



ETUDE

---

APPLICATION  
DE LA LOI  
SUR LE DEVOIR  
DE VIGILANCE

---

PLANS DE VIGILANCE PARUS EN 2019-2020

**edh** *entreprises pour les droits de l'Homme*

— ÉDITION DE DÉCEMBRE 2020 —

## LA LIGNE D'ALERTE DE NAVAL GROUP

*Depuis de nombreuses années, Naval Group a mis en place une ligne d'alerte sécurisée et un dispositif de recueil et de traitement des signalements. En 2017, la ligne a été rebaptisée [ethics@naval-group.com](mailto:ethics@naval-group.com) afin d'être plus accessible au plan international. Cela correspondait également à l'entrée en vigueur de la loi "Sapin II" ainsi qu'à celle relative au devoir de vigilance.*

*Cette ligne d'alerte est configurée pour recevoir tous les signalements internes ou externes relevant des champs d'application de ces lois. Plus généralement, elle peut être utilisée lorsqu'une personne est témoin ou a connaissance d'une situation où les comportements sont contraires au référentiel Éthique et RSE.*

*Cette ligne d'alerte est ouverte à chacun des collaborateurs réguliers et occasionnels, quel que soit leur statut, des entités contrôlées par le groupe en France et à l'international, ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe (clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires...). L'utilisation de la ligne sécurisée montre que les collaborateurs des filiales du groupe à l'international connaissent l'existence de cet outil.*

*L'adresse mail figure sur les sites Internet et intranet de l'entreprise ainsi que dans les référentiels d'éthique et de compliance : code d'éthique, code de conduite compliance et code de conduite des fournisseurs.*

*Le groupe a précisé en 2019 les règles de recueil et de traitement des signalements dans une instruction accessible à tous les collaborateurs en français et en anglais sur le Business Management System (BMS) du groupe.*

*Au sein de ce dispositif d'alerte, le Comité éthique et RSE, présidé par le directeur Éthique, Compliance et Gouvernance du groupe et dont les membres sont nommés par le Président-Directeur général :*

- *répond à toute sollicitation communiquée via la ligne d'alerte que ce soit pour une simple interrogation ou un signalement ;*
- *procède aux enquêtes, lorsqu'elles sont décidées pour donner suite aux signalements émis au travers la ligne d'alerte, dans le respect strict des règles de confidentialité ;*
- *recommande, le cas échéant, les actions et/ou sanctions lorsque des écarts sont constatés avec le référentiel éthique (tel que décrit au paragraphe 1.2.6.1. ci-dessus). ■*



## LA RÉCEPTION ET LE TRAITEMENT DES ALERTES VIGILANCE

**MARINE DOISY & DALIA BOUDJELLAL, Avocates**  
**EMMANUEL DAOUD, Avocat, Associé**  
*Cabinet d'avocats Vigo*

### **Dispositif d'alerte et devoir de vigilance : quelles spécificités ?**

Comme la loi Sapin 2, la loi sur le devoir de vigilance prévoit la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements, relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques mis en évidence dans la cartographie des risques.

A ce titre, de nombreuses entreprises soumises aux deux lois ont opté pour une mutualisation des dispositifs d'alerte, de telle sorte que ces derniers couvrent aussi bien les risques de corruption que ceux relatifs aux droits humains, à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à l'environnement.

Néanmoins, le mécanisme d'alerte prévu aux termes de la loi sur le devoir de vigilance présente certaines spécificités, que les entreprises doivent prendre en compte dans le déploiement de leurs plans de mise en conformité. Lors de la mise en place du dispositif d'alerte vigilance, plusieurs recommandations pourront donc être suivies :

### **Impliquer les parties prenantes**

La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'obligation pour les entreprises entrant dans le périmètre du devoir de vigilance de consulter les organisations syndicales lors de la mise en place du dispositif d'alerte. De manière plus générale, la loi sur le devoir de vigilance appelle à l'implication des parties prenantes dans la construction du plan de vigilance, notamment les communautés locales, les ONG et les organisations syndicales. Les parties prenantes devront donc avoir accès au dispositif d'alerte.

En pratique : l'entreprise devra détailler dans son plan de vigilance la procédure de signalement à suivre ainsi que le processus de consultation et d'implication des parties prenantes mené en amont de la mise en place du dispositif d'alerte.

### **Veiller à la bonne communication du dispositif d'alerte**

Le plan de vigilance établi par l'entreprise doit couvrir tous les risques d'atteinte aux droits humains, liés notamment à sa chaîne d'approvisionnement. Le dispositif d'alerte vigilance doit donc couvrir le même périmètre que celui relatif à l'identification des risques dans la cartographie. L'entité concernée devra ainsi prêter une attention particulière à la communication du dispositif d'alerte aux filiales, aux tiers, aux partenaires commerciaux et diverses parties prenantes, afin que tout type de signalement relatif à ses activités quelle que soit la zone géographique concernée puisse être remonté.

En pratique : l'entreprise pourra prévoir une communication spécifique relative à la procédure de signalement des atteintes. Cette communication devra être adaptée au type de public visé (filiales, ONG, communautés locales, etc.), et préciser l'ensemble

des modalités de signalement (indépendance du référant recueillant les alertes, délai de traitement, type de risque concerné).

### ***Favoriser la décentralisation du dispositif d'alerte***

La mise en conformité de l'entreprise avec la loi sur le devoir de vigilance couvre un large spectre, il sera nécessaire de mettre en place un dispositif d'alerte décentralisé afin de le rendre accessible à l'ensemble des ramifications de l'entreprise.

En pratique : le dispositif d'alerte devra être rendu accessible aux filiales et parties prenantes de l'entreprise, parfois situées dans des zones géographiques très éloignées du siège social. Dès lors, pour garantir l'efficacité du dispositif, l'entreprise devra veiller à décentraliser son dispositif, notamment en mettant en place des référents spécifiques par zone concernée. Ces référents pourront recueillir et traiter les alertes dans le cadre de leur "périmètre d'activité", et les communiqueront par la suite à la société mère. Les modalités de ce mécanisme devront être explicitement mentionnées dans le plan de vigilance.

L'application de ces recommandations permettra à l'entreprise de mettre en place un dispositif d'alerte vigilance efficace et conforme aux attentes des parties prenantes en la matière. De plus, un dispositif d'alerte effectif permet à l'entreprise d'assurer un suivi des mesures correctives mises en place en interne, afin de gérer efficacement les risques liés au devoir de vigilance. Ces particularités ne constituent pas une contrainte pour les acteurs économiques, mais une opportunité permettant à l'entreprise de prévenir au mieux les risques liés au devoir de vigilance, et de gérer l'impact de ses activités sur les droits humains afin de se prémunir au mieux des risques contentieux et réputationnels. ■

## **SUIVI DU PLAN DE VIGILANCE**

### **CHIFFRES CLES**

**65 %**

**des entreprises mentionnent des dispositifs globaux de suivi des plans de vigilance<sup>1</sup>**

Dans la majorité des cas, il s'agit de dispositifs existants dans lesquels sont intégrés les enjeux liés au devoir de vigilance : le dispositif de reporting extra-financier (70% des entreprises) et/ou les dispositifs de contrôle ou de risques internes (50% des entreprises).

**Près de 25 %**

**des entreprises mentionnent des mesures de déploiement ou de suivi créées ou repensées spécifiquement pour le déploiement du plan de vigilance (cf encadré).**

**86,5 %**

**mentionnent explicitement 1 ou plusieurs indicateurs dans le plan de vigilance.**



### **EXEMPLE D'ACTIONS DÉDIÉES AU DÉPLOIEMENT DU PLAN DE VIGILANCE :**

- Sensibilisation spécifique sur la loi sur le devoir de vigilance pour les personnes en charge du déploiement de la démarche ;
- Réseau de correspondants "devoir de vigilance" ;
- Des comités de vigilance dédiés ;
- Présentation du plan de vigilance aux CODIR et IRP des entités ;
- Des indicateurs quantitatifs liés au déploiement du plan de vigilance ;
- Le suivi via des accords -cadre avec les syndicats internationaux.

<sup>1</sup> Il s'agit des dispositifs de suivi identifiés comme tels (paragraphes dédiés dans les plans de vigilance). A ces dispositifs globaux, il faut ajouter les dispositifs de suivi liés à chaque enjeu (droits humains, santé sécurité, environnement) ou processus (achats), souvent indiqués dans les développements afférents aux réponses de gestion des risques.