

LES ENTREPRISES S'ENGAGENT EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS SELON UNE ENQUETE MONDIALE REALISEE PAR HERBERT SMITH FREEHILLS ET LEGAL BUSINESS

09 January 2017 | Paris
Firm news

Alors que plusieurs pays s'interrogent sur la manière d'assurer le respect par les entreprises des droits humains, une enquête mondiale réalisée par Herbert Smith Freehills et le magazine Legal Business, montre que les droits humains occupent également une place grandissante au sein même des entreprises. Nombreuses d'entre elles s'engagent, notamment en changeant leur manière de penser la chaîne d'approvisionnement.

L'enquête révèle que de multiples entreprises se sont mises en conformité avec un certain nombre de principes internationaux leur recommandant de respecter les droits humains dans l'exercice de leurs activités et chaînes d'approvisionnement.

Menée auprès de 275 directeurs juridiques et juristes seniors d'entreprises de divers secteurs, l'enquête révèle ainsi que 51% des entreprises interrogées ont modifié leurs pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin d'y intégrer le respect des droits humains, en privilégiant, par exemple, les sources d'approvisionnement éthiques.

Selon Stéphane Brabant, associé et co-responsable de la pratique Business and Human Rights du cabinet Herbert Smith Freehills : *« Les entreprises sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'intégrer le respect des droits humains dans leurs activités. Une telle intégration est une source d'opportunités, permettant d'attirer et de retenir les salariés, consommateurs et investisseurs. Cette intégration permet aussi de minimiser l'exposition des entreprises aux risques d'incidences négatives de leurs activités, de celles de leurs filiales et sous-traitants sur les droits humains. Ces incidences négatives touchent notamment les communautés locales, les employés, les consommateurs et elles peuvent résulter pour les entreprises en la matérialisation de risques réputationnels, financiers, opérationnels ou même naturellement juridiques. »*

Plusieurs facteurs ont conduit les entreprises à se mettre en conformité en matière de respect des droits de l'Homme. En plus des mécanismes relevant du droit souple, de lourdes sanctions peuvent être imposées aux entreprises, sur la base du droit en vigueur, qui évolue rapidement et qu'il convient d'anticiper, mais aussi sur la base des engagements unilatéraux des entreprises de respecter les droits humains, et des dispositions contractuelles tout au long de la chaîne de valeur. Comme le souligne Stéphane Brabant : *« Les entreprises ne font plus uniquement face aux juges des tribunaux mais aussi aux « nouveaux juges » (et futurs possibles partenaires) que sont les ONG, la société civile et aussi les institutions et marchés financiers, qui exigent de plus en plus le respect des droits humains par les entreprises.*

« Nous avons fait beaucoup de chemin en quelques années seulement : il y a peu de temps encore, certaines multinationales ne voulaient pas entendre parler de droits humains. Depuis, les choses ont changé, et ce en l'absence même de régimes de sanctions pécuniaires au niveau national. Avec l'approbation, en 2011, des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ces mêmes entreprises ont admis que le respect des droits humains dans la conduite de leurs activités avait des conséquences bénéfiques non seulement pour toutes les personnes intéressées ou impliquées mais aussi pour leur pérennité » explique Stéphane Brabant.

Près de la moitié des directeurs juridiques et juristes seniors interrogés (46 %) déclarent que leur entreprise s'est publiquement engagée à respecter les droits humains, un peu plus de la moitié (51 %) que cet engagement s'est traduit par la publication d'un code de conduite à destination des fournisseurs, et 44 % par la publication d'une politique d'entreprise spécifique. Toutefois, 22 % des personnes interrogées ne savaient pas si leur entreprise s'était positionnée sur le sujet.

En outre, 65 % pensent que les dirigeants de leur organisation ne savent pas, ne sont pas sûrs ou ne sont que partiellement conscients que la responsabilité de l'entreprise peut être engagée en cas de non-respect de ses engagements unilatéraux en faveur des droits humains. 35 % des personnes interrogées ont répondu que leurs dirigeants en avaient pleinement conscience.

Selon Daniel Hudson, associé et co-responsable de la pratique Business and Human Rights du cabinet Herbert Smith Freehills : « *Il est vital que les juristes d'entreprise soient parfaitement informés de tous les engagements pris par leur entreprise et de toutes les déclarations publiques faites en faveur du respect des droits humains, en raison des risques de poursuites judiciaires et du risque que les entreprises se voient forcées de respecter leurs engagements.* »

Herbert Smith Freehills

Avec 2.800 avocats dont 460 associés dans 26 bureaux en Europe, Asie-Pacifique, au Moyen Orient et aux Etats Unis, Herbert Smith Freehills est un acteur majeur du droit des affaires internationales.

Implanté en France depuis 1964, avec plus de 120 avocats dont 26 associés et 12 avocats *of counsel*, Herbert Smith Freehills est un des cabinets d'avocats internationaux les plus visibles de la place de Paris et compte parmi ses clients de nombreuses sociétés du CAC 40 et du SBF 120 et des investisseurs institutionnels français et étrangers.

Le bureau de Paris peut intervenir sur tous les aspects des opérations structurantes : fusions et acquisitions d'actifs et de sociétés. Herbert Smith Freehills est en mesure de déployer, au service de ses clients, les compétences de ses avocats en droit des sociétés, droit de la concurrence, droit social, droit de l'immobilier, droit fiscal, droits de la propriété intellectuelle et des nouvelles technologies, droit bancaire et financier, contentieux judiciaire et arbitrage international. Enfin, les avocats de l'équipe Energie et Infrastructure exercent leurs compétences tant en France qu'en Afrique, en droit français et anglais.

www.herbertsmithfreehills.com

MEDIA CONTACT

For further information on this news article, please contact:

**CHARLES-HENRI GRIDEL, BUSINESS
DEVELOPMENT**

PARIS

Email: [charles-
henri.gridel@hsf.com](mailto:charles-henri.gridel@hsf.com)