

## Prise de position 2024/160

# Une conduite d'entreprise responsable en Europe

Document adopté par le 30<sup>ème</sup> Comité exécutif d'industriAll Europe  
Porto, 28-29 novembre 2024 | 2024/160

Au cours du dernier mandat de la Commission européenne, plusieurs étapes importantes ont été franchies en vue d'une meilleure réglementation de la responsabilité sociale d'entreprise. Deux directives ont été adoptées : (1) la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) qui rend obligatoire la publication d'informations sociales et environnementales fiables, normalisées et vérifiées, et (2) la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CS3D) qui exige des entreprises qu'elles mettent en œuvre des plans de vigilance afin de lutter contre les effets négatifs de leurs activités sur les droits humains et sur l'environnement. Un processus de révision de la directive CEE de 2019 est également en cours en vue d'améliorer le dialogue social dans les entreprises.

Ces deux directives constituent un changement culturel majeur en faveur d'une conduite d'entreprise plus responsable en Europe, et nombre de leurs dispositions sont en ligne avec les revendications des syndicats. IndustriAll Europe critique depuis longtemps le modèle de gestion purement financier qui repose sur une vision à court terme des marchés financiers, et milite pour une gouvernance d'entreprise socialement responsable et durable de la part des entreprises multinationales, favorisant le développement à long terme des entreprises au profit des travailleurs, des citoyens et de l'environnement. Il va de soi que le nouveau cadre juridique ne changera pas les pratiques et les réalités d'un jour à l'autre, mais ce cadre est un signe important montrant que l'approche purement libérale des entreprises s'essouffle.

La CSRD introduit l'obligation pour les entreprises de publier des informations certifiées sur les aspects sociaux et environnementaux, en plus des informations financières. La CS3D obligera les entreprises à définir et à mettre en œuvre des mesures empêchant les incidences négatives sur les droits humains et l'environnement. Dans le cadre de ces deux directives, les entreprises seront responsables de la publication d'informations sociales et environnementales, ainsi que de leurs plans d'action.

Nous n'en sommes néanmoins qu'à mi-parcours :

- Même si elles ne sont pas encore mises en œuvre (en raison des retards habituels de transposition), certaines voix affirment qu'elles représenteront une lourde charge administrative pour les entreprises et veulent diminuer l'ampleur des dispositions des deux directives.
- La plupart des syndicats et des représentants des travailleurs doivent encore s'emparer de ce nouveau cadre juridique afin d'obtenir des améliorations concrètes et réelles.

Dans cette prise de position, nous formulons plusieurs demandes à l'attention des décideurs politiques, des employeurs et des syndicats, afin de renforcer et de mettre en œuvre concrètement l'évolution vers une conduite d'entreprise plus responsable.

## Le nouveau cadre juridique pour une conduite responsable des entreprises

### La CSRD va élever le niveau et la qualité des informations accessibles aux représentants des travailleurs concernant les questions sociales et environnementales.

Dans sa prise de position publiée en 2021 (« [Vers une conduite d'entreprise responsable obligatoire](#) »), industriAll Europe a défini ce que devrait être la publication d'informations non-financières. La plupart des dispositions de la CSRD sont en ligne avec ses demandes : la publication d'informations sera obligatoire, intégrée (au lieu d'être répartie dans plusieurs rapports financiers et non-financiers), certifiée et elle comprendra des rapports sur les politiques de devoir de vigilance ainsi que des indicateurs sociaux et environnementaux (qui seront comparables à ceux d'autres entreprises). Concernant la ventilation de l'information par pays, les progrès sont limités, à part pour le paiement des impôts, où la directive dite « pays par pays » obligera les entreprises multinationales à publier la ventilation de leur impôt par pays – au moins pour les pays de l'UE et pour les pays hors de l'UE qui refusent de coopérer avec l'UE sur les sujets fiscaux.

Les avantages de la CSRD sont multiples pour les représentants des travailleurs :

- Cette directive établit que la publication d'informations doit être élaborée avec toutes les parties prenantes, y compris les représentants des travailleurs : « La direction de l'entreprise doit informer les représentants des travailleurs au niveau approprié et discuter avec eux des informations pertinentes et des moyens d'obtenir et de vérifier les informations en matière de durabilité. » Le dialogue social sera par conséquent amélioré.
- Les représentants des travailleurs doivent avoir des données au niveau européen et mondial pour être en mesure d'ajuster leur stratégie et leurs demandes. Ces informations doivent être fiables et comparables, ce qui n'était pas le cas avec l'ancien cadre juridique. En outre, les informations prévues par la CSRD sont également qualitatives et englobent des plans d'action. Ces plans d'action sont d'une grande importance pour les questions sociales.
- Les sujets sociaux sont aussi importants que les questions écologiques dans la directive. Nous aurions pu craindre que dans le contexte de l'agenda vert de la précédente Commission européenne, les sujets environnementaux soient priorisés, mais en fin de compte, la CSRD prévoit quatre thèmes sociaux et sociétaux (parmi eux : les effectifs propres et les travailleurs dans les chaînes de valeur).
- Dans certains pays, les syndicats participent au comité de surveillance des fonds alimentés par des cotisations sociales. Grâce à la CSRD, il sera possible d'investir ces fonds dans des entreprises qui montrent une bonne performance sociale.

### La CS3D exigera des entreprises qu'elles adoptent une conduite plus responsable dans la gestion des chaînes de valeur (et leur infligera une amende si elles ne le font pas).

La CSRD concerne la publication d'informations alors que dans la CS3D, il est davantage question de plans d'action. Avec la CS3D, les entreprises devront (progressivement à partir de 2026) mettre en place des actions en matière de devoir de vigilance pour prévenir tout effet négatif réel ou potentiel de leurs activités sur les droits humains et l'environnement. Elles devront identifier et évaluer les risques concernant les droits humains et l'environnement, établir des priorités et prendre des mesures appropriées pour atténuer ces risques (qui peuvent aller jusqu'à mettre fin aux relations avec un sous-traitant). Dans sa prise de position de 2021 susmentionnée, industriAll Europe a formulé ses revendications, et nombre d'entre elles ont été reprises dans la CS3D :

- Champ d'application (la CS3D s'appliquera à toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, mais malheureusement pas aux PME)

- Opérations couvertes (la CS3D concerne la globalité des chaînes de valeur des entreprises, et pas seulement les sous-traitants de niveau 1)
- Type de risques évalués (les risques traités couvrent les travailleurs et les syndicats avec une référence claire aux droits fondamentaux des travailleurs et des syndicats énoncés par l'OIT)
- Implication des syndicats : l'article 13 de la CS3D prévoit la consultation des parties prenantes, y compris les représentants des travailleurs, à tous les stades du processus de devoir de vigilance
- Sanctions et responsabilité : la CS3D prévoit des sanctions administratives, ainsi que la possibilité pour les victimes d'intenter une action judiciaire en responsabilité extra-contractuelle et de demander une indemnisation (uniquement au niveau civil, non pénal)
- Mécanismes d'alerte et procédure de réclamation : la CSRD exige des Etats membres qu'ils prévoient un mécanisme d'alerte, une procédure de plainte dans les entreprises et la création d'un organe national de surveillance

L'intérêt de la CS3D pour les syndicats et leurs représentants est multiple :

- La CS3D favorise une mondialisation plus équitable
- Le développement du commerce international ne doit pas se faire au détriment des travailleurs. La CS3D peut être un outil pour lutter pour les droits des travailleurs dans le monde, qui se sont fortement détériorés ces dernières années (mesurés par l'indice des droits dans le monde de la CSI de 2024). Il convient de noter que la CS3D s'appliquera également aux entreprises non situées dans l'UE lorsqu'elles génèrent un chiffre d'affaires net de plus de €450M dans l'UE
- La CS3D favorisera le dialogue social
- La CS3D favorisera le dialogue entre les Etats membres de l'UE et les pays en voie de développement. Afin de mettre en œuvre la CS3D, les syndicats européens devront davantage coopérer avec les syndicats des pays en voie de développement.

**Pour que cette nouvelle approche aboutisse, un renforcement des droits à l'information, à la consultation et à la participation de la directive de 2002 et de la directive CEE de 2009 est nécessaire.**

La durabilité et la responsabilité des entreprises sont basées sur la participation de toutes les parties prenantes. Concernant les questions sociales, les représentants des travailleurs sont de la plus haute importance. La CSRD rend obligatoire la publication d'informations sur le propre personnel propre à l'entreprise et sur les travailleurs dans les chaînes de valeur, alors que la CS3D est partiellement centrée sur les travailleurs dans la chaîne de valeur. C'est pourquoi il est nécessaire d'ajouter un troisième pilier au nouveau cadre de la durabilité des entreprises afin de renforcer l'accent sur les droits des représentants syndicaux à tous les niveaux (national et européen).

La révision de la directive sur les CEE est en cours, et industriAll Europe réclame depuis longtemps un renforcement des droits des CEE.

La CSRD et la CS3D contiennent des dispositions spéciales pour améliorer les droits des représentants des travailleurs, mais elles sont très générales. Alors que la plupart des exigences seront appliquées au niveau de la société mère dans les grandes entreprises, aucune des deux directives ne mentionne les droits des CEE. Il en résulte que dans la plupart des pays (tous ?) le droit du travail sera amendé dans le cadre de la transposition de ces directives afin de prendre en compte les directives, mais uniquement pour les représentants nationaux. D'un point de vue juridique, les CEE peuvent bien entendu recourir aux directives, mais l'absence de référence aux CEE dans les directives et dans les lois de transposition crée une ambiguïté.

Même si cela n'est pas encore à l'ordre du jour de la Commission, les droits nationaux à l'information, à la consultation et à la participation doivent également être renforcés.

## **Dans le contexte de l'après élections européennes, nous devons être attentifs à la mise en œuvre de ces deux directives.**

Le nouveau cadre n'est pas encore mis en œuvre :

- La CSRD entrera concrètement en vigueur en 2025 (pour le rapport annuel 2024), mais à ce stade uniquement pour des grandes entreprises cotées en bourse.
- La CS3D n'en est qu'au début du processus de transposition dans les Etats membres, et les dispositions n'entreront en vigueur qu'en 2026.

Des voix s'élèvent dans l'UE pour se plaindre de la charge administrative et réclamer moins de réglementation. Si nous n'y prêtons pas garde, la CSRD et la CS3D pourraient être considérablement affaiblies (dans le champ d'application pour la CSRD par exemple, et même dans les exigences pour la CS3D). Il est toujours possible d'améliorer la réglementation, mais cela ne doit pas porter atteinte aux droits sociaux et aux droits des travailleurs, ni à la protection de l'environnement.

### **Nos revendications envers les décideurs politiques**

- (Etats membres) Intégrer les propositions de la CES faites en janvier 2024 pour la transposition de la CSRD
- (Commission européenne) Faire de la révision de la directive CEE une priorité
- (Commission européenne) Initier une révision de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général pour l'information et la consultation des salariés dans la communauté européenne

### **Nos revendications envers les employeurs**

- Associer les représentants des travailleurs au processus de déploiement de la CSRD et de la CS3D dans chaque entreprise
- (Si pas déjà fait) Organiser aussi rapidement que possible des réunions spécifiques avec les syndicats dans chaque entreprise sur la publication des rapports de durabilité dans le cadre de la CSRD, en mettant l'accent sur les questions sociales (personnel propre et travailleurs dans la chaîne de valeur)
- (Si pas déjà fait) Mettre la publication du rapport de durabilité dans le cadre de la CSRD à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CEE et demander au management précisément comment ils établiront la partie relative aux questions sociales (concernant la date, pour publier en 2025 leur rapport de durabilité concernant 2024, les employeurs ont déjà réalisé un projet)
- Prévoir une ventilation par pays pour les questions sociales majeures dans la publication de leurs informations

### **Nos revendications envers les syndicats et les représentants des travailleurs**

- Organiser des formations sur la CSRD (aux niveaux européen et national)
- Expliquer à leurs membres pourquoi la publication d'informations sociales est essentielle pour les droits des syndicats et de quelle manière la CS3D pourrait améliorer les droits sociaux dans les chaînes de valeur

- (Dans chaque entreprise) Intervenir dans l'élaboration de la publication des informations sociales et environnementales
- (Dans chaque entreprise) Organiser des réunions internes pour discuter et décider des sujets prioritaires et des propositions à faire pour la publication d'informations sur les questions sociales
- (Dans chaque entreprise) Demander des réunions avec la direction sur la publication d'informations sociales