisfaisante	L'entreprise ne s'est pas conformée au questionnaire
VIVENDI	Oui	