

Vers une conduite d'entreprise responsable obligatoire

Document adopté par le 19^e Comité exécutif d'industriAll Europe
Réunion en ligne, 14-15 avril 2021 | 2021/123

Les attentes concernant un changement de paradigme dans la gouvernance et la gestion des entreprises en 2021 sont grandes. En effet, la Commission européenne a annoncé la publication d'une proposition d'initiative législative de l'UE sur la « gouvernance d'entreprise durable » (c'est-à-dire le devoir de vigilance, le devoir et la rémunération des dirigeants) ainsi qu'une proposition de révision de la directive sur l'information non financière (2014/95/EU). Ces deux initiatives offrent des opportunités politiques attendues depuis longtemps pour promouvoir notre définition syndicale de la conduite d'entreprise responsable. Le projet de la Commission européenne fait suite à des décennies d'intenses débats sur le besoin de réviser le modèle de gouvernance des entreprises en Europe afin de se détacher d'une approche financière à court terme, qui sert le seul intérêt des actionnaires, pour adopter une gestion stratégique durable à long terme des entreprises au profit de toutes les parties prenantes. Le plan de la Commission européenne fait également écho à des décennies de débats tant au niveau européen que mondial sur la nécessité d'adopter un devoir de vigilance obligatoire dans le but de contraindre les entreprises multinationales à respecter les droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement, par-delà les frontières. Ce nouvel élan d'intérêt de la Commission européenne pour cette question s'inscrit dans le cadre de son Pacte vert pour l'Europe et de ses engagements à atteindre les objectifs de développement durable des Nations unies.

Les opinions des travailleurs formulées par leurs organisations syndicales doivent être reflétées dans toute proposition législative européenne sur le devoir de vigilance et la gouvernance d'entreprise. La résistance de la part des opposants à une réglementation contraignante et à des normes minimales est forte et requiert l'implication de tous les syndicats pendant le processus législatif à venir mais aussi lors de la transposition la future législation européenne dans chaque pays. IndustriAll Europe et ses organisations syndicales affiliées s'engagent à promouvoir une conduite d'entreprise responsable qui implique :

- Responsabilité : industriAll Europe appelle à un devoir de vigilance obligatoire
- Prise en considération de l'intérêt de tous : industriAll Europe appelle à une approche de la gouvernance d'entreprise axée sur les parties prenantes
- Transparence : industriAll Europe appelle à l'information d'entreprise obligatoire

Les revendications d'industriAll Europe sont détaillées ci-dessous.

Une conduite d'entreprise responsable est synonyme de responsabilité : industriAll Europe appelle à un devoir de vigilance obligatoire

En s'appuyant sur les normes internationales actuelles (les principes directeurs des Nations unies et les lignes directrices de l'OCDE), industriAll Europe définit le devoir de vigilance comme suit : un processus par lequel une entreprise identifie, prévient, réduit et répare les impacts néfastes, réels ou potentiels, sur les êtres humains et l'environnement, causés par ses propres activités ou résultant de ses relations commerciales (par ex., filiales, sous-traitants en aval et en amont, fournisseurs), et rend compte de la manière dont ces impacts sont traités.

Un vaste ensemble de recherches a été compilé au fil des ans pour démontrer l'incapacité du cadre existant à empêcher les violations flagrantes des droits fondamentaux et des obligations environnementales commises par les entreprises multinationales, aux dépens des travailleurs et des communautés locales du monde entier. Les approches volontaires (par ex., la charte/le code de conduite des entreprises), les instruments internationaux (lignes directrices et principes de l'OIT, des Nations unies ou de l'OCDE) et les instruments juridiques européens non contraignants (la directive sur l'information non financière selon le principe « appliquer ou expliquer ») ont tous atteint leurs limites.

Dans ce contexte, certains pays ont pris l'initiative d'adopter une législation nationale en matière de devoir de vigilance (la France, les Pays-Bas), tandis que des discussions pour des initiatives juridiques similaires sont en cours dans d'autres (en Autriche, en Finlande, en Allemagne, au Luxembourg, etc.). La situation actuelle est donc caractérisée par la coexistence de nombreux instruments internationaux non contraignants et de quelques lois nationales contraignantes, ce qui entraîne des divergences et un manque de clarté juridique quant à la manière dont le devoir de vigilance des entreprises est réglementé en Europe.

Il faut donc, de toute urgence, harmoniser les instruments, en s'appuyant sur les enseignements tirés des instruments et des législations nationales existants. L'heure n'est plus à la collecte de preuves, mais à l'action politique. Les étapes préliminaires du processus législatif européen ont débuté par une consultation publique et une audition des partenaires sociaux menées par la Commission européenne en février 2021¹. Début mars 2021, le Parlement européen a également adopté une recommandation à la Commission européenne pour une directive sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises². Les syndicats, le Parlement européen et les ONG partagent tous les mêmes demandes en faveur d'une législation européenne contraignante (y compris des sanctions) avec un vaste champ d'application (dont les PME), qui garantit une participation active des syndicats tout au long du processus de devoir de vigilance des entreprises. Malgré ce soutien massif et les déclarations de certaines entreprises multinationales, l'opposition reste forte à l'égard de toute initiative européenne qui prévoirait des sanctions, des mécanismes de responsabilité et qui engloberait toute la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise, y compris à l'étranger. En outre, l'idée que les droits de l'homme incluent à la fois les droits des travailleurs et des syndicats n'est pas garantie dans les débats politiques.

C'est pourquoi, à l'instar de la Confédération européenne des syndicats, industriAll Europe appelle à la création d'un instrument européen juridiquement contraignant sous la forme d'une directive européenne sur le devoir de vigilance obligatoire en matière d'obligations environnementales et de droits de l'homme (y compris les droits des travailleurs et des syndicats). Cette directive doit reposer sur les principaux éléments suivants :

- **Champ d'application** : cette directive doit couvrir toutes les entreprises dont le siège social est situé en Europe ou qui sont actives sur le marché de l'UE, quels que soient le pays siège d'origine, la taille, le secteur, le contexte opérationnel, la propriété, les formes juridiques et la structure. La directive s'appliquerait donc également aux PME, bien qu'un programme de soutien spécifique doive être mis en place pour les aider à concevoir et à gérer leurs plans de devoir de vigilance.
- **Opérations couvertes** : Les obligations de devoir de vigilance doivent couvrir toutes les opérations des entreprises (quelle que soit leur taille), y compris leurs propres activités, les opérations de leurs

¹ [Initiative de la Commission européenne sur la « gouvernance d'entreprise durable »](#)

² [Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises](#)

filiales et des entreprises contrôlées. La directive doit aussi couvrir les relations commerciales des entreprises, notamment l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance en amont et en aval, la gestion des franchises et des contrats, au sein de l'UE et en dehors. La transparence de la chaîne d'approvisionnement doit être incluse comme condition préalable sous la forme d'une obligation de divulgation publique des détails de la chaîne d'approvisionnement.

- **Types de risques évalués** : les plans de devoir de vigilance doivent évaluer les risques impactant les communautés locales, les travailleurs et leurs syndicats ainsi que l'environnement, conformément aux droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, y compris les droits fondamentaux des travailleurs et des syndicats énoncés par l'OIT. Il faut en effet se référer à des normes internationales de haut niveau, plutôt qu'à des cadres juridiques nationaux (trop souvent de faible niveau). La cartographie du devoir de vigilance doit garantir le respect des normes environnementales, des droits sociaux, des droits des travailleurs (liberté d'association, santé et sécurité, droit à l'information, à la consultation et à la participation au processus décisionnel de l'entreprise), des droits syndicaux (droit à la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail, droit de mener des actions syndicales), des obligations en matière de lutte contre la corruption, la fraude fiscale et le blanchiment d'argent. La cartographie doit reposer sur des données exactes, détaillées et comparables (en utilisant des normes reconnues au niveau international), et être mise à la disposition du public.
- **Implication des syndicats** : les travailleurs et leurs représentants de l'entreprise mère et des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement (filiales, sous-traitants en aval/en amont et fournisseurs) doivent être impliqués dans toutes les étapes du processus de devoir de vigilance, tant au niveau local, national, européen que mondial. Les relations industrielles et le dialogue social transfrontaliers ont un rôle clé à jouer pour garantir la mise en œuvre effective des instruments internationaux dans ce domaine et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Concrètement, cela implique d'associer les représentants syndicaux et les comités d'entreprise locaux, nationaux européens et mondiaux à la conception (cartographie des risques), à la mise en œuvre (suivi régulier) et à l'élaboration de rapports (mécanisme d'alerte) sur les plans de devoir de vigilance. L'implication est non seulement synonyme d'information mais aussi de consultation et de participation à la conception des plans de devoir de vigilance, y compris le droit pour les syndicats de négocier le processus de devoir de vigilance avec l'entreprise au niveau approprié.
- **Sanctions et responsabilité** : des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives doivent être prévues, allant des procédures exécutoires administratives en cas de violation des obligations de devoir de vigilance (c-à-d. absence de cartographie, d'évaluation et de prévention des risques) à la responsabilité en cas de violation des obligations de réparation (c-à-d. absence d'actions pour mettre fin aux dommages subis, y compris à l'étranger). Les sanctions doivent être de nature financière, administrative et procédurale (y compris l'exclusion des marchés publics et du financement public). Des responsabilités civiles et pénales doivent être également introduites, sans porter préjudice aux cadres de responsabilité solidaire. La surveillance sera essentielle et doit inclure la participation des syndicats, tout comme une autorité européenne compétente doit être chargée de cette responsabilité pour garantir l'impartialité.
- **Mécanismes d'application et procédure de réclamation** : des mécanismes d'alerte avancée doivent être mis en place dans l'entreprise, en consultation avec les représentants syndicaux. La protection des lanceurs d'alerte contre les représailles doit être garantie. La mise en œuvre de ces mécanismes doit également être assurée par les autorités publiques, chargées d'enquêter sur les potentielles transgressions et d'imposer des sanctions. Les victimes et les organisations qui les représentent (dont

les syndicats) doivent avoir un accès direct à la justice dans leur propre pays et dans le pays où se situe l'entreprise mère/dominante/contractante. Des procédures de référé doivent être prévues pour mettre fin à la violation des droits jusqu'à ce que le tribunal statue sur l'affaire en question. La charge de la preuve (de la violation des droits) incombe à l'entreprise.

Une directive européenne doit garantir une base juridique commune et intersectorielle et doit permettre d'aborder des questions sectorielles spécifiques si nécessaire, notamment en ce qui concerne les secteurs suivants :

- **Le secteur textile** : les pratiques d'achat doivent respecter les droits de l'homme et les normes environnementales. Les efforts doivent être menés en collaboration et avec l'implication des acheteurs, des usines, des travailleurs et de leurs syndicats dans l'objectif de rendre la chaîne d'approvisionnement textile durable. Pour ce faire, il faut s'attaquer aux causes sous-jacentes, notamment les pratiques d'achat et les obstacles systémiques. Une telle directive doit inclure des engagements à plus long terme des acheteurs envers les fournisseurs afin de les inciter à se conformer, et doit prévoir des sanctions en cas de non-respect. Il faut pour cela élaborer de nouveaux modèles d'initiatives, telles que l'Accord du Bangladesh sur la sécurité incendie et bâtiment ou le protocole d'accord ACT sur le salaire et les accords-cadres mondiaux visant les chaînes d'approvisionnement des marques et des détaillants mondiaux.
- **Le secteur des TIC** : Dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement, un manque de clarté persiste concernant le « début » de ces chaînes, là où les composants d'un produit fini sont fabriqués. À titre d'exemple, pour la plupart des téléphones portables, il faut des métaux de terres rares, qui proviennent pour la plupart de régions en dehors de l'UE où le travail des enfants est quotidien.
- **Les industries extractives** : depuis le 1^{er} janvier, la législation européenne sur les minerais provenant de zones de conflit est appliquée à l'étain, le tantale, le tungstène et à l'or. Dans le cadre de la stratégie de l'UE sur les matières premières, des actions sont prévues pour une exploitation minière responsable et durable.
- **Le secteur de l'énergie** : l'initiative sur le [suivi de la RSE dans le secteur de l'électricité](#), lancée en 2004 par les partenaires sociaux européens, doit servir de modèle pour l'élaboration plus poussée des obligations de devoir de vigilance dans le secteur.
- **Le secteur automobile** : dans le cadre de la stratégie de l'UE sur les matières premières, l'approvisionnement en matières premières essentielles nécessaires à l'électrification des transports requiert une attention particulière.

Outre une directive européenne sur le devoir de vigilance, industriAll Europe appelle d'urgence l'UE à :

- Jouer un rôle actif et de premier plan dans les négociations en cours pour un traité contraignant des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Le traité des Nations unies doit prévoir une réglementation extraterritoriale pour les entreprises mères, c'est-à-dire un devoir de protection transfrontalier juridiquement contraignant. Le traité des Nations unies doit également garantir l'accès à la justice pour les victimes (et les organisations qui les représentent, y compris les syndicats) de violations des droits de l'homme commises par les entreprises transnationales dans leur pays siège.
- Soutenir une convention spéciale de l'OIT pour réglementer l'entrepreneuriat responsable.
- Intégrer les dispositions relatives au devoir de vigilance en matière de droits de l'homme dans les accords commerciaux et d'investissement ainsi que dans l'Union douanière. Outre l'impact sur la concurrence du marché, la Commission européenne doit inclure une évaluation des impacts

environnementaux et sociaux lors d'examens en cas de fusions, de pratiques anticoncurrentielles, d'entente ou d'aides d'Etat.

Une conduite d'entreprise responsable signifie une prise en considération de l'intérêt de tous : industriAll Europe appelle à une approche de la gouvernance d'entreprise axée sur les parties prenantes

IndustriAll Europe plaide depuis longtemps en faveur d'une gouvernance socialement responsable et durable des entreprises multinationales, qui favorise le développement à long terme des entreprises au profit des travailleurs, des citoyens et de l'environnement. Une profonde réforme est nécessaire (depuis longtemps déjà) pour s'écarter d'un modèle de gestion purement financier basé sur la vision à court terme des marchés financiers.

Encore une fois, de nombreuses recherches ont été menées au fil des ans pour démontrer les dommages causés par le modèle obsolète de gouvernance d'entreprise axé sur les actionnaires (rémunération excessive des dirigeants, étroitesse d'esprit des membres du conseil d'administration, versement disproportionnée de dividendes ayant entraîné l'effondrement de certaines entreprises tristement célèbres) et l'incapacité des instruments juridiques non contraignants à réorienter la gestion des entreprises vers des objectifs durables (notamment l'échec de la recommandation 2014/208/EU de la Commission européenne sur la qualité de l'information sur la gouvernance d'entreprise, fondée sur le principe « appliquer ou expliquer »). Simultanément, des études économétriques et des recherches en sciences sociales se sont accordées pour démontrer que les entreprises ayant adopté un modèle de gestion axé sur les parties prenantes, y compris sur un niveau élevé de démocratie au travail, affichent de meilleures performances sociales et environnementales, des taux d'investissement plus élevés, de meilleures conditions de travail et des politiques durables plus élaborées.

Dans ce contexte, bien qu'industriAll Europe salue le changement de paradigme en vue d'une gouvernance d'entreprise durable proposé par la Commission européenne, nous estimons qu'une approche holistique est nécessaire. Une telle approche ne doit pas se limiter à la seule question des responsabilités et des rémunérations des membres du conseil d'administration (c-à-d. les dirigeants), mais devrait également englober une réforme concernant les points suivants :

- **La responsabilité des membres du conseil d'administration et des cadres dirigeants** pour gérer l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties prenantes en garantissant une valeur durable à long terme, en prévenant, en atténuant et en cessant tout impact négatif de ses activités sur les travailleurs, l'environnement et la société dans son ensemble.
- **La rémunération des membres du conseil d'administration et des cadres dirigeants**, qui doit s'éloigner des composantes liées aux actions pour être plutôt basée sur des objectifs de performance à long terme, évalués selon des indicateurs à convenir avec les parties prenantes (notamment le respect des droits des travailleurs et des syndicats, du salaire décent, des normes de santé et de sécurité, des objectifs de réductions du CO₂, etc.). La rémunération des membres du conseil d'administration et des cadres dirigeants doit être équilibrée et proportionnée (par ex., sur la base d'un ratio maximum entre le salaire du PDG et celui des travailleurs) et divulguée au public (c'est-à-dire à la fois la rémunération elle-même et la façon dont elle est liée aux indicateurs clés de performance à long terme).

- **La rémunération des actionnaires** : l'augmentation massive du pourcentage des bénéfices versés aux actionnaires par le biais de rachats d'actions et de dividendes a accru les ratios d'endettement des entreprises (augmentant ainsi la probabilité d'insolvabilité) et a réduit le montant des ressources financières dont disposent les entreprises pour leurs investissements en capital et en R&D. Les versements continus aux actionnaires sont particulièrement préoccupants alors que les entreprises reçoivent des subventions publiques et réduisent massivement la main-d'œuvre. Des mesures doivent être mises en œuvre pour limiter les versements de dividendes et les rachats d'actions si les entreprises reçoivent des subventions publiques et si leur notation de crédit est trop faible (par ex., un indice de non-investissement ou une évaluation des « obligations à haut risque »). Des « loyalty shares » (c-à-d. des impôts moins élevés ou des dividendes plus élevés pour les actionnaires à long terme) doivent être encouragées.
- **La composition des conseils d'administration et de la direction** : la diversité en termes de sexe, d'âge, d'origine sociale, d'expérience professionnelle et de domaine d'expertise doit être encouragée au sein des conseils d'administration ou de surveillance et des équipes de cadres dirigeants. En outre, la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises, avec les mêmes droits que les autres membres du conseil, doit être encouragée afin que les connaissances sociales et industrielles spécifiques des entreprises ainsi que la compréhension des processus de travail et de production des travailleurs puissent bénéficier à la prise de décision stratégique.
- **Le dialogue entre les organes de gouvernance des entreprises et les organes de représentation des salariés.** IndustriAll Europe tient à souligner que les travailleurs ne sont pas seulement une partie prenante parmi tant d'autres, mais qu'ils bénéficient un statut dit *primus inter pares* pour endurer des risques spécifiques. Leur santé, leurs revenus et leur employabilité sont en jeu et dépendent fortement de la gestion des entreprises. Leur voix doit être entendue dès les premières étapes du processus décisionnel stratégique des entreprises. Toute réforme de la gouvernance d'entreprise doit donc inclure de nouveaux modes et forums de dialogue entre les membres du conseil d'administration et les cadres dirigeants, d'une part, et les représentants des travailleurs (c'est-à-dire les comités d'entreprise et les représentants syndicaux sur le lieu de travail, dans l'entreprise dans son ensemble, au niveau du groupe et au niveau transnational), d'autre part.
- **La voix des travailleurs dans la prise de décisions stratégiques.** Le dialogue doit avoir lieu avec des organes renforcés de représentation des travailleurs au sein des entreprises. IndustriAll Europe appelle au respect des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation et à l'application de ces droits devant les tribunaux, notamment par le biais de sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées. La directive refondue sur les CEE doit sans plus attendre faire l'objet d'améliorations substantielles et juridiquement contraignantes. Il faut par ailleurs adopter un cadre horizontal sur l'implication des travailleurs dans les entreprises qui utilisent une forme juridique européenne ou un instrument de droit européen des entreprises permettant la mobilité des entreprises.

Une conduite d'entreprise responsable est synonyme de transparence : industriAll Europe appelle à l'information d'entreprise obligatoire

IndustriAll Europe invite la Commission européenne à éviter l'écueil d'une approche disparate de la réforme sur la gouvernance d'entreprise, et à plutôt adopter une réforme qui englobe les trois dimensions

de la gouvernance durable concernant les entreprises multinationales, qui devraient être gérées comme suit :

1. Selon une approche axée sur les parties prenantes (voir les revendications d'industriAll Europe ci-dessus)
2. De manière responsable (voir notre demande pour un devoir de vigilance obligatoire)
3. Et de manière transparente.

Bien que le troisième volet du triptyque ne soit pas abordé dans la consultation publique actuelle, industriAll Europe souhaite réitérer son appel à une plus grande transparence de la part des entreprises multinationales. Plus concrètement, industriAll Europe exige que :

- **L'information soit obligatoire.** Etant donné que le principe « appliquer ou expliquer » (tel qu'adopté pour l'information non financière) n'a pas permis d'obtenir davantage de transparence de la part des entreprises, l'information doit devenir obligatoire. En outre, l'obligation d'information doit s'appliquer à toutes les entreprises (quels que soient leur taille, leur secteur ou leur forme juridique) situées ou actives au sein de l'UE, associée à des mécanismes de soutiens spécifiques destinés aux PME pour leur permettre de respecter leurs obligations d'information. Le non-respect de ces obligations doit faire l'objet de sanctions proportionnées, efficaces et dissuasives.
- **L'information soit intégrée** au lieu d'être dispersée entre plusieurs rapports financiers et non financiers. Conformément à la demande d'industriAll Europe pour une révision de la directive 2014/95/EU sur l'information non financière, l'information intégrée doit inclure des rapports sur les politiques de devoir de vigilance (respect des droits de l'homme, de l'environnement, des droits sociaux et syndicaux) et sur les relations industrielles (respect des droits à l'information, à la consultation et à la participation et des obligations de négociation collective). Les rapports doivent fournir des données détaillées et comparables, y compris un ensemble minimum d'indicateurs sociaux et environnementaux, sur la base d'indicateurs reconnus au niveau international.
- **L'information soit répartie pays par pays**, y compris l'information relative au paiement d'impôts. L'information pays par pays est une condition préalable à la lutte contre l'évasion fiscale et la planification fiscale agressive. Elle garantit également que les entreprises multinationales paient leurs impôts dans les pays où elles génèrent des bénéfices.
- **L'information soit élaborée avec toutes les parties prenantes concernées**, à commencer par les représentants des travailleurs. Un contrôle de qualité doit être effectué non seulement par des auditeurs externes, mais aussi par des représentants des travailleurs.
- **L'information soit rendue publique.** L'information financière et non financière intégrée doit être rendue publique, y compris dans un registre européen des entreprises.