

Pour faire suite à la note concernant les entreprises concernées par la « loi sur le devoir de vigilance » nous joignons cette annexe qui reprend dans ses grandes lignes les conditions qu'une société doit remplir pour être soumise à l'obligation d'élaborer et de publier un plan de vigilance.

### **Savoir quelles entreprises sont concernées**

Cette loi s'applique aux sociétés qui comptent plus de 5 000 salariés en France, ou plus de 10 000 salariés dans le monde. La définition de ces seuils d'application et l'opacité des entreprises rendent difficile l'identification des entreprises concernées par ces obligations. Ce n'est donc qu'à partir des données disponibles qu'il a été possible de compiler une liste – non exhaustive – d'entreprises françaises qui dépassent ces seuils.

La loi sur le devoir de vigilance impose donc à ces grandes entreprises françaises un devoir de vigilance sur leurs activités et celles de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants. Ces entreprises ont l'obligation d'établir, de publier et de mettre en œuvre un plan de vigilance pour identifier et prévenir les risques qu'elles font peser sur les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, les droits humains et l'environnement.

### **La forme sociale des entreprises concernées**

Les dispositions créées par la loi sur le devoir de vigilance ont été insérées dans le chapitre du code de commerce consacré aux sociétés anonymes. Le devoir de vigilance s'applique donc :

- **Aux sociétés anonymes (SA)**
- **Aux sociétés européennes (SE)**
- **Aux sociétés en commandite par actions (SCA)**
- **Aux sociétés par actions simplifiées (SAS)**

Si la forme sociale d'une entreprise est accessible sur le Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements (Sirene), la connaissance du nombre de salariés dans une entreprise et ses filiales requiert :

- **D'identifier toutes les filiales directes et indirectes d'une entreprise française en France et à l'étranger.**
- **De connaître, pour chacune de ces entités, le nombre de personnes qui y sont employées.**

**Ceci constitue un défi de taille compte-tenu de l'opacité qui entoure l'activité des entreprises dans une économie mondialisée**

### **Rôle du syndicat**

Même si la loi ne mentionne pas explicitement les syndicats dans l'élaboration du plan, elle spécifie cependant qu'elle prévoit que le Plan a vocation à être **élaboré en association avec les parties prenantes de la société**, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Cette disposition rappelle la nécessaire implication des parties prenantes et

notamment des personnes directement affectées, dans l'élaboration du Plan de vigilance et dans sa mise en œuvre effective.

Le syndicat a donc à la fois toute sa place et toute légitimité pour être pleinement partie prenante tant dans l'élaboration du plan que dans sa mise en œuvre effective.

Le rôle des syndicats est donc primordial ! Il nous faut dans un premier temps identifier les entreprises qui répondent aux 2 critères mentionnés (effectifs et forme sociale), contraindre celles qui n'ont pas publié de plan à s'exécuter (conformément à la loi). Une fois le plan publié nous entrons dans la phase effective et notre travail ne fait pour ainsi dire que commencer, puisqu'il convient à la fois de s'assurer que le plan est respecté, et qu'il y aura lieu de l'ajuter, le compléter, l'enrichir toujours pour faire gagner de nouveaux droits aux salariés et à leur famille, tout en s'assurant que les normes environnementales sont respectées.

Nous sommes mobilisés à l'espace international pour mener ce travail, qui doit être réalisé en lien très étroit avec les syndicats des entreprises concernées.

*Contact: Mohamed Lounas [m.lounas@cgt.fr](mailto:m.lounas@cgt.fr)*