



16ème législature

Question N° : 4580	De Mme Marie-Pierre Rixain (Renaissance - Essonne)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique		Ministère attributaire > Économie, finances, souveraineté industrielle et numérique
Rubrique >entreprises	Tête d'analyse >Devoir de vigilance des entreprises	Analyse > Devoir de vigilance des entreprises.
Question publiée au JO le : 10/01/2023 Réponse publiée au JO le : 16/05/2023 page : 4436 Date de signalement : 14/03/2023		

Texte de la question

Mme Marie-Pierre Rixain appelle l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique sur le devoir de vigilance des entreprises en matière d'égalité économique et professionnelle. La France a été le premier pays européen à instituer un devoir de vigilance des entreprises en imposant aux grands groupes l'identification, la connaissance et la prévention des risques sur l'ensemble de leur chaîne de valeur. En effet, la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 engage la responsabilité des entreprises de plus de 5 000 salariés en France et de plus de 10 000 en France et à l'étranger en cas d'atteintes graves aux droits humains et à l'environnement, y compris lorsqu'elles sont commises par leurs filiales directes ou indirectes, en France et dans le reste du monde. Dès lors, ces entreprises doivent établir et publier un « plan de vigilance ». Ce plan vise 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 de l'environnement, dans toute leur sphère d'influence. Ce périmètre, volontairement large, permet à la loi de s'adapter à l'ensemble des risques susceptibles d'avoir des conséquences sur les tiers en évitant d'entrer dans un niveau de détail qui aurait assurément fait l'objet de contentieux. Néanmoins, depuis plusieurs années la France a adopté un véritable arsenal législatif en matière d'égalité économique et professionnelle : la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, dernièrement, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Aussi, elle lui demande dans quelle mesure cet arsenal législatif est-il valorisé dans les plans de vigilance des grandes entreprises françaises et s'il juge pertinent de renforcer ce critère dans le devoir de vigilances des entreprises.

Texte de la réponse

La France est pionnière sur le devoir de vigilance des entreprises en ce qui concerne les droits humains et l'environnement, grâce à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Forte de son expérience, la France plaide auprès de ses partenaires européens pour l'adoption de règles communes, ambitieuses et exigeantes, afin que l'Union utilise au mieux son marché – le premier au monde de par sa taille – pour contribuer à la protection de l'environnement et au respect des droits humains dans le monde. En février 2022, la Commission européenne a présenté une proposition de directive sur le devoir de vigilance des

entreprises en matière de durabilité. Cette proposition définit les droits humains par renvoi à des conventions internationales, en ligne notamment avec le principe directeur n° 12 des Nations unies relatif à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Ainsi, cette proposition de directive consacre notamment l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe. Toute atteinte à ces droits, au sein d'une filiale de l'entreprise ou de l'un de ses partenaires commerciaux directs ou indirects, emportera l'obligation pour l'entreprise européenne soumise à la directive de prendre une ou plusieurs mesures de vigilance appropriées, pouvant aller jusqu'à l'obligation de rompre le contrat avec le partenaire en cause. Cette règle a vocation à s'appliquer indistinctement selon que le partenaire commercial est établi dans l'Union européenne ou dans un pays tiers, même lorsque ce pays n'a pas ratifié les conventions internationales protégeant ces droits, notamment les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. En cas de manquement à cette obligation de vigilance, l'entreprise européenne fera l'objet de sanctions administratives. Elle pourra également être condamnée par le juge à réparer le dommage qu'elle a causé ou auquel elle a contribué par sa faute. La France continuera de porter ces règles ambitieuses, lors des discussions à venir au niveau européen, afin que les grandes entreprises européennes contribuent au respect des droits humains et notamment le principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, la Commission européenne définira prochainement des normes visant à améliorer la qualité, la comparabilité et l'accessibilité des informations publiées par les entreprises, notamment en ce qui concerne, par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou encore les mesures prises pour améliorer la présence des femmes au sein des niveaux supérieurs du management. Ces futures normes renforceront donc de façon significative la transparence des entreprises, en réponse aux attentes des parties prenantes.