



Le devoir de vigilance



GRUPE
D'ASSURANCE
MUTUALISTE
ENGAGÉ

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE VIGILANCE ? QUELS SONT LES RISQUES INVOQUÉS ?

Le devoir de vigilance, instauré dans le Code de commerce, est issu d'une loi de 2017¹, votée suite au naufrage du pétrolier Erika (1999) et à l'effondrement du Rana-Plaza au Bangladesh qui a fait plus de 1 130 morts (2013)².

Il consiste à obliger certaines entreprises à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle. Le devoir de vigilance peut se définir comme une obligation légale de comportement prudent.

Le périmètre du devoir de vigilance est d'une portée très large. Il comprend ainsi :

1. l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la non-discrimination en matière d'emploi et de profession, la liberté syndicale, la liberté d'opinion... ;
2. la santé et la sécurité des personnes (ex : sécurité sanitaire, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, possibilité pour les travailleurs de se retirer d'une situation de travail en cas de danger imminent et grave...) ;
3. les enjeux environnementaux (ex : mesures prises pour éviter la pollution du sol, de l'air, ou d'un cours d'eau).

Cette exigence s'étend également aux activités des filiales et des partenaires commerciaux, c'est-à-dire les sous-traitants et fournisseurs, **en France et dans le monde entier.**

La loi s'applique aux groupes français les plus importants, dont Covéa³. Après identification et analyse des risques, les groupes français concernés mettent en œuvre des mesures préventives et d'atténuation.

En France, de nombreuses obligations préexistaient à la loi relative au devoir de vigilance, en matière d'environnement, de santé ou de sécurité au travail.

1. Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, promulguée le 27 mars 2017. L'exposé des motifs de la proposition de loi prend appui sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

2. Le bâtiment du Rana Plaza abritait des ateliers de confection travaillant pour des marques occidentales. Les travailleurs des ateliers, évacués en urgence la veille de la catastrophe, avaient été contraints de regagner leur poste de travail malgré les fissures constatées sur le bâtiment.

3. La loi vise les entreprises opérant en France et employant :

- au moins 5 000 employés, en leur sein et au sein de leurs filiales dont le siège social est situé en France ;
- ou au moins 10 000 employés, en leur sein et au sein de leurs filiales dont le siège social est situé en France ou à l'étranger.

QUELLES SONT NOS PRINCIPALES OBLIGATIONS ?

L'objet de la loi porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de vigilance qui concerne :

- l'activité de la société mère et celles de l'ensemble de ses filiales ou sociétés qu'elle contrôle, en France et à l'étranger ;
- l'activité des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels sont nouées des relations commerciales établies⁴.

Le plan de vigilance, support matériel de l'obligation, comprend les mesures suivantes :

1. une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
2. des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
3. des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
4. un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
5. un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Dans le cadre du devoir de vigilance, les entreprises concernées ont une obligation légale de transparence et d'information quant aux mesures et plans d'action déployés. Elles doivent ainsi rendre publics le plan de vigilance et le compte-rendu de sa mise en œuvre effective, eux-mêmes inclus dans le rapport de gestion.

Depuis 2018, Covéa établit un plan de vigilance annuel, ce document est publié sur www.covea.com.

4. La relation commerciale ou relation d'affaires entre deux sociétés est « établie » si elle présente un caractère suivi, stable et habituel, peu important qu'elle ait été formalisée par un contrat ou non.

LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS SONT CONCERNÉS

Une relation de confiance a été établie entre eux et le groupe Covéa au terme d'un appel d'offres, conformément à un cahier des charges, ou lors d'un échange qui incluent ces exigences communes.

À l'exemple de Covéa, les fournisseurs et sous-traitants sont tenus de respecter les droits humains, sociaux, et de prévenir les risques environnementaux.

Exemples :

- **conditions de salubrité au travail,**
- **évaluation des risques professionnels,**
- **absence de travail dissimulé,**
- **pas d'atteinte à la liberté syndicale,**
- **mesures adaptées pour gérer les déchets et les produits chimiques.**

Une clause « devoir de vigilance » est intégrée aux contrats cadres : Covéa exige que son prestataire mette en œuvre toute mesure permettant de prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement pouvant résulter de l'activité qu'ils réalisent pour son compte.

Comme pour ses propres filiales, Covéa doit procéder à l'évaluation régulière de ses fournisseurs et sous-traitants, compte tenu des risques existants. Les évaluations sont formalisées par des questionnaires et des contrôles, modulés en fonction des risques détectés mais aussi des obligations spécifiques au secteur des assurances (Directive Solvabilité II).

DE QUELLES VALEURS UNIVERSELLES S'AGIT-IL ?

Le devoir de vigilance renvoie à des valeurs universelles ainsi qu'à des principes déjà présents dans le cadre législatif et réglementaire français. Ces valeurs et principes sont largement développés par des textes internationaux (ONU, OCDE).

Les droits de l'homme : « protéger, respecter et réparer »⁵

La Charte internationale des droits de l'homme⁶ constitue le socle de référence pour les entreprises, compte tenu de la portée extraterritoriale du devoir de vigilance. Les droits de l'homme reposent sur le **respect de la dignité de la valeur de la personne**. Ils sont conçus comme des garanties juridiques universelles qui protègent les personnes et les groupes contre les actions et omissions contraires aux libertés fondamentales.

Les droits fondamentaux du travail : « assurer le lien entre progrès social et croissance économique »⁷

En 1998, les États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté la *Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail*. Les principes et les droits sont classés selon quatre catégories : **la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**.

En France, le code du travail renvoie au « **respect des droits et libertés fondamentaux du travailleur et de la personne humaine** »⁸. L'employeur est « investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié »⁹.

Dans les pays ayant un niveau de protection social très faible, le devoir de vigilance exercé par la société-mère sur ses filiales et partenaires commerciaux doit permettre de rehausser les standards de protection des salariés.

5. « Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, 2008.

6. La Charte internationale des droits de l'homme se compose de 5 textes : la Déclaration universelle des droits de 1948, deux pactes internationaux de 1966 (le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), deux protocoles facultatifs complétant le Pacte international relatif aux droits civils et politiques : le premier permettant les réclamations individuelles (entré en vigueur le 23-03-1976) et le deuxième pour l'abolition de la peine de mort (entré en vigueur le 11-07- 1991).

7. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86^e Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010).

8. Article R8124-3, code du travail.

9. Arrêt n° 2484 du 22 novembre 2017 (13-19.855) - Cour de cassation - Chambre sociale.

La préservation de l'environnement : « Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement. »¹⁰

Toute activité, quelle qu'elle soit, est susceptible de créer des dommages à l'environnement, même si l'exposition aux risques environnementaux varie en fonction du type d'activité (la filière extractive et la filière agricole sont ainsi particulièrement concernées)¹¹. Aussi, la Charte de l'Environnement de 2005, à laquelle renvoie le préambule de la Constitution de la V^e République, introduit le principe de prévention, le principe de précaution, et le principe pollueur-payeur. Le préjudice écologique et les dommages à l'environnement sont définis par loi française¹². En France, toute personne qui cause un préjudice écologique est tenue de le réparer¹³. Le juge peut intervenir en amont afin d'éviter la survenance d'un préjudice écologique¹⁴.

Au niveau international, par le biais de ses principes directeurs, l'OCDE souhaite que les entreprises améliorent leur gestion environnementale et planifient plus rigoureusement les interventions d'urgence en cas de dommages à l'environnement.

La gestion des déchets, la gestion durable des ressources naturelles, la lutte contre le réchauffement climatique, la sauvegarde de la biodiversité constituent les enjeux principaux du développement durable affirmés par la Déclaration de Rio de 1992.

LE DISPOSITIF DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société, doit être mis en place.

10. Article 2 de la Charte de l'environnement (adoptée le 28 février 2005 par le Parlement français).

11. Voir le guide de la Fédération Française de l'Assurance : « Maîtriser les risques environnementaux de votre entreprise. Artisans, professionnels, PME, TPE, collectivité, vous êtes concernés ! »

12. Le préjudice écologique est défini à l'article 1247 du Code civil comme « une atteinte non négligeable aux éléments ou aux fonctions des écosystèmes ou aux bénéfices collectifs tirés par l'homme de l'environnement ». Les dommages causés à l'environnement sont définis à l'article L.161-1 du Code de l'environnement.

13. Trois lois traitent de cette réparation des atteintes à l'environnement : la loi de 2008 relative à la responsabilité environnementale (transposée en droit français et introduite dans le Code de l'environnement) ; la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité qui a introduit dans le Code civil l'action en réparation du préjudice écologique ; la loi du 18 novembre 2016 sur la modernisation de la justice du XXI^e siècle qui a introduit l'action de groupe en cas d'atteinte à l'environnement.

14. Article 1252 du Code civil : « Indépendamment de la réparation du préjudice écologique, le juge, saisi d'une demande en ce sens par une personne mentionnée à l'article 1248, peut prescrire les mesures raisonnables propres à prévenir ou faire cesser le dommage ».

Le dispositif d'alerte interne Covéa permet aux collaborateurs du Groupe ainsi qu'à toute partie prenante externe de signaler un risque d'atteintes graves, associé aux activités du groupe Covéa ainsi qu'à celles de ses sous-traitants et fournisseurs, qui porte sur :

- 1. les droits humains et les libertés fondamentales ;**
- 2. la santé et la sécurité des personnes ;**
- 3. l'environnement.**

Une plateforme accessible à tous, en version française et anglaise, permet le recueil et le traitement de ces signalements dans des conditions garantissant la sécurité¹⁵ et la confidentialité des échanges.

Le dispositif d'alerte interne Covéa assure la protection des lanceurs d'alerte telle que prévue par la loi Sapin 2¹⁶, dès lors qu'elle trouve à s'appliquer.

La procédure d'alerte interne Covéa et le guide pratique Lanceur d'alerte sont disponibles sur www.covea.com.

Lien pour accéder au dispositif d'alerte interne Covéa :
<https://covea.whispli.com/signalement>.

EN SAVOIR PLUS

Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, promulguée le 27 mars 2017.
<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/ECFX1509096L/jo/texte>

Loi constitutionnelle n° 2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement. <https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Charte-de-l-environnement-de-2004>

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme (Conseil des Droits de l'Homme des Nations unies). https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

L'environnement et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. <https://www.oecd.org/fr/env/34992981.pdf>

15. Echanges cryptés sur un serveur externe sans lien avec les systèmes d'information du groupe Covéa.

16. Article 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.



La version numérique de ce document est conforme aux normes d'accessibilité PDF/UA (ISO 14289-1), WCAG 2.1 niveau AA et RGAA 4.1 à l'exception des critères sur les couleurs. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par DocAxess



**GROUPE
D'ASSURANCE
MUTUALISTE
ENGAGÉ**

SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE

régie par le Code des assurances
RCS Paris 450 527 916
86-90, rue Saint Lazare - 75009 Paris

www.covea.com

@groupecovea sur

