

An aerial photograph of a modern building with a glass facade and a lush green rooftop garden. The building's interior is visible through the glass, showing office spaces and a central area. The rooftop garden is filled with various green plants and trees, and is surrounded by a wooden deck with several tables and chairs. The overall scene is bright and modern, with a focus on sustainability and green architecture.

Guide juridique de la RSE

GIDE

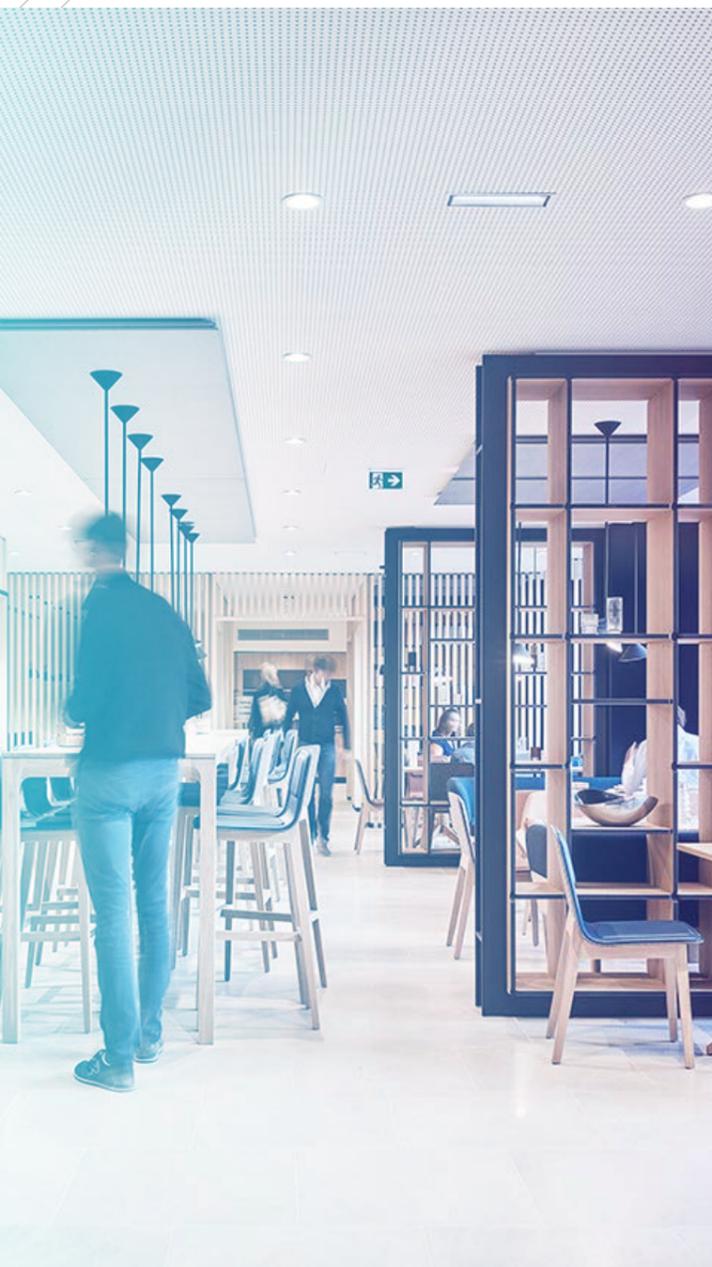
GIDE LOYRETTE NOUËL

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. INCIDENCES SUR LA GESTION, LA STRATEGIE ET LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE	6
1.1 Gouvernement d'entreprise.....	6
1.2 Dialogue actionnarial.....	8
1.3 Alignement des intérêts des dirigeants et collaborateurs sur des critères ESG.....	9
1.4 Vigilance dans la communication extra-financière.....	9
1.5 Relations avec les parties prenantes.....	10
1.6 Conformité, éthique et respect des réglementations en matière de RSE.....	10
1.7 Contractualisation des engagements en matière de RSE.....	10
1.8 Vigilance dans la publicité et la communication institutionnelle et commerciale.....	12
1.9 Prise en compte des enjeux RSE dans les opérations de fusions acquisitions et d'investissement.....	12
2. LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	13
2.1 La communication volontaire des entreprises en matière de RSE.....	14
2.2 Les obligations en matière de communication extra-financière.....	15
2.2.1 La DPEF.....	15
2.2.2 La Taxinomie de l'Union européenne.....	16
2.3 Sanctions et responsabilité.....	17
2.3.1 Diffusion d'informations fausses ou trompeuses par des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation.....	17
2.3.2 Pratiques commerciales trompeuses.....	18
2.3.3 Concurrence déloyale.....	18
2.3.4 Responsabilité civile de droit commun en lien avec la communication en matière d'ESG.....	18
2.3.5 Action en dénigrement.....	19
3. LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE GESTION ET DE STRATEGIE DE L'ENTREPRISE	20
3.1 Textes généraux.....	21
3.1.1 Dispositions de la soft law.....	21
3.1.1.1 Les codes de gouvernement d'entreprise.....	21
3.1.1.2 Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.....	21
(a) Fondements.....	21
(b) Les points de contact nationaux.....	22
3.1.2 Obligations de gestion des sociétés résultant de la loi Pacte.....	22
3.1.2.1 Obligations résultant de l'article 1833 du Code civil.....	22
3.1.2.2 Obligations liées à l'adoption d'une raison d'être ou de la qualité de société à mission.....	23
(a) Présentation générale de la raison d'être et de la qualité de société à mission.....	23
(b) Risques juridiques liés à l'adoption d'une raison d'être statutaire ou de la qualité de société à mission.....	23
(c) Prise en compte de la raison d'être ou de la mission dans l'appréciation de l'intérêt social..	24
(d) Cas des sociétés cotées.....	24
3.1.3 Devoir de vigilance.....	24
3.1.3.1 La loi sur le devoir de vigilance.....	24
3.1.3.2 La proposition de directive sur le devoir de vigilance.....	26
3.1.3.3 Devoir de vigilance fondé sur le droit commun.....	27
3.1.3.4 Responsabilité de la société mère pour les agissements de ses filiales.....	27
(a) Responsabilité pénale.....	27
(b) Responsabilité civile.....	28
3.2 Textes spéciaux.....	28
3.2.1 En matière environnementale.....	28
3.2.1.1 Charte de l'environnement.....	29
3.2.1.2 Le préjudice écologique au sens des articles 1246 et suivants du Code civil.....	29
3.2.1.3 Le renforcement des sanctions pénales environnementales par la loi du 24 décembre 2020 et la loi Climat et Résilience.....	29
3.2.1.4 Le contentieux climatique.....	30
3.2.1.5 Obligations de l'employeur en matière d'environnement.....	30
(a) La négociation collective.....	30
(b) L'information et la consultation du CSE.....	30
3.2.2 En matière sociale et sociétale.....	31
3.2.2.1 La parité homme-femme.....	31
(a) L'égalité salariale entre les hommes et les femmes.....	31
(b) Parité au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance.....	32
(c) Dispositions de la loi Pacte en faveur d'une représentation équilibrée dans les organes de gestion.....	32
(d) Parité dans les instances dirigeantes.....	32
(e) Autres dispositions du droit du travail sur la parité.....	33
3.2.2.2 La promotion de la diversité.....	33
(a) Handicap.....	33
(b) Lutte contre les discriminations.....	33
(c) Harcèlement.....	34
3.2.3 En matière de conformité.....	35
3.2.3.1 Corruption.....	36
(a) Loi Sapin II.....	36
(b) Lanceurs d'alerte.....	36
3.2.3.2 Réglementation relative à la protection des données à caractère personnel.....	38
AUTEURS	40
PRATIQUE ESG, RSE, DÉVELOPPEMENT DURABLE	41

(En cliquant sur les titres de l'index et sur les numéros de section dans le corps du texte, vous accédez directement aux développements concernés ; de même, en cliquant sur les liens hypertextes en bleu, vous accédez directement aux pages web concernées.)

INTRODUCTION



La responsabilité sociale, ou sociétale, de l'entreprise (RSE) s'entend, selon la définition de la Commission européenne, comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». Elle porte sur les aspects environnementaux, sociaux ou sociétaux de la gestion, de la stratégie et des activités de l'entreprise et sur sa gouvernance (ESG), qui sont les critères extra-financiers utilisés par les investisseurs pour apprécier la performance de l'entreprise en termes de durabilité.

La place de la RSE dans la gestion, la stratégie et la communication des entreprises s'est considérablement développée en quelques années. Plusieurs explications à cela : l'importance prise par les enjeux du développement durable, la perception croissante du rôle à jouer par les entreprises pour relever ces défis, la réaction à une vision de la société conçue comme devant profiter à ses seuls actionnaires et la survenance d'événements dramatiques ayant grandement contribué à accroître la sensibilité de la société civile sur ces sujets.

Une conviction est aujourd'hui très largement partagée : prendre en considération les enjeux ESG est un facteur majeur de performance de long terme de l'entreprise. La crise du Covid a confirmé que la prise en compte de ces enjeux impacte positivement la résilience de l'entreprise et de son écosystème.

Les parties prenantes de l'entreprise ont des attentes de plus en plus fortes vis-à-vis d'elle en matière d'ESG. Cela concerne tout particulièrement les impacts et les actions de l'entreprise vis-à-vis de l'environnement et du changement climatique, mais également en matière de droits humains, de diversité, de santé ou de respect de la personne

humaine. Dans les sociétés cotées, les investisseurs demandent à dialoguer avec le conseil d'administration et la direction de l'entreprise sur les sujets ESG dans le cadre de leur politique d'engagement. À défaut d'un dialogue satisfaisant, cela peut conduire au dépôt de projets de résolutions de la part d'actionnaires minoritaires, voire à des campagnes activistes.

Si elle est défaillante dans sa gestion, sa stratégie ou dans sa communication en lien avec ses enjeux ESG, l'entreprise fragilise sa performance de long terme, notamment parce qu'elle court le risque d'altérer sa réputation et la qualité de sa relation avec ses parties prenantes, comme l'illustrent les allégations relatives au travail forcé des Ouïghours portées à l'encontre de certaines entreprises.

Mais prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux s'impose aussi pour des raisons juridiques.

La RSE fait l'objet d'un nombre croissant de règles, qui portent pour certaines sur l'information et la communication de l'entreprise, pour d'autres sur sa gestion et sa stratégie, et qui tendent à s'appliquer à un nombre croissant d'entreprises. Le droit commun et ces règles spécifiques offrent divers fondements pour agir en justice contre l'entreprise, et, dans certains cas, contre ses dirigeants.

Depuis la loi Pacte de 2019, la société doit être gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Outre la direction, le conseil d'administration doit se saisir pleinement des enjeux ESG dans la définition de l'orientation de l'activité de la société. Au-delà de la loi sur le devoir de vi-

gillance se pose la question de l'existence d'un devoir de vigilance de droit commun qui s'imposerait aux entreprises sur les principaux enjeux ESG, notamment en matière climatique. Un tribunal des Pays-Bas a récemment statué en ce sens quand il a condamné Shell à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 45 % d'ici à 2030, décision dont Shell a fait appel.

Connaître ce socle complexe et mouvant de règles et les conséquences auxquelles elles exposent l'entreprise est devenu une nécessité. Et face à ces enjeux, l'entreprise doit s'adapter, pour en saisir les opportunités, et pour en réduire les risques juridiques et de réputation

Ce guide a pour objet de traiter des principaux aspects juridiques de la RSE. Il recouvre les règles s'appliquant à l'ensemble des entreprises, mais non celles spécifiques à certains secteurs, notamment au secteur financier.

Ses auteurs sont membres de la [pratique ESG/RSE/Développement durable](#) du cabinet Gide.

Il sera mis à jour régulièrement.

Il décrit d'abord différents aspects de la gouvernance et de la gestion de l'entreprise à prendre en compte pour faire face à ces enjeux, en saisir les opportunités et en réduire les risques (1).

Il traite dans un second temps des obligations juridiques en matière de RSE, et plus particulièrement de celles en matière d'information et de communication (2).

Puis il aborde les obligations juridiques ayant trait à la gestion même de l'entreprise (3).



01

INCIDENCES SUR LA GESTION, LA STRATEGIE ET LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE

Pour profiter des opportunités et limiter les risques juridiques et de réputation liés aux enjeux ESG, la RSE doit infuser le gouvernement de l'entreprise ainsi que sa gestion opérationnelle.

1.1 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Parce qu'il est en charge de fixer les orientations de l'activité de la société en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de celle-ci, qu'il est impliqué au premier chef dans la stratégie et les enjeux de long terme, le conseil d'administration doit se saisir pleinement des enjeux ESG.

Il doit en particulier arbitrer entre ces considérations de long terme, et les considérations tenant aux attentes des actionnaires en matière de rendement à court et moyen terme. Cette mission a été fortement renforcée par la loi Pacte (voir section 3.1.2.1).

La proposition de directive européenne sur le devoir de vigilance en date du 23 février 2022 (voir section 3.1.3.2) prévoit de renforcer les devoirs des administrateurs, en introduisant l'obligation pour ceux-ci :

- ♦ de mettre en place et de superviser la mise en œuvre du devoir de vigilance ainsi que de l'intégrer dans la stratégie d'entreprise et,
- ♦ lorsqu'ils s'acquittent de leur obligation, d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise, de tenir compte des conséquences de leurs décisions sur les droits de l'homme, le changement climatique et l'environnement.

Les moyens à mettre en œuvre sont bien évidemment fonction de la taille, du caractère coté ou non, et de l'activité de l'entreprise.

Il est généralement recommandé au conseil d'administration² en particulier de :

- ♦ veiller à ce que les enjeux ESG soient au cœur de la définition de la stratégie de l'entreprise,
- ♦ s'assurer que la direction met en œuvre les moyens d'identifier et cartographier les enjeux, risques et opportunités, définit un ordre de priorité et définit les décisions susceptibles d'avoir une incidence sur ceux-ci ;
- ♦ structurer le fonctionnement du conseil et ses liens avec les directions de l'entreprise afin qu'il soit pleinement impliqué et sachant sur la question des enjeux ESG pour l'entreprise,
- ♦ confier à un comité du conseil le suivi des enjeux ESG, et, le cas échéant, créer un comité RSE,
- ♦ veiller à la formation de ses membres à la connaissance et la compréhension de ces enjeux,
- ♦ veiller à la composition du conseil d'administration en termes d'indépendance, de parité, de diversité, d'âge, et de compétences notamment en ce qui concerne les questions de durabilité,
- ♦ documenter la justification des décisions au regard de ces enjeux,
- ♦ pour les sociétés publiant de l'information extra-financière, s'assurer de la pertinence et de l'efficacité des procédures de production de celle-ci (voir section 1.4),
- ♦ principalement pour les sociétés cotées, veiller à l'alignement d'intérêt des dirigeants en faisant dépendre une partie de la rémunération variable de l'atteinte d'objectifs en matière d'ESG (voir section 1.3),
- ♦ et, pour les sociétés cotées, faire des enjeux ESG un sujet prioritaire du dialogue actionnarial du conseil d'administration (voir section 1.2).

En ce qui concerne la direction de l'entreprise³, il est généralement recommandé de :

- ♦ s'assurer que l'entreprise est en mesure de respecter les nombreuses règles en matière environnementale et sociale, en matière de conformité, fraude et RGPD, de parité, de discrimination et de harcèlement notamment,
- ♦ mettre en place une organisation et des procédures efficaces et pertinentes afin d'identifier, de mesurer, de prendre en compte et de gérer ces enjeux, risques comme opportunités, et de les intégrer dans la gestion et la stratégie de l'entreprise en en confiant la responsabilité à un comité assistant la direction de l'entreprise, comme un comité stratégique ou exécutif ou le cas échéant un comité RSE,
- ♦ former salariés, dirigeants et administrateurs à ces enjeux,
- ♦ préparer la prise de décision des organes de direction et d'administration par des analyses sur l'incidence de ces enjeux sur les décisions à prendre,
- ♦ et documenter la justification des décisions au regard de ces enjeux.

Les sociétés cotées doivent également tenir compte des sources de soft law sur le gouvernement d'entreprise, et en particulier :

- ♦ les codes de gouvernement d'entreprise (voir section 3.1.1.1),
- ♦ les politiques de vote des agences de conseil en vote (voir politiques de vote de Proxinvest, d'ISS et de Glass Lewis), qui couvrent notamment :
 - ♦ la question de l'insertion des critères ESG dans la rémunération variable et de long terme des dirigeants (voir section 1.3),
 - ♦ les résolutions Say on climate (voir section 1.2),
 - ♦ et la surveillance des questions climatiques, environnementales et sociales par le conseil d'administration,
- ♦ les recommandations de l'AMF, et notamment ses recommandations sur la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de 2016, son rapport sur la RSE de novembre 2019 et son Guide de l'information permanente.

¹ Art.L. 225-35 du Code de commerce. La loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 qui a modifié cet article ainsi que l'article L 225-64 du même code a ajouté les enjeux sportifs et culturels, étant toutefois noté que cette modification a été largement critiquée et est susceptible d'être supprimée par un prochain texte législatif.

² V. Institut français des administrateurs (IFA), « Guide sur le rôle du conseil d'administration dans la prise en compte des enjeux climatiques », déc. 2019.

³ Le Haut Comité juridique de la place financière de Paris a formulé des recommandations sur ce sujet (voir Rapport sur la responsabilité des sociétés et de leurs dirigeants en matière sociale et environnementale, 19 juin 2020, n° 93 et suivants).

1.2 DIALOGUE ACTIONNARIAL

En ce qui concerne les sociétés cotées, les enjeux ESG font l'objet d'attentes croissantes de la part des investisseurs, qui demandent à avoir accès aux conseils d'administration pour évoquer ces enjeux.

La prise en compte de ces considérations fait partie de leur **politique d'engagement actionnarial**, comme le montrent les politiques d'engagement des deux principaux investisseurs mondiaux, [BlackRock](#)⁴ et [Vanguard](#)⁵. Ces sujets sont à l'ordre du jour du dialogue qu'ils entendent avoir avec le conseil d'administration.

L'AMF, dans la dernière version de son [Guide de l'information permanente](#) en date d'avril 2019, recommande aux émetteurs : **d'instaurer un dialogue entre le conseil et les actionnaires**, le cas échéant par le truchement d'un administrateur référent, sur les principaux sujets d'attention des actionnaires, notamment les questions relatives à la stratégie et la performance en matière sociale, environnementale et de gouvernance (ESG) ».

Inclure les sujets ESG dans leur dialogue avec les investisseurs permet d'identifier, avant la tenue de l'assemblée générale, les critiques ou les sujets d'interrogation en lien avec ces thématiques.

À défaut, le conseil d'administration s'expose à des actions du type :

- ♦ **dépôt de résolutions par des actionnaires minoritaires**, notamment résolutions « climat » ou demandes de nomination d'administrateurs sachants sur ces sujets,
- ♦ **rejet de résolutions de renouvellement d'administrateurs**, certaines agences de conseil en vote préconisant de voter contre le renouvellement du président, et le cas échéant des membres du comité en charge des sujets RSE, en cas de défaillance dans la surveillance des enjeux ESG,
- ♦ voire **campagnes activistes**.

La politique climatique de la société reçoit une attention particulière des investisseurs, surtout dans certains secteurs. Ainsi, dans certains cas, des actionnaires minoritaires ont déposé des résolutions climat, ou *Say on climate*. Pour certaines sociétés cotées, en fonction notamment de leur secteur d'activité, la question se pose d'inscrire à l'ordre du jour une telle résolution.

Résolutions climat/ Say on climate :

Certains actionnaires des sociétés TotalEnergies et Vinci ont déposé des projets de résolutions climat, visant à conduire la direction de l'entreprise à soumettre un plan climat à l'assemblée générale annuelle des actionnaires. Le fonds TCI, qui a déposé un tel projet en 2020 en vue de l'assemblée annuelle de Vinci, a fait valoir que sa démarche était justifiée par la recherche de performance économique, partant du principe que les sociétés qui anticiperaient le mieux les transitions énergétiques et environnementales seraient les mieux valorisées par les marchés.

Cette démarche a eu un rôle déterminant dans l'apparition des résolutions « *Say on climate* » aujourd'hui proposées spontanément par certains émetteurs.

Ces résolutions consistent à soumettre au vote consultatif de l'assemblée générale annuelle des actionnaires une résolution portant sur le plan de la direction de l'entreprise pour la transition climatique de celle-ci.

En 2021, les sociétés TotalEnergies, Vinci et Atos ont mis de telles résolutions à l'ordre du jour de leur assemblée annuelle.

Ce nombre pourrait être sensiblement plus important en 2022, trois émetteurs ayant déjà annoncé leur décision de le faire, à savoir TotalEnergies, Engie et Amundi.

Les agences de conseil en vote adoptent des positions au cas par cas sur les résolutions *Say on climate*, selon des critères indiqués dans leurs politiques de vote (voir p. 50 de la politique [Proinvest](#) et p. 25 de la politique [ISS](#)).

TotalEnergies a rejeté en mai 2022 une demande de résolution climat déposée par des actionnaires minoritaires, en se fondant sur la répartition des compétences entre les organes de l'entreprise.

À l'avenir, de telles résolutions pourraient porter sur d'autres enjeux ESG.

Classiquement, les sujets d'activisme portent davantage sur des problématiques de gouvernance que sociales ou environnementales. Mais un activisme se développe également sur les sujets environnementaux, et demain peut-être, sociaux ou sociétaux.

Activisme ESG :

On observe dans certaines juridictions l'apparition de véritables campagnes activistes en lien avec des problématiques ESG. Trois exemples peuvent être cités pour la seule année 2021 :

- ♦ Le fonds BlueBell Capital a demandé la révocation de la directrice générale de la société Solvay, à laquelle il reprochait de ne pas engager d'action pour mettre fin à des problèmes environnementaux concernant une usine du groupe. Cette démarche n'a pas abouti à ce jour.
- ♦ Concernant Shell, le fonds activiste Third Point a appelé, sans plus de succès à ce jour, à la scission des activités de l'entreprise entre énergies renouvelables d'un côté et énergies fossiles de l'autre.
- ♦ Mais le fonds Engine n°1 a obtenu, avec l'appui des fonds [BlackRock](#) et [Vanguard](#), la nomination de trois administrateurs au conseil d'administration d'Exxon Mobil, contre l'avis de la direction de l'entreprise, arguant du fait que la composition du conseil d'administration n'était pas à même de permettre une prise en compte satisfaisante des enjeux climatiques (lire [l'article publié par Le Monde](#) sur le sujet).

1.3 ALIGNEMENT DES INTÉRÊTS DES DIRIGEANTS ET DES COLLABORATEURS SUR DES CRITÈRES ESG

L'alignement des intérêts des dirigeants et des collaborateurs sur des critères ESG clés pour l'entreprise est un moyen de s'assurer que ceux-ci apporteront aux objectifs en la matière toute l'attention qu'ils méritent.

Say on pay

Dans les sociétés cotées, l'insertion dans la rémunération variable des dirigeants et/ou dans leur rémunération de long terme (stock-options, actions gratuites) d'une part liée à l'atteinte de critères ESG est devenue une pratique très fréquente.

Les actionnaires sont appelés à se prononcer dessus dans le cadre du Say on pay.

Le Code AFEP-MEDEF⁶ et le Haut Comité de gouvernement d'entreprise (HCGE)⁷ considèrent que la rémunération variable, et le cas échéant celle de long terme doivent intégrer de tels critères. Les investisseurs sont généralement favorables à cette pratique dans leur politique d'engagement.

Les agences de conseil en vote adoptent, dans leur politique de vote sur ces sujets, des positions qui y sont généralement favorables, en privilégiant le choix de critères quantitatifs et la cohérence du choix des critères avec les enjeux stratégiques pour la société (p. 39 de la politique [Proinvest](#), p. 21 et 22 de la politique [ISS](#), et p. 23 de la politique [Glass Lewis](#)).

Les critères utilisés relèvent d'un ou de plusieurs enjeux ESG importants pour l'entreprise.

Le critère climatique :

En particulier, l'intégration de critères climatiques quantitatifs dans la rémunération variable du dirigeant est de plus en plus fréquente. C'est la suite logique de la mise en œuvre du plan d'action climat construit à partir de l'engagement zéro émission nette sur lequel de nombreuses sociétés communiquent. Il s'agit notamment de s'aligner sur les obligations légales⁸ des investisseurs en matière de transparence sur les trajectoires climatiques de leurs actifs et sur leur demande de mise en œuvre du plan climat des sociétés au sein desquelles ils investissent.

Selon une étude publiée en novembre 2021 conjointement par l'IFA, Chapter Zero France et Ethics & Boards, **74 % des sociétés du CAC 40 intègrent au moins un critère climat quantitatif dans la politique de rémunération variable de leurs dirigeants**. 52 % d'entre elles lient la rémunération de leurs dirigeants à des objectifs climat quantitatifs de court terme, 45 % à des objectifs long terme, et 20 % à une combinaison de court et de long terme. L'EFRAG⁹ recommande pour sa part que les rapports extra-financiers¹⁰ indiquent, entre autres, les mécanismes internes d'incitation liés au climat¹¹.

Cette tendance se trouve renforcée par la proposition de directive sur le devoir de vigilance (voir section 3.1.3.2) qui prévoit que lorsque les dirigeants des entreprises bénéficient d'une rémunération variable, ils soient encouragés à contribuer à la lutte contre le changement climatique en se référant au plan d'entreprise.

Notons pour finir que le rapport Rocher remis à Bruno Le Maire le 19 octobre 2021 préconise de conditionner une fraction de la rémunération variable (cible minimale de 20 %) des salariés et dirigeants d'entreprise à des critères extra-financiers en lien avec la raison d'être.

L'intégration de critères ESG dans les éléments de rémunération se développe aussi dans les sociétés non cotées, et commence à apparaître dans les opérations de *private equity*.

Cette pratique peut être étendue à tout ou partie des collaborateurs de l'entreprise.



1.4 VIGILANCE DANS LA COMMUNICATION EXTRA-FINANCIÈRE

Certaines sociétés de plus de 500 employés sont tenues d'établir une déclaration de performance extra-financière (DPEF) (voir [section 2.2.1](#)), certaines d'entre elles étant tenues par les dispositions du règlement Taxinomie (voir [section 2.2.2](#)).

L'information extra-financière contribue à l'évaluation, au suivi et à la gestion de la performance globale de l'entreprise, incluant ses performances sociales, sociétales et environnementales, et ses incidences sur la société. Elle permet aux parties prenantes de l'entreprise d'évaluer si le niveau d'engagement de celle-ci répond à leurs propres attentes.

⁶ selon son article 25.1.1, « la rémunération des dirigeants (...) doit avoir notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme en intégrant un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale ».

⁷ Rapport de novembre 2020 : « il n'est plus acceptable que la détermination de la rémunération variable d'un dirigeant n'intègre pas de critère environnemental. Les critères RSE/ESG retenus dans la rémunération variable, que ce soit la rémunération variable annuelle ou la rémunération incitative long terme, sont définis de manière précise, mesurable et vérifiable ».

⁸ Article 173 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte de 2015. Article 29 de la loi relative à l'énergie et au climat de 2019. Règlement européen « Sustainable Finance Disclosure Regulation » de 2019. Règlement sur la taxinomie de 2020.

⁹ Groupe consultatif européen sur l'information financière, qui a notamment pour mission de proposer le cadre de la future directive en matière de reporting extra-financier.

¹⁰ Communiqué EFRAG septembre 2021.

¹¹ Comme l'incitation à "la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) par la rémunération des dirigeants" avec des métriques telles que "le pourcentage de personnes incitées à atteindre les objectifs de réduction des émissions de GES" ou encore "la proportion relative de la rémunération variable indexée sur l'atteinte des objectifs de réduction des émissions de GES". Ces recommandations s'adressent à l'ensemble des sociétés européennes, qu'elles soient cotées ou non cotées.

L'information extra-financière est désormais indissociable de l'information financière, et participe à l'appréciation de la valeur d'une entreprise.

Elle peut également être source de responsabilité vis-à-vis des investisseurs, ou faire l'objet de sanctions par l'AMF ou le tribunal pénal (voir section 2.3.1).

L'information extra-financière doit respecter les principes généraux de pertinence (information significative ou matérielle), complétude, concision, lisibilité, fiabilité, sincérité, permanence des méthodes et des indicateurs permettant d'assurer la comparabilité dans le temps, et reposer si possible sur une approche science based. Elle utilise des référentiels reconnus.

Référentiels :

Les principaux référentiels d'information extra-financière optionnels sur lesquels l'entreprise peut s'appuyer pour l'établissement de son information extra-financière sont :

- ♦ le [Global Reporting Initiative](#) ("GRI"),
- ♦ le [Sustainability Accounting Standard Board](#) ("SASB"),
- ♦ la [Task force on climate related financial disclosure](#) (TCFD).

Elle doit aussi suivre les recommandations de soft law émanant de l'AMF et de la Commission européenne (voir section 2.2.1).

L'information extra-financière produite par la société doit donc faire l'objet d'une attention particulière de ses dirigeants exécutifs et de ses administrateurs¹², qui veillent notamment :

- ♦ à la pertinence et l'efficacité des procédures de production et de diffusion de cette information,
- ♦ à ce que l'organisation des travaux en matière de reporting extra-financier permette d'assurer une vision d'ensemble et une bonne supervision de la manière dont les sujets de durabilité sont pris en compte dans l'entreprise,
- ♦ à ce que les informations extra-financières produites par la société soient fiables, pertinentes, sincères et équilibrées, et prennent en compte les impacts négatifs comme les impacts positifs.

Cela passe par la mise en place d'un dispositif de contrôle interne et externe permettant d'assurer la fiabilité des données, des processus et des résultats.

Les entreprises doivent anticiper l'entrée en vigueur de la directive CSRD, pour *Corporate Sustainability Reporting Directive* (voir section 2.2.1), et le déploiement du règlement Taxinomie lorsque le régime transitoire applicable en 2022 prendra fin (voir section 2.2.2).

1.5 RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

La qualité de sa relation avec ses parties prenantes (actionnaires, collaborateurs, fournisseurs, clients, mais aussi pouvoirs publics, communautés au sein desquelles l'entreprise exerce ses activités, ou encore ONG...)¹³ concourt à la performance de long terme de l'entreprise, et à sa résilience, comme l'a souligné la crise du Covid. Elle passe par le dialogue avec les parties prenantes, lequel peut prendre différentes formes.

Comité de parties prenantes :

Au sein d'entreprises d'une certaine taille, ces dernières années, on constate le développement de comités de parties prenantes, ayant un rôle consultatif, composés de représentants de parties prenantes et éventuellement d'experts.

La création d'un comité de parties prenantes consultatif, que préconise un rapport récent de l'IFA¹⁴, peut avoir pour mérite :

- ♦ de recueillir les attentes des parties prenantes,
- ♦ de faire remonter les signaux faibles,
- ♦ le cas échéant d'approfondir la mise en œuvre de la raison d'être,
- ♦ de permettre la confrontation des intérêts des différentes parties prenantes, et d'aider ainsi la gouvernance à faire des arbitrages entre leurs intérêts lorsqu'ils sont divergents.

Il est recommandé que tant la direction que le conseil d'administration interagissent avec ce comité, car les sujets qui le concernent touchent à l'ESG.

Dans une société à mission, le comité de mission peut jouer ce rôle.

1.6 CONFORMITÉ, ÉTHIQUE ET RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS EN MATIÈRE DE RSE

L'entreprise doit bien sûr se donner les moyens de respecter les nombreuses règles impératives en matière sociale et environnementale, de conformité, de fraude (voir section 3.2.3.1(a)) et RGPD (voir section 3.2.3.2), de parité (voir section 3.2.2.1), de discrimination (voir section 3.2.2.2(b)) et de harcèlement (voir section 3.2.2.2(c)). En effet, ces règles peuvent être source de responsabilité civile ou de sanctions, et leur violation peut nuire à la réputation de l'entreprise, étant donné la très grande sensibilité de la société civile à ces sujets.

1.7 CONTRACTUALISATION DES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RSE

La RSE implique de s'assurer, au-delà de ses propres pratiques, du niveau de risque et d'engagement des différents acteurs au sein de sa chaîne de valeur.

De plus en plus souvent, des clauses à cet effet sont incluses dans les contrats conclus par l'entreprise avec ses fournisseurs et sous-traitants.

Une [étude d'Ecovadis et Affectio Mutandi de 2018](#) présente un panorama et une analyse des clauses les plus fréquentes.

¹² Voir Rapport IFA "Le conseil d'administration et l'information extra-financière", avril 2021.
¹³ Notons qu'il n'existe pas de définition juridique de la notion de parties prenantes, mais il est généralement considéré qu'elle englobe toutes les personnes qui participent à la vie économique de la société, et qui sont affectées par celle-ci directement ou indirectement. Malgré l'absence de définition précise, cette notion est utilisée dans certains textes de loi, y compris en droit des sociétés. L'article R. 225-105 du Code de commerce prévoit parmi les informations à fournir au titre de la DPEF : « les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci ». La loi sur le devoir de vigilance prévoit que le plan de vigilance a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes.
¹⁴ « Les parties prenantes : leur place au sein de la gouvernance de l'entreprise », IFA, décembre 2020.

Ces clauses visent :

- ♦ généralement à faire adhérer ses fournisseurs ou sous-traitants à une charte contenant un certain nombre de principes et/ou à des textes de référence (Pacte mondial, Principes directeurs de l'OCDE) qu'ils s'engagent à respecter,
- ♦ à leur faire prendre des engagements au regard de différents critères ESG, au-delà des clauses habituelles en matière de corruption et de pratique anti-blanchiment, ou à fixer des objectifs à atteindre,
- ♦ parfois à prévoir la possibilité d'évaluer la progression du fournisseur au regard de certains critères, ou de procéder ou faire procéder à des audits ou vérifications pour s'assurer du respect des engagements pris par le fournisseur ou le sous-traitant en matière de RSE,
- ♦ parfois à prévoir les conséquences d'un manquement aux engagements souscrits, en termes (i) de responsabilité ou (ii) de faculté de suspendre ou de résilier les contrats en cas d'atteinte grave à certains de ces engagements,
- ♦ et parfois à demander au fournisseur ou sous-traitant de s'assurer du respect de principes équivalents par ses propres fournisseurs ou sous-traitants.

Devoir de vigilance

Les entreprises tenues par les dispositions de la loi sur le devoir de vigilance doivent mettre en place les procédures que cette loi prévoit (voir section 3.1.3.1).

Elles tendent à répercuter sur leurs fournisseurs et sous-traitants les obligations qui pèsent sur elles, notamment en faisant souscrire contractuellement par ces derniers des engagements en matière d'environnement, de droits de l'homme, de libertés fondamentales et de santé.

La [proposition de directive sur le devoir de vigilance](#) prévoit d'ailleurs que les entreprises tenues par ses dispositions doivent :

- ♦ chercher à obtenir des assurances contractuelles de la part de leurs partenaires sur le fait que ceux-ci respecteront le code de conduite du donneur d'ordre, et le cas échéant son plan d'action,
- ♦ et assortir ces clauses de moyens appropriés pour vérifier la conformité à ces engagements.

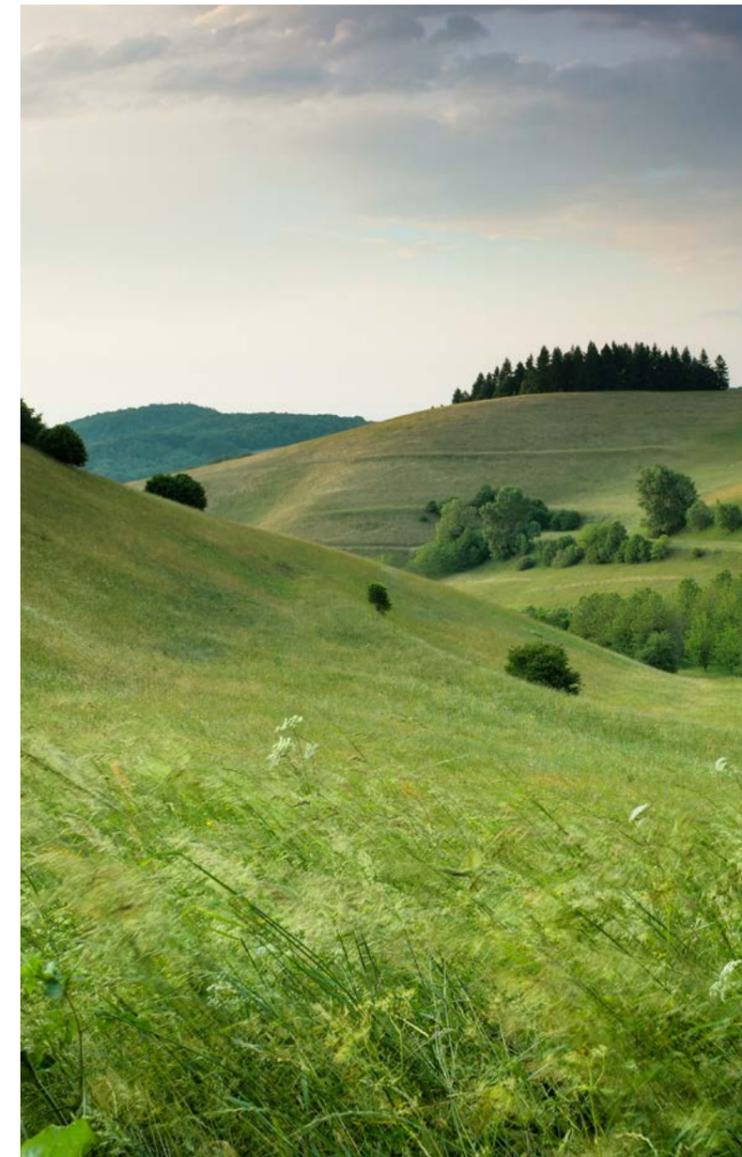
Toutes les entreprises qui devraient être concernées par le devoir de vigilance après la transposition de la directive sur le devoir de vigilance (voir section 3.1.3.2) ont intérêt à anticiper la transposition de la directive, notamment en insérant d'ores et déjà ces types de clauses dans leurs contrats de long terme.

Des clauses RSE peuvent également, selon le secteur, être mises à la charge du client, concernant par exemple l'usage des services ou produits vendus, ou du partenaire.

Des clauses RSE se retrouvent également dans d'autres types de contrats, en particulier :

- ♦ de nature financière (prêt, green bond...),
- ♦ ou en matière immobilière (baux verts).

Dans ce cas, ces clauses peuvent prendre la forme de mesures incitatives (diminution des conditions financières par exemple) en cas de respect de critères ESG ou de mesure d'impact ; ou, à l'inverse dissuasives, si ces principes ne sont pas respectés ou ces critères ne sont pas atteints.



La notation RSE :

Il devient également de plus en plus courant pour les entreprises de faire vérifier la qualité de la politique RSE d'un fournisseur par des organismes évaluateurs, ou de s'appuyer sur les travaux d'agences de notation.

De leur côté, les fournisseurs sont incités à adopter une politique RSE ambitieuse, et le cas échéant à adhérer à des programmes tels que le [Global Compact](#) – ou Pacte mondial –, à des labels tels que Lucie ou B Corp, ou à des normes, telles que la [norme ISO 26000](#). Ainsi, les fournisseurs pourront anticiper les exigences croissantes de leurs clients en la matière, telles qu'elles peuvent être formalisées dans leur charte ; mais aussi améliorer leur notation par les organismes évaluateurs et agences de notation, ce qui peut entrer en ligne de compte dans une réponse à un appel d'offres.

1.8 VIGILANCE DANS LA PUBLICITÉ ET LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE ET COMMERCIALE

De plus en plus d'actions en justice sont intentées par des associations sur le fondement des textes sur les **pratiques commerciales ou publicités trompeuses**. Elles visent des affirmations en matière environnementale ou de respect des droits humains notamment. En outre, les **règles sur les allégations environnementales deviennent plus strictes** avec la loi Climat et Résilience. Dans ce contexte, les entreprises doivent :

- ♦ apporter une attention toute particulière à leur communication lorsque celle-ci comporte des aspects ESG,
- ♦ et tenir compte des textes et guidelines récents encadrant cette communication ([voir section 2.3.2](#)).

Elles doivent aussi être conscientes que certains supports pourraient être pris en compte pour l'appréciation de l'existence de telles pratiques, même s'ils n'ont pas une finalité première commerciale, s'ils sont de nature à influencer les décisions des consommateurs.

1.9 PRISE EN COMPTE DES ENJEUX RSE DANS LES OPÉRATIONS DE FUSIONS ACQUISITIONS ET D'INVESTISSEMENT

L'appréciation des enjeux ESG et de la politique RSE de la cible est effectuée en amont d'une opération de fusions acquisitions ou d'investissement.

Pour les entreprises qui s'engagent dans des opérations de fusions/acquisitions ou d'investissement, il est recommandé d'ajouter aux thématiques habituelles de leurs audits pré-opération, et au-delà même de l'audit compliance anticorruption (rappelons que l'Agence française anticorruption a publié en 2021 une [recommandation](#) sur les audits d'acquisition) un **audit RSE de l'entreprise**.

En effet, au-delà des risques juridiques qu'elle pourrait causer, l'existence de défaillances en matière ESG pourrait affecter la valorisation de la cible, sa réputation ou sa capacité de financement.

Cet audit passe, le cas échéant, par :

- ♦ la revue de la documentation de l'entreprise relative à sa politique RSE, et notamment celle produite par l'entreprise en matière d'informations extra-financière ou de plan de vigilance, s'il en existe, et des réponses apportées aux organismes d'évaluation,
- ♦ un questionnaire sur les pratiques et le respect d'un certain nombre de principes ESG au sein de l'entreprise,
- ♦ et la revue des procédures mises en place par l'entreprise pour s'assurer du respect de sa politique RSE.

En complément, ou alternativement, des stipulations spécifiques peuvent être insérées dans les déclarations et garanties des contrats.

Il est également de plus en plus fréquent d'insérer dans les contrats et pactes conclus au moment de l'investissement des dispositions mettant à la charge de la cible et de sa direction des **engagements en termes ESG**.

Des clauses peuvent également être insérées dans ces contrats pour prévoir des obligations en matière de **reporting sur les sujets ESG**.



02 LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

De nombreuses entreprises communiquent de manière volontaire sur leurs pratiques en matière de RSE, voire formulent publiquement des engagements sur le respect de certains principes ou valeurs (2.1).

Certaines sont tenues de le faire, en application des règles en matière de communication extra-financière (2.2).

Qu'elle soit volontaire ou qu'elle résulte d'obligations légales, l'information communiquée par l'entreprise en matière d'ESG peut être source de responsabilité ou de sanction si elle est erronée ou trompeuse, ou si les engagements pris publiquement ne sont pas respectés (2.3).

2.1 LA COMMUNICATION VOLONTAIRE DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE RSE

Les entreprises sont conduites à communiquer de manière croissante sur leurs pratiques en matière de RSE.

Elles peuvent tout d'abord :

- ♦ fournir des indicateurs sur certains critères de performance extra-financière,
- ♦ afficher des valeurs, faire des déclarations,
- ♦ adopter une charte, ou souscrire des engagements qu'elles portent à la connaissance du public sur leur site internet, dans leur communication institutionnelle, dans leur documentation commerciale, ou encore dans leur communication financière.

Les entreprises peuvent également, entre autres :

- ♦ suivre des référentiels d'information extra-financière optionnels (telle que le [GRI](#), le [SASB](#) ou la [TCFD](#)),
- ♦ adhérer au [Global Compact](#) – ou Pacte mondial – de l'ONU de 1999,
- ♦ déclarer poursuivre tout ou partie des [dix-sept objectifs de développement durable](#),
- ♦ se référer à la norme [ISO 26000](#) relative au développement durable,
- ♦ ou encore obtenir des labels, tels que le label Lucie¹⁵ ou le label B Corp¹⁶.

En ce qui concerne les sociétés cotées, au-delà des exigences réglementaires et légales ([voir section 2.2](#)), elles font l'objet d'une pression croissante de la part des investisseurs, et parfois de fonds activistes, sur la portée de leurs engagements et la transparence de leur information ([voir section 1.2](#)).

Une pression de plus en plus forte est exercée de la part des investisseurs et des institutions pour que les entreprises se positionnent et communiquent sur leur trajectoire carbone.

La proposition de directive sur le devoir de vigilance prévoit d'ailleurs que les entreprises de plus de 500 employés visées par ses dispositions doivent disposer d'un plan permettant de garantir que leur stratégie commerciale est compatible avec la limitation du réchauffement planétaire à 1,5 °C, conformément à l'accord de Paris.

Trajectoire carbone et net zero

Un nombre croissant d'entreprises communiquent sur des objectifs en termes de trajectoire carbone, de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre et de l'atteinte de la neutralité carbone ou « net zero » à horizon 2050.

Le net zero traduit au niveau individuel de chaque entreprise l'ambition mondiale prise dans l'accord de Paris d'atteindre un point d'équilibre entre les émissions de gaz à effet de serre et l'absorption de ces gaz par captation ou par des puits de carbone.

Pour les entreprises, il s'apprécie en tenant compte des émissions de « scope 1,2 et 3 »¹⁷ et de leurs émissions négatives résultant de la captation ou de la compensation. Le « scope 3 » inclut les émissions résultant de l'utilisation ou de la consommation de leurs produits ou services.

La référence par les entreprises à la neutralité carbone fait débat, en raison de l'absence de définition claire de ce que cela signifie au niveau d'une entreprise. Pour appuyer leur démarche, certaines entreprises font valider leur plan d'action par la [Science based target initiative](#) ou SBTi.

Elles peuvent également adopter une raison d'être statutaire, ou la qualité de société à mission. Ceci induira des implications en termes de gestion ([voir section 3.1.2.2](#)), et constitue vis-à-vis du public également des engagements (prendre en considération la raison d'être, poursuivre les objectifs sociaux et environnementaux) sur lesquels la société communique.



¹⁵ Le label Lucie est le premier label RSE français qui propose un accompagnement au profit des entreprises pour structurer leur stratégie RSE.

¹⁶ La certification B Corp requiert que les entreprises répondent à un questionnaire de 200 questions portant sur divers sujets tels que la gouvernance, les salaires, les impacts écologiques, obtiennent un score minimum de 80, et insèrent des dispositions équivalentes à une raison d'être dans leurs statuts.

¹⁷ Pour une explicitation des scopes 1, 2 et 3, voir [site de l'ADEME](#)

2.2 LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE COMMUNICATION EXTRA-FINANCIÈRE

Les normes contraignantes relatives à la RSE en matière d'informations comprennent :

- ♦ les règles liées à la DPEF (2.2.1),
- ♦ les règles liées à la Taxinomie de l'Union européenne (2.2.2).

♦ 2.2.1 La DPEF

En application des dispositions des articles [L. 225-102-1](#) et [L. 22-10-36](#) du Code de commerce, certaines catégories de sociétés sont tenues d'établir une déclaration de performance extra-financière¹⁸.

Sociétés concernées :

Les sociétés concernées sont les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions et certaines sociétés en nom collectif (celles dont l'intégralité du capital est détenue par des SA, des SCA, des SAS ou des SARL) qui atteignent les seuils suivants :

- ♦ celles dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé et dont le total de bilan excède 20 millions d'euros ou dont le chiffre d'affaires net excède 40 millions d'euros, et qui en outre emploient un nombre moyen de salariés permanents supérieur à 500 au cours de l'exercice,
- ♦ celles dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires net excède 100 millions d'euros, et dont le nombre moyen de salariés permanents est en outre supérieur à 500 au cours de l'exercice.

D'autres entités, notamment les établissements de crédit et les sociétés d'assurance, sont également tenues d'établir une DPEF si elles remplissent les critères qui leur sont applicables.

Les entreprises peuvent être amenées à présenter une déclaration de performance extra-financière consolidée¹⁹.

Les informations contenues dans la DPEF publiées par une société (ou un groupe consolidé le cas échéant) doivent prendre en compte « les conséquences sociales et environnementales de son activité »²⁰ ; ces informations étant présentées dans la mesure « nécessaire à la compréhension de la situation de la société »²¹.

En application de l'article L. 22-10-36 du Code de commerce, les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé sont également tenues de fournir des informations relatives à leurs efforts pour lutter contre la corruption et pour respecter les droits de l'homme dans la conduite de leurs affaires.

L'article [R. 225-105](#) du Code de commerce :

- ♦ fournit une liste plus détaillée des informations à couvrir,
- ♦ énonce le format que doit prendre cette déclaration. Il s'agit de présenter le modèle d'affaires de la société ainsi que :
 - ♦ une description des principaux risques liés à l'activité de la société,
 - ♦ une description des politiques appliquées,
 - ♦ les résultats obtenus de ces politiques y compris les indicateurs clés de performance²².

Les informations fournies le sont sous l'égide du principe de proportionnalité et sur la base du principe « se conformer ou expliquer » ; une absence d'information ou de politique sur l'une ou l'autre de ces thématiques devant être dûment motivée.

La DPEF doit être mise à disposition sur le site internet de l'entreprise. Si l'entreprise compte plus de 500 employés et que le total de son bilan ou son chiffre d'affaires net dépasse 100 millions d'euros, sa déclaration doit être examinée et certifiée par un organisme tiers indépendant²³. Lorsque le rapport de gestion ne comporte pas la DPEF, cela doit être mentionné par le commissaire aux comptes²⁴ ; et toute personne intéressée peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, de communiquer les informations prévues²⁵.



¹⁸ Cette obligation de publication d'une DPEF résulte de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 qui a transposé la directive européenne n° 2014/95/UE (dite NFRD pour *Non Financial Reporting Directive*).

¹⁹ Article [L. 225-102-1](#). Il du Code de commerce : cela s'applique dès lors qu'elles établissent des comptes consolidés ; et, en raison du contrôle qu'elles exercent sur d'autres entreprises, dès lors qu'elles atteignent, avec les sociétés comprises dans le périmètre de consolidation, les seuils mentionnés ci-dessus, sur une base consolidée.

²⁰ Article [L. 225-102-1, III du Code de Commerce](#).

²¹ En matière environnementale, l'entreprise est tenue d'indiquer dans sa déclaration, les conséquences sur le changement climatique des activités de l'entreprise et de l'utilisation des biens et services qu'elle produit et les engagements sociaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire et de la lutte contre le gaspillage alimentaire. En matière sociale, la déclaration doit traiter des conventions collectives conclues au sein de l'entreprise et leur impact sur la performance économique de l'entreprise et les conditions de travail des salariés, ainsi que les actions visant à lutter contre les discriminations, à promouvoir la diversité et les actions menées en faveur des travailleurs handicapés.

²² Article [R. 225-105, I du Code de Commerce](#).

²³ Article [L. 225-102-1, V du Code de commerce](#).

²⁴ Article [L. 823-10 du Code de commerce](#).

²⁵ Article [L. 225-102-1, VI du Code de commerce](#).

Recommandations de l'AMF et de la Commission européenne L'Autorité des marchés financiers, dans son [rapport sur la RSE de novembre 2019](#), a formulé un certain nombre de recommandations pour la rédaction de la DPEF, notamment :

- ♦ (i) privilégier la **concision** en limitant la déclaration aux seuls enjeux jugés matériels pour l'entreprise,
- ♦ (ii) communiquer sur le **périmètre consolidé**, et s'interroger sur la pertinence/nécessité d'élargir ce périmètre en fonction du modèle d'activité,
- ♦ (iii) proposer une **note méthodologique** décrivant le processus de collecte des données extra-financières, les périmètres retenus en fonction des indicateurs et les méthodes de calcul,
- ♦ (iv) porter une attention particulière au **processus d'identification des enjeux et risques extra-financiers**, en précisant l'horizon de temps dans lequel ces risques potentiels peuvent se matérialiser,
- ♦ (v) choisir un **nombre limité d'indicateurs clés de performance** extra-financière permettant de mesurer le suivi des objectifs et les justifier,
- ♦ (vi) et assurer la **cohérence d'ensemble** entre modèle d'affaires, risques identifiés, politiques mises en place et indicateurs clés de performance.

L'AMF a également formulé un certain nombre de recommandations dans sa [recommandation sur la responsabilité sociale, sociale et environnementale de 2016](#).

Il convient aussi de se référer aux **lignes directrices de la Commission européenne**. Ces lignes directrices sur l'information non financière, certes non contraignantes mais néanmoins structurantes pour les acteurs de marché, ont été initialement publiées en [juin 2017](#). Elles ont été actualisées en [juin 2019](#) par un supplément en matière climatique intégrant les recommandations de la TCFD, et tenant compte des analyses du groupe d'experts techniques sur la finance durable annoncées de la Taxinomie ([voir section 2.2.2](#)).

LE PROJET DE DIRECTIVE CSRD

Le régime de la DPEF est appelé à évoluer dans les prochaines années en raison de la **nouvelle directive CSRD** (pour *Corporate Sustainability Reporting Directive*) en cours d'élaboration dont la [proposition](#) a été publiée le 21 avril 2021 par la Commission européenne, et qui va remplacer la directive NFRD (pour *Non Financial Reporting Directive*). Le 16 février 2022, le Conseil a arrêté sa position (« [orientation générale](#) ») concernant la proposition de la Commission européenne relative à cette directive et a également donné à la présidence du Conseil un mandat pour poursuivre les discussions avec le Parlement européen, celles-ci devant débiter en printemps 2022 en vue d'une adoption courant 2022.

Cette directive devrait :

- ♦ s'appliquer, sauf report, à compter de l'exercice 2024, concernant les **données de l'exercice 2023**, pour les premières entreprises concernées,
- ♦ **étendre le périmètre des sociétés visées** par l'obligation de publication de la DPEF à toutes les grandes entreprises (le **seuil en termes d'effectif étant de 250 employés**)²⁶, cotées ou non et aux **PME cotées**, à l'exception des microentreprises.²⁷

L'objectif de la future directive est pluriel (voir la [Q&A de la Commission européenne](#)) :

- ♦ améliorer la **pertinence, la lisibilité et la comparabilité** de l'information extra-financière, rebaptisée « information en matière de durabilité des entreprises »,
- ♦ **harmoniser des normes** de publication d'informations sur la durabilité des entreprises entre le droit européen et le droit international,
- ♦ organiser la **numérisation** de l'information en matière de durabilité,
- ♦ **réduire le coût** pour les entreprises,
- ♦ introduire le principe de **double matérialité**, c'est-à-dire tant les risques pouvant affecter l'entreprise en matière sociale et environnementale, que l'impact de l'entreprise dans ces domaines.

Enfin, le projet de directive prévoit d'étendre à toutes les sociétés visées par la directive l'exigence d'un audit par un tiers indépendant, et l'obligation d'insérer les informations en matière de durabilité dans le rapport de gestion. Ces mesures sont déjà applicables en France.

♦ 2.2.2 La taxinomie de l'Union européenne

Le [règlement \(UE\) 2020/852 du 18 juin 2020](#) sur la taxinomie (le « **règlement Taxinomie** ») instaure des règles de classification et d'information en vue de fournir à tous les acteurs financiers et non financiers une compréhension commune de ce qui doit être considéré comme une activité économique durable.

Pour plus de précisions sur ce règlement, nous renvoyons à l'[alerte du cabinet Gide](#) diffusée le 29 juillet 2021 ([lien](#)).

Sont identifiées comme **activités économiques durables** celles qui, entre autres conditions, apportent une contribution substantielle à l'un ou plusieurs des six objectifs environnementaux suivants : (i) **atténuation du changement climatique**, (ii) **adaptation au changement climatique**, (iii) **protection et utilisation durable des ressources hydriques et marines**, (iv) **transition vers une économie circulaire**, (v) **prévention et contrôle de la pollution** et (vi) **protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes**.

Chaque objectif fait l'objet d'un acte délégué qui précise les conditions d'application du règlement pour l'objectif concerné.

À ce jour, seul l'[acte délégué](#) concernant les deux objectifs climatiques a été publié au Journal officiel de l'Union européenne le 9 décembre 2021. En outre, un acte délégué complémentaire, portant sur les objectifs climatiques de la taxinomie de l'UE concernant certaines activités des **secteurs du gaz et du nucléaire**, a été présenté par la Commission européenne le 2 février dernier, et transmis formellement au Conseil et au Parlement européen le 9 mars dernier.

²⁶ Une grande entreprise au sens de ce texte est une entreprise qui, à la date de clôture du bilan, dépasse les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivants : a) total du bilan de 20 millions d'euros ; b) chiffre d'affaires net de 40 millions d'euros ; c) un nombre moyen de salariés au cours de l'exercice de 250.

²⁷ Ce qui vise toutes les sociétés cotées à l'exception des microentreprises, qui sont celles qui, à la date de clôture du bilan, ne dépassent pas les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivants : a) total du bilan : 350 000 euros ; b) chiffre d'affaires net : 700 000 euros ; c) nombre moyen de salariés au cours de l'exercice : 10.

Ce texte précise à quelles conditions certaines activités des secteurs du nucléaire et du gaz peuvent entrer dans la catégorie dite d'activités transitoires. Le Conseil et le Parlement ont jusqu'au 9 juillet 2022 pour se prononcer sur ce texte complémentaire.

Le règlement impose, depuis le 1^{er} janvier 2022 concernant les informations de l'exercice 2021, la publication d'informations qui dans le cas des entreprises françaises doivent être incluses dans la DPEF. Pour 2021, un régime transitoire moins exigeant s'applique.

Champ d'application et informations devant être fournies par les entreprises non financières :

Sont assujetties à une obligation de transparence dans leurs déclarations non financières tant les entreprises dites financières que les entreprises dites non financières. En ce qui concerne les entreprises non financières concernées, le règlement Taxinomie impose aux entreprises soumises à l'obligation de publication d'informations extra-financières en application des articles 19 bis et 29 bis de la directive comptable n° 2013/34/UE, modifiée par la directive NFRD²⁸, de publier les indicateurs clés de performance (ICP) suivants :

- ♦ « a) la part de leur chiffre d'affaires (CA) provenant de produits ou services associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental (...),
- ♦ b) la part de leurs dépenses d'investissement (Capex) et la part de leurs dépenses d'exploitation (Ope) liées à des actifs ou des processus associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. »

La publication et le calcul des ICP ainsi que de l'ensemble des informations devant être fournies sont précisés dans l'[acte délégué](#) relatif à l'article 8 du règlement Taxinomie dont le texte a été publié au Journal officiel de l'Union européenne le 10 décembre 2021.

Avec l'adoption de la directive CSRD, c'est un bien plus grand nombre d'entreprises qui seront concernées : **toutes les sociétés cotées, sauf les microentreprises**, et le seuil en nombre d'employés étant, pour les sociétés non cotées, abaissé à 250 employés.



2.3 SANCTIONS ET RESPONSABILITÉ

La communication extra-financière des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation peut faire l'objet de sanction sur le fondement de la publication d'informations fausses ou trompeuses (2.3.1). La communication institutionnelle ou commerciale de l'entreprise peut faire l'objet d'une action sur le fondement des pratiques commerciales trompeuses (2.3.2) ou par leurs concurrents sur le fondement de la concurrence déloyale (2.3.3). Enfin, la responsabilité des entreprises peut être engagée sur le fondement du droit commun de la responsabilité (2.3.4). L'entreprise peut réagir en intentant une action en dénigrement (2.3.5).

♦ 2.3.1 Diffusion d'informations fausses ou trompeuses par des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation

Les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation fournissent aux marchés une quantité significative d'informations liées à l'ESG notamment :

- ♦ dans leur rapport financier : en font partie le **rapport de gestion qui contient la DPEF** et le cas échéant le plan de vigilance et son compte rendu annuel ; ainsi que dans la rubrique **facteurs de risque**,
- ♦ ou au titre de leur obligation d'information permanente.

Dans tous les cas, l'**information en matière extra-financière doit répondre aux exigences requises pour l'information donnée par les émetteurs au public**, à savoir être exacte, précise et sincère. En matière d'information extra-financière, la notion d'exactitude et de précision s'apprécie bien sûr de manière moins stricte qu'en matière d'information financière, dans la mesure où il n'existe pas de référentiel unique applicable à toutes les sociétés.

Si l'**information extra-financière induit en erreur le marché** sur la situation réelle et les perspectives d'un émetteur, elle pourrait être **source de sanction** par la commission de sanction de l'AMF²⁹ ou par la juridiction pénale, sur poursuite du parquet national financier³⁰.

Les sanctions peuvent viser la société ou ses dirigeants.

Il convient de noter qu'à ce jour, nous n'avons pas relevé de sanction prononcée par l'AMF ou par les tribunaux français en lien avec l'information extra-financière, mais ce risque ne peut pas être écarté.

Une **action en responsabilité au civil de la part d'investisseurs** est aussi possible ([voir section 2.3.4](#)).

²⁸ Les entités d'intérêt public, c'est-à-dire principalement les sociétés cotées dépassant, seules ou avec leurs filiales consolidées, 500 salariés et un total de bilan de 20 millions d'euros ou un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros, les établissements de crédit et les entreprises d'assurance, mais non les sociétés non cotées de plus de 500 salariés dont le chiffre d'affaires ou le total de bilan dépassent 100 millions d'euros qui relèvent d'une sur-transposition de la directive NFRD.

²⁹ sur le fondement de l'article [L.621-15](#) du Code monétaire et financier et des articles 12 §1 c) et 15 du règlement européen dit Abus de marché ([règlement MAR](#)).

³⁰ en application des dispositions de l'article [L.465-3-2](#) du Code monétaire et financier.

♦ 2.3.2 Pratiques commerciales trompeuses

La communication de données erronées ou d'engagements en matière de RSE contraires à la réalité est susceptible de constituer une violation des dispositions des articles [L. 121-2](#) à [L. 121-4](#) du Code de la consommation sur les pratiques commerciales trompeuses³¹.

Ces articles peuvent servir de fondement à une action pénale ou à une action civile.

L'affaire Samsung

À titre d'exemple, en 2019, Samsung France a été mis en examen pour pratiques commerciales trompeuses en raison d'une prétendue violation des engagements éthiques affichés sur son site internet³². Dans cette affaire, il était reproché à Samsung, par certaines ONG qui ont déposé plainte, de ne pas respecter ses engagements éthiques volontaires en matière de travail des enfants dans certaines de ses usines asiatiques, et donc à Samsung France de tromper le consommateur en indiquant sur son site internet des mentions erronées sur la prise en compte des droits humains par le groupe. La plainte d'origine a été in fine jugée irrecevable, faisant tomber la mise en examen, mais une autre plainte, formée par l'association UFC Que Choisir, est pendante.

Une action au civil a été récemment intentée par des associations environnementales à l'encontre de TotalEnergies à raison de sa communication sur ses objectifs en matière de lutte contre le réchauffement climatique ([lire l'article publié par Le Monde sur le sujet](#)).

La qualification de pratiques commerciales trompeuses suppose notamment que des **allégations fausses ou de nature à induire le consommateur en erreur** soient portées sur des **qualités essentielles d'un produit**, sur les **qualités d'un professionnel**, ou encore sur la **portée des engagements annoncés** par un professionnel.

Les tribunaux ont déjà sanctionné des allégations environnementales³³ sur la base de cette qualification. Il est concevable qu'elle puisse également s'appliquer à une affirmation sur le respect de certains principes éthiques quant aux conditions de fabrication d'un produit³⁴.

Les allégations environnementales

Une attention particulière doit être portée en matière d'allégations environnementales, qui s'insèrent dans un environnement légal et réglementaire en pleine évolution. En particulier, la loi Climat et Résilience du 22 août 2021 est venue compléter le dispositif du Code de la consommation sur les pratiques commerciales trompeuses, avec une référence expresse à celles reposant sur des « allégations en matière environnementale ».

Si elle suppose habituellement l'emploi de documentation commerciale ou publicitaire par l'« annonceur », il ne peut être exclu que la **notion d'« annonce » puisse être comprise de manière plus large** en fonction du contexte, si sa lecture est susceptible d'**altérer le consentement du consommateur au moment de l'achat**. Les sanctions peuvent être pénales³⁵ ou civiles³⁶.

♦ 2.3.3 Concurrence déloyale

Une entreprise peut engager sa responsabilité sur le fondement des articles 1240 et 1241 du Code civil, qui permettent de **sanctionner des pratiques de concurrence déloyale** si la **mise en avant induite du respect d'engagements ou de pratiques vertueuses** en matière de RSE est **de nature à lui procurer un avantage concurrentiel** par rapport à d'autres entreprises évoluant dans le même secteur.

La Cour de cassation a ainsi jugé :

- ♦ qu'une entreprise peut engager sa responsabilité délictuelle si elle ne respecte pas des **engagements RSE ou des codes de bonne conduite** visés dans sa communication³⁷,
- ♦ et que la **violation d'une réglementation environnementale** peut constituer un **fait de concurrence déloyale**³⁸.

♦ 2.3.4 Responsabilité civile de droit commun en lien avec la communication en matière d'ESG

La communication d'informations en matière d'ESG erronées ou trompeuses ou d'engagements en matière de RSE contraires à la réalité est susceptible de constituer une faute engageant la responsabilité civile de l'entreprise sur le fondement des articles 1240 et suivants du Code civil. Cela suppose donc la réunion d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre les deux.

Le Haut Comité juridique de la place financière de Paris, dans son rapport de juin 2020³⁹, rappelle différentes sources d'obligations dont la violation peut servir de fondement à la caractérisation d'une faute⁴⁰.

31 Les articles [L. 121-2](#) à [L. 121-4](#) du Code de la consommation dressent une liste limitative des éléments et des pratiques entrant dans le champ d'application de cette infraction.

32 D. G. Martin et D. Dimitrov, [Du devoir de vigilance au devoir de communiquer avec vigilance](#), Les Echos, août 2019.

33 CA Paris, Chambre correctionnelle 13 section A, 9 mai 2006 : JurisData n° 2006-314102 ; CA Paris, Chambre 5 section A, 31 janvier 2007 : JurisData n° 2007-340182 ; CA Lyon, Chambre correctionnelle 7, 29 octobre 2008 : JurisData n° 2008-371645.

34 CA Douai, 19 mai 2005 : JurisData n° 2005-278022 ; Cass. crim., 3 mai 2006, n° 05-85.051 ; CA Agen, 21 juin 2007 : JurisData n° 2007-342406 ; CA Aix-en-Provence, Chambre correctionnelle 5, 3 octobre 2007 : JurisData n° 2007-351355.

35 Les articles L. 132-1 à L. 132-9 et notamment [L. 132-2](#) du Code de la consommation fixent les peines pénales encourues en cas de pratique commerciale trompeuse. Enfin, l'article [L. 132-4](#) du Code de la consommation dispose que lorsque l'infraction est constituée, le tribunal peut ordonner l'affichage ou la diffusion de l'intégralité de la décision sanctionnant l'entreprise.

36 Sur le plan civil, il peut être demandé des dommages et intérêts, la cessation des pratiques, et le retrait des communications concernées.

37 Cass. com., 17 juin 1997, n° [95-11.164](#)

38 Cass. com., 21 janvier 2014, n° [12-25.443](#)

39 Rapport précité, page 23 et suivantes.

40 À ce titre, les documents internes d'une société mère ou encore une charte interne à une société sont des documents qui peuvent être invoqués pour caractériser une faute engageant in fine la responsabilité civile de la société. En matière d'engagements volontaires, comme l'a indiqué la cour d'appel de Versailles dans un arrêt rendu le 22 mars 2013, leur violation peut engager la responsabilité civile de la société s'ils sont suffisamment précis.

Dans le cas d'une société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, une information défaillante du marché pourrait aussi fonder une **action en responsabilité de la part des actionnaires** contre l'émetteur ou ses dirigeants, s'ils s'estiment lésés à raison d'un préjudice qu'ils subissent directement du fait de la perte réalisée sur leur investissement lorsque le cours de bourse d'un émetteur s'ajuste à la baisse à la suite de la révélation de la défaillance de l'information⁴¹.

♦ 2.3.5 Action en dénigrement

Les entreprises ne sont pas sans moyen à l'encontre des tiers dont les actions peuvent nuire à leur réputation. Elles peuvent en particulier agir en responsabilité, sur le fondement de l'article 1240 du Code civil, pour dénigrement. Les **conditions** à remplir pour caractériser le dénigrement ne sont toutefois pas toujours aisées à réunir.

L'affaire Yuka⁴² :

L'action intentée récemment contre la société Yuka illustre la manière dont les tribunaux peuvent mettre en balance, d'une part, la liberté d'expression qui inclut la liberté de critiquer, et d'autre part, **l'atteinte à la réputation de l'entreprise par voie de dénigrement**, parfois au détriment de la liberté d'expression.

Dans le cas d'espèce, la responsabilité de l'application spécialisée dans la notation nutritionnelle de produits alimentaires était recherchée par une organisation professionnelle pour des propos déconseillant la consommation de jambon du fait du caractère prétendument cancérigène des nitrites entrant dans sa composition, propos ayant entraîné une baisse de la consommation de ce produit.

Pour retenir la qualification de dénigrement, le tribunal a retenu cinq conditions cumulatives⁴³, ce qui montre que cette qualification n'est pas nécessairement aisée à caractériser. L'application Yuka avait déjà été condamnée en mars 2020 par le tribunal de commerce de Versailles sur les mêmes fondements.

41 Voir, en matière d'information financière, Cass. com., 6 mai 2014, n° 13-17.632 et 13-18.473 : JurisData n°2014-009959.

42 T. com. Paris, 25 mai 2021, n° 2021001119.

43 Il s'agit de :

- un objectif de disqualification des produits visés par la divulgation de l'information,
- un impact sur le comportement de la clientèle,
- l'impossibilité pour la filière de production de répondre sur les mêmes supports avec les mêmes moyens aux allégations contestées,
- l'absence de limitation de l'information divulguée à la seule contribution au débat sur un sujet général,
- et l'existence d'une base factuelle suffisante d'observations objectives au regard de la gravité des allégations en cause et, dans cette hypothèse, sous réserve que cette information soit exprimée avec une certaine mesure.



03

LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE GESTION ET DE STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Au-delà des règles et des risques juridiques liés à la communication de l'entreprise en matière d'ESG, l'entreprise est soumise à un nombre croissant d'obligations qui affectent directement sa gestion et sa stratégie. Ces obligations résultent pour certaines de textes généraux (3.1) et pour d'autres de textes spéciaux (3.2).

3.1 TEXTES GÉNÉRAUX

♦ 3.1.1 Dispositions de la soft law

3.1.1.1 Les codes de gouvernement d'entreprise

Les dispositions en matière de *soft law* résultent notamment des codes de gouvernement d'entreprises concernant les sociétés cotées, principalement le **code Afep-Medef** et le **code Middenext**. Ces deux codes définissent les règles de bonne gouvernance auxquelles les sociétés qui s'y réfèrent doivent se conformer sur la base du principe « appliquer ou expliquer ». Ils intègrent de manière croissante les problématiques ESG, et contribuent ainsi à leur prise en compte dans l'établissement des orientations stratégiques des entreprises.

Le **code Afep-Medef** prévoit ainsi :

- ♦ que le conseil d'administration doit « promouvoir la création de valeur par l'entreprise à long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités. »⁴⁴,
- ♦ que tout administrateur peut, s'il le juge nécessaire, bénéficier d'une formation sur les enjeux de la société en matière de responsabilité sociale et environnementale⁴⁵,
- ♦ que la rémunération des dirigeants intègre un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise⁴⁶,
- ♦ que sont pris en compte les enjeux de diversité (représentation des femmes et des hommes, nationalités, âge, qualifications et expériences professionnelles) au sein du conseil, de ses comités et, s'agissant de la parité, plus généralement au sein des instances dirigeantes ;
- ♦ qu'une politique de mixité femmes-hommes est mise en œuvre au sein des instances dirigeantes, et que le rapport sur le gouvernement d'entreprise doit rendre compte de cette mise en œuvre (sur les questions de parité, voir section 3.2.2.1).

La prise en compte de la RSE implique plus généralement pour le conseil d'administration de veiller à ce que les actionnaires reçoivent de la société une information pertinente, équilibrée et sincère au regard des enjeux extra-financiers de celle-ci. À cette fin, il doit notamment indiquer dans son rapport annuel les procédures internes lui permettant d'identifier et de contrôler les engagements hors bilan et les risques significatifs de l'entreprise⁴⁷.

Le **code Middenext**, dans sa version révisée en octobre 2021, intègre de manière accrue les problématiques ESG en recommandant notamment :

- ♦ la mise en place d'un comité spécialisé sur la RSE,
- ♦ et la mise en œuvre à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, au-delà de la loi, et en tenant compte du contexte métier, d'une politique visant à l'équilibre femmes-hommes et à l'équité.

3.1.1.2 Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales

Parmi les nombreuses normes internationales auxquelles les entreprises peuvent décider de se soumettre (les objectifs du développement durable, le Pacte mondial, la déclaration et les conventions de l'Organisation internationale du travail, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme...), les principes directeurs de l'OCDE tiennent une place à part. En effet, leur violation peut faire l'objet, sinon de sanction, du moins d'une procédure susceptible d'impacter l'image des entreprises défaillantes.

Les principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations à l'intention des entreprises multinationales visant à promouvoir une conduite raisonnable dans le cadre du progrès économique, environnemental et social (A). À cette fin, des points de contact nationaux ont pour mission de mettre en œuvre les mesures adéquates conformes à ces principes, et rendent des avis publics sur des situations de manquement allégué à ces principes (B).

(A) FONDEMENTS

Publiés en 1976 et mis à jour depuis, et pour la dernière fois en 2011, les **principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales** « visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable ».

Il s'agit de recommandations :

- ♦ concernant les entreprises multinationales qui exercent leurs activités dans les pays membres de l'OCDE, ou à partir de ces derniers,
- ♦ les invitant à adopter une conduite raisonnable de leurs affaires dans un environnement mondialisé, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises,
- ♦ portant sur la publication d'informations, les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

Dans le prolongement de ses principes directeurs, l'OCDE a publié un **guide sur le devoir de vigilance** que les entreprises multinationales doivent exercer afin de lutter contre les risques de corruption et d'impacts négatifs sur les travailleurs⁴⁸, et de faire en sorte que les droits de l'homme soient respectés⁴⁹, que l'environnement soit préservé et que les consommateurs soient protégés.

L'OCDE a publié des guides sectoriels sur le devoir de vigilance que doivent respecter les entreprises des secteurs extractif, agricole, minier, financier, de l'habillement et du textile.

⁴⁴ Art. 1.1 alinéa 2

⁴⁵ Art. 13

⁴⁶ Art. 25.1.1

⁴⁷ Art. 4.6

⁴⁸ Conventions OIT n° 29 et n° 105.

⁴⁹ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, 2011.

(B) LES POINTS DE CONTACT NATIONAUX

Chaque pays membre de l'OCDE doit, pour les besoins de ce texte, désigner un « point de contact national », ou PCN. Le PCN français est composé de représentants du MEDEF, de syndicats, et de représentants de l'État.

Le PCN contribue à renforcer l'efficacité des principes directeurs en menant des activités de promotion et en répondant à des demandes de renseignements.

Il participe également à la résolution de problèmes soulevés par la mise en œuvre des principes directeurs, notamment :

- ♦ en examinant des questions, dites « *circonstances spécifiques* », dont il est saisi, qui concernent des activités susceptibles d'être non conformes aux principes directeurs, et qui, pour ce qui relève du PCN français, sont le fait d'entreprises multinationales⁵⁰ françaises en quelque pays que ce soit, ou qui sont le fait d'entreprises étrangères en France,
- ♦ en rendant publics, après consultation des parties impliquées, les résultats des procédures, en tenant compte de la nécessité de protéger les informations sensibles.

Ses publications sont suivies tant par les ONG que par les investisseurs.

♦ 3.1.2 Obligations de gestion des sociétés résultant de la loi Pacte**3.1.2.1 Obligations résultant de l'article 1833 du Code civil**

En application de l'article 1833 du Code civil issu de la loi Pacte, la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Cette obligation est reprise dans les articles L. 225-35 et L. 225-64 du Code de commerce en ce qui concerne les conseils d'administration et les directoires. Précisons que la loi 2022-296 du 2 mars 2022 a ajouté que ces instances devaient également prendre en considération les enjeux sportifs et culturels ; cette modification a été largement critiquée, et est susceptible d'être supprimée à l'occasion de l'adoption d'un prochain texte législatif.

On peut se référer sur ce sujet au [rapport sur la responsabilité des sociétés et de leurs dirigeants en matière sociale et environnementale](#) du Haut Comité juridique de la place de Paris en date du 19 juin 2020.

L'article 1833 du Code civil impose a minima aux dirigeants de l'entreprise d'examiner sérieusement, dans le processus de prise de décision, que ce soit en matière de gestion ou de stratégie, l'incidence des enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Il doit inciter la société et ses dirigeants à porter, dans une optique de long terme, et en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes, une attention juste et raisonnable à ces enjeux, par rapport aux autres considérations devant être prises en compte dans la gestion de l'entreprise.

Il s'agit davantage d'une obligation de moyens que d'une obligation de résultat⁵¹, mais qui peut néanmoins être source :

- ♦ de responsabilité des dirigeants vis-à-vis de la société⁵², sur le fondement des articles 1850 du Code civil et L. 225-251 du Code de commerce, plus rarement vis-à-vis des tiers⁵³,
- ♦ de révocation des dirigeants,
- ♦ de responsabilité de la société vis-à-vis des tiers sur le fondement des articles 1240 et suivants du Code civil.

La nullité des décisions sociales qui contreviendraient aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 1833 du Code civil est expressément écartée par l'article 1844-10 du Code civil.

À l'inverse, cette nouvelle disposition offre une certaine protection pour les dirigeants qui voudront, dans leur gestion, assurer une réelle promotion de ces enjeux⁵⁴.

L'article 25 de la proposition de directive sur le devoir de vigilance renforcerait l'obligation pour le conseil d'administration de prendre en considération les enjeux environnementaux, climatiques et de droits humains (voir section 3.1.3.2).



50 La notion d'entreprise multinationale est celle retenue par l'article 4 des concepts et principes des principes directeurs, qui disposent notamment qu'« une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des Principes directeurs », et qu'« il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières ». Les rapports annuels de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises comportent d'autres précisions sur ce point.

51 I. Urbain-Parleani, « La raison d'être des sociétés dans le projet de loi PACTE du 19 juin 2018 », *Revue des sociétés*, 2018, p. 623.

52 Voir D. Poracchia, « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *BJS* juin 2019, n° 119w8, p. 40 et D. G. Martin, « La responsabilité des dirigeants vis-à-vis de la société, de ses actionnaires et du marché en lien avec les enjeux climatiques », *cahier de droit de l'entreprise*, n° 4/août 2020.

53 Rapport sur la responsabilité des sociétés et de leurs dirigeants en matière sociale et environnementale, HCJP, 19 juin 2020, p. 59 § 135.

54 Voir D. Poracchia, « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés », *BJS* juin 2019, n° 119w8, p. 40.

3.1.2.2 Obligations liées à l'adoption d'une raison d'être ou de la qualité de société à mission**(A) PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA RAISON D'ÊTRE ET DE LA QUALITÉ DE SOCIÉTÉ À MISSION**

La loi Pacte a aussi ouvert deux options pour les sociétés qui voudraient aller plus loin dans leurs engagements en matière sociale, sociétale et environnementale : la faculté d'insérer dans leurs statuts une raison d'être (« purpose » en anglais) et, pour les sociétés les plus engagées, la possibilité d'adopter la qualité de société à mission⁵⁵.

RAISON D'ÊTRE

Selon l'article 1835 du Code civil, les sociétés, civiles comme commerciales, peuvent insérer dans leurs statuts une raison d'être, constituée « des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ». De nombreuses entreprises adoptent une raison d'être sans l'insérer dans leurs statuts.

La raison d'être est donc « l'affirmation des valeurs que la société entend poursuivre dans l'accomplissement de son objet social »⁵⁶, avec l'idée de préciser, justifier et valoriser en quoi l'entreprise apporte une réelle utilité pour ses parties prenantes et, le cas échéant, pour l'environnement et le reste de la collectivité.

La raison d'être ne se limite pas au constat des valeurs de la société. Elle instaure une dynamique : on doit y affecter des moyens pour essayer de s'y conformer toujours plus, en partant d'une situation existante qui est souvent perfectible, et pour éviter de prendre des décisions qui lui seraient contraires.

SOCIÉTÉ À MISSION

Aux termes de l'article L. 210-10 du Code de commerce, peuvent faire publiquement état de la qualité de « société à mission » les sociétés commerciales, quelle que soit leur forme, qui remplissent les quatre conditions suivantes :

- ♦ être dotée d'une raison d'être statutaire,
- ♦ fixer dans ses statuts un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre,
- ♦ prévoir dans ses statuts les modalités d'exécution et de suivi de la mission, et notamment un organe dédié à ce suivi, référent ou comité de mission qui comprend au moins un salarié, et établit un rapport joint au rapport de gestion,
- ♦ et enfin, être déclarée en tant que telle au greffe du tribunal de commerce.

De plus, l'accomplissement de la mission doit être vérifié par un organisme tiers indépendant qui vérifiera la matérialité de la poursuite des objectifs que l'entreprise s'est fixée. Le décret n° 2020-01 du 2 janvier 2020 est venu préciser les conditions d'intervention de l'organisme tiers indépendant.

Des règles analogues existent pour les sociétés coopératives, les sociétés mutuelles et les mutuelles d'assurance.

Près de trois ans après l'adoption de la loi Pacte, la société à mission a remporté un certain succès : l'Observatoire des entreprises à mission en compte à ce jour plus de 500.

Le rapport Rocher rédigé à la demande du gouvernement et publié en octobre 2021 suggère un certain nombre de pistes pour favoriser l'essor de la raison d'être et de la société à mission, et en particulier pour en permettre une appropriation la plus large possible, et les crédibiliser par rapport au risque perçu de *purpose washing*. Il est possible que ce rapport donne lieu à une loi Pacte 2.

(B) RISQUES JURIDIQUES LIÉS À L'ADOPTION D'UNE RAISON D'ÊTRE STATUTAIRE OU DE LA QUALITÉ DE SOCIÉTÉ À MISSION

L'adoption d'une raison d'être statutaire et a fortiori de la qualité de société à mission peut être source de responsabilité :

- ♦ des dirigeants vis-à-vis de la société et de ses actionnaires sur le fondement des articles 1850 du Code civil et L. 225-251 du Code de commerce si, en prenant insuffisamment en considération la raison d'être, en ne poursuivant pas suffisamment les objectifs sociaux et environnementaux de la mission, ou en agissant en contradiction avec ceux-ci, ils causent un préjudice à la société⁵⁷. Le préjudice subi par la société pourrait notamment résulter :
 - ♦ d'une atteinte à sa réputation,
 - ♦ ou de la perte de la possibilité de se prévaloir de la qualité de société à mission comme le prévoit l'article L. 210-11 du Code de commerce⁵⁸.
- ♦ de la société elle-même vis-à-vis des tiers sur le fondement de la responsabilité de droit commun⁵⁹.

Les auteurs considèrent généralement que les conditions requises pour la mise en jeu de la responsabilité de la société ou des dirigeants seront difficiles à établir si la rédaction de la raison d'être statutaire est peu précise⁶⁰ ou formulée dans des termes peu engageants⁶¹, ce qui, en pratique, est souvent le cas des raisons d'être adoptées à ce jour par les sociétés. Ce risque existe davantage pour les sociétés à mission, qui doivent poursuivre les objectifs qu'elles se sont fixés, lesquels sont généralement plus précis que la raison d'être.

Quant au risque de nullité des actes et décisions sociales, qui peut sanctionner la violation d'une disposition impérative de la loi, certains auteurs considèrent qu'une incertitude demeure sur le point de savoir s'il serait possible de se prévaloir de la violation des principes d'une raison d'être statutaire pour rechercher cette sanction⁶².

55 Voir D. Autissier, L. Bretones, E. Jacquillat, D. G. Martin et T. Sibieude, *Entreprises à mission et raison d'être, changer l'entreprise pour un monde plus durable*, éditions Dunod, p. 43 et suivantes.

56 Alain Viandier, « La raison d'être d'une société » (C. civ. art. 1835), *BRDA* 10/19 du 17 mai 2019.

57 Pour de plus amples développements, voir D. Autissier, L. Bretones, E. Jacquillat, D. G. Martin, T. Sibieude « Entreprises à mission et raison d'être, changer l'entreprise pour un monde plus durable », éditions Dunod, juil. 2020.

58 Si l'organisme tiers indépendant conclut à un manquement à l'exécution des objectifs sociaux ou environnementaux que la société s'est fixés, l'article L. 210-11 du Code de commerce prévoit que : « le ministère public ou toute personne intéressée peut saisir le président du tribunal statuant en référé aux fins d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, au représentant légal de la société de supprimer la mention "société à mission" de tous les actes, documents ou supports électroniques émanant de la société ».

59 A. Viandier, article cité, n° 45.

60 A. Viandier, « La raison d'être d'une société », *BRDA* 10/19, n° 52.

61 A. Viandier, article cité, n° 52.

62 Notamment P. Schultz, « Raison d'être de la société et cause de nullité », *Petites affiches* - n° 006 - page 14.

(C) PRISE EN COMPTE DE LA RAISON D'ÊTRE OU DE LA MISSION DANS L'APPRÉCIATION DE L'INTÉRÊT SOCIAL

L'adoption d'une raison d'être ou de la qualité de société à mission pose la question de savoir jusqu'où les dirigeants de la société peuvent aller dans la prise en considération de celles-ci.

En effet, certaines sociétés peuvent prendre des décisions qui, par cohérence avec leur raison d'être ou pour le bon accomplissement de leur mission, créent des externalités positives ou réduisent des externalités négatives au détriment de leur intérêt apparent. On peut citer l'exemple de sociétés qui, dans cet objectif, décident de renoncer à poursuivre des activités rentables.

Il est souhaitable pour les dirigeants d'établir un **dialogue avec leur gouvernance et le cas échéant les associés**, afin d'apprécier jusqu'à quel point peut et doit aller la prise en considération de la raison d'être ou l'accomplissement de la mission, tout en restant acceptable pour les associés.

Quoi qu'il en soit, dans l'appréciation de la conformité d'une décision à l'intérêt social, il devrait être tenu compte de la raison d'être ou de la mission.

(D) CAS DES SOCIÉTÉS COTÉES

Dans le cas des sociétés cotées, la raison d'être peut être invoquée par les dirigeants pour contraindre une campagne d'actionnaires activistes. Elle pourrait également servir de fondement à l'opposition du conseil d'administration à une tentative d'OPA⁶³, ou encore dissuader un initiateur potentiel, qui serait tenu par la raison d'être sauf à atteindre à l'issue de l'OPA les 2/3 des votes lui permettant de modifier les statuts.

C'est ainsi que les raisons d'être ont pu être invoquées par les intervenants à la bataille boursière ayant opposé Suez et Veolia en 2020 (lire l'[article publié par Le Monde](#) sur le sujet).

♦ 3.1.3 Devoir de vigilance

Le devoir de vigilance des sociétés a été consacré en droit interne par la loi sur le devoir de vigilance de 2017 (3.1.3.1). Une proposition de directive sur le devoir de vigilance devrait être adoptée courant 2022 ([voir section 3.1.3.2](#)). La question se pose de la reconnaissance en droit français d'un devoir de vigilance de droit commun (3.1.3.3). Certaines décisions récentes font apparaître une tendance en faveur de la possible mise en cause de la responsabilité de la société mère en raison des agissements de sa filiale (3.1.3.4).

3.1.3.1 La loi sur le devoir de vigilance

La loi n° [2017-399](#) relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre du 27 mars 2017 (la « Loi ») s'inspire des principes directeurs de l'OCDE. Ses dispositions sont insérées à l'article [L. 225-102-4](#) et [L.225-102-5](#) du Code de commerce.

Champ d'application :

La Loi s'applique aux sociétés dont le siège social est situé en France et qui, à la clôture de deux exercices consécutifs :

- ♦ emploient au moins 5 000 salariés en France (directement ou employés par leurs filiales),
- ♦ ou emploient au moins 10 000 salariés dans le monde (directement ou employés par leurs filiales).

Les sociétés doivent avoir l'une des formes sociales suivantes : **société anonyme, société en commandite par actions, société par actions simplifiée ou société européenne.**

Ce champ d'application devrait être étendu par la directive sur le devoir de vigilance ([voir section 3.1.3.2](#)).

Les entreprises qui atteignent ces seuils, quels que soient leurs activités ou leurs revenus, sont tenues d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance (le « Plan »), qui doit contenir des mesures suffisantes pour identifier les risques pertinents et prévenir les atteintes graves sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales, sur la santé et la sécurité des personnes et sur l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.⁶⁴

Que faut-il entendre par droits de l'homme au sens de cette loi ?

La Loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par droits de l'homme. Les travaux parlementaires font référence aux normes constitutionnelles françaises et aux conventions européennes et internationales dont :

- ♦ La Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948,
- ♦ Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966,
- ♦ La Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950,
- ♦ La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000.

Les auteurs suggèrent également de se référer aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

⁶³ Antoine Gaudemet, « La raison d'être, nouvelle défense anti-OPA ? », Bull. Joly Sociétés janv. 2019, p. 1

⁶⁴ Article [L. 225-102-4](#) du Code de commerce.

Ce plan, qui a vocation à être élaboré avec le concours des parties prenantes de la société, doit comprendre :

- ♦ une cartographie des risques,
- ♦ des procédures d'évaluation de la situation des filiales et des sous-traitants ou fournisseurs,
- ♦ des actions adaptées à l'atténuation des risques ou la prévention des atteintes aux droits humains, ou à l'environnement,
- ♦ des mécanismes d'alerte relatifs aux risques,
- ♦ et un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre⁶⁵.

Le Plan et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport de gestion.

Sanctions prévues :

- ♦ Toute personne justifiant d'un intérêt à agir peut saisir la juridiction compétente afin de mettre en demeure la société concernée de se conformer à ses obligations.
- ♦ À l'issue d'un délai de trois mois suivant la mise en demeure, si la société ne s'est pas conformée à ses obligations, le tribunal peut l'y contraindre sous astreinte.
- ♦ Le manquement aux obligations visées à l'article [L. 225-102-5](#) du Code de commerce « engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter ».
- ♦ Depuis la loi n° [2021-1104](#) du 22 août 2021, loi Climat et Résilience, les sociétés ne respectant pas les obligations découlant du devoir de vigilance peuvent être exclues de certaines procédures de passation de marché public.

Compétence est donnée par le nouvel article L. 211-21 du Code de l'organisation judiciaire⁶⁷ au tribunal judiciaire de Paris pour connaître des actions relatives au devoir de vigilance fondées sur les articles L. 255-102-4 et L. 225-102-5 du Code de commerce.

**Mises en demeure et actions en cours :**

Plusieurs mises en demeure et actions en justice ont d'ores et déjà été initiées. Six actions en justice sont en cours à l'encontre de multinationales françaises, alléguant, pour l'une, qu'elle ne se conformerait pas à la trajectoire carbone prévue par l'accord de Paris, pour une autre, qu'elle concourrait à la déforestation, et pour les dernières, que des atteintes aux droits de communautés seraient commises par leurs filiales, fournisseurs ou sous-traitants. Si certaines sociétés ont modifié leur plan de vigilance à la suite d'une mise en demeure, aucune décision n'a été rendue à ce jour.

En outre, une initiative au niveau français mérite également d'être évoquée. Une [proposition de loi](#) visant à créer, indépendamment du devoir de vigilance, un principe général de responsabilité des entreprises en cas de méconnaissance des lois et de l'éthique des affaires a été déposée par le député Philippe Latombe. Elle prévoit la création d'un nouvel article 1244-1 au Code civil qui disposerait que : « Toute entreprise dont l'activité économique méconnaît les lois et l'éthique des affaires est tenue d'en réparer les conséquences dommageables. Ce principe s'applique, quelle que soit l'organisation juridique de l'entreprise, dès lors que celle-ci exerce une activité économique sur le territoire national. Lorsque le fait générateur du dommage s'est produit en France, la victime peut choisir d'en saisir les juridictions. ».

Enfin, il convient de mentionner l'existence, depuis 2014, d'un groupe de travail intergouvernemental, à qui le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a confié la tâche d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour régler, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises, sorte de devoir de vigilance à l'échelle du monde.

⁶⁵ Article [L. 225-102-4](#) du Code de commerce.

⁶⁷ La loi pour la confiance dans l'institution judiciaire, jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, voir Cons. Const., 17 décembre 2021, déc. n° 2021-830 DC.

3.1.3.2 La proposition de directive sur le devoir de vigilance

Ce devoir de vigilance consacré en droit interne fait actuellement l'objet de discussions au niveau européen. En effet, à la suite d'une résolution du Parlement européen en mars 2021⁷⁰, la Commission européenne a présenté le 23 février 2022 une [proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises](#). Cette proposition de directive entend consacrer un devoir de vigilance européen.

Champ d'application :

La proposition de directive distingue deux groupes de sociétés assujetties⁷¹ :

- ♦ Le **Groupe 1** comprend toutes les sociétés à responsabilité limitée établies au sein de l'Union européenne qui emploient **plus de 500 salariés et réalisent un chiffre d'affaires net mondial supérieur à 150 millions d'euros**.
- ♦ Le **Groupe 2** comprend toutes les sociétés à responsabilité limitée établies au sein de l'Union européenne qui exercent leurs activités dans des **secteurs à fort impact** [industrie textile et de la chaussure, agriculture, pêche, agroalimentaire, extraction de ressources minérales (pétrole, gaz, charbon), production de métal, etc.], qui emploient **plus de 250 salariés, et dont le chiffre d'affaires net mondial est supérieur à 40 millions d'euros**. Ne seraient toutefois concernées que les sociétés dont le chiffre d'affaires généré par l'exercice d'activités à fort impact représente plus de 50 % de leur chiffre d'affaires total. Ces sociétés disposeraient d'un délai supplémentaire de deux ans par rapport aux sociétés du Groupe 1 pour se mettre en conformité avec la directive⁷².

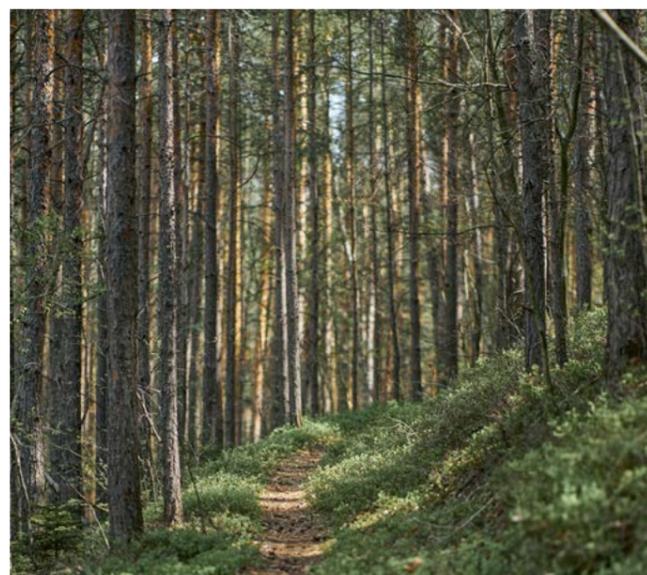
Les sociétés établies dans des États tiers qui réalisent au sein de l'Union européenne un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros (Groupe 1), ou 40 millions d'euros si l'activité est exercée dans un secteur à fort impact (Groupe 2) devraient également respecter les dispositions européennes en matière de vigilance⁷³.

Compte tenu de l'abaissement des seuils envisagé dans la proposition de directive, de très nombreuses sociétés françaises se verraient tenues de respecter un devoir de vigilance. Si les PME françaises ne sont pas directement concernées par ces mesures, elles pourraient l'être indirectement. C'est la raison pour laquelle la proposition de directive prévoit des mesures d'accompagnement, qui soutiennent toutes les entreprises, notamment les PME, susceptibles d'être indirectement concernées par ces dispositions. Ces mesures comprennent le développement de sites web, de plateformes ou de portails dédiés, ainsi qu'un soutien financier éventuel aux PME.

Le devoir de vigilance porterait sur les activités de la société concernée, de ses filiales et des entreprises avec lesquelles elle entretient des relations d'affaires établies dans toute la chaîne de valeur, et non seulement la chaîne d'approvisionnement.

Afin de respecter le devoir de vigilance en matière de durabilité, la proposition de directive prévoit que les entreprises :

- ♦ intègrent le devoir de vigilance dans leurs politiques internes et leur gouvernance. Les États membres devront s'assurer que les entreprises sont transparentes. La description de l'approche à long terme de l'entreprise sur ce sujet, de ses règles internes, ainsi que la publication de son code de conduite seront imposées tous les ans⁷⁴,
- ♦ recensent les incidences négatives réelles ou potentielles de leurs activités sur les droits de l'homme et l'environnement, ainsi que préviennent ou minimisent ces atteintes. Ce qui supposera, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action avec des objectifs à atteindre selon des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, ou l'insertion dans la documentation contractuelle de clauses imposant au partenaire commercial de respecter le code de conduite de l'entreprise⁷⁵,
- ♦ prennent les mesures nécessaires pour mettre un terme aux incidences réelles ou les réduire au minimum. Les États membres seront aussi susceptibles de demander des investissements (en termes de management ou d'infrastructures) aux entreprises concernées. Dans les cas où une société ne serait pas susceptible de prévenir ou de minimiser les risques d'atteintes mentionnés, le texte donne alors aux États membres la possibilité de lui imposer de suspendre une relation commerciale ou d'y mettre un terme⁷⁶,
- ♦ établissent et maintiennent une procédure de réclamation⁷⁷,
- ♦ contrôlent l'efficacité de la politique et des mesures de vigilance⁷⁸,
- ♦ et communiquent publiquement sur le devoir de vigilance⁷⁹.



70 Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises 2020/2129(INL).

71 Article 2 de la [proposition de directive](#).

72 Article 30 de la [proposition de directive](#).

73 Article 2 de la [proposition de directive](#).

74 Article 5 de la proposition de directive.

75 Article 6 de la proposition de directive.

76 Article 7 de la proposition de directive.

77 Article 9 de la proposition de directive.

78 Article 10 de la proposition de directive.

79 Article 11 de la proposition de directive.

Les entreprises du Groupe 1 devront disposer d'un plan permettant de garantir que leur stratégie commerciale est compatible avec la limitation du réchauffement planétaire à 1,5°C conformément à l'accord de Paris⁸⁰.

Pour faire en sorte que le devoir de vigilance soit **partie intégrante de la gouvernance des sociétés**, la proposition de directive :

- ♦ introduit des obligations pour les dirigeants consistant notamment à instituer des procédures de vigilance et à superviser leur mise en œuvre, ainsi qu'à les intégrer dans la stratégie de la société,
- ♦ prévoit, lorsque les dirigeants s'acquittent de leur obligation d'agir dans le meilleur intérêt de la société, qu'ils doivent tenir compte des conséquences de leurs décisions pour les droits de l'homme, le climat et l'environnement, ainsi que des répercussions de chacune de leurs décisions sur le long terme,
- ♦ prévoit que les entreprises devront également veiller au respect des obligations relatives au Plan énergie climat au moment de fixer toute rémunération variable liée à la contribution d'un dirigeant à la stratégie commerciale de l'entreprise, à ses intérêts à long terme et à sa durabilité.

S'agissant des sanctions, selon la proposition de directive, les États seront libres de fixer des sanctions contre les entreprises contrevenantes, notamment pécuniaires. Elles pourront être déterminées selon un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par la contrevenante⁸¹.

Sur le modèle de la législation allemande, une autorité administrative nationale désignée par chacun des États membres sera, par ailleurs, chargée de contrôler le respect de ces nouvelles règles, et pourrait infliger des amendes en cas d'infraction⁸².

Les victimes auront également la possibilité d'intenter une action en justice en responsabilité civile pour les dommages occasionnés qui auraient pu être évités grâce à des mesures de vigilance appropriées⁸³.

3.1.3.3 Devoir de vigilance fondé sur le droit commun

Bien qu'il existe assez peu de décisions de justice rendue en France en la matière, la jurisprudence a dégagé, sur le fondement des articles 1240 et suivants du Code civil, le principe d'une obligation de vigilance, fondée sur le principe de précaution, à la charge de certaines entités, notamment à l'encontre d'organismes certificateurs⁸⁴, alors même qu'aucune violation de normes ne leur était reprochée. Certains auteurs en ont déduit que ce principe pourrait être étendu à la violation de devoirs généraux, en s'inspirant de la morale, de l'utilité sociale ou de l'équité⁸⁵.

Il convient de relever que l'existence d'un devoir de vigilance, ou « *duty of care* », de droit commun se développe dans certaines juridictions. La société pétrolière Shell a ainsi été condamnée en mai 2021 par un tribunal néerlandais sur le fondement du « *duty of care* » à réduire ses émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3) d'au moins 45 % en 2030 par rapport à 2019 (voir section 3.2.1.4).

C'est sur ce fondement également qu'ont été rendues au Royaume-Uni deux décisions récentes de la Cour suprême⁸⁶ prises à l'encontre de sociétés multinationales ayant leur siège au Royaume-Uni pour des dommages environnementaux causés par certaines de leurs filiales à l'étranger.

Il n'est pas exclu que des tribunaux français s'inspirent de cette jurisprudence.

3.1.3.4 Responsabilité de la société mère pour les agissements de ses filiales

(A) RESPONSABILITÉ PÉNALE

Dans une décision du 16 juin 2021⁸⁷, la chambre criminelle de la Cour de cassation a étendu le champ de la responsabilité pénale des sociétés mères, qui peut en effet être engagée sur le fondement de l'article 121-2 du Code pénal, aux termes duquel ces dernières sont pénalement responsables « des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants ». Dans cette affaire, plusieurs salariés d'une des filiales de la société holding d'un groupe avaient versé des commissions à des agents publics.

Condamnée pour corruption active d'agent public étranger par la cour d'appel de Paris⁸⁸, la société holding soutenait que le salarié d'une société filiale ne pouvait être un représentant de la société mère, au sens de l'article 121-2 du Code pénal, en l'absence de délégation de pouvoirs à son profit.

La Chambre criminelle a toutefois considéré que les salariés d'une filiale de la société mère peuvent être considérés comme des représentants de cette dernière au sens de l'article 121-2 du Code pénal et engager sa responsabilité pénale en se fondant sur l'organisation par business divisions du groupe, peu important l'absence de lien juridique et de délégation de pouvoirs à leur profit.

Si cette solution s'explique par un contexte factuel particulier, elle n'en demeure pas moins éminemment contestable au regard de l'article 121-2 du Code pénal.

Après avoir exigé avec fermeté que les juridictions du fond déterminent précisément l'organe⁸⁹ ou le représentant de la personne morale par l'intermédiaire duquel la responsabilité pénale de celle-ci est retenue⁹⁰, la Chambre criminelle semble désormais assouplir son interprétation des notions mêmes d'organe ou de représentant des sociétés mères.

80 Article 15 de la proposition de directive.

81 Article 20 de la proposition de directive.

82 Articles 17 et 18 de la proposition de directive.

83 Article 22 de la proposition de directive.

84 Civ. 1re, 10 octobre 2018, n° 15-26.093, n° 16-19.430, n° 17-14.401.

85 M. Bacache, Prothèse PIP : responsabilité pour faute des organismes de certification, JCP G, n° 48, 26 novembre 2018.

86 Royal Dutch Shell plc and another v. Okpabi and others [2021] UKSC 3; Vedanta Resources plc and another v. Lungowe and others [2019] UKSC 20.

87 Crim. 16 juin 2021, n° 20-83.098, publié au Bulletin.

88 CA Paris, Pôle 5 - Ch. 13, 15 mai 2020, n° 18/03310.

89 Crim, 14 mars 2018, n° 16-82.117.

90 Crim, 6 septembre 2016, n° 14-85.205 ; Crim, 17 octobre 2017, n° 16-87.249.

(B) RESPONSABILITÉ CIVILE

Sur le plan civil, il est possible de s'interroger sur la possibilité de rechercher la responsabilité d'une société mère à raison des agissements non diligents d'une ou plusieurs de ses filiales, directes ou indirectes, notamment en lien avec des enjeux RSE. L'extension de la responsabilité civile à l'actionnaire, déjà rencontrée en matière d'entreprise en difficulté dans certaines conditions, pourrait se poser dans d'autres circonstances.

En principe, une telle responsabilité civile est écartée en droit français du fait de l'autonomie des personnes morales, qui implique qu'une personne morale ne saurait être tenue responsable des agissements d'une autre personne morale, fût-elle sa filiale.

Un développement jurisprudentiel plus favorable à l'engagement de la responsabilité civile d'une société mère du fait des agissements d'une filiale est une hypothèse possible⁹¹.

Une telle extension ferait écho à un mouvement jurisprudentiel observable dans d'autres juridictions. Notamment, au Royaume-Uni, deux décisions récentes de la Cour suprême⁹² ont ouvert à des requérants non britanniques la possibilité de poursuivre des sociétés multinationales ayant leur siège au Royaume-Uni devant les tribunaux anglais, pour des actes commis à l'étranger par leurs filiales non britanniques, en l'occurrence des dommages environnementaux, sous certaines conditions relatives notamment aux modalités d'exercice du contrôle desdites filiales.

Dans la décision rendue contre la société pétrolière Shell (voir section 3.2.1.4), le tribunal de La Haye a retenu la responsabilité de la société holding au motif que c'est à son niveau qu'était arrêtée la politique du groupe.

La jurisprudence française rendue en matière sociale n'est d'ailleurs pas exempte de cas d'engagement de la responsabilité civile de sociétés mères en cas de manquement contractuel de leurs filiales dans leur relation employeur-salarié, dès lors que ce manquement est lui-même causé par un comportement fautif de la mère⁹³.

On notera enfin que le Code de l'environnement prévoit, en matière de remise en état des sites ayant accueilli l'exploitation d'une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) une disposition particulière quant à la responsabilité des sociétés mères (article L. 512-17 du Code de l'environnement).

3.2 TEXTES SPÉCIAUX

De nombreux textes spéciaux viennent régir les obligations de gestion de l'entreprise en matière environnementale (3.2.1), sociale et sociétale (3.2.2) et en matière de compliance (3.2.3).

♦ 3.2.1 En matière environnementale

Le corpus de droit de l'environnement comprend, outre les dispositions du Code de l'environnement et certaines dispositions du Code de l'urbanisme, la Charte de l'environnement (3.2.1.1) et les règles instituées par le Code civil sur le préjudice écologique (3.2.1.2).

La gestion des entreprises est également impactée par le renforcement des sanctions pénales environnementales par les lois du 24 décembre 2020 et du 22 août 2021 (loi Climat et Résilience) destinées à mieux protéger les différents milieux (eau, air, sol) (3.2.1.3). Un point particulier mérite d'être fait sur le cas des contentieux climatiques (3.2.1.4).

La loi Climat et Résilience est venue également renforcer les obligations de l'employeur en matière d'environnement (3.2.1.5).

3.2.1.1 Charte de l'environnement

La Charte de l'environnement a été intégrée au bloc de constitutionnalité le 1^{er} mars 2005⁹⁴.

La Charte de l'environnement instaure un certain nombre de droits, tels que « le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé »⁹⁵, mais également des devoirs.

Ainsi, la Charte dispose notamment à ses articles 2, 3 et 4 que :

- ♦ « Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement »,
- ♦ « Toute personne doit, dans les conditions prévues par la loi, prévenir les atteintes qu'elle est susceptible de porter à l'environnement ou, à défaut, en limiter les conséquences »,
- ♦ « Toute personne doit contribuer à la réparation des dommages qu'elle cause à l'environnement, dans les conditions prévues par la loi ».

L'utilisation du sujet « toute personne » permet d'englober indifféremment tant les personnes publiques que privées, et physiques que morales⁹⁶.

L'invocabilité directe par les juges judiciaires de la Charte de l'environnement et plus particulièrement de son article 2 dans les futurs contentieux de la santé et de l'environnement peut donc être envisagée, et pourra être renforcée par l'invocation de l'article 1833 du Code civil (voir section 3.1.2.1).

⁹¹ Rapport sur la responsabilité des sociétés et de leurs dirigeants en matière sociale et environnementale, Haut Comité juridique de la place financière de Paris, 19 juin 2020, p. 35.

⁹² Royal Dutch Shell plc and another v. Okpabi and others [2021] UKSC 3; Vedanta Resources plc and another v. Lungowe and others [2019] UKSC 20.

⁹³ Cass. soc., 24 mai 2018.

⁹⁴ La reconnaissance de la pleine valeur de la Charte de l'environnement fut progressive : tout d'abord par le Conseil constitutionnel qui, dans sa décision OGM du 19 juin 2008, énonça que « l'ensemble des droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement ont valeur constitutionnelle », puis par le Conseil d'État quelques mois plus tard par son arrêt du 3 octobre 2008, Commune d'Annecy.

⁹⁵ Art. 1 de la Charte de l'environnement.

⁹⁶ Le Conseil constitutionnel a en effet reconnu en 2011 à l'article 1^{er} de la Charte une portée normative en lien avec son article 2 pour dégager l'existence d'une obligation de « vigilance environnementale » s'imposant à l'ensemble des personnes publiques et privées, et pas seulement aux pouvoirs publics et aux autorités administratives dans leur domaine de compétence respectif.

Mais c'est surtout par la voie de la question prioritaire de constitutionnalité que la Charte de l'environnement et les droits qu'elle garantit ont pris et prennent toute leur ampleur dans le champ du droit de l'environnement⁹⁷.

3.2.1.2 Le préjudice écologique au sens des articles 1246 et suivants du Code civil

À la suite de la jurisprudence rendue dans le cadre de l'affaire Erika⁹⁸, la loi du 8 août 2016⁹⁹ est venue introduire la notion de préjudice écologique dans le Code civil à ses articles 1246 à 1252.

Désormais, l'article 1246 du Code civil dispose que : « Toute personne responsable d'un préjudice écologique est tenue de le réparer. ». 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 ».

Si la responsabilité environnementale incombera à l'exploitant dont l'activité est à la source du dommage causé à l'environnement, le demandeur à l'action devra apporter la preuve de l'atteinte non négligeable¹⁰⁰.

En l'état, l'action en réparation du préjudice écologique n'est ouverte qu'à l'Office français de la biodiversité, à l'État, aux collectivités territoriales et leurs groupements dont le territoire est concerné, ainsi qu'aux établissements publics et aux associations agréées ou créées depuis au moins cinq ans à la date d'introduction de l'instance qui ont pour objet la protection de la nature et la défense de l'environnement.

3.2.1.3 Le renforcement des sanctions pénales environnementales par la loi du 24 décembre 2020 et la loi Climat et Résilience

L'objectif annoncé de la loi du 24 décembre 2020 relative au parquet européen, à la justice environnementale et à la justice pénale spécialisée était de renforcer la réponse pénale apportée aux délits environnementaux.



Pour ce faire, cette loi prévoit :

- ♦ la création, dans le ressort de chaque cour d'appel, d'un pôle régional spécialisé en matière d'atteintes à l'environnement,
- ♦ la création d'une convention judiciaire d'intérêt public en matière environnementale¹⁰¹, mesure alternative aux poursuites qui permet au procureur de la République de proposer à une personne morale mise en cause pour certains délits environnementaux de bénéficier d'une convention qui éteint l'action publique à son égard, en échange de la satisfaction et du respect de certaines obligations.

La loi Climat et Résilience vient renforcer l'arsenal pénal en introduisant de nouvelles infractions liées à la question environnementale :

- ♦ le délit d'atteinte aux milieux (eau et air), en violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité (Article L. 231-1 du Code de l'environnement),
- ♦ le délit de pollution des sols matérialisé par l'abandon ou le dépôt de déchets ou la gestion de ces déchets sans satisfaire aux prescriptions édictées par les autorités administratives compétentes (Article L. 231-2 du Code de l'environnement),
- ♦ le nouveau délit d'écocide. Cette nouvelle infraction consiste en la commission de manière intentionnelle des infractions précitées, pour autant, en ce qui concerne l'infraction visée à l'article L. 231-2 du Code de l'environnement, qu'elle entraîne des atteintes graves et durables à la santé, à la flore, à la faune ou à la qualité de l'air, du sol ou de l'eau (Article L. 231-3 du Code de l'environnement).

S'agissant enfin de la réparation des éventuelles atteintes à l'environnement, la loi Climat et Résilience a introduit une nouvelle peine complémentaire permettant d'imposer à la personne condamnée la restauration du milieu naturel¹⁰².

3.2.1.4 Le contentieux climatique

Si les contentieux climatiques se sont considérablement développés ces dernières années, c'est essentiellement à l'encontre des États. En Europe, on rappellera les condamnations successives des États aux Pays-Bas (arrêt Urgenda du 20 décembre 2019), en France (arrêt Grande-Synthe, CE du 19 novembre 2020, n° 427301) et en Allemagne (arrêt de la cour de Karlsruhe du 29 avril 2021).

Les actions intentées de par le monde à l'encontre d'entreprises en vue d'obtenir une condamnation pour les préjudices liés à leurs émissions passées ont à ce jour échoué, faute de parvenir à démontrer un lien de causalité entre un préjudice et une éventuelle faute.

C'est aujourd'hui sous l'angle de l'obligation de se conformer pour l'avenir à une obligation de réduction des émissions de gaz à effet de serre, en se fondant généralement sur l'accord de Paris, que se développent les contentieux climatiques à l'encontre des entreprises.

⁹⁷ À cet égard, et si tous les articles de la Charte ont valeur constitutionnelle, tous n'instituent pas un droit ou une liberté que la Constitution garantit, et, conformément à l'article 61-1 de la Constitution, le Conseil constitutionnel vient par sa jurisprudence en dresser la liste : c'est ainsi que si les articles 1, 2 ou 7 (le plus fréquemment invoqué par la voie de la QPC) instituent un tel droit pour le Conseil constitutionnel, celui-ci a pu préciser qu'à ce jour il considérait que l'article 6 de la Charte aux termes duquel « les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable » n'instituait aucun droit ou garantie et ne pouvait donc utilement être invoqué par voie de QPC. En revanche, dans sa décision du 31 janvier 2020, le Conseil constitutionnel a pour la première fois considéré que le préambule de la Charte pouvait être invoqué dans le cadre d'une QPC ; et qu'il en découlait que la protection de l'environnement, patrimoine commun des êtres humains, constitue désormais un objectif de valeur constitutionnelle qu'il appartient au législateur de concilier avec les autres droits et libertés, et notamment la liberté d'entreprendre résultant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

⁹⁸ Cass. crim. 25 septembre 2012 n° 10-82.938 FP-PBRI ; Bull. crim. n° 198 ; solution réitérée par Cass. crim. 22 mars 2016 n° 13-87.650 FS-PBI.

⁹⁹ Loi n° 2016-1097 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

¹⁰⁰ Sur le caractère conforme à la Constitution de la limitation de la réparation aux seules atteintes non négligeables, voir Conseil constitutionnel, 5 février 2021, n° 2020-881 QPC.

¹⁰¹ Voir JN Clément Quel avenir pour la convention judiciaire d'intérêt public en environnement ? Les cahiers de droit de l'entreprise n° 3 juin 2021.

¹⁰² Article L. 231-4 du Code de l'environnement.

Il convient à cet égard de relever que la nouvelle proposition de directive sur le devoir de vigilance (voir section 3.1.3.2) prévoit d'exiger de certaines grandes entreprises (celles employant plus de 500 employés et ayant un chiffre d'affaires de plus de 150 millions d'euros) qu'elles adoptent un plan visant à garantir que leur stratégie commerciale est compatible avec la limitation du réchauffement de la planète à 1,5 °C, conformément à l'accord de Paris.

C'est sur le fondement des dispositions de la Charte de l'environnement (et en particulier de son article 2 qui institue une obligation générale de vigilance environnementale, voir section 3.2.1.1) et de la loi française sur le devoir de vigilance qu'a été intenté en janvier 2020 par plusieurs collectivités territoriales et ONG le premier contentieux climatique en France à l'encontre d'une entreprise, en l'occurrence de la société Total. Les requérantes considèrent que l'entreprise ne prend pas les mesures appropriées dans son plan de vigilance pour limiter les effets de son activité sur le climat. Elles demandent ainsi au tribunal d'enjoindre Total de reconnaître les risques générés par ses activités, et de s'aligner sur une trajectoire compatible avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C. Cette affaire est en cours à ce jour.

La décision Shell, condamnation à se conformer à l'accord de Paris sur le fondement du duty of care

Par ailleurs et pour la première fois, en mai 2021, une entreprise a été condamnée dans un contentieux climatique, sur le fondement du « duty of care », concept très proche d'un devoir de vigilance de droit commun.

Après avoir été mise en demeure, la société pétrolière Shell a été assignée par 6 ONG ainsi que des citoyens néerlandais devant le tribunal de La Haye aux Pays-Bas. Les requérants dénonçaient l'insuffisance des engagements du groupe Shell dans sa politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Conjointement avec les sociétés de son groupe, Shell a été enjointe par le tribunal à réduire ses émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3) d'au moins 45 % en 2030 par rapport à 2019. Le tribunal a considéré que l'obligation de réduction est (i) une obligation de résultat pour les activités du groupe Shell et (ii) une obligation de moyens importante en ce qui concerne les relations commerciales du groupe Shell, y compris les utilisateurs finaux (soit le scope 3).

Cette décision a fait l'objet de certaines critiques, notamment pour la manière dont elle utilise certains principes de soft law en matière de respect des droits humains, et pour le fait de considérer qu'une entreprise est tenue de réduire ses émissions selon les termes de cet accord, alors que les entreprises ne sont pas parties à l'accord de Paris. Shell a fait appel de cette décision.

Si la justice venait à reconnaître en France un devoir de vigilance de droit commun, fondé sur l'article 1240 du Code civil, et/ou sur les dispositions combinées de la Charte de l'environnement, justifiant de devoir agir conformément aux prescriptions de l'accord de Paris, et à s'inspirer de la décision rendue dans l'affaire Shell, un très grand nombre d'entreprises pourraient être concernées. Cela ne se limiterait pas aux entreprises soumises à la loi sur le devoir de vigilance (dont le nombre au demeurant devrait être appelé à croître avec la prochaine directive européenne sur le devoir de vigilance).



3.2.1.5 Obligations de l'employeur en matière d'environnement

La loi Climat et Résilience a également eu pour objectif d'impliquer davantage les représentants du personnel dans la transition écologique.

(A) LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) doit désormais répondre aux enjeux de la transition écologique¹⁰³.

(B) L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CSE

Par ailleurs, la loi Climat et Résilience a fait de la préservation de l'environnement l'une des attributions consultatives du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés.

Au titre de ses attributions générales, le CSE doit désormais être informé et consulté sur les « conséquences environnementales » des mesures envisagées par l'employeur relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise¹⁰⁴.

De même, au titre de ses attributions dites « récurrentes »¹⁰⁵, le CSE doit désormais être informé (et non pas consulté) sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

¹⁰³ Article L. 2242-20 du Code du travail.

¹⁰⁴ Article L. 2312-8, III du Code du travail.

¹⁰⁵ Il s'agit des informations/consultations annuelles sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise.

Afin d'aider le CSE à obtenir l'information et à la comprendre, la loi a prévu :

- ♦ l'extension de la base de données économiques et sociales (BDES) qui devient « la base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE)¹⁰⁶,
- ♦ l'élargissement des compétences de l'expert-comptable du CSE. La loi prévoit désormais que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social « ou environnemental » nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise¹⁰⁷,
- ♦ et l'extension de la formation des élus du CSE aux sujets environnementaux.

L'extension des prérogatives des représentants du personnel en matière environnementale permet sans doute désormais à ces derniers de saisir le juge sur ces questions, dès lors que l'employeur ne serait pas suffisamment actif. Il serait préjudiciable que la saisine, par les organisations syndicales, du juge des référés puisse intervenir dans le but de faire suspendre un projet de réorganisation tant que l'employeur n'aura pas suffisamment identifié et prévenu les risques environnementaux de son projet (sur le modèle de ce qui était apparu au sujet de la prévention des risques psychosociaux¹⁰⁸).

À cet égard, il ne peut qu'être recommandé aux employeurs de se saisir, dès à présent, des sujets environnementaux en lien étroit avec les représentants du personnel, en privilégiant, sur ces sujets, le dialogue et la négociation collective.

♦ 3.2.2 En matière sociale et sociétale

3.2.2.1 La parité homme-femme

(A) L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'obligation pour les entreprises employant au moins 50 salariés de publier annuellement leurs résultats relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer¹⁰⁹.

Ces entreprises sont ainsi tenues de calculer annuellement leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base d'indicateurs spécifiques et selon une méthodologie de calcul précise. L'indice est calculé à partir d'un nombre de points sur 100, de 4 à 5 indicateurs selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés)¹¹⁰.

Ces indicateurs sont les suivants :

- ♦ l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et catégorie de postes équivalents,
- ♦ l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes,
- ♦ l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes,
- ♦ le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris,
- ♦ et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le niveau de résultat de l'entreprise ainsi que les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent ensuite être :

- ♦ publiés sur le site web de l'entreprise (sur une base annuelle au plus tard le 1er mars de chaque année), s'il existe, de manière visible et lisible,
- ♦ publiés dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise afin d'être accessibles aux membres du comité social et économique (CSE)¹¹¹,
- ♦ déposés aux services du ministère du Travail (Dreets) par le biais d'un formulaire accessible en ligne¹¹².

Un certain nombre de mesures s'imposent à l'entreprise lorsque les résultats obtenus se situent en dessous de certains seuils (75 et 85), notamment en termes de mesures de correction et de leur publication.

Sanctions :

- ♦ À défaut de publication, l'entreprise s'expose à une sanction pécuniaire pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale française pour la période durant laquelle elle n'a pas respecté ses obligations.
- ♦ À l'issue d'un délai de 3 ans, si le score de l'entreprise est toujours inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise s'expose alors au paiement d'une pénalité égale à 1 % de la masse salariale.

¹⁰⁶ Articles L. 2312-18 et suivants du Code du travail.

¹⁰⁷ Article L. 2315-87-1 du Code du travail, article L. 2315-89 du Code du travail, article L. 2315-91 du Code du travail.

¹⁰⁸ « Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels, il appartient à l'employeur, en amont d'une réorganisation, d'identifier les risques, y compris psychosociaux, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation qu'il entend mettre en œuvre, puis de préciser les moyens de prévention dans l'accompagnement des salariés concernés. S'agissant d'une réorganisation comportant des suppressions de postes et critiquée comme créant une surcharge de travail pour de nombreux cadres, l'identification de ces risques ne peut être établie qu'au vu de documents quantitativement précis au regard des transferts de charge de travail des postes supprimés sur les salariés restant en fonction, dont la communication incombe à l'employeur, seul à même de les détenir. Il y a lieu, dans l'attente de cette communication, d'ordonner la suspension de la mise en œuvre du projet de réorganisation et de toutes mesures prises pour son application, dont celles susceptibles d'entraîner la rupture de contrats de travail de salariés » (CA Paris 13 décembre 2012 n° 12-00303).

¹⁰⁹ Article L. 1142-8 du Code du travail.

¹¹⁰ Articles D. 1142-2 et D. 1142-1 du Code du travail.

¹¹¹ Article D. 1142-5 du Code du travail.

¹¹² Article D. 1142-5 du Code du travail.

Enfin, le Code du travail prévoit désormais que dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés, l'employeur doit publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de la durée du travail, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du Code de commerce, d'autre part. Ces écarts de représentation doivent être rendus publics sur le site internet du ministère chargé du Travail¹¹³.

(B) PARITÉ AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DES CONSEILS DE SURVEILLANCE

En matière de gouvernement d'entreprise, le Code de commerce prévoit une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance¹¹⁴.

En effet, les sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé, ainsi que les moyennes et grandes sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions (c'est-à-dire les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient en moyenne au moins 250 salariés permanents et ont un chiffre d'affaires net ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros) doivent respecter un **quota minimum de 40 % de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration** et les conseils de surveillance. Dans certains cas, la composition du conseil d'administration doit être décrite dans le rapport de gestion de la société¹¹⁵.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner **deux types de sanctions** : (i) la **nullité de la nomination de l'administrateur** ou du membre du conseil de surveillance intervenue en violation des dispositions énoncées ci-dessus et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition de l'organe en question¹¹⁶ et (ii) la **suspension du versement de la rémunération des administrateurs**¹¹⁷.

(C) DISPOSITIONS DE LA LOI PACTE EN FAVEUR D'UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DANS LES ORGANES DE GESTION

Par ailleurs, la loi Pacte a également contribué à améliorer la parité homme-femme dans les sociétés et prévoit notamment que :

- ♦ Si le conseil d'administration nomme une ou plusieurs personnes physiques chargées d'assister le directeur général, avec le titre de **directeur général délégué**, il doit déterminer à cette fin un **processus de sélection** qui garantit jusqu'à son terme la **présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats**. Ces propositions de nomination s'efforcent de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes¹¹⁸,
- ♦ la **composition du directoire** doit s'efforcer de **rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes**¹¹⁹.

(D) PARITÉ DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES

La loi n° 2021-1774 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite « **loi Rixain** ») a été adoptée le 24 décembre 2021, et prévoit une obligation de parité dans les instances dirigeantes.

Depuis le 1^{er} mars 2022, le Code du travail prévoit ainsi que pour les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1 000 salariés, la **proportion de personnes de chaque sexe, parmi les cadres dirigeants** au sens de la durée du travail et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du Code de commerce, **ne peut être inférieure à 30 %**¹²⁰.

Aux termes de l'article L. 23-12-1 du Code de commerce : « est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociale, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions ».

À l'avenir, les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation de parité dans les instances dirigeantes devront également respecter les obligations suivantes :

- ♦ **À compter du 1^{er} mars 2026**, la négociation sur l'égalité professionnelle devra porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci devront être déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique de l'entreprise. La décision devra être déposée auprès de l'autorité administrative, laquelle pourra présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, qui devront être présentées à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ainsi qu'au comité social et économique de l'entreprise¹²¹.
- ♦ **À compter du 1^{er} mars 2029**, ces entreprises disposeront d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. L'entreprise devra, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du taux fixé, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière égale à 1 % de la masse salariale¹²².

Les codes de gouvernement d'entreprise contiennent également des dispositions en faveur de la parité dans les organes de direction ([voir section 3.1.1.1](#)).

113 Article [L. 1142-11](#) du Code du travail.

114 Selon le rapport d'information sur le bilan de l'application, dix ans après son adoption, de la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, publié par le Sénat, cette loi a permis que « la France se situe aujourd'hui au premier rang mondial en termes de féminisation des conseils d'administration des grandes entreprises cotées, avec une proportion de plus de 46 % de femmes en 2021, loin devant la Norvège, l'Italie, la Suède, la Finlande, l'Allemagne ou les États-Unis. En outre, en dix ans, cette proportion a plus que triplé en France. » (Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le bilan de l'application, dix ans après son adoption, de la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, publié par le Sénat le 8 juillet 2021)

115 Article [L. 225-18-1](#) du Code de commerce.

116 Articles [L. 225-18-1](#), [L. 225-69-1](#) et [L. 226-4-1](#) du Code de commerce.

117 Article [L. 225-45](#) du Code de commerce.

118 Article [L. 225-53](#) du Code de commerce.

119 Article [L. 225-58](#) du Code de commerce.

120 Article [L. 1142-11](#) du Code du travail.

121 Article [L. 1142-13](#) du Code du travail, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

122 Article [L. 1142-12](#) du Code du travail, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2029.

(E) AUTRES DISPOSITIONS DU DROIT DU TRAVAIL SUR LA PARITÉ

Le droit du travail français prévoit d'autres obligations pour les entreprises liées à l'égalité professionnelle. Ces obligations sont notamment les suivantes :

- ♦ la **conclusion d'un accord d'entreprise** ou la mise en œuvre d'un **plan d'action** au niveau de l'entreprise¹²³ : dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs, l'employeur doit engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation d'un accord d'entreprise concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comporte des mesures relatives à la suppression des écarts de rémunération et à la qualité de vie au travail¹²⁴,
- ♦ en cas d'échec de ces négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui fixe des objectifs et des mesures pour les atteindre. En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise s'expose au paiement d'une pénalité égale à 1 % de sa masse salariale française pour la période durant laquelle elle n'a pas respecté ses obligations¹²⁵,
- ♦ dans les entreprises employant au moins 50 salariés, la **consultation du CSE sur l'égalité professionnelle dans le cadre de sa consultation annuelle** sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise¹²⁶.

Enfin, l'employeur peut mettre en œuvre des mesures en faveur des femmes propres à rééquilibrer la place de celles-ci dans son entreprise, dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle¹²⁷. L'adoption d'un tel plan n'est pas obligatoire, mais peut donner lieu au versement d'une aide financière de l'État dans le cadre du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle.



3.2.2.2 La promotion de la diversité

(A) HANDICAP

En ce qui concerne le handicap au travail, le droit du travail français prévoit que les mesures mises en œuvre en faveur des salariés handicapés et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination¹²⁸. **Les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de leur effectif total**¹²⁹. Lorsque l'employeur n'atteint pas ce taux, il est redevable d'une contribution au bénéfice de l'Agefiph, qui se calcule en fonction du nombre de travailleurs handicapés manquants au sein de l'entreprise multiplié par 400 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés, 500 fois le Smic horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés, et 600 fois le Smic horaire brut pour les entreprises d'au moins 750 salariés¹³⁰.

(B) LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

(I) DÉFINITION

La discrimination correspond à la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable en raison de l'un des critères distinctifs définis à l'article [L. 1132-1](#) du Code du travail. Il est à noter qu'il existe deux types de discrimination, laquelle peut être¹³¹ :

- ♦ **directe** : situation dans laquelle, **sur le fondement de certains motifs**, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable,
- ♦ ou **indirecte** : correspond à une disposition, un **critère ou une pratique neutres en apparence**, mais susceptibles d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessous, un **désavantage particulier** pour des personnes par rapport à d'autres personnes ; à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime, et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

(II) MOTIFS DISCRIMINATOIRES

Le Code du travail donne une liste limitative des motifs discriminatoires prohibés en droit du travail. Elle comprend notamment l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap. L'exercice du droit d'alerte ou le fait d'avoir témoigné des agissements discriminatoires constituent aussi l'un de ces motifs¹³².

123 Articles [L. 2242-1](#) et suivants du Code du travail.

124 Article [L. 2242-1](#) du Code du travail.

125 Article [L. 2242-3](#) du Code du travail.

126 Article [L. 2312-26](#) du Code du travail.

127 Articles [L. 1143-1](#) et suivants du Code du travail.

128 Article [L. 1133-4](#) du Code du travail.

129 Article [L. 5212-2](#) du Code du travail.

130 Article [D. 5212-20](#) du Code du travail.

131 Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

132 Article [L. 1132-3](#) du Code du travail.

Cependant, des différences de traitement sont admises lorsqu'elles « répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »¹³³.

Dans ce cadre, les différences de traitement autorisées peuvent consister en la mise en place de mesures spécifiques fondées sur :

- ♦ l'âge des salariés¹³⁴,
- ♦ le handicap des salariés¹³⁵,
- ♦ la vulnérabilité économique et le lieu de résidence¹³⁶.

(III) ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SALARIALES

En droit du travail, les acteurs de la lutte contre les discriminations sont nombreux, au-delà des salariés. Ils comprennent l'inspection du travail¹³⁷, le Défenseur des droits¹³⁸, les organisations syndicales¹³⁹, les associations régulièrement constituées depuis 5 ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap¹⁴⁰, les membres du CSE.



(IV) SANCTIONS

Les sanctions en matière de discrimination peuvent être civiles et porter sur l'attribution de dommages et intérêts, y compris pour préjudice moral¹⁴¹, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, et la nullité de la mesure discriminatoire¹⁴².

Les sanctions en matière de discrimination peuvent également être pénales¹⁴³.

(C) HARCÈLEMENT

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prévenir tout comportement portant atteinte à la dignité des salariés sur leur lieu de travail, et notamment tout comportement constitutif de harcèlement moral ou sexuel commis par l'un de ses salariés.

(I) LE HARCÈLEMENT MORAL

La notion de « harcèlement moral » est définie au niveau européen et au niveau national.

La directive européenne la définit comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »¹⁴⁴.

Au niveau national, le harcèlement moral est prohibé par :

- ♦ le Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »¹⁴⁵,
- ♦ le Code pénal : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »¹⁴⁶.

(II) LE HARCÈLEMENT SEXUEL

La notion de « harcèlement sexuel » a également été définie aux niveaux européen et national.

Au niveau européen, le harcèlement sexuel correspond à « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »¹⁴⁷.

133 Article L. 1133-1 du Code du travail.

134 Article L. 1133-2 du Code du travail.

135 Article L. 1133-3 du Code du travail.

136 Articles L. 1133-5 et L. 1133-6 du Code du travail.

137 Article L. 8112-2 du Code du travail.

138 Loi org. n° 2011-333, 29 mars 2011, art. 18 à 22 : JO, 30 mars ; D. n° 2011-904, 29 juill. 2011 : JO, 30 juill.

139 Article L. 1134-2 du Code du travail.

140 Article L. 1134-2 du Code du travail.

141 Article L. 1235-3-1 du Code du travail.

142 En termes d'indemnisation : soit (i) la réintégration du salarié avec paiement par l'employeur d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, et paiement éventuellement des dommages et intérêts pour préjudice moral ; soit (ii) en l'absence de réintégration, le paiement d'une indemnité pour licenciement nul au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, le paiement d'indemnités de rupture du contrat de travail, et éventuellement des dommages et intérêts au titre du préjudice moral (Article L. 1232-4 du Code du travail).

143 Le Code pénal prévoit les sanctions suivantes (i) 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour l'employeur personne physique et (ii) 225 000 euros d'amende pour la personne morale en cas de discrimination à l'embauche, pendant l'exécution ou lors de la rupture du contrat de travail (Articles 225-2 et 225-4 du Code pénal).

144 Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

145 Article L. 1152-1 du Code du travail.

146 Article 222-33-2 du Code pénal.

147 Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Au niveau national, le harcèlement sexuel est prohibé par :

- ♦ le Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »¹⁴⁸.

À compter du 31 mars 2022, le harcèlement sexuel sera également constitué (i) lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, et (ii) lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition¹⁴⁹.

- ♦ le Code pénal : « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »¹⁵⁰

148 Article L. 1153-1 du Code du travail.

149 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

150 Article L. 222-33 du Code pénal.

(III) LES OBLIGATIONS DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

En cas de situation avérée de harcèlement, moral ou sexuel, l'employeur sera considéré comme ayant respecté son obligation de protection de la santé des salariés s'il justifie avoir pris :

- ♦ des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de prévention, et mis en place une organisation et des moyens adaptés en matière de harcèlement¹⁵¹,
- ♦ et toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès que l'employeur a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement¹⁵².

En pratique, la Cour de cassation considère que l'employeur doit notamment diligenter une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié, et ce, même si les faits ne sont pas établis¹⁵³.

Deux types d'enquêtes peuvent être mis en place :

- ♦ une enquête interne menée par des départements compétents (par exemple la direction des ressources humaines, la direction de l'éthique, etc.),
- ♦ une enquête réalisée par un cabinet externe. Dans ce cas, une audition des parties prenantes et la rédaction d'un rapport seront également réalisées.

(IV) LES SANCTIONS

Les sanctions peuvent être civiles : le salarié victime de harcèlement peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail, ou solliciter, du juge prud'homal, la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, et ainsi obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail, solliciter sa réintégration¹⁵⁴ ou, en l'absence de réintégration, le paiement d'une indemnité¹⁵⁵, y compris pour préjudice moral.

Les sanctions en matière de harcèlement peuvent également être pénales¹⁵⁶.

♦ 3.2.3 En matière de conformité

La conformité peut être décrite comme « l'ensemble des processus destinés à assurer qu'une entreprise, ses dirigeants et ses salariés respectent les normes juridiques et éthiques qui leur sont applicables »¹⁵⁷. Elle tend à développer les dispositifs d'autocontrôle et de contrôle aux fins de protéger les entreprises, et plus largement le système économique.

Au regard des normes RSE, la conformité peut être développée sous deux aspects : la corruption (3.2.3.1) et le RGPD (3.2.3.2).

151 Article L. 4121-1 du Code du travail.

152 Cass. soc. 1er juin 2016, n° 14-19.702.

153 Cass. soc. 27 novembre 2019, n° 185-10.551.

154 Avec le paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, et éventuellement des dommages et intérêts pour préjudice moral.

155 Le paiement d'une indemnité pour licenciement nul au moins égale aux salaires des 6 derniers mois (Article L. 1235-2-1 du Code du travail), aux indemnités de rupture du contrat de travail (Article L. 1235-3-1 du Code du travail), et éventuellement à des dommages et intérêts au titre du préjudice moral.

156 Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, portés à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis dans des cas spécifiques listés par la loi ; et les faits de harcèlement moral sont, quant à eux, punis de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

157 Éditions législatives, La fonction de conformité en entreprise, 4 décembre 2019.

3.2.3.1 Corruption

(A) LOI SAPIN II

En France, la [loi Sapin II](#)¹⁵⁸, entrée en vigueur le 1er juin 2017, impose aux dirigeants sociaux de prendre des mesures de prévention et de détection des faits de corruption et de trafic d'influence, délits dont les définitions et textes d'incrimination sont prévus par le Code pénal.

Champ d'application :

La loi s'applique aux sociétés ayant leur siège en France employant au moins 500 salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros.

Procédures devant être mises en place :

Conformément à l'article 17 de la loi Sapin II, les sociétés visées sont tenues de mettre en place les mesures et procédures suivantes :

- ♦ un code de conduite anticorruption,
- ♦ un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements,
- ♦ une cartographie des risques de corruption,
- ♦ des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires,
- ♦ des procédures de contrôles comptables, internes ou externes,
- ♦ un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption,
- ♦ un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la société en cas de violation du code de conduite de la société,
- ♦ et un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

L'Agence française anticorruption (AFA), créée par la loi Sapin II, a pour mission de contrôler la mise en place par les entreprises des huit mesures de lutte contre la corruption. L'Agence peut imposer une sanction pécuniaire allant jusqu'à 1 million d'euros aux sociétés défaillantes. Leurs dirigeants encourent une amende maximale de 200 000 €. Il entre également dans les missions de l'AFA de publier des recommandations, afin de clarifier ses attentes s'agissant de la mise en place des mesures imposées par la loi Sapin II. L'AFA a publié ses [dernières recommandations](#) le 12 janvier 2021.

(B) LANCEURS D'ALERTE

La loi Sapin II introduit aux articles 6 et suivants un régime général de protection du lanceur d'alerte. L'article 6 de ladite loi définissait initialement le lanceur d'alerte comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ». Les dispositifs d'alerte interne sont obligatoires au sein des entreprises de plus de 50 salariés.

Le lanceur d'alerte bénéficie au titre de la loi d'une protection particulière qui comporte plusieurs volets. Tout d'abord, le lanceur d'alerte bénéficie d'une irresponsabilité pénale lorsque la révélation effectuée porte atteinte à un secret protégé par la loi. L'irresponsabilité pénale ne s'étend toutefois pas aux éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client. La divulgation effectuée par le lanceur d'alerte doit cependant suivre la procédure de signalement définie par la loi¹⁵⁹.

Le lanceur d'alerte bénéficie en outre d'une protection en matière disciplinaire. Ainsi, le lanceur d'alerte ne peut pas, dès lors que la divulgation est effectuée de bonne foi, être écarté d'une procédure de recrutement, être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes¹⁶⁰.

La loi Sapin II accorde la primauté au signalement interne auprès du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci. Le signalement doit être traité dans un délai raisonnable, faute de quoi le lanceur d'alerte peut s'adresser à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. Ce n'est qu'en dernier recours, à défaut de traitement de l'alerte par ces autorités dans un délai fixé de trois mois, que le lanceur d'alerte peut rendre son signalement public.¹⁶¹

Enfin, le traitement des signalements doit garantir une stricte confidentialité du lanceur d'alerte, des personnes visées et des informations contenues dans l'alerte. La divulgation des éléments confidentiels cités constitue une infraction punie d'une amende de 30 000 euros.

La protection des lanceurs d'alerte est en cours d'évolution dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. La proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a été adoptée par le Parlement le 16 février 2022¹⁶². La petite loi, ainsi que la loi organique qui l'accompagne ont fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel par le Premier ministre le 18 février 2022.

Le 17 mars 2022, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'intégralité des dispositions de la nouvelle loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, à l'exception de son article 11, au motif qu'il ne présentait aucun lien avec les autres dispositions de cette loi. Ces deux lois ont été promulguées le 21 mars 2022¹⁶³. L'entrée en vigueur de la petite loi est prévue le premier jour du sixième mois suivant cette date, soit le 1^{er} septembre 2022.

¹⁵⁸ 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, dite « loi Sapin II ».

¹⁵⁹ Articles 6 et 7 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.

¹⁶⁰ Article 10 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.

¹⁶¹ Article 8 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.

¹⁶² Proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, n° 101.

¹⁶³ Loi organique n° 2022-400 du 21 mars 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte et loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Ce nouveau dispositif apporte de nombreuses modifications aux textes qui encadrent actuellement la protection des lanceurs d'alertes, notamment en étendant la notion de lanceur d'alerte ainsi que le champ possible des alertes, en y ajoutant celle de « facilitateur », en simplifiant la hiérarchie des canaux d'émission des alertes, et en renforçant les mesures de protection accordées aux lanceurs d'alerte.



(I) LE CHAMP D'APPLICATION DU STATUT PROTECTEUR

Parmi les modifications les plus significatives apportées par la nouvelle loi figure la suppression dans la définition du lanceur d'alerte de la condition relative au désintéressement de l'auteur du signalement, qui doit néanmoins émettre son alerte « sans contrepartie financière directe »¹⁶⁴. Aussi, si la loi n'interdit pas de rémunérer des dénonciateurs, elle empêche néanmoins la possibilité de cumuler cette rémunération avec le bénéfice du statut de lanceur d'alerte, comme l'exigeait la directive¹⁶⁵.

De même, la nouvelle loi supprime la condition tenant à la connaissance personnelle des faits par le lanceur d'alerte, lorsque ce dernier a eu connaissance de ces informations dans le cadre des activités professionnelles¹⁶⁶.

La protection accordée au lanceur d'alerte est également étendue :

- ♦ aux « **facilitateurs** », entendus comme toutes personnes physiques ou morales de droit privé à but non lucratif (tels que les syndicats et associations) qui ont aidé le lanceur d'alerte à réaliser un signalement ou une divulgation,
- ♦ à toutes personnes physiques en lien avec un lanceur d'alerte et menacées par des mesures de représailles,
- ♦ et aux entités juridiques contrôlées par le lanceur d'alerte¹⁶⁷.

Par ailleurs, la nouvelle loi liste désormais de façon exhaustive les personnes habilitées à effectuer un signalement interne¹⁶⁸.

En sus d'une modification de la notion de lanceur d'alerte, la nouvelle loi prévoit également une extension du champ de l'alerte, en envisageant que celle-ci puisse porter sur une violation dépourvue de caractère grave et manifeste, une tentative de dissimulation d'une violation, et une violation du droit de l'Union européenne¹⁶⁹. Toutefois, à l'inverse, la loi ajoute à la liste des exclusions le secret des délibérations judiciaires, ainsi que le secret de l'enquête et de l'instruction judiciaires¹⁷⁰.

(II) LES CANAUX DE SIGNALEMENT

S'agissant du signalement interne, au sein des entités dans lesquelles il n'existe pas de procédure interne de recueil et traitement des signalements, la nouvelle loi permet aux lanceurs d'alerte de procéder aux signalements auprès de leur supérieur hiérarchique, de leur employeur ou de son référent¹⁷¹. A contrario, lorsque l'entreprise a mis en place un dispositif de signalement, la loi ne précise pas si une révélation auprès de l'une de ces personnes permet de bénéficier du statut protecteur.

La nouvelle loi apporte un changement essentiel dans la procédure de signalement que doit suivre toute personne qui souhaite prétendre à la protection accordée aux lanceurs d'alerte. Le lanceur d'alerte peut désormais effectuer directement un signalement à une autorité externe sans s'être, au préalable, adressé à un interlocuteur interne à l'entreprise (supérieur hiérarchique par exemple)¹⁷².

L'alerte externe pourra ainsi être adressée à l'autorité compétente parmi celles désignées par décret, au Défenseur des droits, à l'autorité judiciaire, ou encore, à une institution, un organe, ou un organisme de l'Union européenne compétent.

La divulgation publique, qui demeure en principe soumise à un signalement externe préalable n'ayant pas été traité dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, pourra intervenir immédiatement dans trois cas :

- ♦ en cas de « **danger grave et imminent** »,
- ♦ si le signalement externe faisait encourir au lanceur d'alerte un **risque de représailles** ou « **ne permettait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation** »,
- ♦ s'agissant des informations obtenues dans un cadre professionnel, en cas de « **danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général** »¹⁷³.

¹⁶⁴ Article 6 de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁶⁵ Considérant n° 30 de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

¹⁶⁶ Article 6 de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁶⁷ Nouvel article 6-1, 3^e ajouté à la loi Sapin II par l'article 2 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁶⁸ Article 8 de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022. Pourront ainsi bénéficier du statut du lanceur d'alerte non seulement les membres du personnel de l'entreprise, mais également les anciens membres du personnel et les candidats à un emploi, les dirigeants, les actionnaires ou les associés de l'entité concernée, ses collaborateurs extérieurs et occasionnels et ses cocontractants et sous-traitants, ainsi que les dirigeants et membres du personnel de ces derniers.

¹⁶⁹ Article 6, I, de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁷⁰ Article 6, II, de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁷¹ Article 8, I, B de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

¹⁷² Article 8, II, de la loi Sapin II tel que modifié par la proposition de loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte : « Tout lanceur d'alerte, défini au I de l'article 6, peut également adresser un signalement externe, soit après avoir effectué un signalement interne dans les conditions prévues au I du présent article, soit directement ».

¹⁷³ Article 8, III, de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

(III) LES MESURES DE PROTECTION

Reprenant partiellement la liste telle qu'étoffée par la directive (UE) 2019/1937¹⁷⁴, la nouvelle loi énumère, de façon non exhaustive, **quinze mesures de représailles** ne pouvant pas être prises à l'encontre d'un lanceur d'alerte¹⁷⁵. De telles mesures, ainsi que la menace ou la tentative de telles mesures, sont frappées d'une **nullité de plein droit**¹⁷⁶.

L'amende civile encourue par une personne qui aurait engagé une procédure civile ou pénale dite « bâillon »¹⁷⁷ à l'encontre d'un lanceur d'alerte, visant à entraver son signalement, est portée à **60 000 euros**¹⁷⁸.

Ces mesures de protection contre les mesures de représailles s'étendent aux facilitateurs¹⁷⁹.

Le délit de **discrimination** est étendu aux distinctions opérées à l'égard d'une personne du fait de sa qualité de lanceur d'alerte, facilitateur, ou personne en lien avec le lanceur d'alerte¹⁸⁰.

Par ailleurs, le **principe d'irresponsabilité du lanceur d'alerte est renforcé**¹⁸¹. Il ne pourra pas voir sa responsabilité civile engagée pour les préjudices qu'un signalement de bonne foi aurait causés. Il ne pourra pas non plus être sanctionné pénalement pour avoir soustrait, détourné et recelé des documents confidentiels liés à son alerte, contenant des informations dont il aura eu connaissance de façon licite. Cette protection s'étend à son complice, au facilitateur, à la personne liée et à l'entité juridique contrôlée par le lanceur d'alerte¹⁸².

Le texte institue également une **aide financière** au profit des lanceurs d'alerte qui engageraient une procédure à la suite d'une mesure de représailles ou qui feraient l'objet d'une procédure « bâillon » pour entraver leur signalement¹⁸³.

Dans ce cadre, le juge aura la faculté d'accorder une provision au titre des frais de justice au lanceur d'alerte, ainsi qu'une provision supplémentaire au lanceur d'alerte dont la situation financière se serait gravement dégradée. Le juge pourra rendre ces provisions définitives à tout moment.

**(IV) LE CADRE RÉGLEMENTAIRE À INTERVENIR**

La loi ayant été promulguée, un **décret en Conseil d'État** sera prochainement publié afin de définir de nombreux sujets pratiques¹⁸⁴ ; dont, notamment, les modalités de réception et de traitement des alertes externes, et les mesures que les entreprises devront mettre en œuvre pour adapter leur dispositif d'alerte interne aux nouvelles dispositions.

3.2.3.2 Réglementation relative à la protection des données à caractère personnel

La protection des données à caractère personnel est principalement régie en France par le règlement général sur la protection des données (RGPD), et par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée (la « **loi Informatique et Libertés** »). Des règles spécifiques, par exemple applicables en matière de communications électroniques (directive **e-Privacy**) peuvent également s'appliquer à ces questions.

Ce corpus de règles a pour objet de **préserver les droits fondamentaux des individus et tout particulièrement leur vie privée**. Le RGPD, entré en application le 25 mai 2018, s'inscrit ainsi dans la continuité de la loi Informatique et Libertés, et renforce le contrôle par les individus de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant. Il harmonise les règles dans l'Union européenne, en offrant un cadre juridique unique aux professionnels, et en leur permettant de développer leurs activités numériques au sein de l'Union en se fondant sur la confiance des utilisateurs. La loi Informatique et Libertés, dans sa version modifiée, instaure des règles spécifiques dans des secteurs où le RGPD a laissé des marges de manœuvre aux États membres (p. ex., en matière de recherche en santé).

174 Article 19 de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union ; Article 10-1 ajouté à la loi Sapin II par l'article 6 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

175 Article 6 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Figurent, par exemple, la mise à pied, une attestation de travail négative, des mesures disciplinaires, le non-renouvellement d'un contrat de travail, un transfert de fonctions, une atteinte à la réputation notamment sur les réseaux sociaux, ou encore une orientation abusive vers des soins.

176 Article 8, II de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

177 Une procédure « bâillon » consiste, par exemple, dans le fait de déposer une plainte du chef de diffamation contre le lanceur d'alerte, destinée à intimider et réduire au silence ce dernier.

178 Article 13 de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 9 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

179 Nouvel article 6-1 ajouté à la loi Sapin II tel que modifié par l'article 2 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

180 Article 225-1 du Code pénal tel que modifié par l'article 9 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

181 Article 10-1 ajouté à la loi Sapin II par l'article 6 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

182 Article 6-1 ajouté à la loi Sapin II par l'article 2 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

183 Article 10-1, III A et III B de la loi Sapin II tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

184 À savoir, statuer notamment sur les garanties d'indépendance et d'impartialité de la procédure, les délais du retour d'informations fait à l'auteur du signalement, les modalités de clôture des signalements et de collecte et de conservation des données, les modalités selon lesquelles la procédure peut être commune à plusieurs sociétés d'un groupe, ainsi que les conditions dans lesquelles des informations relatives à une alerte peuvent être transmises au sein du groupe en vue de leur traitement, ou encore la liste des autorités auprès desquelles l'alerte externe peut être effectuée.

Le RGPD impose aux acteurs publics et privés, situés dans l'Union européenne, mais aussi hors de l'Union européenne dans certaines circonstances¹⁸⁵, des obligations en lien avec le traitement des données à caractère personnel des individus, c'est-à-dire « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable »¹⁸⁶. Cette identification peut être directe, par un prénom ou un nom de famille, ou encore indirecte, par un numéro de dossier ou encore un identifiant.

En particulier, le RGPD impose :

- ♦ que les **traitements de données à caractère personnel soient justifiés par une base légale**,
- ♦ que les **personnes concernées soient informées des modalités du traitement** de leurs données,
- ♦ que soient mises en place des **mesures de sécurité adaptées aux traitements**,
- ♦ que les **relations contractuelles** avec les éventuels sous-traitants et les **transferts de données** en dehors de l'Union européenne vers des pays qui n'ont pas été considérés comme offrant un **niveau de protection « adéquat »** soient encadrés conformément à la réglementation,
- ♦ que les responsables de traitement tiennent et mettent à jour un **registre des activités de traitement**, et que des **analyses d'impact** soient conduites lorsqu'il existe un risque,
- ♦ que les **violations de données** soient **notifiées à l'autorité de protection des données** ou aux personnes concernées, etc.

Le RGPD accorde en outre aux individus un certain nombre de droits, en tant que personnes concernées, dont la possibilité :

- ♦ d'**accéder à, et de rectifier les données à caractère personnel** les concernant, et dans certaines circonstances de **s'opposer au traitement** de leurs données à caractère personnel,
- ♦ d'**en demander la limitation**, ou d'**en demander l'effacement**,
- ♦ d'**obtenir la portabilité de leurs données à caractère personnel** dans certains cas, notamment lorsque le traitement de ces données est fondé sur le consentement,
- ♦ et d'**intenter un recours devant l'autorité de contrôle** compétente.

En France, cette autorité est la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), qui est compétente pour contrôler la conformité des acteurs publics ou privés à la réglementation applicable en matière de protection des données. Elle peut à cet égard diligenter des contrôles, sur place ou en ligne, adresser des mises en demeure, et imposer des sanctions pécuniaires établies notamment selon la gravité du manquement et le niveau de coopération du responsable du traitement¹⁸⁷.



185 Article 3-2 du RGPD :

« Le présent règlement s'applique au traitement des données à caractère personnel relatives à des personnes concernées qui se trouvent sur le territoire de l'Union par un responsable du traitement ou un sous-traitant qui n'est pas établi dans l'Union, lorsque les activités de traitement sont liées :

a) à l'offre de biens ou de services à ces personnes concernées dans l'Union, qu'un paiement soit exigé ou non des dites personnes ; ou
b) au suivi du comportement de ces personnes, dans la mesure où il s'agit d'un comportement qui a lieu au sein de l'Union. »

186 Article 4 du RGPD

187 Ces sanctions peuvent s'élever à 10 000 000 euros ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu, ou dans les cas les plus graves, jusqu'à 20 000 000 euros ou 4 % du chiffre d'affaires. – Art. 83 du RGPD

AUTEURS



ROXANE BAHLOUL
roxane.bahloul@gide.com
+33 (0)1 40 75 29 34
◆ Collaboratrice
Droit social



DIDIER G. MARTIN
martin@gide.com
+33 (0)1 40 75 29 03
◆ Associé
Fusions acquisitions, droit des sociétés, droit boursier
information extra-financière
devoir de vigilance



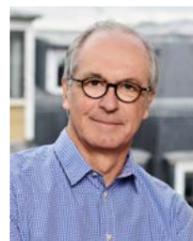
JEAN NICOLAS CLÉMENT
jean-nicolas.clement@gide.com
+33 (0)1 40 75 22 44
◆ Associé
Droit de l'environnement
Climat, biodiversité



BENJAMIN KRIEF
benjamin.krief@gide.com
+33 (0)1 40 75 29 45
◆ Counsel
Droit social



ABEL COLOMB
abel.colomb@gide.com
+33 (0)1 40 75 22 01
◆ Collaborateur
Fusions acquisitions,
droit des sociétés,
droit boursier
information extra-financière



CHRISTIAN NOUEL
christian.nouel@gide.com
+33 (0)1 40 75 61 21
◆ Senior counsel
Information extra-financière



DIMITRI DIMITROV
dimitrov@gide.com
+33 (0)1 40 75 22 47
◆ Associé
Droit économique
Pratiques commerciales et publicités
trompeuses, concurrence déloyale



ROMAIN RARD
romain.rard@gide.com
+32 2 231 11 40
◆ Counsel
Droit européen



THIERRY DOR
dor@gide.com
+33 (0)1 40 75 29 46
◆ Associé
RGPD



SOPHIE SCEMLA
sophie.scemla@gide.com
+33 (0)1 40 75 61 95
◆ Associée
Conformité, devoir de vigilance,
droits humains, droit pénal



ARIANE FLEURIOT
ariane.fleuriot@gide.com
+33 (0)1 40 75 22 14
◆ Collaboratrice
Conformité, devoir de vigilance,
droits humains, droit pénal

PRATIQUE ESG, RSE, DÉVELOPPEMENT DURABLE



Face aux immenses défis sociaux et environnementaux, aux attentes de leurs parties prenantes et aux évolutions de la *soft law* et de la loi, les entreprises et les acteurs de la finance sont amenés à accorder une importance croissante à la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux, et aux risques et opportunités qu'ils présentent pour leur activité. Notre pratique transverse ESG, RSE, développement durable conseille les entreprises et les acteurs de la finance dans les différents domaines du droit concernés par cette évolution.

Pour en savoir plus, cliquez sur ce lien :
<https://www.gide.com/fr/expertises/esg-rse-developpement-durable-gide-impact>

Vous pouvez consulter ce guide sur notre site internet, rubrique Actualités & Publications : gide.com
Ce guide est une publication éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le « Cabinet ») diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Ce guide est réservé à l'usage privé de son destinataire, et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Il ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans ce document, et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations.
Conformément à la loi Informatique et Libertés n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication (privacy@gide.com).

© Gide Loyrette Nouel
Tous droits réservés. Mai 2022.



GIDE

GIDE LOYRETTE NOUËL

gide.com

