



« Cartographie des Risques: Définition, Enjeux, Méthodologie »

Task Force Compliance du 14 mars 2024

Benjamin BAYARD, Senior Manager Deloitte Risk Advisory, Deloitte

Claire FILLIATRE, Avocate

Paris

1 rue de Chazelles
75017 Paris – France
Tél : +33(0)1 40 54 29 29
Fax : +33(0)1 40 54 29 20

Lyon - Cité internationale

34 Quai Charles de Gaulle
69463 Lyon Cedex 06 – France
Tél : +33(0)4 72 82 20 80
Fax : +33(0)4 72 82 20 90

Actualité de la Compliance: Devoir de vigilance

1) Au niveau européen :

- Rejet par le Conseil européen le 28 février 2024, faute de majorité qualifiée, du projet de directive sur le devoir de vigilance européen. 14 pays dont l'Allemagne, l'Italie et la France se sont opposés au texte (la France avait demandé la modification du seuil d'applicabilité aux entreprises de plus de 5000 salariés contre 500 dans la version adoptée par les institutions européennes en décembre 2023).
- Des négociations ont encore lieu jusqu'à mi-mars pour tenter de trouver un compromis avant un passage du texte en commission des affaires juridiques.
- Il est probable qu'aucun compromis ne sera trouvé d'ici les élections européennes et que le texte actuel soit largement modifié s'il est à nouveau rediscuté après les élections.

Actualité de la Compliance: Devoir de vigilance

2) Au niveau national :

- Création d'une chambre spécialisée rattachée à la Cour d'appel de Paris: « chambre dédiée aux contentieux émergents »: en charge des litiges sur le devoir de vigilance et la responsabilité écologique.
- Compétente pour statuer en appel sur les décisions rendues par le Tribunal judiciaire de Paris (compétence exclusive) dans les litiges relatifs au devoir de vigilance ainsi que sur les litiges portant sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.
- Première décision en date du 5 décembre 2023 rendue sur le fond dans un litige concernant le devoir de vigilance, SUD PTT/La Poste :
 - ❖ La Poste était poursuivie par le syndicat SUD PTT qui jugeait son plan de vigilance non conforme au regard des conditions de travail et des risques psychosociaux des sous-traitants (conditions d'emploi de travailleurs sans papier). Il demandait au Tribunal d'enjoindre la Poste de modifier son plan de vigilance (cartographie des risques, évaluation des fournisseurs, mesures de gestion des risques, mécanismes d'alerte et dispositif de suivi) assorti d'une astreinte de 50,000 euros par jour.



Actualité de la Compliance: Règlement européen sur l'interdiction des produits issus du travail forcé

- Accord politique conclu le 5 mars 2024 entre la Commission, le Parlement européen et le Conseil sur le Règlement interdisant sur le marché de l'Union les produits issus du travail forcé.
- Champ d'application : le Règlement couvre les produits fabriqués dans l'UE pour la consommation intérieure et les exportations, ainsi que les produits importés, sans cibler des entreprises ou des industries spécifiques.
- La Commission enquêtera et prendra des décisions lorsque le risque de travail forcé se situe en dehors de l'UE, tandis que les États membres enquêteront et prendront des décisions lorsque le travail forcé est constaté à l'intérieur de l'UE.
- Sanctions en cas de découverte de produits issus du travail forcé :
 - ❖ interdiction par l'opérateur économique de vendre les produits concernés sur le marché de l'UE,
 - ❖ Obligation des autorités économiques de retirer les produits déjà mis sur le marché.



CSRD: Entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2024

- Depuis le 1^{er} janvier 2024 : entrée en vigueur de la Corporate Sustainability Reporting Directive.
- Obligation pour les entreprises concernées de publier un rapport de durabilité inclus dans le rapport de gestion annuel.
- Ce rapport doit respecter les 12 normes publiées par la Commission européenne (les « ESRS »).
- Il doit faire l'objet d'une vérification obligatoire par un tiers.

❖ Sur les seuils :

- 2024 : grandes entreprises d'intérêt public au sens de la Directive comptable, cotées sur un marché réglementé, banques, assurances avec >25 M€ de bilan ou >50 CA M€ et >500 salariés,
- 2025 : toutes les grandes entreprises au sens de la Directive comptable, basées dans l'UE ou cotées sur un marché réglementé de l'UE, 2 des 3 seuils >25 M€ de bilan, >50 M€, >250 salariés,
- 2026 : toutes les PME cotées sur un marché réglementé de l'UE, hors microentreprises,
- 2028 : filiales et succursales de groupes / entités non UE, si la mère ultime / entité relève du droit d'un pays tiers et le CA du groupe est supérieur à 150 M€ dans l'UE et si au moins une filiale dans l'UE est une grande entreprise, ou une succursale dont le CA est supérieur 50 M€.