

---

## Les initiatives européennes actuelles en matière de Corporate Social Responsibility et Corporate Accountability et leur impact en droit belge

**Auteur :** Préaux, Tom

**Promoteur(s) :** Aydogdu, Roman

**Faculté :** Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme :** Master en droit à finalité spécialisée en droit des affaires (aspects belges, européens et internationaux)

**Année académique :** 2020-2021

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/11909>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

**Les initiatives européennes actuelles en matière de  
*Corporate Social Responsibility* et *Corporate Accountability*  
et leur impact en droit belge**

**Tom Préaux**

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit des affaires

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Roman Aydogdu,

Professeur ordinaire,

Introduction .....	6
Partie 1 : Remise en contexte .....	7
SECTION 1 : MISE EN LUMIERE DES CONCEPTS.....	7
1.1. Base commune .....	7
1.2. Différences .....	7
SECTION 2 : HISTORIQUE .....	8
2.1. Naissance hors UE.....	8
2.2. Arrivée en Europe.....	9
2.2.1. Le démarrage.....	9
2.2.2. Avancée par petits pas dans les années 2000.....	9
2.2.3. Accélération majeure dès 2019.....	10
SECTION 3 : MESURES PHARES .....	11
Partie 2 : Analyse d'initiatives .....	12
I. Diligence raisonnable et responsabilité d'entreprise.....	12
SECTION 1 : CONCEPT .....	13
1.1. Les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) .....	13
1.2. Les Principes directeurs de l'OCDE.....	14
1.3. Autres normes pertinentes .....	14
SECTION 2 : HISTORIQUE .....	14
2.1. Sur le plan international.....	15
2.2. Sur le plan européen .....	15
2.3. Dans les autres États membres .....	16
SECTION 3 : SITUATION BELGE.....	16
3.1. Débat naissant.....	16
SECTION 4 : OBJECTIFS.....	17
SECTION 5 : MÉTHODE.....	17
SECTION 6 : BASES LÉGALES .....	18
SECTION 7 : ANALYSE .....	18
7.1. Champ d'application .....	18
7.1.2. Haut risque .....	19
7.2. Obligations .....	19
7.2.1. En amont.....	19
7.2.1.1. Entreprises .....	19
7.2.1.2. État : .....	20
7.2.2. En aval.....	20
SECTION 8 : POSITION PERSONNELLE ET CONCLUSION .....	21

II.	Propositions de règlements afin d'améliorer l'accès à la justice .....	22
III.	Gouvernance d'entreprise durable .....	24
	SECTION 1 : PROBLÉMATIQUE .....	24
	SECTION 2 : RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES INFORMATIONS NON FINANCIÈRES .....	25
	2.1. Concept.....	25
	2.2. Problématique.....	26
	2.3. Contenu .....	26
	2.3.1. Champ d'application .....	27
	2.3.2. Audit.....	27
	2.3.3. Numérisation .....	28
	SECTION 3 : DEVOIR DE SOLLICITUDE DES DIRIGEANTS ET MESURES SUPPLÉMENTAIRES VISANT À AXER D'AVANTAGE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE SUR LA DURABILITÉ .....	28
	1.1. Champ d'application .....	28
	1.2. Contenu .....	29
	1.3. Gros plan sur l'intérêt social.....	29
	1.3.1. Principe communément admis.....	30
	1.3.2. Changement de perspective.....	31
	1.3.2.1. Jurisprudence .....	31
	1.3.2.2. Législation .....	31
	1.3.2.3. Soft Law .....	32
	SECTION 4 : CONCLUSION .....	32
IV.	Proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE .....	33
	SECTION 1 : CONTEXTE ACTUEL .....	33
	SECTION 2: OBJECTIFS.....	33
	SECTION 3 : BASES LÉGALES .....	34
	SECTION 5 : MÉTHODE.....	34
	SECTION 6 : ANALYSE .....	35
	SECTION 7 : SYSTÈME BELGE .....	36
	7.1. Remise en contexte :.....	36
	7.2. Système à plusieurs niveaux.....	36
	SECTION 8 : AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL. ....	37
	SECTION 9 : POSITION PERSONNELLE .....	38
V.	Programme de travail de la Commission pour 2021 .....	38
	Conclusion générale .....	39

Bibliographie : ..... 40

*Je remercie tout d'abord le Professeur Aydogdu qui a  
su m'éclairer lorsque j'ai rencontré des difficultés,*

*Je remercie ensuite mon amie Marie pour la relecture  
de mon travail,*

*Je remercie enfin mes parents et mes amis pour leur  
soutien.*

## Résumé :

La *Corporate Social Responsibility* et la *Corporate Accountability*, plus communément désignées par le terme « responsabilité sociale des entreprises », sont présentes depuis des années dans le paysage législatif européen.

Cependant, avec la prise de conscience de ces dernières années et la crise du Covid-19 qui sévit en ce moment même, l'Union européenne a décidé de mettre « un coup d'accélérateur » en la matière en proposant toute une série d'initiatives dans ce domaine.

C'est précisément l'étude de ces différentes initiatives qui fera l'objet de ce travail.

# Introduction

« *Nous n'héritons pas de la terre de nos ancêtres, nous l'empruntons à nos enfants.* »<sup>1</sup>

Cette idée d'Antoine de Saint Exupéry a été reprise 100 ans plus tard par Ursula Von der Leyen lors d'un discours intitulé « Next Generation EU » : « *Le moment est venu d'ajouter le chapitre de notre génération à cette histoire et de franchir un nouveau pas courageux vers une Union de la durabilité. Nous le devons aux générations futures* »<sup>2</sup>.

En effet, depuis quelques décennies, le monde prend réellement conscience qu'il n'y a pas de planète B, que celle sur laquelle nous vivons est la seule que nous ayons et que pour qu'elle continue à « tourner rond », il faut en prendre soin. En parallèle, les droits de l'homme ayant acquis une valeur de normes fondamentales de notre société, tout le monde se doit de les respecter.

Les entreprises n'y font pas exception. En tant que moteur de l'économie européenne, elles ont une place prépondérante dans la vie de tous les jours. Au vu de leur importance, leurs actions peuvent avoir des effets considérables sur l'environnement, sur les droits de l'homme, sur la santé et sur la vie des citoyens en général, qu'ils soient européens ou non.

Néanmoins, depuis quelques années, tout s'accélère. En 2019, l'Union européenne a publié son Pacte Vert, dans lequel elle affirme sa volonté de voir l'Europe devenir un leader de l'économie et de la société de demain. Selon l'institution, « *la durabilité devrait en outre être intégrée dans le cadre de gouvernance d'entreprise, car nombreuses sont les entreprises qui se focalisent encore trop sur les performances financières* »<sup>3</sup>. De là vont découler bon nombre d'initiatives législatives visant à pousser les entreprises à agir de manière responsable. C'est ce point méconnu du droit des sociétés qui sera l'objet de l'étude de ce travail.

Nous allons analyser les différentes manières dont l'Union européenne, à travers des normes contraignantes ou non, oblige ou pousse les sociétés à adopter un comportement durable au sens large.

À cet effet, nous allons d'abord brosser un portrait de la responsabilité sociale des entreprises à travers différentes thématiques qui vont permettre de situer la matière. Ensuite, nous allons analyser des initiatives européennes choisies en gardant en tête l'influence qu'elles ont ou auront sur notre législation.

---

<sup>1</sup> Citation attribuée à Antoine de Saint Exupéry mais dont la paternité est mise en cause. L'auteur aurait repris le dicton indien: « Treat the earth well: it was not given to you by your parents, it was loaned to you by your children. **We do not inherit the Earth from our Ancestors, we borrow it from our Children** »

<sup>2</sup> Discours « Next Generation EU » d'Ursula Von der Leyen du 27 mai 2020 lors de la session plénière du Parlement européen sur le train de mesures de relance de l'UE.

<sup>3</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2019) 640 final, *Le pacte vert pour l'Europe*, Bruxelles 11/12/2019. p.20.



## Partie 1 : Remise en contexte

Comme nous l'avons mentionné dans la partie introductive, nous allons d'abord resituer la matière. Nous commencerons par définir les concepts afin de savoir précisément de quoi on parle. Ensuite, nous nous intéresserons à l'histoire de la responsabilité sociale des entreprises au sens large. Nous terminerons par un bref récapitulatif des mesures phares européennes.

### SECTION 1 : MISE EN LUMIERE DES CONCEPTS

Comme nous l'avons dit, la *Corporate Social Responsibility* et la *Corporate Accountability* sont des concepts assez méconnus du grand public. Dès lors, il convient de les définir via une définition commune (1) et ensuite de les différencier (2), car bien que ceux-ci se ressemblent beaucoup, ils ont une différence de taille.

#### 1.1. Base commune

Nous pouvons commencer par une définition commune, reprenons donc celle donnée par la Commission européenne en 2011 : « *La RSE est la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* »<sup>4</sup>. En d'autres mots, il s'agit pour les entreprises de prendre en compte des objectifs autres que financiers. On parle d'objectifs sociaux et environnementaux. Ceux-ci peuvent aborder une multitude de thèmes comme le respect de l'égalité entre hommes et femmes, l'interdiction du travail des enfants, la diminution de la pollution de l'air, le climat, les droits de l'homme au sens large, etc.

La sphère d'influence de la responsabilité sociale des entreprises est donc très grande et couvre un grand nombre de domaines et de matières.

La frontière de ces deux concepts dépasse les limites européennes. Les sociétés ont bien souvent des activités, des fournisseurs et autres ailleurs dans le monde. Ces éléments extra UE sont aussi touchés par les actes en matière de responsabilité sociale des entreprises. Prenons l'exemple d'une entreprise belge fabriquant des pièces de voiture. Pour fabriquer ses produits, elle a besoin de matières premières, et peut alors décider de s'approvisionner chez un fournisseur qui possède des usines en Afrique. Cette société doit alors veiller à ce que la manière dont est extrait le métal soit respectueuse de l'environnement et des droits de l'homme. À travers ce petit exemple, on aperçoit que toute décision prise par une entreprise peut avoir des répercussions partout dans le monde.

#### 1.2. Différences

On vient de le voir, les entreprises doivent également prendre en compte des objectifs de développement durable.

Cependant, pour parvenir à de tels buts, il faut adopter une approche différente. La *Corporate Social Responsibility*, aussi appelée la responsabilité sociale des entreprises (RSE) a été définie par la Commission européenne comme étant « *un concept qui désigne l'intégration*

---

<sup>4</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une stratégie numérique pour l'Europe, COM(2011) 681 final, intitulée *Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, Bruxelles, le 25.10.2011, p.7-8.

*volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* »<sup>5</sup>. En d'autres termes, ce sont les entreprises elles-mêmes qui doivent prendre des mesures afin de remplir leurs objectifs sociaux et environnementaux<sup>6</sup>.

Mais on a vite vu que cela n'était pas assez. Dès 2001, la Commission européenne s'est rendue compte qu'une approche volontaire ne suffirait pas : « *l'action des pouvoirs publics est également essentielle pour encourager les entreprises à davantage prendre conscience de leurs responsabilités sur le plan social et pour mettre en place un cadre permettant de s'assurer que les entreprises intègrent les aspects environnementaux et sociaux dans leurs activités. (...) La responsabilité sociale des entreprises ne devrait néanmoins pas être vue comme un substitut à la réglementation ou à la législation concernant les droits sociaux ou les normes environnementales, y compris à l'élaboration d'une nouvelle législation appropriée* »<sup>7</sup>.

À travers cette nouvelle communication, l'UE a fait part de son souhait de combler les lacunes de l'approche volontaire via des normes contraignantes. C'est ce qu'englobe le concept de *Corporate Accountability* puisqu'il fait référence à une approche plus étatique et obligatoire<sup>8</sup>.

Nous terminerons cette première approche par une remarque d'ordre linguistique. Le français ne permet pas de faire la différence entre une approche volontaire et une approche étatique, il nomme les deux concepts sous le vocable général de « responsabilité sociale des entreprises ». L'anglais, lui, au contraire fait une différence linguistique entre les deux.

## SECTION 2 : HISTORIQUE

Au vu de l'influence que les actes précédents ont eu sur la législation actuelle, il convient de revenir un peu en arrière afin de comprendre d'où viennent ces nouvelles préoccupations et ce qui a permis de fixer les bases de ce que nous connaissons aujourd'hui en la matière.

### 2.1. Naissance hors UE

La prise de conscience des problèmes sociaux et environnementaux n'est pas nouvelle. Les économistes ont commencé à en parler dès les années 1950, notamment en Amérique du Nord. L'un d'entre eux, Howard R. Bowen, est considéré comme le père fondateur de ce champ d'études. Dans son ouvrage *Social Responsibilities of the Businessman*, celui-ci développe et structure une approche théorique de la responsabilité sociale des entreprises<sup>9</sup>. Petit à petit, le concept s'est développé dans les grandes institutions mondiales, en particulier

---

<sup>5</sup> Commission européenne : *Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM (2001) 366, 18 juillet 2001, considérant n°20.

<sup>6</sup> J-M. GOLLIER, *Responsabilité sociétale de l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2018, p.35.

<sup>7</sup> Commission européenne : *Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, op. cité., considérant n°15.

<sup>8</sup> J-M. GOLLIER, op. cité., p.35.

<sup>9</sup> N. JBARA, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2017, vol. 11, n° 1.

l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les Nations Unies.

En effet, l'OCDE a créé dès 1976 des principes directeurs, les « lignes directrices de l'OCDE » qui demandent aux grandes entreprises d'agir en conformité avec les attentes de la société et des politiques des gouvernements. « *Ils contiennent des principes et des normes non contraignants destinés à favoriser une conduite raisonnable des entreprises dans un environnement mondialisé, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises* »<sup>10</sup>. Ces principes abordent de nombreux thèmes tels que l'environnement, la corruption ou les relations sociales.

En outre, un processus permettant aux parties prenantes de faire constater une violation des principes et, si besoin, de les sanctionner a été mis en place<sup>11</sup>.

Cette initiative a été suivie par bien d'autres comme le « Global Compact » en 2000 qui invite les sociétés à divulguer des informations concernant dix grands principes comme les droits de l'homme ou les normes du travail ou encore les normes ISO 26000 créées par l'institution privée ISO.<sup>12</sup>

## 2.2. Arrivée en Europe

À la fin du 20<sup>e</sup> siècle, les instances européennes ont doucement commencé à s'intéresser à ces concepts. Plusieurs étapes clés sont à citer :

### 2.2.1. Le démarrage

Dans les années 1990, Jacques Delors était président de la Commission européenne. C'est sous son impulsion que des grandes entreprises européennes se sont rassemblées sous le *European Business Network for Social Cohesion*, un réseau de sociétés qui deviendra le CSR Europe et qui regroupe aujourd'hui les entreprises les plus engagées dans la RSE.

### 2.2.2. Avancée par petits pas dans les années 2000

L'idée de Jacques Delors a fait son chemin dans les instances européennes, comme en témoignent les nombreuses initiatives prises par ces dernières.

En 2001, la Commission européenne publie le Livre Vert « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. » Ce texte, reprenant les principes de l'OCDE mentionnés plus haut, est un élément majeur de la RSE européenne et a fait figure de proue dans l'apparition d'objectifs sociaux et environnementaux pour les sociétés européennes. Ce Livre vert a pour but « *de lancer un large débat sur la façon dont l'Union européenne pourrait promouvoir la responsabilité sociale des entreprises au niveau tant européen qu'international et, notamment, sur les moyens d'exploiter au mieux les expériences existantes, d'encourager le développement de pratiques novatrices, d'améliorer la transparence et de renforcer la fiabilité de l'évaluation et de la validation des diverses*

---

<sup>10</sup> Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, édition 2011, p. 3.

<sup>11</sup> M. CAPRON, « Préface », dans : Jean-Marie Courrent éd., RSE et développement durable en PME. Comprendre pour agir. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, « Petites Entreprises & Entrepreneuriat », 2012, p. 7-10.

<sup>12</sup> J-M. GOLLIER, Responsabilité sociétale de l'entreprise, op. cité., p. 9-54.

*initiatives réalisées en Europe* »<sup>13</sup>.

À ce moment-là, des voix se sont élevées contre cette approche européenne et obligatoire. En effet, certains acteurs voulaient conserver une certaine flexibilité sur la manière de mettre en œuvre les objectifs sociaux et environnementaux. Il est, selon eux, beaucoup plus facile pour les entreprises ou les secteurs de savoir ce dont ils ont besoin et comment le mettre en pratique. Cependant, cette opposition n'a pas effrayé les instances européennes puisqu'elles ont continué sur leur lancée.

Ainsi, en 2002, la publication d'une communication de la Commission dans laquelle elle expose sa stratégie concernant la responsabilité sociale des entreprises a renforcé la position des instances européennes. À la suite de cela a été créé un Forum plurilatéral, le « Multi Stakeholder Forum », qui avait pour but de permettre aux différents acteurs intéressés par la question de s'accorder sur les modalités de mise en œuvre de la RSE.

Puis, en 2005, lors de la présentation de l'Agenda social renouvelé pour 2005-2010, la Commission européenne a rappelé l'importance de la RSE en insistant sur le fait que celle-ci pouvait être créatrice d'emploi et ainsi permettre à l'Europe de remplir ses objectifs de croissance<sup>14</sup>.

En 2006 a été publiée une deuxième communication, dans laquelle l'Union a réaffirmé ses objectifs. En parallèle, le Parlement européen a demandé la mise en place d'obligations légales supplémentaires « *dans une série d'aspects importants du sens des responsabilités des entreprises* »<sup>15</sup>.

Enfin, le 25 octobre 2011 a été publiée une troisième communication. Cette dernière intitulée « *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014* » a apporté quelques changements. En effet, les institutions européennes avaient pour objectif de moderniser le concept tout en affirmant le rôle clé des pouvoirs publics et d'autres acteurs majeurs. Pour appuyer cette communication, la Commission a en plus prévu un « *programme d'action pour la période 2011-2014* » dans lequel elle a développé ses objectifs en matière de responsabilité sociale des entreprises<sup>16</sup>.

### 2.2.3. Accélération majeure dès 2019

En 2019, la Commission européenne a présenté son Pacte Vert pour l'Europe dans lequel elle s'engage à transformer l'Europe actuelle en une puissance économique neutre pour le climat, et ce pour l'horizon 2050.<sup>17</sup> Dans ce texte, l'institution européenne donne un très grand

---

<sup>13</sup> Communication de la Commission européenne, Livre vert - *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, op. cité., p.4.

<sup>14</sup> Commission européenne, L'Agenda social 2005-2010 : *Une Europe sociale dans l'économie mondiale Des emplois et de nouvelles chances pour tous*, mars 2005.

<sup>15</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et Comité économique et social européen, COM(2006) 136 final, Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : *faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, Bruxelles, le 22.3.2006.

<sup>16</sup> Communication de la Commission - Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, COM(2011) 681 final, 25 octobre 2011.

<sup>17</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Le pacte vert européen», COM (2019) 640 final, Bruxelles le 11 décembre 2019.

nombre de mesures futures pour préserver le bien-être de la planète tout en assurant la prospérité économique de l'Union.

En 2020, le commissaire européen Didier Reynders a annoncé que l'UE allait se doter d'un texte législatif général sur le devoir de vigilance raisonnable des entreprises en matière de respect des droits humains et de l'environnement, et ce dans le cadre du Pacte Vert. Selon lui, il est temps « *de prendre une initiative sur une nouvelle réglementation, avec des engagements réels pour les entreprises et la possibilité de contrôler leur approvisionnement ultérieur... Les entreprises doivent pouvoir être rendues responsables et redevables* »<sup>18</sup>.

## SECTION 3 : MESURES PHARES

En raison de leur importance, certains actes méritent d'être mentionnés. Nous ne ferons qu'aborder très brièvement trois initiatives particulièrement importantes car elles apportent une pierre non négligeable à l'édifice de l'Union en matière de RSE :

### 1. Directive sur les rapports non financiers<sup>19</sup>

Ce texte datant de 2014 oblige les entreprises de taille considérable à divulguer des informations sur leur politique de mise en œuvre « *en matière de protection de l'environnement, de responsabilité sociale et de traitement des employés, de respect des droits de l'homme, de mesures de lutte contre la corruption et de pots-de-vin et de mesures visant à garantir la diversité au sein des conseils d'administration* »<sup>20</sup>.

### 2. Le règlement sur le bois de 2010 (entré en vigueur en 2013)<sup>21</sup>

Ce texte interdit la mise sur le marché de l'Union de bois ou de produits dérivés de bois produits de manière illégale. Ce règlement exige notamment de ceux qui achètent de tels biens qu'ils tiennent des registres afin de permettre un traçage efficace et facilité du bois ou de produits dérivés.

### 3. Le règlement sur les minerais de conflit<sup>22</sup>

Cette disposition de 2017 visant les importateurs d'étain, de tungstène et d'or oblige ces derniers à s'assurer que ce qu'ils achètent ne permet pas de financer des conflits ou d'autres pratiques illégales.

---

<sup>18</sup> Déclaration de Didier Reynders, commissaire européen à la justice, du 29 avril 2020.

<sup>19</sup> Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

<sup>20</sup> C. NAVARRA, *Corporate due diligence and corporate accountability European added value assessment*, octobre 2020, p.3.

<sup>21</sup> Règlement (UE) n ° 995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché.

<sup>22</sup> Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.

## Partie 2 : Analyse d'initiatives

Après ces différentes considérations, nous pouvons entrer dans le vif du sujet. Dans cette deuxième partie, nous allons analyser différentes initiatives récentes en matière de *Corporate Social Responsibility* et de *Corporate Accountability* et leur influence en droit belge.

Pour ce faire, nous avons dû en sélectionner quelques-unes qui seront abordées les unes après les autres.

### I. Diligence raisonnable et responsabilité d'entreprise

Depuis toujours, des entreprises tant européennes qu'étrangères sont parfois peu regardantes sur les droits de l'homme et sur l'environnement. Cet état de fait a été amplifié depuis la crise du Covid-19. Cette pandémie a montré la fragilité des chaînes d'approvisionnement et a pointé du doigt les pratiques peu convenables de certains donneurs d'ordre. En effet, pour parvenir à satisfaire la demande de certaines marchandises convoitées en cette période, les entreprises ont parfois mis de côté l'environnement ou les droits humains.

Avant l'entrée en vigueur d'une éventuelle législation européenne, voire d'une législation nationale en la matière comme la loi française, il fallait se tourner vers d'autres mécanismes tels que la responsabilité délictuelle, la méconnaissance d'obligations statutaires ou la responsabilité pénale de ces entreprises<sup>23</sup>. Or ces procédures dans ce domaine sont parfois assez compliquées. Une étude a démontré que sur 38 affaires concernant des abus liés aux droits de l'homme et à l'environnement ces dix dernières années, 14 avaient été rejetées, certaines étaient toujours en cours, d'autres réglées à l'amiable et une seule a abouti à une condamnation judiciaire de la société<sup>24</sup>. On comprend donc que mettre en cause une entreprise pour ses impacts négatifs sur la société n'est pas chose aisée. C'est notamment cette situation que l'UE souhaite voir disparaître.

Cette mise en lumière des dérives et a poussé le Parlement européen à agir de toute urgence afin de proposer un texte à la Commission dans les plus brefs délais.

Ce qui a été fait puisque le 29 avril 2020 le commissaire européen Didier Reynders a annoncé qu'une initiative législative sur le devoir de diligence et la responsabilité d'entreprise allait voir le jour.

Celle-ci découle d'un constat simple : l'échec des initiatives volontaires. Au vu des mauvais résultats des entreprises européennes dans le domaine de la diligence raisonnable<sup>25</sup>, l'Union a décidé de prendre le problème à bras-le-corps et de fournir dans le plus rapidement possible une disposition législative applicable à tous. Ainsi, le 11 septembre 2020, le Parlement européen a présenté un premier rapport concernant une proposition de résolution dans ce

---

<sup>23</sup> British Institute of International and Comparative Law, Civic Consulting, Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), LSE, Study on due diligence requirements through the supply chain, Part I: Synthesis Report, janvier 2020, p.30-33.

<sup>24</sup> A. MARX, C. BRIGHT, N. PINEAU, J. WOUTERS, "Corporate Accountability Mechanisms in EU Member States for Human Rights Abuses in Third Countries", *European Yearbook on Human Rights*, 2019.

<sup>25</sup> Seuls 37 pour cent des entreprises européennes ayant répondu à une enquête lancée par l'Union ont déclaré exercer un devoir de vigilance en matière d'environnement et de droits de l'homme. Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, considérant X.

domaine à la Commission<sup>26</sup>. Après différents avis et amendements, la version finale a été déposée le 11 février 2021<sup>27</sup>. À la suite de courts débats, la proposition de résolution a enfin été adoptée le 10 mars 2021<sup>28</sup>.

## SECTION 1 : CONCEPT

Qu'est-ce que le devoir de vigilance des entreprises ?

La question de la définition du devoir de vigilance des entreprises a fait débat. En effet, ce concept ayant été défini à de nombreuses reprises dans divers instruments juridiques (européens, internationaux ou nationaux) provoque une certaine confusion quant à sa portée. Tantôt ce concept a été considéré trop vague, tantôt trop strict et restrictif comme dans la loi française de 2017<sup>29</sup>.

Dans le but de donner à cette norme une portée autonome, le Parlement a lui-même donné une définition de la vigilance raisonnable<sup>30</sup> basée sur des normes internationales et sur la loi française de 2017 à propos du devoir de vigilance des entreprises.

Afin de comprendre ce concept clé, il faut revenir sur les normes internationales et nationales qui ont permis la création de cette définition.

### 1.1. Les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU)

Selon *The study on due diligence requirements through the supply chain*<sup>31</sup>, l'origine de la diligence raisonnable dans le cadre qui nous intéresse remonte aux Principes Directeurs des Nations Unies.

Ces derniers sont divisés en trois piliers : le devoir de l'État de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et enfin l'accès pour les victimes de violations liées aux droits de l'homme par les entreprises à des recours effectifs.

---

<sup>26</sup> L. WOLPER, *Projet de rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de diligence et la responsabilité des entreprises de la Commission des affaires juridiques* du 11 septembre 2020.

<sup>27</sup> L. WOLTERS, *Rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises de la Commission des affaires juridiques* du 11 février 2021.

<sup>28</sup> Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises.

<sup>29</sup> B.LECOURT, *Pour un texte européen sur le devoir de vigilance des sociétés*, *Revue des sociétés* 2020 p.315.

<sup>30</sup> Aux fins de la présente directive, on entend par devoir de vigilance l'obligation, pour une entreprise, de prendre toutes les mesures proportionnées et adéquates et de déployer des efforts, dans la mesure de ses moyens, pour empêcher que des incidences négatives sur les droits de l'homme, l'environnement ou la bonne gouvernance se produisent dans ses chaînes de valeur, et pour traiter correctement ces incidences négatives lorsqu'elles se produisent. Dans la pratique, le devoir de vigilance est un processus mis en place par une entreprise pour identifier, évaluer, prévenir, atténuer, faire cesser, surveiller, révéler et traiter les incidences négatives potentielles ou réelles que ses propres activités et ses relations d'affaires dans la chaîne de valeur entraînent sur les droits de l'homme - notamment les droits sociaux, syndicaux et du travail, sur l'environnement, ce qui inclut la contribution au changement climatique, et sur la bonne gouvernance, mais aussi pour en rendre compte et y remédier.

<sup>31</sup> British Institute of International and Comparative Law, Civic Consulting, Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), LSE, *Study on due diligence requirements through the supply chain, final report*, février 2020, p.158-191.

En ce qui concerne ce deuxième pilier, le principe n°13 oblige les entreprises à faire en sorte « qu'elles 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 »<sup>32</sup>, mais également de prévenir ces incidences négatives qui sont directement ou indirectement liées à leurs activités commerciales.

Afin que les entreprises puissent accomplir leurs devoirs en matière de droit de l'homme, celles-ci se doivent de faire preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire identifier leurs impacts négatifs, les prévenir et enfin, rendre des comptes sur la manière de le faire.

## 1.2. Les Principes directeurs de l'OCDE

En parallèle, l'OCDE a elle-même créé ses propres Principes directeurs en reprenant ceux déjà établis par les Nations Unies. Cependant, les Principes directeurs de l'OCDE ont, eux, étendu le concept de diligence raisonnable à d'autres domaines comme « *environment and climate change, as well as risks related to conflict, labour rights, bribery and corruption, disclosure and consumer interests* »<sup>33</sup>.

Grâce à ses ajouts majeurs, la diligence raisonnable a pu s'étendre davantage dans le monde des affaires.

## 1.3. Autres normes pertinentes

En plus des instruments déjà abordés, le Parlement européen s'est également basé sur d'autres normes internationales et nationales. Nous pensons tout particulièrement à la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale qui englobe dans le concept de diligence raisonnable des domaines comme « *decent work, sustainable businesses, more inclusive growth, and better sharing of the benefits of foreign direct investment* »<sup>34</sup>, mais également à la loi française de 2017 qui fournit pour la première fois une législation générale en la matière. D'ailleurs, celle-ci est bien souvent considérée comme le modèle à suivre pour la future directive.

## SECTION 2 : HISTORIQUE

Au vu de l'importance des normes préexistantes, il convient d'examiner le passé afin de comprendre l'origine de ce texte. Comme mentionné dans l'introduction, depuis plusieurs décennies, on a pris conscience de l'influence que les entreprises pouvaient exercer sur les individus partout dans le monde. Les droits de l'homme ont ainsi été maintes fois violés sans que personne ne s'y oppose.

Cependant, dans les années 2000-2010, les choses ont commencé à changer, et ce à différents niveaux.

---

<sup>32</sup> Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, 16 juin 2011. Principe n°13.

<sup>33</sup> Study on due diligence requirements through the supply chain, final report, op. cité, p. 162.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p.164.



## 2.1. Sur le plan international

Au début du troisième millénaire, les Nations Unies ont lancé une initiative appelée « Global Compact » visant à inciter les entreprises « à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence <sup>35</sup> ».

D'autres textes abordant cette problématique sont ensuite apparus. Les normes ISO 26000 relatives à la responsabilité sociétale des entreprises ou le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies par exemple.

L'année 2011 a signé un tournant majeur. En effet, cette année-là ont été adoptés les Principes directeurs des Nations Unies, qui constituent la référence internationale dans le domaine des « mesures de prévention, atténuation et réparation que les entreprises devraient adopter dans le domaine des droits de l'homme <sup>36</sup> ».

À la suite de cela, de nombreuses organisations internationales se sont jointes au mouvement en proposant leurs propres « normes ». Nous pensons par exemple au « Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises » de l'OCDE paru en 2017<sup>37</sup>, ou encore à l'OIT qui a adopté sa déclaration de principes tripartite<sup>38</sup>.

En résumé, il existe un bon nombre d'instruments internationaux en la matière. Ceux-ci ont une importance particulière car ils ont servi de modèle pour les textes qui ont suivi, principalement les textes européens.

## 2.2. Sur le plan européen

En plus de cet arsenal international, l'Union européenne a adopté ses propres normes, mais dans des domaines bien spécifiques.

Nous pouvons notamment à nouveau citer le règlement (UE) n° 995/2010 du Parlement européen et du Conseil qui impose certaines règles de vigilance aux opérateurs mettant du bois ou des produits dérivés de celui-ci sur le marché européen<sup>39</sup>, ou encore le règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil sur certains métaux<sup>40</sup>. Nous pouvons aussi citer la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil sur la publication d'informations non financières<sup>41</sup>, et enfin, la directive 2004/35 concernant la prévention et la réparation des dommages environnementaux.<sup>42</sup>

Ainsi, ces différentes normes abordent à chaque fois la question de la diligence raisonnable mais dans la matière visée, ce qui a pour conséquence de limiter leur portée de manière significative.

---

<sup>35</sup> Global Compact, Nations Unies, 2000, principe n° 1.

<sup>36</sup> L. d'AMBROSIO, P.BARRAUD DE LAGERIE, « La responsabilité des entreprises reformulée par la loi : un regard pluridisciplinaire. Présentation du dossier », *Droit et société*, 2020/3 (N° 106), p. 623-631

<sup>37</sup> Guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises de l'OCDE de 2018.

<sup>38</sup> Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail de mars 2017.

<sup>39</sup> Règlement (UE) n° 995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010, op. cité.

<sup>40</sup> Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017, op. cité.

<sup>41</sup> Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE, op. cité.

<sup>42</sup> Directive 2004/35/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 sur la responsabilité environnementale en ce qui concerne la prévention et la réparation des dommages environnementaux.

En outre, il faut également mentionner l'initiative « Carton Vert » de différents Parlements d'États européens de mai 2016 dans le domaine de la responsabilité d'entreprises. Cette procédure de « Carton Vert » a pour objectifs de permettre aux États membres de proposer des actions aux instances européennes dans certains domaines. Bien que n'ayant que de modestes impacts sur le droit européen, cette initiative a le mérite d'exister.

### 2.3. Dans les autres États membres

Pour parfaire le tout, de nombreux États ont adopté dans leur législation nationale des normes relatives à la diligence des entreprises.

Selon une étude commandée par les institutions européennes, en mai 2019, 11 États membres, notamment les Pays-Bas et la France, avaient déjà adopté une telle initiative législative, ou en avaient discuté.<sup>43</sup>

## SECTION 3 : SITUATION BELGE

La Belgique, comme bien d'autres États, ne possède pas de législation générale dans ce domaine. De plus, depuis quelques années maintenant, l'environnement est une matière régionale, ce qui accentue les disparités

En vue d'engager la responsabilité des entreprises pour cause de violation des droits de l'homme ou de dégâts environnementaux il faut se baser sur les instruments internationaux, sur les instruments sectoriels européens ou sur des lois nationales ou régionales assez restrictives.

### 3.1. Débat naissant

Les choses sont doucement en train de changer. En effet, la possibilité d'une future directive européenne en la matière a fait naître un débat sur la création d'une loi belge.

Dans le courant du mois d'octobre 2020, des acteurs de la société civile, des ONG et des syndicats se sont réunis afin de discuter d'un futur projet de loi sur la diligence des entreprises, et ce dans le but d'encourager et d'influencer l'initiative européenne tout en permettant aux entreprises belges de se préparer à la révolution au niveau européen. De cette discussion est ressorti un mémorandum qui a pour objectif d'alimenter le débat sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une potentielle loi nationale<sup>44</sup>.

Mais cela ne s'est pas arrêté là puisque le 2 avril 2021, plusieurs députés ont déposé une proposition de loi « *instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur* »<sup>45</sup>.

Le Parlement fédéral s'est montré réceptif à cette dernière étant donné qu'il a voté en faveur de la prise en considération de cette proposition ce 22 avril.

---

<sup>43</sup> *Study on due diligence requirements through the supply chain, final report*, op. cité., 11 février 2020, p.10.

<sup>44</sup> Mémorandum, Fondements essentiels pour une loi belge sur le devoir de vigilance, octobre 2020.

<sup>45</sup> Proposition de loi instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur, *Doc.*, Ch., 2 avril 2021.

## SECTION 4 : OBJECTIFS

Comme nous l'avons démontré, il existe une grande disparité en matière de devoir de diligence des entreprises. Certaines normes n'ont qu'un champ d'application assez limité, alors que d'autres ne s'appliquent que dans un État en particulier.

Pour résoudre ce problème, une action de l'Union européenne est nécessaire afin d'harmoniser tout ceci, et ce pour différentes raisons.

La première est la plus logique, il s'agit de la sécurité juridique. Si les règles sont les mêmes partout dans l'UE, les débiteurs de ces normes savent à quoi s'attendre.

Ensuite, le Parlement considère qu'une telle disparité dans la législation va à l'encontre de la liberté d'établissement. Il est effectivement indispensable d'harmoniser les règles afin que certaines entreprises ne puissent pas bénéficier d'un avantage concurrentiel pour cause d'obligations plus souples.

Enfin, grâce à cette norme générale s'appliquant aux entreprises européennes, ces dernières se trouveraient dotées d'une « longueur d'avance » sur leurs concurrents. En effet, les consommateurs étant de plus en plus attentifs à la provenance au sens très large des produits, les entreprises durables et éthiques ont plus de chance d'attirer ces cocontractants soucieux de la planète et des droits de l'homme<sup>46</sup>.

## SECTION 5 : MÉTHODE

L'instrument juridique proposé est une directive. Celle-ci a bien sûr le grand avantage de donner une certaine souplesse aux États membres.

Cependant, la méthode utilisée pour cette initiative est un peu particulière. En effet, selon l'article 17 2° du traité sur l'Union Européenne (TUE), le monopole d'initiative législative à appartient la Commission<sup>47</sup>. Or le Parlement européen s'est lui-même investi de cette mission en adoptant une résolution sur base de l'article 225 du TFUE qui, normalement, doit servir à demander à la Commission de proposer un texte législatif dans une matière donnée<sup>48</sup>. Mais cette résolution va plus loin que cela car elle propose directement un texte à la Commission, ce qui peut être discutable du point de vue du droit<sup>49</sup>.

Enfin, bien que cette directive soit un grand pas en avant, elle n'a pas pour but de remplacer tout ce qui existe déjà en termes de vigilance dans le droit de l'Union, elle viendra juste s'ajouter aux textes déjà en vigueur. Sauf bien sûr si cette directive impose des devoirs plus étendus que dans les autres textes.

---

<sup>46</sup> L. WOLTERS, Rapport sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, op. cité, 11 février 2021, p 22.

<sup>47</sup> Article 17 du traité de l'Union européenne.

<sup>48</sup> Article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

<sup>49</sup> <https://www.lemondedudroit.fr/interviews/72974-noelle-lenoir-projet-est-absolument-sans-precedent-directive-devoir-diligence-commission-juridique-parlement-europeen.html?jjj=1614607133209>

## SECTION 6 : BASES LÉGALES

La méthode est certes particulière, mais l'Union a-t-elle le droit d'intervenir dans ce domaine ?

Oui et ce sur différentes bases :

Tout d'abord, il y a l'article 50 paragraphes 1 et 2 qui permet à l'Union d'agir dans le droit des sociétés afin de l'harmoniser via des directives.

Ensuite, selon les termes de l'article 3 du TUE : « *Elle (l'Union) œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement* ». On peut coupler à cela l'article 191 paragraphe 1 du TFUE qui prescrit la prévention lorsque l'Union souhaite agir dans le domaine de l'environnement. À cela, nous pouvons ajouter l'article 83, paragraphe 2, ainsi que l'article 114 du TFUE.

Enfin, l'article 208 du TFUE indique que l'Union « *tient compte des objectifs de la coopération au développement dans la mise en œuvre des politiques qui sont susceptibles d'affecter les pays en développement* »<sup>50</sup>.

## SECTION 7 : ANALYSE

### 7.1. Champ d'application

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'initiative européenne est fortement inspirée de la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Néanmoins, à la différence de cette dernière, le champ d'application de la recommandation est bien plus large. Contrairement à la loi de 2017 qui ne couvre que les entreprises employant 5000 salariés en France ou 10 000 dans le monde<sup>51</sup> dans n'importe quel secteur, la directive aurait vocation à s'appliquer pour toutes les grandes entreprises européennes ou établies sur le territoire de l'Union. Mais ce n'est pas tout, elle s'applique aussi à toutes « *les petites et moyennes entreprises cotées en bourse, ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises à haut risque* »<sup>52</sup> et au « *aux grandes entreprises, aux petites et moyennes entreprises cotées en bourse et aux petites et moyennes entreprises opérant dans des secteurs à haut risque, qui sont régies par le droit d'un pays tiers et qui ne sont pas établies sur le territoire de l'Union lorsqu'elles opèrent sur le marché intérieur en vendant des marchandises ou en fournissant des services* »<sup>53</sup>.

Ainsi, du fait de son champ d'application particulièrement étendu, la proposition de directive

<sup>50</sup> L. WOLTERS, rapport sur le devoir de vigilance, op. cité., 11 février 2021, p.7.

<sup>51</sup> Art.1 de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, JORF n° 0074 du 28 mars 2017.

<sup>52</sup> L. WOLTERS, Rapport sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, op. cité, 11 février 2021, p.34.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p.34.

européenne souhaite englober le plus d'entreprises possible et de la sorte rendre les obligations applicables à tous ou presque.

### 7.1.2. Haut risque

Le terme « haut risque » revient assez souvent. Que signifie-t-il ? Dans la recommandation du Parlement européen, nous ne pouvons pas trouver de définition et ce pour une simple raison, il n'en donne aucune. En effet, le Parlement charge la Commission européenne, à qui sera transmis le texte, de définir clairement les secteurs d'activité pouvant avoir une incidence importante sur les droits de l'homme et sur l'environnement tout en indiquant que la définition devra tenir compte du secteur et du type d'activité<sup>54</sup>.

## 7.2. Obligations

Comme le texte est une directive, il ne comporte pas d'obligations strictes afin de laisser une marge de manœuvre aux États membres. Il contient néanmoins quelques indications.

### 7.2.1. En amont

Une chose que l'on peut tout de suite constater, c'est l'accent très important mis sur la prévention. On peut décliner ceci à deux niveaux : le niveau des entreprises et le niveau étatique.

#### 7.2.1.1. Entreprises

Tout d'abord, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour identifier et évaluer les potentielles atteintes à l'environnement et aux droits de l'homme. Pour ce faire, la proposition impose la mise en place d'une stratégie de vigilance, qui devra être revisitée tous les ans, et dont les critères sont délimités à l'article 4. Même si une entreprise conclut qu'elle ne cause pas de préjudice à l'environnement ou aux droits de l'homme, elle devra publier une déclaration qui pourra être mise à jour en cas d'apparition d'éléments nouveaux.

Ensuite, les États doivent s'assurer que les entreprises agissent de concert avec les parties prenantes pour l'élaboration de ces stratégies. Encore une fois, le concept de partie prenante est défini par le texte lui-même<sup>55</sup>. En plus de cette obligation de participation, la directive va ajouter certaines modalités comme l'information et la bonne foi des parties intéressées.

Dans le but de créer quelque chose de plus ou moins uniforme au niveau national, voire au niveau européen, l'Union encourage les États à adopter des « plans *d'action sectoriels ou transsectoriels volontaires pour l'élaboration de ces stratégies* »<sup>56</sup>.

Une fois les stratégies mises au point, les États membres doivent faire en sorte que celles-ci

---

<sup>54</sup>*Ibidem*, p.23.

<sup>55</sup> « Parties prenantes »: les personnes et groupes de personnes dont les droits ou les intérêts peuvent être affectés par les incidences préjudiciables potentielles ou réelles qu'une entreprise ou ses relations d'affaires entraînent pour les droits de l'homme, pour l'environnement et pour la bonne gouvernance, ainsi que les organisations dont l'objectif statutaire est la défense des droits de l'homme, y compris les droits sociaux et du travail, de l'environnement et de la bonne gouvernance. Elles peuvent inclure les travailleurs et leurs représentants, les communautés locales, les enfants, les peuples autochtones, les associations citoyennes, les syndicats, les organisations de la société civile et les actionnaires des entreprises;

<sup>56</sup> L. WOLTERS, Rapport sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, op. cité, 11 février 2021, p.41.

soient publiées afin que le public puisse, gratuitement et à tout moment, en prendre connaissance. La proposition va assez loin sur ce point car elle parle de créer un système centralisé européen<sup>57</sup>.

Enfin, pour renforcer la prévention en amont, les entreprises doivent mettre en place un système de traitement des plaintes ou des préoccupations. Ces systèmes devront être « *légitimes, accessibles, prévisibles, sûrs, équitables, transparents, compatibles avec les droits et adaptables (...)* »<sup>58</sup>, et bien sûr ne pas priver les particuliers d'un éventuel recours en justice.

#### 7.2.1.2. État :

Cependant, la protection des droits de l'homme et de l'environnement n'est pas laissée à la seule discrétion des entreprises. Tout au long du texte, on peut lire que les États doivent veiller à l'exécution des obligations qui découlent de la directive.

Pour cela, à l'article 12, on peut lire que les États doivent créer une autorité afin de surveiller la bonne mise en œuvre de la directive. Cette nouvelle autorité aura le droit de mener des enquêtes au sein des entreprises afin de déceler d'éventuels manquements.

#### 7.2.2. En aval

Comme on l'imagine bien, la prévention ne suffit pas toujours. Dès lors, la directive met en place un système qui permettra de « réparer les dégâts ».

Tout d'abord, elle propose aux États membres d'instaurer des mesures extrajudiciaires au niveau des entreprises. Celles-ci se font sur une base volontaire, c'est aux entreprises de les actionner lorsqu'elles constatent qu'elles ont eu une incidence préjudiciable sur l'environnement ou sur les droits de l'homme. La proposition va même jusqu'à donner des exemples ; elle parle notamment d'« *une compensation financière ou non financière, le rétablissement de la situation antérieure, des excuses publiques, une restitution, une réhabilitation ou une contribution à une enquête* »<sup>59</sup>.

Si cela ne suffit pas, les États doivent prévoir des sanctions dissuasives et proportionnées aux infractions éventuelles à la présente directive. Là encore, le texte donne quelques exemples afin de faciliter la tâche aux États<sup>60</sup>.

Mais le fait d'agir de manière vigilante n'exonère pas les entreprises de leur responsabilité civile. Le Parlement insiste particulièrement sur ce point, ce n'est pas parce que la société a respecté la directive qu'elle ne pourra pas être tenue responsable de dégâts causés à l'environnement ou aux droits de l'homme.

Pour pouvoir actionner cette responsabilité, il va falloir déterminer si le manquement de la société est lié au préjudice causé. Pour cela, la directive va mettre en place un système de

---

<sup>57</sup> L. WOLTERS, Rapport sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, op. cité, 11 février 2021, p.36-39.

<sup>58</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>59</sup> *Ibidem*, 41.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p.46.

présomption réfragable où l'entreprise devra démontrer « *qu'elle a fait preuve de toute la vigilance requise, conformément à la présente directive, pour éviter le préjudice en question, ou que le préjudice aurait eu lieu même si toutes les précautions avaient été prises* »<sup>61</sup>.

## SECTION 8 : POSITION PERSONNELLE ET CONCLUSION

À notre sens, la proposition constitue une avancée considérable dans la sauvegarde des droits de l'homme et de l'environnement. Celle-ci permet à l'Union de se voir dotée d'un instrument ayant un champ d'application particulièrement large afin d'englober le plus de monde et de secteur possibles.

Ensuite, l'accent mis sur la prévention nous semble très pertinent car comme le dit l'expression, « il vaut mieux prévenir que guérir ». Souvent, la réparation des dégâts causés à l'environnement est bien plus onéreuse en termes économiques et temporels que leur simple prévention.

Cependant, nous regrettons la relative timidité de cette proposition. Comme nous l'avons démontré dans notre exposé, beaucoup de points sont laissés à la seule discrétion des États. Il faudrait, selon nous, des normes plus précises concernant les obligations des entreprises et les sanctions envisagées. Un des objectifs de ce texte était de permettre une relative sécurité juridique mais il se peut que les conséquences d'une telle souplesse soient à l'opposé de ce que le législateur souhaite.

Ensuite, nous pensons qu'il serait peut-être judicieux de mettre en place un régime de responsabilité spécial pour ce genre d'affaire. Ceci assurerait aux victimes de pouvoir être entendues, peu importe le pays de l'Union où elles se trouvent et donc peu importe le régime juridique.

---

<sup>61</sup> L. WOLTERS, Rapport sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, op. cité, 11 février 2021, p. 32.

## II. Propositions de règlements afin d'améliorer l'accès à la justice

On l'a vu, l'UE souhaite mettre en place un régime de responsabilité des entreprises pour cause de préjudices causés aux droits de l'homme ou à l'environnement, mais encore faut-il que ceci puisse être mis en œuvre.

Dans de nombreux cas, les préjudices causés à l'environnement et aux droits de l'homme proviennent de pays tiers, dans lesquels les victimes n'ont souvent pas accès à un tribunal. Ces personnes se tournent alors vers l'État d'accueil de la société afin de pouvoir faire valoir leurs droits. Cependant, ici encore d'autres obstacles se dressent devant elles, comme le coût d'une telle procédure, la question de la loi applicable, etc<sup>62</sup>.

Dès lors, concomitamment à la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises, le Parlement européen a proposé deux règlements modifiant ceux déjà existant afin d'améliorer l'accès à la justice pour les personnes préjudiciées par les actes des entreprises<sup>63</sup>.

Première proposition :

Pour mettre en œuvre plus efficacement le troisième pilier des Principes Directeurs des Nations Unies, le législateur européen souhaite réformer deux dispositions du règlement Bruxelles I portant sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale<sup>64</sup>.

La première modification porterait sur l'article 8 qui indique les lieux où une personne domiciliée dans l'Union peut être attraite devant les tribunaux.

Le Parlement va notamment rajouter un paragraphe 5 à cette disposition afin de permettre aux juridictions des États membres de connaître des actions dirigées contre des entreprises de l'Union, des filiales de celles-ci ou des fournisseurs.

Le deuxième changement concerne l'article 26 bis. Cette disposition introduirait un « forum necessatis ». Il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui permettrait aux juridictions de l'Union normalement non compétentes de pouvoir être saisies s'il y a un risque de déni de justice dans

---

<sup>62</sup> Study on due diligence requirements through the supply chain, final report, op. cité., p.230.

<sup>63</sup> Rapport sur le devoir de vigilance contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, recommandation concernant l'élaboration d'un règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 portant sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (BRUXELLES I). Rapport sur le devoir de vigilance contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, recommandation concernant l'élaboration d'un règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant règlement (CE) n° 864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (Rome II).

<sup>64</sup> Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale



le pays normalement compétent et s'il y a un lien suffisamment fort entre l'État ou s'est déroulé la violation et l'Union.

Deuxième proposition :

Le règlement Rome II est un ensemble de normes permettant de résoudre certains problèmes résultant d'éventuels conflits de loi en matière d'obligations non-contractuelles<sup>65</sup>.

L'article 4 paragraphe 1 donne la règle générale suivante : « *La loi applicable à une obligation non contractuelle résultant d'un fait dommageable est celle du pays où le dommage survient, quel que soit le pays où le fait générateur du dommage se produit et quels que soient le ou les pays dans lesquels des conséquences indirectes de ce fait surviennent* ». En d'autres termes, la loi applicable pour les quasi-délits est celle du lieu où le dommage a été subi<sup>66</sup>.

Dans d'autres dispositions du règlement, le législateur prévoit des cas particuliers comme pour la responsabilité du fait des produits ou l'environnement. En effet, l'article 7 déroge au principe général en ce que le demandeur a le choix entre la loi du pays où le dommage est survenu et celle du fait générateur. Bien que le législateur ait prévu beaucoup d'exceptions, il n'y a rien concernant les droits de l'homme et les entreprises, il faut donc se référer à la règle générale de l'article 4, mais cette disposition peut poser un problème dans les pays les moins « développés ». Souvent, dans ces derniers, les droits de l'homme sont peu ou pas respectés, ce qui expose les victimes à d'immenses difficultés pour faire valoir leurs droits.

C'est cette problématique que le Parlement européen souhaite résoudre. Il va ainsi faire une proposition de modification du règlement Rome II en y insérant une clause particulière pour les plaintes visant les entreprises ayant commis des violations aux droits de l'homme. Cette clause particulière prévoit que le plaignant pourra choisir la loi du pays dans lequel le dommage est survenu, la loi du pays où le fait générateur s'est produit ou la loi du pays où est domiciliée l'entreprise (ou la loi du pays dans lequel elle exerce ses activités si elle n'est pas domiciliée dans l'UE).

---

<sup>65</sup> Règlement (CE) No 864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles («Rome II»).

<sup>66</sup> R. JAFFERALI, *Actualités en droit international privé, Actualité jurisprudentielle dans le domaine du droit applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles (2007-2012)*, Bruylant, 2013, p.185.

### III. Gouvernance d'entreprise durable

Dans sa communication « Le Pacte vert pour l'Europe », la Commission européenne rappelle que « *la durabilité devrait en outre être intégrée dans le cadre de gouvernance d'entreprise, car nombreuses sont les entreprises qui se focalisent encore trop sur les performances financières à court terme, au détriment de leur développement à long terme et de leur durabilité* »<sup>67</sup>.

Comme pour le devoir de vigilance des entreprises, l'Union s'appuyait beaucoup sur une démarche volontaire. Or, ce système a montré ses failles puisque très peu d'entreprises se sont elles-mêmes mises au travail dans ce sens. Pour pallier cela, l'Union souhaite mettre en place des normes contraignantes.

Afin de concrétiser cela, le Parlement européen a publié une recommandation dans laquelle il invite la Commission à réviser dans les plus brefs délais la directive sur la divulgation des informations non financières.

Il demande également un cadre réglementaire définissant clairement les obligations des conseils d'administration en matière de durabilité afin d'avoir des actions concrètes de ces derniers et pas seulement une publication d'informations<sup>68</sup>.

Pour ce faire, le Parlement apporte son aide via différents rapports d'initiatives, un datant de début décembre 2020 l'autre de mi-février 2021 et que nous avons eu l'occasion d'examiner un peu plus tôt<sup>69</sup>. En plus de cela, une consultation populaire a été lancée en 2020 et s'est terminée le 8 février 2021<sup>70</sup>. Grâce à ces différents documents et à d'autres études commandées par les institutions européennes, la Commission pourra se lancer pleinement dans la rédaction d'une ou plusieurs directives en la matière.

#### SECTION 1 : PROBLÉMATIQUE

Comme mentionné dans l'introduction, un des principaux problèmes de nos entreprises est leur vision à court terme. En d'autres mots, les sociétés sont surtout tournées vers le profit rapide des actionnaires sans penser aux objectifs à long terme.

*The Study on directors' duties and sustainable corporate governance*<sup>71</sup> va identifier différents facteurs favorisant la vision à long terme. Parmi eux, nous pouvons en relever certains, comme la compréhension erronée du concept d'intérêt social, qui est peu ou pas défini dans les législations nationales, ce qui laisse une très grande place à l'interprétation. Dans beaucoup d'États membres, cela se traduit par la maximisation des profits pour les

---

<sup>67</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Le pacte vert européen », COM (2019) 640 final, Bruxelles le 11 décembre 2019, p. 20.

<sup>68</sup> P. DURANT, rapport sur la gouvernance d'entreprise durable, Proposition de résolution du Parlement européen, Commission des affaires juridiques, 21 décembre 2020.

<sup>69</sup> L. WOLPER, rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises, Commission des affaires juridiques, 11 février 2021.

<sup>70</sup> Document de consultation - Proposition d'initiative sur la gouvernance d'entreprise durable.

<sup>71</sup> Directorate General for Justice and Consumers, EY, *Study on directors' duties and sustainable corporate governance*, final report.

actionnaires. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'investir dans un domaine qui, à première vue, ne rapporterait rien.

Ceci mêlé à la pression des investisseurs pour avoir des résultats toujours plus élevés, à la composition du conseil d'administration pauvre en compétence sur la durabilité et à d'autres facteurs, favorise encore et toujours la vision à court terme.

Or, en ayant une telle vision, les entreprises ne pensent pas à investir sur des valeurs durables. De plus, selon la même étude, un tel comportement peut entraîner « *des conséquences environnementales, sociales et économiques considérables pour les entreprises, les actionnaires, les investisseurs, et la société dans son ensemble* »<sup>72</sup>.

Un constat similaire a été fait par la Commission du commerce international, qui a remarqué que les entreprises qui ont adopté de bonnes pratiques environnementales et sociales tout en ayant un bon système de prévention des risques supportaient mieux la crise sanitaire actuelle.

En résumé, un système d'entreprise tourné vers la durabilité ne peut être que bénéfique pour les organisations. C'est précisément là-dessus que l'Union veut agir.

## SECTION 2 : RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LES INFORMATIONS NON FINANCIÈRES

Dans une résolution du 29 mai 2018, le Parlement européen souligne tout particulièrement la place de la finance et des marchés financiers dans la transition écologique<sup>73</sup>. Selon lui, la publication d'informations non financières est étroitement liée à la gouvernance d'entreprise durable et a donc son rôle à jouer dans le passage à une économie plus verte. Cet appel à la révision a ensuite été repris dans la proposition de recommandation du 21 décembre 2020, pour ensuite faire l'objet d'une proposition de directive en date du 21 avril 2021.

### 2.1. Concept

La directive sur la publication d'informations non financières (directive 2014/95/UE) est une révision de la directive comptable 2013/34. En résumé, il s'agit pour certaines entreprises de plus de 500 employés de divulguer, « *dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution* »<sup>74</sup>, certaines données concernant leurs implications et l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme, l'environnement et les questions sociales dans différentes catégories comme « *leur modèle d'entreprise, leurs politiques (y compris les processus de diligence raisonnable mis en oeuvre), leurs résultats, risques et gestion des risques, et indicateurs de performance clés (KPI) pertinents pour l'entreprise* » grâce au rapport de gestion. En Belgique, cela s'est traduit par la loi du 3 septembre 2017 établissant une obligation de divulgation de la part de certaines entreprises dans leur rapport de gestion (article 3 : 4 paragraphe 4 du Code des sociétés et des associations).

---

<sup>72</sup> *Study on directors' duties and sustainable corporate governance*, final report, op. cité., p.18.

<sup>73</sup> Résolution du Parlement européen du 29 mai 2018 sur la finance durable.

<sup>74</sup> Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

## 2.2. Problématique

Le Parlement européen tire une conclusion assez négative de la directive concernant la publication d'informations non financières.

Sur base d'une consultation publique lancée l'année dernière, on peut tirer différents constats de cette directive<sup>75</sup>.

Nous pouvons ainsi épinglez deux problèmes majeurs :

### 1. Les informations fournies sont insuffisantes, incomparables, et elles ne sont pas fiables

Si la comparabilité des informations récoltées laisse clairement à désirer pour les répondants à l'enquête publique, le manque de pertinence concernant les catégories d'informations à divulguer est un autre problème majeur. En effet, selon la consultation, pas moins de 240 nouvelles catégories ont été proposées, celles-ci allant des progrès réalisés par l'entreprise par rapport aux objectifs fixés à l'analyse de scénarios climatiques.

Ce problème de qualité des informations révélées influence la confiance des investisseurs. Ces derniers souhaitent avoir une vue d'ensemble sur l'impact qu'a une société donnée sur l'environnement et la population afin d'orienter les investissements vers des activités plus en adéquation avec l'environnement.

### 2. Le champ d'application assez limité

Selon la directive doivent se soumettre à l'obligation de divulgation d'informations non financières les entités d'intérêt public, c'est-à-dire les sociétés cotées, les banques et les compagnies d'assurance qui emploient plus de 500 employés. En tout et pour tout cela représente plus ou moins 11 000 entreprises en Europe.

Pour une certaine partie des intéressés, il faudrait que les sociétés non européennes mais établies dans le territoire de l'Union soient soumises à ces obligations. Pour d'autres, il faudrait que toutes les sociétés cotées soient soumises à la directive. Pour d'autres encore, il faudrait que toutes les sociétés établies dans l'UE relèvent du champ d'application de la norme.

## 2.3. Contenu

Face à ce constat peu glorieux, le Parlement a appelé la Commission à proposer une initiative en la matière. Pourquoi ? Tout simplement car une amélioration de la législation en vigueur permettrait d'« *accroître la responsabilité des entreprises et augmenter la confiance à leur égard* »<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Summary report of the public consultation on the review of the Non-Financial reporting Directive, 20 February 2020 - 11 June 2020.

<sup>76</sup> P. DURANT, rapport sur la gouvernance d'entreprise durable, op. cité. p.6.

Cet appel du Parlement a été bien reçu puisque ce 21 avril 2021, une proposition de directive a été présentée<sup>77</sup>. Nous allons donc brièvement analyser les changements principaux apportés par cette nouvelle initiative.

### 2.3.1. *Champ d'application*

Les réclamations exprimées dans l'enquête publique ont été entendues puisque la proposition de directive va notamment étendre le champ d'application de la directive initiale de manière substantielle.

Ainsi, si les PME étaient relativement épargnées par toute obligation de divulgation, ce n'est plus le cas maintenant. En effet, au vu de leur importance toujours croissante sur le territoire de l'Union, il serait déraisonnable de ne pas les soumettre à une obligation de divulgation d'informations non financières. La Commission a donc proposé d'étendre la portée de la directive aux PME cotées, à l'exception des micros entreprises. Les PME non cotées, elles, pourraient choisir d'appliquer la norme ou non.

L'objectif est d'améliorer l'accès aux marchés financiers de ce type d'entreprises et maximiser la confiance des partenaires. L'élargissement du champ ne profite cependant pas uniquement aux PME, puisque les intérêts des investisseurs sont également directement visés. En effet, selon la Commission, ils pourront ainsi investir dans des entreprises durables et ils seront ainsi en mesure de « *comply with their own sustainability disclosure requirements laid down in Regulation (EU) 2019/2088* »<sup>78</sup>.

Il ne s'agit néanmoins pas de contraindre directement les PME à des charges aussi lourdes. La proposition prévoit donc un temps d'adaptation et des modalités réduites pour ces dernières, ce qui leur permettra de se conformer à la loi dans un délai raisonnable sans pour autant engendrer des coûts considérables.

### 2.3.2. *Audit*

On l'a dit, l'un des problèmes de l'ancienne mouture de la directive est son manque de fiabilité. Pour répondre à cette critique, la proposition de directive instaure une obligation d'audit pour les informations qui seront publiées afin de garantir leur exactitude.

Cependant, le niveau d'assurance requis par la directive est pour le moins modeste. En effet, la proposition ne parle que d'une assurance « limitée » et non « raisonnable ». La différence entre les deux termes provient surtout de la quantité de travail à fournir pour s'assurer de l'exactitude des informations : « *The work effort in a reasonable assurance engagement entails extensive procedures including consideration of internal controls of the reporting undertaking and substantive testing, and is therefore significantly higher than in a limited*

---

<sup>77</sup> Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No 537/2014, as regards corporate sustainability reporting COM/2021/189 final.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p.25.

*assurance engagement* »<sup>79</sup>.

Selon la Commission, ce choix se fonde sur la volonté des instances européennes de ne pas plomber financièrement et administrativement les entreprises et ainsi de permettre à certaines d'entre elles de réaliser une transition plus en douceur.

### 2.3.3. Numérisation

Le dernier point majeur qui a fait l'objet de changement est la numérisation des informations divulguées.

La directive comptable 2013/34 n'exige pas que le rapport de gestion soit déposé sous forme numérique. Or les temps changent et l'informatique est de plus en plus présente dans nos vies, il est donc légitime de s'attendre à trouver ces données sous forme numérique. Pour répondre à cette attente, la Commission propose de mettre en place un système informatique européen où les tiers pourront très facilement avoir accès aux informations sur la durabilité des entreprises, ce qui, selon la Commission, réduira les coûts et améliorera la comparabilité de ces dites informations.

Cependant, ce n'est pas chose faite. En effet, pour réaliser une numérisation optimale, l'UE souhaite mettre en place un point d'accès unique s'inscrivant dans le plan d'action pour l'Union des marchés des capitaux. La mise en place d'un tel système requiert encore nombre d'actes et de débats.

## SECTION 3 : DEVOIR DE SOLLICITUDE DES DIRIGEANTS ET MESURES SUPPLÉMENTAIRES VISANT À AXER D'AVANTAGE LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE SUR LA DURABILITÉ

On l'a dit, la publication d'information n'est pas suffisante pour atteindre les objectifs de l'UE, il faut faire plus que cela et imposer des normes contraignantes aux entreprises afin de favoriser leur vision à long terme. Le Parlement considère que les entreprises ne doivent pas ignorer les défis environnementaux et sociaux. Elles ne doivent pas être dans « leur bulle » au risque de voir leur survie à long terme fortement compromise. Dès lors, la recommandation invite la Commission à proposer un texte formulant des obligations d'actions concrètes

### 1.1. Champ d'application

Il ne s'agit pas d'imposer des normes contraignantes à tout le monde mais plutôt de viser toutes les grandes entreprises établies dans l'UE, cotées ou non, toutes les entreprises de pays tiers qui ont des activités dans l'Union ainsi que les petites et moyennes entreprises qui opèrent dans des secteurs dit à haut risque.

---

<sup>79</sup> Proposal for a directive of the european parliament and of the council amending Directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No 537/2014, as regards corporate sustainability reporting, COM/2021/189 final, p.25.

## 1.2. Contenu

Vu le rôle prépondérant des organes d'administration, le Parlement est d'avis que c'est sur eux qu'il faut agir.

Tout d'abord, il est nécessaire de préciser les contours de l'intérêt social. Puisque c'est cela qui guide les actions des administrateurs, il faut que ce concept aille au-delà de la simple maximisation des profits pour les actionnaires. Dès lors, « *les administrateurs exécutifs devraient entendre l'obligation d'agir dans l'intérêt de l'entreprise comme le fait d'être tenus de prendre en compte les intérêts et les risques associés à la durabilité, les incidences, les débouchés et les dépendances à long terme dans la stratégie globale de l'entreprise* ». <sup>80</sup> Nous reviendrons sur cette notion un peu plus tard.

Cela étant fait, il faudrait ensuite leur imposer l'obligation de mettre sur pied une stratégie de viabilité, réalisée en concertation avec les parties prenantes. Cette stratégie devrait inclure les « *enjeux environnementaux, climatiques, sociaux et relatifs aux travailleurs, de même que les implications de leurs modèles commerciaux, de leurs opérations et de leurs chaînes d'approvisionnement dans les domaines des droits de l'homme et de la corruption, notamment hors de l'Union* » <sup>81</sup>.

Pour s'assurer que les administrateurs se conforment à ces obligations, le Parlement propose à la Commission de mettre en place des systèmes d'actions de fidélité qui permettraient de récompenser les « bonnes » entreprises.

## 1.3. Gros plan sur l'intérêt social

Étant donné que ce point est de toute importance pour encourager la vision à long terme des entreprises, il convient de s'y attarder un peu.

On l'a dit, l'absence de définition claire de cette notion dans le droit des sociétés est assez problématique puisqu'il laisse une grande marge d'interprétation aux administrateurs qui voient bien souvent en ce concept la maximisation des profits des actionnaires. L'UE propose donc de mettre sur pied une définition de l'intérêt social qui comprendrait des objectifs à long terme.

Mais en droit belge, qu'en est-il ? Cette approche est-elle en conformité avec notre vision de l'intérêt social ?

---

<sup>80</sup> P. DURANT, rapport sur la gouvernance d'entreprise durable, op. cité, p. 12.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 13.

### 1.3.1. Principe communément admis

Il n'est pas facile de définir la notion d'intérêt social. Selon le professeur Eeckhout, deux écoles sont en contradiction concernant la portée de ce concept. L'une prône l'intérêt des actionnaires, en ce compris la maximisation de leurs bénéfices, l'autre prône plutôt l'intérêt de toutes les parties prenantes<sup>82</sup>.

Cette deuxième école ne semble pas être en adéquation avec la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'ancien Code des sociétés.

En effet, en vertu du principe de spécialité légale, les personnes morales ne peuvent agir que dans le cadre défini par le législateur lors de leur création. Dans l'ancien Code des sociétés, les sociétés avaient pour but de procurer un bénéfice tant direct qu'indirect aux actionnaires. Dès lors, si une personne morale posait des actes qui ne vont pas dans ce sens, ils seraient contraires au principe de spécialité, mais également à l'intérêt social comme le confirme Monsieur Foriers : « *On sait en effet que l'idée que la société ne peut avoir qu'un but lucratif déteint sur la notion même d'intérêt social* »<sup>83</sup>. Si la société n'est là que pour apporter un bénéfice aux actionnaires, les administrateurs doivent agir pour réaliser cet objectif, ce qui limite fortement leur marge de manœuvre.

Cette référence à la spécialité légale est très importante puisqu'elle a guidé la Cour de cassation lors de la détermination de sa définition de l'intérêt social. En effet, dans un arrêt de 2013, la Cour s'est prononcée sur cette notion si particulière. Selon elle, « *l'intérêt social est déterminé par le but de lucre collectif des associés actuels ou futurs de la société* »<sup>84</sup>. But de lucre collectif des associés qui fait donc référence aux articles 1 et 19 de l'ancien Code des sociétés qui posent le principe de spécialité des sociétés dont nous avons déjà parlé.

À travers cette phrase, on peut donc apercevoir que notre cour suprême penche plus du côté de la conception restrictive de l'intérêt social, celle qui privilégie l'intérêt des actionnaires.

---

<sup>82</sup> E. EECCKHOUT., *L'intérêt des stakeholders dans la corporate governance comme catalyseur du développement durable*. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2018. Prom. : De Cordt, Yves.

<sup>83</sup> P.-A., FORIERS, « *L'intérêt social et la spécialité légale à la lumière de la réforme du Code des sociétés : une lecture et quelques réflexions* » in *Actualités en droit commercial et bancaire*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 275.

<sup>84</sup> Cass., (1<sup>ère</sup> cha.), 28 novembre 2013, *Pas.*, 2013, p. 2384.



### 1.3.2. *Changement de perspective*

#### 1.3.2.1. *Jurisprudence*

Cependant, dans ce même arrêt de 2013, on peut quand même apercevoir « une lueur d'espoir ». En effet, la Cour de cassation parle des intérêts actuels ou futurs, ce qui permet de penser que le caractère durable de l'entreprise peut être pris en compte par les administrateurs. Ceci sera confirmé dans son rapport annuel de 2013, où elle indique que la prise en compte des intérêts à long terme est bien une obligation des administrateurs et non pas une simple faculté.

Cette définition ne permet certes pas de remettre en doute le principe de spécialité, mais elle a au moins le mérite de s'écarter d'une vision à court terme tout en incluant les intérêts des associés futurs.

Chose amusante, deux jours avant cet arrêt de la Cour de cassation, le tribunal de commerce (maintenant de l'entreprise) de Liège s'était également prononcé en faveur d'une interprétation large de l'intérêt social : « *L'intérêt social comporte plusieurs composantes et comprend, à côté de l'intérêt des actionnaires, celui d'autres parties intéressées dans l'entreprise comme les clients, les fournisseurs, les travailleurs* »<sup>85</sup>.

#### 1.3.2.2. *Législation*

Bien des années plus tard, l'apparition du Code des sociétés et des associations a modifié beaucoup de choses. En effet, dans son article 1 : 1, celui-ci ne se borne plus à limiter les actions de la société avec la seule réalisation de bénéfices pour les actionnaires et/ou associés, mais il intègre la possibilité pour les sociétés de poursuivre d'autres buts (en plus de celui de procurer des bénéfices aux actionnaires). Si l'on se penche sur les amendements de la loi qui a créé le CSA et plus particulièrement sur l'amendement n°331, on peut trouver les justifications de ce changement : « *Il est utile de préciser la possibilité de buts multiples afin d'éviter tout soupçon que la loi impose la subordination de toutes les activités d'une société à la distribution ou la procuration d'un avantage direct ou indirect aux associés de la société. (...). Il est de même utile d'inviter les fondateurs d'une société à envisager des buts allant au-delà de la distribution de profit et portant, par exemple sur la société ou l'environnement* »<sup>86</sup>. Par conséquent, une société qui n'a pas pour seul objectif le profit de ses actionnaires et/ou associés n'est pas en contradiction avec le principe de spécialité.<sup>87</sup>

Cela se traduit par une multitude de dispositions introduites dans le droit belge à l'occasion de l'adoption du CSA ou d'autres lois comme la loi du 28 avril 2020 transposant la directive européenne 2017/828 sur l'engagement à long terme des actionnaires qui tente d'inclure des objectifs non financiers dans la gestion des entreprises.

<sup>85</sup> 26 novembre 2013, T.R.V., 2014, p. 319.

<sup>86</sup> Projet de loi introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses, Amendements, Amendement n°331, *Doc. Parl.*, Ch. Repr., 2017-2018, n°54-3119/008, pp. 190-191.

<sup>87</sup> P. BOSSARD, *CSA - Examen systématique du nouveau droit des sociétés non cotées et des associations*, Limal, Anthemis, 2020, p. 31-56.

### 1.3.2.3. *Soft Law*

Outre les lois, on peut trouver d'autres preuves de ce changement dans le *soft law*. Dans le Code de gouvernance 2020 par exemple, on retrouve la volonté d'orienter les sociétés vers l'avenir. Cette idée est exprimée dès le préambule, qui affirme sa détermination de créer des valeurs durables, de mettre l'accent sur le long terme et de prendre en compte les intérêts de toutes les parties prenantes. Pour les sociétés cotées, le Code Buisse III confirme cette volonté en faisant de la responsabilité sociale des entreprises une politique que les sociétés doivent suivre.<sup>88</sup>

En conséquence, la demande du Parlement européen d'une définition de l'intérêt social incluant des objectifs de durabilité n'est pas en contradiction avec notre droit. Au vu des récents changements dans notre législation, cette nouvelle définition ne serait que la continuité de ce qui est actuellement d'application.

## SECTION 4 : CONCLUSION

Nous ne pouvons que féliciter la volonté d'évolution de l'Union qui a bien compris que si l'on veut que les choses changent, il faut créer des obligations concrètes. L'introduction d'une nouvelle définition de l'intérêt social commune à tous les États membres qui tiendrait compte des intérêts à long terme des sociétés et de toutes les parties prenantes est, à notre sens, une étape obligatoire pour parvenir aux objectifs contenus dans le Pacte Vert. Ce n'est qu'en alignant les intérêts des entreprises avec la notion de durabilité que les administrateurs pourront agir de concert avec les intérêts de la planète et des individus.

Ne nous réjouissons cependant pas trop vite, rien n'est encore fait. Attendons de voir comment tout va se concrétiser, et comment les autres instances dirigeantes vont réagir à cette proposition.

---

<sup>88</sup> D. WILLERMAIN en É.-J. NAVEZ, *La gouvernance des sociétés au 21e siècle*, Limal, Anthemis, 2020, 7-95

## IV. Proposition de directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE

### SECTION 1 : CONTEXTE ACTUEL

En Europe, il est triste de constater que les salaires peu élevés n'ont pas eu la même progression que les hauts salaires, ce qui a pour conséquence de renforcer les inégalités entre les travailleurs et d'augmenter la pauvreté.

Tous les pays de l'Union ont un salaire minimal qui peut être très différent d'un pays à l'autre. Dans certains États, ce salaire minimum n'est pas suffisant pour vivre décemment, ou est parfois inférieur au seuil de pauvreté.

Un exemple parfait de la grande disparité européenne en la matière est l'écart qui existe entre la Bulgarie et le Grand-Duché de Luxembourg, où le salaire minimum est de respectivement 312 euros brut mensuel et 2142 euros brut mensuel<sup>89</sup>. L'Europe se doit donc d'agir en la matière.

### SECTION 2: OBJECTIFS

*« I will propose a legal instrument to ensure that every worker in our Union has a fair minimum wage. This should allow for a decent living wherever they work. Minimum wages should be set according to national traditions, through collective agreements or legal provisions »<sup>90</sup>*, a déclaré la présidente de la Commission européenne Ursula van der Leyen en septembre 2020.

Suite à ce discours, la Commission européenne a présenté le 28 octobre 2020 une proposition de directive qui permettrait de réduire la pauvreté en Europe en instaurant un salaire minimum.

Cette proposition découlant du principe n°6 du socle européen des droits sociaux ne vise pas à mettre en place un salaire minimum commun pour chaque État membre de l'Union. Il s'agit plutôt de créer des règles communes entre les États membres ayant un système légal quant à la détermination d'un salaire minimal.

L'objectif de ce texte est de permettre aux travailleurs de l'Union d'être protégés quel que soit l'endroit où ils vivent grâce à un salaire minimal adéquat. La proposition de directive veut également encourager la discussion entre les différents partenaires sociaux pour la fixation des salaires minimums.

---

<sup>89</sup> <https://fr.statista.com/infographie/16365/les-salaires-minimums-en-europe/>

<sup>90</sup> Union that strives for more. My agenda for Europe." Political Guidelines for the European Commission 2019-24.

En outre, ce texte permettrait de gagner en égalité sur le marché du travail, « *de stimuler les améliorations de la productivité et promouvoir le progrès économique et social* »<sup>91</sup>.

En quoi cette proposition est-elle liée à la RSE ?

Ce texte va tout simplement imposer aux entreprises un salaire minimum à verser aux employés, ce qui satisfait les objectifs que la RSE souhaite atteindre car ce salaire minimum garantira une vie décente aux travailleurs. La dignité humaine est au centre des normes abordant les droits de l'homme. Nous pouvons ainsi prendre pour exemple la Déclaration universelle des droits de l'homme qui érige le droit au travail, le droit de choisir son emploi et le droit d'avoir une rémunération décente au rang de droits fondamentaux<sup>92</sup>.

### SECTION 3 : BASES LÉGALES

Les travailleurs de l'Union européennes ont droit à des conditions de travail justes et équitables. Voilà ce qui est affirmé dans différents textes relatifs à l'UE et notamment dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE. En son article 31, le texte reconnaît aux travailleurs le droit de bénéficier de « *conditions de travail qui respectent « their health, safety and dignity* »<sup>93</sup>. En parallèle à cela, le pilier des droits sociaux en son principe n°6 rappelle que « *les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent* ».

Ensuite, l'Union européenne a pour but « *la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions* » (article 151 TFUE).

Sur cette base, l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) permet à l'Union de compléter l'action des États et ce grâce à des directives.

L'article 154 du TFUE fixe une exigence supplémentaire. En effet, selon cette disposition, lorsque l'Union Européenne souhaite intervenir dans le domaine de la politique sociale, celle-ci se doit de consulter les différents partenaires sociaux. Cette procédure a été réalisée à deux reprises, entre le 14 janvier et le 25 février 2020 et entre le 3 juin et le 4 septembre 2020.

### SECTION 5 : MÉTHODE

L'Union est partie d'un constat simple : les pays où les négociations collectives sont les plus importantes emploient moins de travailleurs à bas salaire, offrent des salaires plus élevés et sont ceux où les inégalités salariales sont moins grandes. Dès lors, l'UE est d'avis qu'en

---

<sup>91</sup> Proposition de directive du parlement et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, Bruxelles, le 28.10.2020, p.1.

<sup>92</sup> Art.23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du décembre 1948

<sup>93</sup> Commission européenne, Impact assesment accompanying the document: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Brussels, 28.10.2020, p.8.

renforçant les négociations collectives, elle pourra permettre aux travailleurs européens de vivre dans la dignité dont ils ont droit.

Comme mentionné précédemment, il ne s'agit pas de mettre en place un salaire minimal commun pour tous les États membres mais plutôt de créer un cadre applicable à tous pour les modalités de fixation du salaire minimum via le renforcement des négociations collectives.

Ce socle commun n'est cependant qu'une « *protection minimale établie dans le respect des compétences des États membres, ainsi que de la liberté contractuelle et de l'autonomie des partenaires sociaux en matière de salaires* »<sup>94</sup>. Comme il s'agit d'une harmonisation minimale, les États seront bien sûr libres de mettre en place des mesures de protection plus favorables.

De plus, les différents États ne bénéficiant pas à proprement parler d'un salaire minimum légal ne sont pas obligés d'en créer un, ils peuvent garder leur système actuel.<sup>95</sup> En bref, on peut y voir une volonté de l'Union de protéger ses travailleurs tout en laissant une très grande marge d'appréciation aux États membres et en leur permettant de garder leurs spécificités.

## SECTION 6 : ANALYSE

L'UE va agir sur deux plans : la promotion des négociations collectives et la fixation d'un cadre commun pour les salaires minimums légaux.

Pour les salaires déterminés de manière conventionnelle, l'Union ne souhaite pas intervenir de manière trop profonde. Elle va simplement demander aux États membres de porter à 70 pour cent le nombre de travailleurs couverts par les négociations collectives.

Pour les salaires minimums légaux, c'est un peu plus compliqué. La directive ne met en place aucun montant minimal mais bien un cadre légal pour la fixation de ces salaires.

Selon la Commission, ces salaires doivent être adéquats, c'est-à-dire qu'ils doivent prendre en compte les spécificités socio-économiques, sectorielles et régionales. Les États membres sont libres de décider ce qu'est, selon eux, un salaire minimum adéquat pour chaque catégorie de travailleurs. Ce salaire doit toutefois permettre « *des conditions de travail et de vie décentes, la cohésion sociale et la convergence vers le haut* »<sup>96</sup>.

Comme nous venons de le dire, la fixation de ces critères n'est pas laissée à la seule discrétion des États. Pour atteindre ce niveau dit adéquat, des éléments obligatoires sont énumérés dans la directive.

Ces critères nous montrent que rien n'est figé, car chaque État, en fonction de la situation sur son territoire, les aménage comme il le souhaite.

---

<sup>94</sup> Avis N° 2.198 du Conseil National du travail, Séance du vendredi 5 février 2021, Salaire minimum européen – Proposition de la Commission européenne.

<sup>95</sup> Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, Bruxelles, le 28.10.2020, p.2.

<sup>96</sup> *Ibidem*, article 5.

Cependant, pour mettre tout cela en œuvre et décider des critères à adopter, les États membres se doivent de communiquer avec les différents partenaires sociaux. En son article 5, la proposition de directive « *exige une participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux (...)* ».

Comme du droit ne serait pas du droit sans sanction, la directive prévoit que les États sont libres dans la manière de sanctionner les violations des dispositions nationales, mais ces sanctions doivent toujours être effectives, proportionnées et dissuasives.

## SECTION 7 : SYSTÈME BELGE

### 7.1. Remise en contexte :

Afin de comprendre l'influence que cette directive peut avoir sur notre système, il convient de faire un récapitulatif sur la manière de fixer le salaire minimum en Belgique.

Contrairement à une majorité d'autres pays européens, le système en place n'est pas un système légal.

L'instauration d'un salaire minimum belge date des années 1930. À cette époque, une commission paritaire a décidé d'instaurer un tel système, qui a petit à petit été repris par d'autres commissions paritaires. En 1975, ceci est étendu à tous les secteurs d'activités par le biais de deux conventions collectives de travail (les CCT n°21 et 23 de février et de juillet 1975).<sup>97</sup> En parallèle, d'autres conventions collectives de travail ont été conclues par après afin de compléter ou de modifier le système actuel comme les CCT n°35, 43 et 50.

### 7.2. Système à plusieurs niveaux

Une distinction importante est à faire. En Belgique, nous avons le salaire minimum, qui est différent pour chaque secteur, voire chaque entreprise et qui est établi par des CCT dans des commissions paritaires et dans des sous commissions. Ensuite, les entreprises peuvent aussi décider de fixer leur propre seuil minimal, qui peut bien sûr être supérieur à celui décidé en commission paritaire (ou en sous-commission), mais il ne peut en aucun cas lui être inférieur.

En plus de ces accords, il y a le RMMMGM, le revenu minimum mensuel moyen garanti. Ce dernier est une sorte de filet de sécurité car il s'impose à tous, qu'importe le secteur. Comme pour le reste, les entreprises sont libres de payer plus que le RMMMGM mais ne peuvent aller en dessous du seuil fixé.

Ensuite, le législateur va intervenir afin de rendre les conventions collectives conclues obligatoires et à la demande des partenaires sociaux, leur conférer un effet « erga omnes ».

On peut donc résumer le système belge de cette manière :

Au premier niveau, nous avons les CCT établies entre les entreprises et les syndicats. S'il n'y

---

<sup>97</sup> T. MOULAERT, J. VERLY, « *Belgique. Le revenu minimum mensuel moyen garanti* » In: *Chronique Internationale de l'IREES*, Vol. 103, n° de novembre 2006, p. 57-68.

a rien à ce niveau, il faut se référer aux CTT conclues dans les commissions ou sous commissions paritaires. S'il n'y a toujours rien à ce niveau, on va se référer au RMMMG<sup>98</sup>.

On perçoit donc la complexité du système en question en raison des nombreuses entités compétentes pour fixer ce revenu minimum.

## SECTION 8 : AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

Le 26 novembre 2020, le ministre Dermagne a consulté le Conseil National du Travail afin que ce dernier rende un avis sur la proposition de directive. Le 5 février 2021, le Conseil a rendu deux avis concernant ce texte<sup>99</sup>.

Une des premières choses qu'a perçu le Conseil National du Travail est la mécompréhension du système belge par les institutions européennes. En effet, dans le document fourni avec la proposition de directive, on peut lire que la Commission européenne classe le système belge dans la catégorie des systèmes légaux, c'est à dire des systèmes où le salaire minimum est fixé par la loi.

Or, dans ces avis, le Conseil rappelle le système mis en place en Belgique. Bien que le législateur intervienne à la toute fin du processus, l'ensemble « du boulot » est dans les mains des commissions ou sous commissions paritaires. Dès lors, selon le Conseil il est faux de dire que notre système est légal.

Cette qualification est essentielle étant donné le champ d'application de la directive. En effet, si la Commission considère notre système comme un système légal, il va falloir remodeler ce qu'on connaît aujourd'hui afin de satisfaire aux obligations de l'Union.

Le Conseil épingle notamment deux éléments erronés :

1. L'indexation automatique des salaires n'est pas, comme le prétend la Commission, fixée par voie légale. Le législateur n'intervient que pour indexer le minimum des allocations légales de sécurité sociale et les salaires du personnel de la fonction publique et de l'enseignement. Au-delà de ces cas, ce sont les conventions collectives qui se chargent du travail.
2. Le mécanisme d'augmentation du salaire minimal est confondu, par l'Union, avec le mécanisme de participation des partenaires sociaux concernant la détermination annuelle de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Selon le Conseil, « *Il n'y a pas de mécanisme légal qui prévoit des augmentations au-dessus de l'index des salaires minima dans le secteur privé* »<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>

<sup>99</sup> Avis n° 2.197 du Conseil National du travail, Séance du vendredi 5 février 2021. Salaire minimum européen – Proposition de la Commission européenne. Avis n° 2.198 du Conseil National du travail, Séance du vendredi 5 février 2021. Salaire minimum européen – Proposition de la Commission européenne.

<sup>100</sup> *Ibidem*, p.5.

Ensuite, le Conseil reconnaît que certaines catégories de travailleurs sont visées par une réglementation étatique concernant les salaires minimums. L'institution pense notamment aux flexi jobs ou starter job, mais ces derniers sont bien trop spécifiques que pour qualifier le système belge de système légal. Le CNT invite donc la Commission à revoir sa copie.

## SECTION 9 : POSITION PERSONNELLE

Selon nous, cette incursion dans la matière par les instances européennes ne peut être que bénéfique. L'Union clamant des valeurs d'égalité se doit d'intervenir autrement que par des instruments non contraignants. C'est par le biais d'une réglementation efficace que l'on pourra permettre à tous les travailleurs européens de vivre décemment.

Nous pensons également que le choix d'une directive est un choix très judicieux. En effet, l'Europe n'est pas une immense région uniforme dans sa culture, dans sa législation, dans ses coutumes et il est dès lors important de laisser une marge de manœuvre aux États membres. Ceux-ci sont sans nul doute les plus à même de savoir ce qui est le mieux pour eux, surtout dans une matière aussi délicate que les salaires.

Bien sûr, tout cela aura un coût non négligeable pour les entreprises mais à notre sens une rémunération correcte des travailleurs permettra aux sociétés de bénéficier indirectement d'avantages, une productivité accrue par exemple.

En tout état de cause, il est évident que cette proposition de directive ne cristallise pas les foules. Les uns lui reprochent de ne pas aller assez loin, les autres d'aller justement trop loin. Cependant, il semble clair que l'Union ne va pas s'arrêter en si bon chemin. Le Parlement européen a d'ailleurs salué le travail de la Commission dans sa résolution du 10 février 2021. Nul doute que cet appui de poids va pousser les instances européennes sur la voie d'une régularisation des salaires minimums.

## V. Programme de travail de la Commission pour 2021

Les différentes initiatives présentées dans ce travail sont issues du programme de travail de la Commission pour l'année 2020.

En octobre 2020, l'institution a sorti son programme pour 2021<sup>101</sup>, et dans celui-ci, l'Union confirme sa volonté de changement pour l'avenir. Elle a notamment lancé un grand chantier de relance appelé « NextGenerationEU », qui a pour but de rétablir un monde fragilisé par la crise tout en créant un monde meilleur pour demain : « *NextGenerationEU se concentrera sur les investissements et les réformes durables (..)* »<sup>102</sup>.

La Commission ne se limite néanmoins pas à de simples paroles, elle a prévu tout un programme de travail reprenant les futurs travaux à réaliser afin de remplir ses objectifs. Une chose est certaine, l'Europe a des objectifs ambitieux et beaucoup de travail devant elle.

---

101 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions Une stratégie numérique pour l'Europe, Programme de travail de la Commission pour 2021 : Une Union pleine de vitalité dans un monde fragile, 19 octobre 2020.

102 Ididem, p.2.



## Conclusion générale

Tout au long de ce modeste travail, nous avons pu analyser quelques initiatives européennes en matière de *Corporate Social Responsibility* et de *Corporate Accountability* au travers de différents spectres. En effet, à l'issue de cette étude, un certain nombre de thèmes ont été abordés via les initiatives européennes en la matière : la diligence raisonnable, l'accès à un tribunal, l'augmentation des salaires, un système de gouvernance basé sur l'avenir, etc.

Nous avons ainsi pu constater que l'Europe veut tenir ses promesses, que le Pacte Vert n'est pas qu'un vague programme sans réelles actions derrière, ce qui, selon nous, témoigne de la volonté de changement des instances européennes.

Il n'est plus question d'attendre que les choses se passent pour ensuite les réparer mais bien d'agir à la source pour éviter que les dommages se produisent.

L'Europe n'est heureusement pas la seule à agir dans ce sens. La prise de conscience se répand un peu partout, comme en témoignent les mesures prises aux niveaux nationaux. En effet, sous l'impulsion des initiatives européennes, les États membres se sont mis à suivre le mouvement. Ces derniers ne voulant pas être les « mauvais élèves » de l'Union, ils ont commencé à réfléchir et à élaborer des actes législatifs en matière de RSE à leur échelle. Comme en témoignent la loi française de 2017 ou la proposition de loi déposée au parlement fédéral belge. L'UE ne peut alors que se féliciter d'avoir mis en place cette nouvelle stratégie basée sur le développement durable et ainsi devenir un leader en la matière.

Toutefois, les choses ne sont pas si faciles, il reste beaucoup de chemin à parcourir. L'échec des initiatives volontaires au niveau des entreprises prouve bien que les entreprises ne sont pas encore totalement prêtes à accepter ce changement de perspective. Il faut encore, selon nous, insister sur les avantages de la durabilité pour les entreprises. Ce n'est que si celles-ci y trouvent leur compte qu'elles pourront s'investir pleinement dans la responsabilité sociale de l'entreprise.

## Bibliographie :

### 1. Doctrine :

- L. d'AMBROSIO, P.BARRAUD DE LAGERIE, « La responsabilité des entreprises reformulée par la loi : un regard pluridisciplinaire. Présentation du dossier », *Droit et société*, 2020/3 (N° 106).
- P. BOSSARD, CSA - Examen systématique du nouveau droit des sociétés non cotées et des associations, Limal, Anthemis, 2020.
- M. CAPRON, « Préface », dans : Jean-Marie Courrent éd., RSE et développement durable en PME. Comprendre pour agir. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, « Petites Entreprises & Entrepreneuriat », 2012.
- E. EECCKHOUT, L'intérêt des stakeholders dans la *corporate governance* comme catalyseur du développement durable. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2018. Prom. : De Cordt, Yves.
- P.-A., FORIERS, « L'intérêt social et la spécialité légale à la lumière de la réforme du Code des sociétés : une lecture et quelques réflexions » in *Actualités en droit commercial et bancaire*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2017.
- R. JAFFERALI, Actualités en droit international privé, Actualité jurisprudentielle dans le domaine du droit applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles (2007-2012), Bruylant, 2013.
- B.LECOURT, *Pour un texte européen sur le devoir de vigilance des sociétés*, Revue des sociétés 2020 p.315.
- J-M. GOLLIER, *Responsabilité sociétale de l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2018, p.35.
- N. JBARA, Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), 2017, vol. 11, n° 1.
- A. MARX, C. BRIGHT, N. PINEAU, J. WOUTERS, "Corporate Accountability Mechanisms in EU Member States for Human Rights Abuses in Third Countries", *European Yearbook on Human Rights*, 2019.
- T. MOULAERT, J. VERLY, *Belgique. Le revenu minimum mensuel moyen garanti..* In: *Chronique Internationale de l'IREs*, Vol. 103, n° de novembre 2006.
- D. WILLERMAIN en É-J. NAVEZ, *La gouvernance des sociétés au 21e siècle*, Limal, Anthemis, 2020.

### 2. Actes préparatoires :

- British Institute of International and Comparative Law , Civic Consulting , Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), LSE, *Study on due diligence requirements through the supply chain, final report*, février 2020.

- British Institute of International and Comparative Law , Civic Consulting , Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), LSE, Study on due diligence requirements through the supply chain, Part I: Synthesis Report, février 2020.
- Document de consultation - Proposition d'initiative sur la gouvernance d'entreprise durable.
- P. DURANT, rapport sur la gouvernance d'entreprise durable, Proposition de résolution du Parlement européen, Commission des affaires juridiques, 21 décembre 2020.
- EUROPEAN COMMISSION, Impact Assessment accompanying the document: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Brussels, 28.10.2020.
- Mémoire, Fondements essentiels pour une loi belge sur le devoir de vigilance, octobre 2020.
- Proposition de loi instaurant un devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur, *Doc.*, Ch., 2 avril 2021.
- Summary report of the public consultation on the review of the Non-Financial reporting Directive, 20 February 2020 - 11 June 2020.
- C. NAVARRA, *Corporate due diligence and corporate accountability European added value assessment*, octobre 2020.
- L. WOLPER, Projet de rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de diligence et la responsabilité des entreprises de la Commission des affaires juridiques du 11 septembre 2020.
- L. WOLTERS, Rapport contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises de la Commission des affaires juridiques du 11 février 2021.

### 3. Actes européens

- Commission européenne : *Livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM (2001) 366, 18 juillet 2001.
- Commission européenne, *L'Agenda social 2005-2010 : Une Europe sociale dans l'économie mondiale Des emplois et de nouvelles chances pour tous*, mars 2005.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et Comité économique et social européen, COM(2006) 136 final, *Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, Bruxelles, le 22.3.2006.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une stratégie numérique pour l'Europe*, COM(2011) 681 final, intitulée *Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, Bruxelles, le 25.10.2011

- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2019) 640 final, *Le pacte vert pour l'Europe*, Bruxelles 11/12/2019.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une stratégie numérique pour l'Europe, Programme de travail de la Commission pour 2021 : *Une Union pleine de vitalité dans un monde fragile*, 19 octobre 2020.
- Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.
- Règlement (UE) n ° 995/2010 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 établissant les obligations des opérateurs qui mettent du bois et des produits dérivés sur le marché.
- Proposal for a directive of the european parliament and of the council amending Directive 2013/34/EU, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Regulation (EU) No 537/2014, as regards corporate sustainability reporting COM/2021/189 final.
- Proposition de directive du parlement et du conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, Bruxelles, le 28.10.2020.
- Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.
- Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.
- Règlement (CE) No 864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles («Rome II»).
- Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises.
- Résolution du Parlement européen du 29 mai 2018 sur la finance durable.

#### 4. Lois :

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

#### 5. Actes internationaux

- Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, 16 juin 2011.

- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, édition 2011.
- Global Compact, Nations Unies, 2000.

6. Jurisprudence :

- Cass., (1<sup>ère</sup> cha.), 28 novembre 2013, *Pas.*, 2013, p. 2384.
- 26 novembre 2013, T.R.V., 2014, p. 319.

7. Autres :

- Avis n° 2.197 du Conseil National du travail, Séance du vendredi 5 février 2021. Salaire minimum européen – Proposition de la Commission européenne.
- Avis n° 2.198 du Conseil National du travail, Séance du vendredi 5 février 2021. Salaire minimum européen – Proposition de la Commission européenne.
- Discours « Next Generation EU » d'Ursula Von der Leyen du 27 mai 2020 lors de la session plénière du Parlement européen sur le train de mesures de relance de l'UE.
- <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>.
- <https://www.lemondedudroit.fr/interviews/72974-noelle-lenoir-projet-est-absolument-sans-precedent-directive-devoir-diligence-commission-juridique-parlement-europeen.html?jjj=1614607133209>.