



FGME



PROJET DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DU SECTEUR MÉCANIQUE ET ÉLECTRONIQUE

Saïd BEN SEDRINE & Mongi AMAMI

Mai 2022



**PROJET DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR
DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT
DU SECTEUR MÉCANIQUE ET ÉLECTRONIQUE**

Saïd BEN SEDRINE & Mongi AMAMI

Mai 2022

Friedrich-Ebert-Stiftung

Tunis - Tunisie



Bureau Tunisie

Non destinée à la vente

©Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie 2022

Tous les droits sont réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être imprimée, reproduite ou utilisée par n'importe quel moyen sans autorisation écrite préalable des éditeurs.

Les opinions et les analyses exprimées dans cette publication n'engagent que leurs auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

Remerciements

Cette version finale du rapport apporte des modifications à la version précédente suite aux clarifications sur les champs d'application de la loi allemande, fournies par l'exposé de Mme Claudia Rahman, Directrice Division Politique Syndicale Mondiale - IG Metall¹. Nous lui exprimons nos remerciements pour cette contribution importante.

Nous exprimons nos remerciements à la FGME qui nous a fournie l'information sur la présence des syndicats dans les entreprises allemandes. Nous exprimons aussi nos remerciements aux syndicats qui ont bien voulu actualiser cette information au cours du séminaire du 18 et 19 mai 2022. Nos remerciements s'adressent aussi à tous les participants à ce séminaire dont les observations ont contribué à améliorer le contenu de ce rapport.

Saïd BEN SEDRINE et Mongi AMAMI

¹ Loi allemande sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement. Séminaire 18-19 mai 2022. Hammamet. Tunisie

Table des matières

INTRODUCTION	07
1. Les grandes références internationales en matière de responsabilité sociale des entreprises	09
1.1. Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales (1977)	09
1.2. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011)	10
1.3. Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (1976)	10
1.4. Norme ISO 26000 (2010)	11
1.5. Pacte mondial des Nations Unies (2000)	12
1.6. Les Objectifs de Développement Durable	12
1.7. Position des entreprises multinationales de l'industrie automobile	12
2. La loi allemande du devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement	13
2.1. Contexte de la loi	13
2.2. Les droits protégés par la loi et date de son entrée en vigueur.	14
3. Caractéristiques d'un dispositif d'alerte sur les violations des droits humains et syndicaux	16
3.1. La responsabilité de l'entreprise en matière de respect des droits humains et syndicaux	16
3.2. Qu'est-ce qu'un dispositif d'alerte et qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?	18
3.3. Pourquoi mettre en place un dispositif d'alerte dans une entreprise ?	19
3.4. Quelles sont les principales fonctions d'un dispositif d'alerte interne efficace ?	20
4. Les entreprises et les salariés concernés par la loi allemande dans le secteur mécanique et électronique	20

4.1. Champs d'application de la loi allemande	20
4.2. Champs de l'étude : les entreprises allemandes en Tunisie	21
4.3. Caractéristiques de l'emploi dans les entreprises allemandes implantées en Tunisie	22
4.4. Maximisation de la présence syndicale de la FGME dans les entreprises allemandes	24
5. Formation des syndicats sur les dispositions de la loi allemande, première étape de leur mobilisation autour de sa mise en œuvre	25
5.1. Rôle des syndicats dans la l'application de la loi	25
5.2. Offrir aux syndicats une formation sur toutes les dispositions de la loi	26
5.3. Découvrir le cadre juridique et institutionnel tunisien en matière de protection des lanceurs d'alerte et les difficultés de sa mise en œuvre.	29
Conclusion	31
Annexe : liste nominative des entreprises allemandes du secteur mécanique et électronique par taille et par région	33
Table des figures	38
Table des tableaux	39

Acronymes et abréviations

FES Friedrich Ebert Stiftung

FGME Fédération générale de la métallurgie et l’électronique

IG Metall (Industriegewerkschaft Metall, en français : « union industrielle métal »)

OCDE Organisation de coopération et de développement économique

ODD Objectifs de développement durable

OIT Organisation internationale du travail

ONU Organisation des Nations Unies

UGTT Union générale tunisienne du travail

INTRODUCTION

Dix ans après l'adoption des principes directeurs relatifs aux Entreprises et Droits de l'Homme par l'ONU, le devoir de vigilance faisant peser de nouvelles responsabilités aux entreprises en matière de droits de l'homme est l'objet d'un débat ouvert dans les pays européens pour l'intégrer dans leur corpus juridique. Cette responsabilité est apparue à la suite d'accidents majeurs et d'autres atteintes aux droits humains au cours des dernières décennies. La société civile est par la suite devenue plus exigeante en incitant les entreprises à tenir compte dans leur activité de l'ensemble des droits humains, sans pouvoir en choisir certains et en exclure d'autres et, en conséquence, **de ne plus s'occuper seulement des questions qui leur convenaient**. Cette vigilance a conduit un nombre croissant d'entreprises multinationales à appliquer volontairement les principes clé relatifs aux droits humains dans leurs activités commerciales, et plus particulièrement, dans leurs processus d'autorégulation.

En fait, seules quelques entreprises ont en réalité pris des initiatives substantielles pour mettre en œuvre la diligence raisonnable **en tant que routine opérationnelle**. À la lumière de ces résultats décevants, certains pays sont allés de l'avant en introduisant une législation obligatoire sur la diligence raisonnable, comme la France avec sa loi du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mère et des entreprises donneuses d'ordre² puis l'Allemagne avec sa loi régissant les devoirs de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (« Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz »), dont l'entrée en vigueur est prévue à partir de 2023.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme signifie qu'une entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires, adéquates et efficaces pour identifier et évaluer ses impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme tout au long de sa chaîne de valeur ; prévenir, atténuer ou faire cesser ces impacts ; suivre et contrôler l'efficacité des mesures qu'elle a prises ; et rendre des comptes au public. Les entreprises doivent également être tenues de remédier aux préjudices causés. Ainsi, la responsabilité des entreprises passe progressivement d'une norme de droit dite « souple », établie en droit international, **à des obligations juridiques contraignantes** définies par des lois nationales ou des jurisprudences **qui dépassent le cadre purement national**.

Ce rapport identifie **les entreprises allemandes** cible de la loi **dans le secteur de la mécanique et l'électronique, l'effectif des travailleurs bénéficiaires potentiels**

2 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>.

de sa protection et indiquent les entreprises **avec ou sans syndicats**. La mise en œuvre de la loi offre l'opportunité à la FGME-UGTT de maximiser sa présence dans toutes les entreprises allemandes.

Le rapport propose un projet de formation des syndicats de base sur :

- la vulgarisation du contenu de la loi allemande ;
- les caractéristiques d'un dispositif de diligence sur les droits humains à mettre en œuvre par les entreprises en accordant une place à l'expérience internationale en matière de dispositif d'alerte professionnelle et
- le contexte juridique tunisien pertinent par rapport à l'esprit et le contenu de la loi allemande.

Ce projet de formation syndicale est un moyen de mobilisation efficace des syndicats tunisiens dans la mise en œuvre de la loi, mais il est aussi l'opportunité **de renforcer leur coopération avec les syndicats allemands représentés par IGMetall**, notamment en matière de développement du réseau international des syndicats implantés dans les sites de production des sociétés mère et des entreprises donneuses d'ordres.

Enfin, le rapport montre que la démarche suivie dans le secteur mécanique et électronique **pourrait s'étendre aux autres secteurs privés** pour mettre en œuvre la loi allemande, **mais aussi la loi française** relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Cette démarche préparerait ainsi à une participation syndicale tunisienne en faveur **de la mise en œuvre future d'une directive européenne** relative au devoir de vigilance sur les droits humains.

1. Les grandes références internationales en matière de responsabilité sociale des entreprises

Les textes internationaux se sont multipliés au cours des dernières années pour affirmer que les entreprises doivent respecter les droits humains. La plupart de ces instruments ne sont pas contraignants, mais les États et la société civile peuvent s'appuyer dessus pour inciter les entreprises à être responsables tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

1.1. Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales (1977)

Les conventions de l'Organisation internationale du travail, élaborées par des représentants des États, des employeurs et des travailleurs, sont des traités internationaux, juridiquement contraignants.

La Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, a été adoptée en 1977 et amendée en 2000, 2006 et 2017. Elle fournit une orientation directe aux entreprises sur leur politique sociale et sur des pratiques inclusives, responsables et durables dans le milieu de travail (emploi, formation, conditions de travail et de vie, relations professionnelles). La dernière révision ajoute les principes du travail décent, de la sécurité sociale, de la lutte contre le travail forcé, de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et sur l'accès des victimes à des voies de recours et d'indemnisation. Ces principes s'adressent aux entreprises multinationales, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

Huit autres conventions de l'OIT qualifiées de « fondamentales » traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail. **Toutes ces conventions sont ratifiées par la Tunisie et sont en vigueur :**

- La Convention n°29 sur le travail forcé (1930), ratifiée le 17 déc. 1962
- La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée le 18 juin 1957
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée le 15 mai 1957
- La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée le 11 oct. 1968
- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé (1957) ratifiée le 12 janv. 1959
- La Convention n°111 sur la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée le 14 sept. 1959

- La Convention n°138 sur l'âge minimum (1973), ratifiée le 19 oct. 1995
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants (1999), ratifiée le 28 févr. 2000

1.2. Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011)

Le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies a adopté, en juin 2011, *les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies*. Ce texte complète et élargit le champ classique de la RSE (responsabilité sociale de l'entreprise), limité à l'environnement, au social et à la gouvernance économique, en y incluant les droits de l'Homme. Il pose que la référence en la matière est constituée par les conventions internationales relatives aux droits fondamentaux des Nations Unies et de l'OIT (Organisation internationale du travail).

Ces principes s'articulent autour de trois axes :

- les États doivent protéger les droits de l'Homme en mettant en œuvre les traités internationaux à vocation universelle avec tous les moyens de la puissance publique, dont la loi et la justice ;
- les entreprises doivent les respecter, c'est-à-dire essentiellement ne pas violer le droit national et le droit international, ni directement, ni par un défaut de surveillance de leur chaîne de fournisseurs ;
- États et entreprises doivent veiller à ce que les victimes de violations aient un accès aisé à des réparations justes.

Un mécanisme de suivi de l'application de ces principes a été mis en place à travers un comité de cinq experts indépendants, représentant les cinq continents. Celui-ci est chargé d'observer comment les principes sont respectés et de proposer des interprétations permettant de réduire les éventuelles incertitudes qu'ils pourraient susciter, en particulier la responsabilité à l'égard de la chaîne d'approvisionnement, les contours de la notion de « diligence raisonnable », la frontière entre ce qui relève de l'obligatoire et du facultatif, etc.

1.3. Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (1976)

Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* fournissent un aperçu complet des principaux instruments et méthodes dont peuvent disposer les entreprises pour adopter un comportement

responsable dans leurs activités. Plusieurs thématiques sont abordées : l'emploi et les relations professionnelles, les droits de l'Homme, la lutte contre la corruption, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. La dernière révision des principes directeurs en 2011 consacre la sphère d'influence des entreprises et leur responsabilité vis-à-vis des droits humains ³.

Différents mécanismes sont mis en place afin de faire respecter ces principes directeurs : les points de contact nationaux (PCN), le comité de l'investissement international et des multinationales, le comité consultatif économique et industriel, la commission syndicale consultative, etc. Ils peuvent être activés lorsque les sociétés ont leur siège ou leur filiale dans un pays membre de l'OCDE.

Les points de contacts nationaux ont été mis en place dans les années 2000. Chaque État adhérent aux Principes directeurs doit en établir un sur son territoire. Ils permettent à la société civile de soumettre des «*circonstances spécifiques*», soit des «*plaintes*» lorsqu'elles estiment que des entreprises violent les principes directeurs. Les PCN sont alors chargés d'un rôle de médiation et de conciliation.

1.4. Norme ISO 26000 (2010)

La norme ISO 26 000, publiée en 2010, constitue la première définition de la RSE issue d'un consensus international. Celle-ci désigne ainsi «*la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales*».

Une définition qui met en valeur l'importance d'une démarche proactive de la part de l'organisation dans l'identification de ses impacts en fonction de ses activités (devoir de vigilance) mais aussi l'étendue des responsabilités de l'entreprise par rapport à toutes les activités nécessaires à la réalisation de ses propres objectifs, tout au long de sa chaîne d'approvisionnement (sphère d'influence).

ISO 26 000 peut s'appliquer à tout type d'organisation, entreprises, collectivités locales ou encore ONG, quelle que soit leur activité, leur taille ou leur localisation. Sept domaines ont été définis : la gouvernance de l'organisation (la transparence, la responsabilité de rendre compte et le dialogue avec les parties prenantes) ; les droits de l'Homme ; les conditions et les relations de travail ; l'environnement ; les bonnes pratiques des affaires ; les questions relatives aux consommateurs ; l'engagement sociétal.

3 46 pays adhèrent aux principes directeurs de l'OCDE : les 34 pays membres de l'OCDE auxquels s'ajoutent 12 pays non membres (Argentine, Brésil, Colombie, Égypte, Lettonie, Lituanie, Maroc, Pérou, Roumanie, Tunisie, Costa Rica et Jordanie).

Cette norme est non contraignante et n'est pas certifiable, mais il existe des démarches d'évaluation par une tierce-partie.

1.5. Pacte mondial des Nations Unies (2000)

Lancé en juillet 2000, le *Pacte mondial des Nations Unies* est une initiative volontaire, par laquelle des entreprises, associations ou organisations non-gouvernementales sont invitées à respecter dix principes universellement acceptés, touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les adhérents doivent attester chaque année de leur mise en œuvre effective de ces principes dans une «communication de progrès», rapport mis en ligne sur le site internet du Pacte. Ceux qui ne transmettent pas régulièrement leur communication de progrès sont radiés. À ce jour, 8 900 entreprises, dans 166 pays, adhèrent au Pacte mondial des Nations Unies.

1.6. Les Objectifs de Développement Durable

Adoptés en septembre 2015 par l'ONU, les Objectifs de Développement Durable (ODD) sont destinés à élaborer le cadre d'un nouvel agenda mondial pour un développement respectueux des Hommes et de la planète à horizon 2030. Au nombre de 17, ils ont pour objectif d'éradiquer la pauvreté, de protéger la planète et de garantir la prospérité de tous.

Bien qu'ils s'adressent d'abord aux gouvernements, les ODD sont conçus pour mobiliser un large éventail d'organisations et à unifier les priorités et les aspirations en matière de développement durable. Ils reconnaissent notamment le rôle clé que les entreprises peuvent et doivent jouer dans leur réalisation, tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Parmi les ODD qui concernent plus spécifiquement les entreprises, on trouve : celui de travail décent et de croissance économique ; la consommation et la production responsable ou encore l'énergie propre et d'un coût abordable.

1.7. Position des entreprises multinationales de l'industrie automobile

De nombreuses entreprises multinationales du secteur automobile ont adopté des déclarations explicites en matière de politique des droits de l'homme et des droits des travailleurs qui renvoient, entre autres, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et aux Principe directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les fabricants de voitures ont aussi fait figurer des critères relatifs aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs dans des directives et des codes de conduite destinés à leurs fournisseurs, qui pourraient avoir à leur tour à rédiger des principes directeurs du même type pour

leurs propres fournisseurs⁴.

Certaines multinationales allemandes de l'industrie automobile ont conclu **des accords-cadres mondiaux** avec IndustriALL Global Union. Ces Accords Mondiaux sont négociés à l'échelle mondiale entre syndicats et une entreprise multinationale. Ils visent « à mettre en place les standards les plus élevés en matière de droits syndicaux, de santé, de sécurité, de pratiques environnementales et de principes de travail dans les opérations internationales d'une entreprise »⁵. Il s'agit par exemple de Bosch, BMW, Daimler, Leoni, et Volkswagen. Une liste exhaustive des accords en vigueur permet d'accéder au contenu de chaque accord⁶.

Alors que le secteur automobile sort du scandale du diesel⁷ et pénètre dans de nouveaux domaines de production, notamment les véhicules électriques, c'est le moment clé pour lui d'examiner ses pratiques en matière de droits humains et d'adopter une diligence raisonnable solide en matière de droits humains et syndicaux.

2. La loi allemande du devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement

2.1. Contexte de la loi

Le contexte juridique de la loi allemande est celui de la loi Sarbanes Oxley, adoptée par le congrès américain en juillet 2002⁸. Cette loi, est la réponse aux multiples scandales comptables et financiers⁹. La loi Sarbanes Oxley encadre ainsi plus sévèrement la production des documents comptables et financiers en vue de restaurer la confiance des investisseurs. Elle stipule l'obligation de mettre en œuvre un contrôle interne, lequel est exercé au bénéfice des investisseurs. L'une des dispositions de la loi impose aux sociétés américaines ou étrangères cotées aux Etats-Unis, ainsi qu'à leurs filiales localisées à l'étranger, de mettre en place des procédures de « whistleblowing », expression qui désigne à l'origine les policiers soufflant (« blow ») dans leur sifflet (« whistle ») à la fois pour appeler les forces de l'ordre et pour alerter les citoyens d'un danger.

4 Business & Human Rights Resource Centre, «Business & Human Rights Snapshot: Automotive Sector», octobre 2018. https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRCAutomotiveSector_OCT2018.pdf

5 IndustriALL Global Union Les Accords-Cadres Mondiaux <https://www.industriall-union.org/fr/accords-cadres-mondiaux-0>.

6 IndustriALL Global Union Les accords en vigueur <https://www.industriall-union.org/fr/accords-cadres-mondiaux-0>.

7 En 2015, on avait découvert que le constructeur auto allemand Volkswagen avait truqué ses véhicules diesel, de façon à ce que les tests de pollution, passés par chaque nouveau modèle, ne révèlent pas la totalité des émissions polluantes. D'autres constructeurs ont eu la même pratique. La quasi-totalité promet désormais des modèles électriques ou hybrides rechargeables, avec des autonomies toujours plus élevées.

8 Paul Sarbanes et Michael G. Oxley, deux sénateurs qui ont proposé cette loi.

9 Enron, Tyco International ou encore WorldCom

Ce droit d’alerte intégré **aux pratiques managériales des entreprises** s’articule désormais avec un **droit d’alerte professionnelle**. La France a joué un rôle pionnier dans l’encadrement de l’activité des entreprises multinationales quant au respect des droits humains et de l’environnement, en adoptant la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mère et des entreprises donneuses d’ordre. Elle a en effet servi depuis de référence pour de nombreux autres pays. Au sein de l’UE, plusieurs États membres ont déjà fait évoluer leur législation comme les Pays-Bas (avec la loi de 2019 sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants), et tout récemment l’Allemagne.

Le 11 juin 2021, le Bundestag a adopté la loi régissant les devoirs de diligence des entreprises dans les chaînes d’approvisionnement (« Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz »), publiée le 22 juillet. La plupart de ses dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023, mais certaines s’appliquent dès le lendemain de sa promulgation. Les législateurs allemand et français poursuivent le même objectif, à savoir obliger les entreprises à veiller à ce qu’elles-mêmes, mais aussi leurs filiales et leur chaîne de sous-traitance, respectent les droits de l’homme et l’environnement, et ce, partout où elles opèrent.

Les syndicats allemands ont fait campagne depuis des années pour une loi sur les chaînes d’approvisionnement qui renforce le devoir de diligence des entreprises allemandes en leur donnant plus d’obligations en matière de droits de l’homme. Prenant la parole à la réunion du comité exécutif d’IndustriALL Global Union du 22 avril, le président d’IndustriALL, Jörg Hofmann, a déclaré :

« Après un long combat, et avec le soutien du mouvement syndical, nous avons réussi à obtenir un projet de loi qui obligera les entreprises à prendre leurs responsabilités pour ce qui se passe dans leurs chaînes d’approvisionnement, rendant ainsi le commerce mondial plus équitable. Lorsque des entreprises ne respectent pas leurs obligations en matière de droits de l’homme, des syndicats et des ONG pourront les poursuivre devant la justice allemande. »¹⁰

2.2. Les droits protégés par la loi et date de son entrée en vigueur.

La loi protège les droits humains tels que stipulés dans les normes fondamentales du travail de l’organisation internationale du travail et dans les pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels ¹¹. Il s’agit d’interdire particulièrement :

10 IndustriALL La loi allemande sur les chaînes d’approvisionnement devant le parlement. 22 avril 2021. <https://www.industriall-union.org/fr/la-loi-allemande-sur-les-chaines-dapprovisionnement-devant-le-parlement>

11 Ce paragraphe est un extrait du dépliant préparé par la DGB et la Friedrich Ebert Stiftung : La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement

- les atteintes à la liberté d'association, au droit de la négociation collective, y compris au droit de grève ;
- le travail forcé ou obligatoire et esclavage ;
- le travail des enfants ;
- la discrimination

La loi interdit aussi toute atteinte à la sécurité au travail réglementée par la législation nationale ainsi que le refus de verser une rémunération décente. Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

L'entreprise a l'obligation de mettre en place un système de gestion des risques approprié pour surveiller les chaînes d'approvisionnement. La notion de « chaîne d'approvisionnement » est large, de sorte que tous les produits et services d'une entreprise sont inclus. Toutes les étapes, en Allemagne comme à l'étranger, nécessaires à la fabrication des produits et à la fourniture des services, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à la livraison au client final, sont concernées. L'obligation de contrôle s'applique donc à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

La gestion de risque repose fondamentalement sur la prise de conscience par l'entreprise des risques existants **de violation** des droits humains et de la protection de l'environnement **dans sa chaîne de valeur**. L'entreprise doit alors :

- connaître ses chaînes de valeur ;
- connaître son influence sur les personnes responsables de violation des droits protégés ;
- estimer le degré de gravité attendu des violations et
- évaluer sa propre contribution aux violations des droits protégés

Une fois, les risques sont identifiés, il faut prendre des mesures **préventives** et **correctives** et mettre en place une procédure **d'alerte** interne ou participer à une procédure externe.

Les comités d'entreprise et les syndicats allemands ont besoin d'être informés des violations des droits humains et des droits du travail survenant dans d'autres pays pour influencer les entreprises et les amener à réaliser une analyse approfondie et rigoureuse des risques pour prendre des mesures préventives. Celles-ci commencent par une déclaration de principes de la direction de l'entreprise sur sa stratégie en matière de droits humains qui doit couvrir les éléments suivants :

- l'organisation de la gestion des risques ;
- les priorités de l'entreprise pour faire face aux risques et

- les attentes de l'entreprise à l'égard de ses salariés et de ses sous-traitants pour prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement.

Les mesures de prévention incluent également l'examen et le cas échéant la modification, des stratégies d'approvisionnement et d'achat de l'entreprise ainsi que l'aménagement de clauses contractuelles avec les fournisseurs, visant à prévenir ou à atténuer les risques constatés. Les mesures préventives prévoient aussi un mécanisme de contrôle basé sur les risques pour vérifier le respect de la stratégie relative aux droits humains dans l'entreprise et chez les sous-traitants.

Les mesures correctives devront mettre fin à la violation de droit constatée avec les parties prenantes de l'entreprise. La relation commerciale pourrait être rompue si la procédure corrective ne met pas fin à cette violation, notamment si elle est très grave.

Chaque entreprise doit mettre aussi une procédure d'alerte interne ou participer à une procédure externe en vue de signaler les risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement. Toutes les entreprises sont soumises à une **obligation de documentation et de publication** relative à leur devoir de vigilance et, aux différents éléments de leur gestion des risques. Elles devront publier un rapport annuel, accessible au public sur leur site Internet, et le soumettre à délibération à leur conseil de surveillance. Elles devront également remettre ce rapport aux autorités compétentes.

3. Caractéristiques d'un dispositif d'alerte sur les violations des droits humains et syndicaux

3.1. La responsabilité de l'entreprise en matière de respect des droits humains et syndicaux

Le rapport « Entreprises et droits de l'homme »¹² du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises expose succinctement l'étendue et les types de violations présumées des droits de l'homme mettant en cause des entreprises, recensées à partir de 320 cas signalés sur le site web du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme entre février 2005 et décembre 2007.

Une première classification des cas a montré que tous les secteurs industriels semblaient avoir une incidence sur les droits de l'homme, et ce, dans toutes les régions. Les plaintes ont été examinées de manière à déterminer le ou les droits touchés parmi les droits définis dans la Déclaration universelle des droits

12 Nations Unies « Entreprise et droits de l'homme : étude relative à l'étendue et aux types de violations présumées des droits de l'homme mettant en cause des entreprises », A/HRC/8/5/Add.2, mai 2008. <https://undocs.org/pdf?symbol=fr/A/HRC/8/5/Add.2>

de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (voir tableau ci-dessous).

Tableau 1. Droits humains et syndicaux

Droits liés au travail	Droits non liés au travail
<ul style="list-style-type: none"> – Liberté d'association – Droit d'organisation et de négociation collective – Droit de ne pas être l'objet de discrimination – Abolition de l'esclavage et du travail forcé – Abolition du travail des enfants – Droit au travail – Droit à un salaire égal pour un travail égal – Droit à l'égalité de traitement au travail – Droit à une rémunération équitable et satisfaisante – Droit à un environnement de travail sûr – Droit au repos et aux loisirs – Droit à une vie de famille 	<ul style="list-style-type: none"> – Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne – Protection contre la torture et les traitements cruels, inhumains ou dégradants – Égalité devant la loi et égale protection de la loi – Droit à un procès équitable – Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes – Droit de circuler librement – Droit à la liberté de réunion pacifique – Droit de se marier et de fonder une famille – Liberté de pensée, de conscience et de religion – Liberté d'expression et d'information – Droit de participer à la vie politique – Droit au respect de sa vie privée – Droit à un niveau de vie suffisant (alimentation, habillement, santé, etc.) – Droit à la santé physique et mentale – Droit à l'éducation – Droit de prendre part à la vie culturelle et aux bienfaits résultant du progrès scientifique – Droit à la sécurité sociale

Source : A/HRCI/8/5/Add.2, 23 mai 2008, pp. 3 et s. dans la version en français.

La norme ISO 26000 qui a ouvert la voie en matière de responsabilité sociétale est de plus en plus perçue comme un moyen pour une organisation d'évaluer son engagement en faveur du développement durable, droits de l'homme y compris, et d'améliorer ses performances d'ensemble. Il faut souligner que, dans la norme ISO 26000, « les droits de l'homme sont mis en avant tout à la fois comme une question centrale et un domaine d'action, ce qui aide à identifier les situations présentant un risque pour les droits de l'homme et donne des orientations sur le

devoir de vigilance et la façon de remédier aux atteintes aux droits de l'homme »¹³. Cette définition relative à la responsabilité sociétale des organisations convient aussi à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

Un impact **négatif** sur les droits de l'homme se produit lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir des droits de l'homme qui sont les siens. Un impact **potentiel** est un impact négatif qui peut survenir, mais qui ne s'est pas encore réalisé. Un impact **réel** est un impact négatif qui s'est déjà produit ou est en train de se produire.

L'**incidence grave** sur les droits de l'homme se réfère à son étendue et à son caractère irrémédiable. Cela signifie que son intensité et le nombre d'individus qui seront concernés sont deux considérations majeures.

L'**aspect irrémédiable** est le troisième facteur qui s'entend comme toute impossibilité à rétablir pour les personnes concernées la situation antérieure ou une situation équivalente.

Un dispositif d'alerte professionnelle est nécessaire pour que l'entreprise puisse concrétiser son devoir de vigilance en matière de droits humains et syndicaux. Comme elle est soumise à une obligation de documentation et de publication relative à ce devoir de vigilance et, aux différents éléments de la gestion des risques dans ce domaine, il est nécessaire de construire des **indicateurs pertinents** pour **évaluer** les violations des droits humains et syndicaux et les mesures prises pour les prévenir et les réduire.

3.2. Qu'est-ce qu'un dispositif d'alerte et qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un dispositif d'alerte (ou système d'alerte) est un service qui aide les employés ou toute autre personne à signaler les malversations ou les comportements illégaux ou contraires à l'éthique sur un lieu de travail. Autrefois, le terme « dispositif d'alerte » faisait référence à un service de signalement par téléphone. C'est désormais une expression générique pour décrire toutes les formes de systèmes d'alerte. Deux façons courantes d'émettre une alerte : par e-mail et par courrier.

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible par les membres du personnel de l'entreprise ainsi que par tout collaborateur extérieur et occasionnel. Il peut s'agir là d'une occasion de recueillir encore plus de données concernant d'éventuels risques pour l'organisation.

Aucune sanction ne peut être prise contre une personne n'ayant pas utilisé le dispositif d'alerte de l'entreprise, car elle est en droit de le faire, en particulier dans les entreprises où les employés redoutent des représailles. S'adresser à une structure indépendante permet aux employés de signaler d'une manière sécurisée

13 Staffan Söderberg. Depuis dix ans, les droits de l'homme sont au cœur de la responsabilité sociétale 27 novembre 2020. <https://www.iso.org/fr/news/ref2599.html>.

leur motif de préoccupation avec un accès 24h/24 et 7j/7 et assurer une couverture multilingue des analyses et des outils de gestion de cas.

3.3. Pourquoi mettre en place un dispositif d’alerte dans une entreprise ?

Conformité avec les lois et les réglementations. Un dispositif d’alerte peut aider une entreprise à respecter ses obligations légales et réglementaires. La mise en place de canaux de signalement confidentiels, comme une ligne d’alerte constitue un élément clé de nombreuses lois de protection des lanceurs d’alertes, comme la Directive européenne de protection des lanceurs d’alerte¹⁴. La protection des lanceurs d’alerte est le plus grand défi à relever.

Protection des employés. Les entreprises mettent souvent en place des hot-lines¹⁵ pour permettre aux employés de signaler des problèmes qu’ils seraient peut-être gênés d’aborder avec leur responsable, tels que la discrimination sexuelle ou raciale ou des informations pouvant incriminer un collègue. Ces lignes d’alertes aident à divulguer des questions importantes qui resteraient autrement confidentielles, et elles assurent aux employés que leurs préoccupations ne sont pas prises à la légère.

Compilation de renseignements sur le risque. Pour la plupart des entreprises, les employés représentent la meilleure source d’informations possible. Mis en œuvre de façon correcte, un dispositif d’alerte interne peut être un instrument efficace pour exposer des comportements illégaux ou contraires à l’éthique. Les organisations accordent donc souvent une grande valeur aux renseignements sur les risques que peut fournir un dispositif d’alerte professionnelle efficace.

Protéger sa réputation. Protéger la réputation d’une marque est souvent un élément de motivation capital lorsqu’une entreprise décide de mettre en place un dispositif de lancement d’alerte. Si un employé ou un tiers n’a pas accès au canal de signalement fourni par l’organisation, il peut opter pour des canaux publics alternatifs, par exemple s’adresser à la presse ou tenter des poursuites judiciaires. Avec un dispositif d’alerte professionnel, une organisation peut avoir une connaissance précoce d’un éventuel problème et réduire la probabilité que des informations potentiellement nuisibles se retrouvent dans le domaine public.

14 A l’origine de la révélation de plusieurs scandales, visant par exemple des pratiques d’optimisation fiscale (Luxleaks, Panama papers...) ou la falsification de contrôles anti-pollution (Dieselgate), les lanceurs d’alerte sont protégés par une directive européenne entrée en vigueur en décembre 2019.

15 Une hotline est une ligne téléphonique directe, gratuite ou payante, mise en place par certaines entreprises pour assurer un support clients. Une plate-forme d’assistance ou help desk reçoit les appels entrants, qui sont ensuite répartis entre plusieurs téléopérateurs.

3.4. Quelles sont les principales fonctions d'un dispositif d'alerte interne efficace ?

Les lignes d'alertes existent sous différentes formes, mais les plus efficaces ont des caractéristiques communes :

Accessibilité. Les employés bénéficient d'un accès simple à ce service, par téléphone, en ligne, en personne, 24h/24 7j/7. Des services dans la langue du pays sont fournis si nécessaire dans le cas des multinationales.

Confidentialité. Lorsque la loi l'autorise, les employés peuvent signaler leurs préoccupations de façon anonyme et être tenus informés des progrès de leur cas s'ils le souhaitent.

Sécurité et conformité. La ligne d'alerte respecte la législation, notamment sur la protection des données et la confidentialité, dans l'ensemble des territoires qu'elle couvre. Les politiques sont à jour et accessibles.

Visibilité. Les employés, nouveaux et existants sont informés de l'existence de ce service. Des procédures sont mises en place pour renforcer la sensibilisation par l'intermédiaire de campagnes de formation et de communication.

Caractère mesurable. Les données de signalement permettent de suivre les performances du service de signalement interne et identifient les sujets de préoccupation. Les performances sont évaluées par rapport à celles des pairs, lorsque c'est possible. Ces données déterminent la qualité de la publication obligatoire de l'entreprise relative à son devoir de vigilance et, aux différents éléments de sa gestion des risques.

Soutien à la gestion. Le programme d'assistance et de soutien est soutenu de façon positive par la hiérarchie. En matière de représailles contre les lanceurs d'alerte, il y a une politique de tolérance zéro.

4. Les entreprises et les salariés concernés par la loi allemande dans le secteur mécanique et électronique

4.1. Champs d'application de la loi allemande

La loi s'applique à partir du 1er janvier 2023 aux entreprises de toutes formes juridiques employant **au moins 3.000 personnes** ; à partir du 1er janvier 2024 pour les entreprises employant **au moins 1.000 personnes** et le **entreprises** ayant leur siège social, leur siège administratif ou leur siège statutaire **en Allemagne** ou **une succursale en Allemagne** conformément à l'article 13 du Code du commerce.

Le calcul du nombre de salariés se base **sur les salariés en Allemagne ainsi que sur les salariés détachés à l'étranger.**

Au sein des entreprises liées (§15 AktG), les groupes de salariés susmentionnés

de toutes les sociétés appartenant au groupe doivent être enregistrés.

4.2. Champs de l'étude : les entreprises allemandes en Tunisie

Ce rapport porte **seulement sur les entreprises de nationalité allemande installées en Tunisie** dans le secteur de la mécanique et électronique. La base de données de l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII) fournit l'information sur les entreprises industrielles opérationnelles implantées en Tunisie et employant 10 personnes et plus par secteur d'activité. La Fédération Générale de la Métallurgie et de l'électronique (FGME) de l'UGTT couvre à la fois, les industries électriques, électroniques et de l'électroménager et les industries mécaniques et métallurgiques.

Sur chaque entreprise de ces industries, nous disposons des informations suivantes : dénomination, raison sociale, responsable, activités, produits, téléphone siège/usine, régime (totalement exportatrice ou non totalement exportatrice), pays du participant étranger, date d'entrée en production, capital en DT et emploi (voir figure ci-dessous).

Figure 1. Exemple de fiche signalétique de l'entreprise

Dénomination	LE PORTAIL
Raison Sociale	STE LE PORTAIL
Responsable	Rim Ben Salem
Activités	Menuiseries et fermetures métalliques.
Produits	Portes métalliques - Fenêtres métalliques.
Adresse usine	Z.I. DE KSAR SAID - 2086 - DOUAR HICHER
Gouvernorat	Manouba
Délégation	Douar Hicher
Téléphone siège/usine	(216) - 71 548 888
Fax siège/usine	
E-mail	contact@leportail.tn
URL	
Régime	Non totalement exportatrice
Pays du Participant Etranger	
Entrée en production	01/04/2002
Capital en DT	2 060 000
Emploi	20

Source : APII Annuaire des entreprises industrielles implantées en Tunisie et employant 10 personnes et plus. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/dbi.asp?action=result&ident=2339>. Janvier 2022

Il importe de souligner qu’un Groupe allemand d’entreprises peut avoir plus d’une entreprise, parfois implantées dans des régions différentes. C’est le cas, par exemple, du Groupe Dräxlmaier (voir tableau ci-dessous).

Tableau 2. Entreprises du Groupe Dräxlmaier

Entreprises	Produits	Localité (Gouvernorat)
Manufacture électrotechnique de Sousse (METS)	Faisceaux de câbles	Sidi Abdel Hamid (Sousse)
Système automobile et technique de Siliana (SATS)	Faisceaux d’allumage pour véhicules	Z.I Siliana (Siliana)
Système automobile et technique d’El Jem (SATE)	Faisceaux de câbles	El Jem (Mahdia).
Union Ateliers Technique de Sousse (UATS)	Eléments de design intérieur	Zaouiet Sousse (Sousse)

Source : APII Annuaire des entreprises industrielles

4.3. Caractéristiques de l’emploi dans les entreprises allemandes implantées en Tunisie

La structure de l’effectif total des salariés employés par **toutes les entreprises allemandes implantées en Tunisie** dans le secteur de la mécanique et l’électronique est marquée par trois caractéristiques associées à trois types de polarisation de l’emploi. D’abord, les multinationales emploient 82 % de l’effectif total des salariés.

Tableau 3. Répartition des salariés par type d’entreprises allemandes

	Multinationales	Autres entreprises	Total
Effectif	42 526	9 558	52 084
%	82 %	18 %	100 %

Source : APII Annuaire des entreprises industrielles janvier 2022. Calcul de l’auteur

L’activité d’assemblage des faisceaux de câbles pour automobile regroupe 83,4 % du total des salariés.

Tableau 4. Répartition des salariés des entreprises allemandes par activité économique du secteur mécanique et électronique

Activité	Entreprises		Emploi	
	Effectif	%	Effectif	%
Faisceaux de Câbles	21	48,8%	43417	83,4%
Matériel électrique	11	25,6%	2333	4,5%

Composants électroniques	4	9,3%	1960	3,8%
Matériel électrique pour moteur de véhicules	3	7,0%	4294	8,2%
Pièces mécaniques	2	4,7%	31	0,1%
Traitement et revêtement de métaux	2	4,7%	49	0,1%
Total	43	100,0%	52084	100,0%

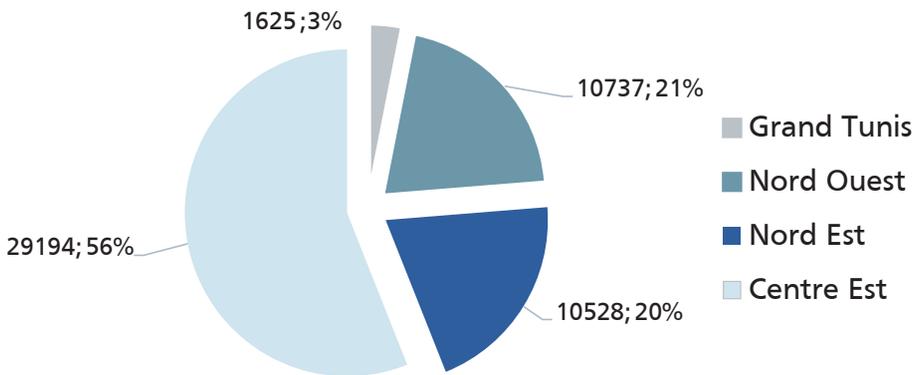
Source : APII Annuaire des entreprises industrielles janvier 2022. Calcul de l'auteur

Enfin, les salariés sont répartis principalement sur trois régions ; le Centre Est, le Nord-Ouest et le Nord Est où ils représentent respectivement 56 %, 21 % et 20 % du total employé par les entreprises allemandes (voir figure ci-dessous).

Le choix d'une localité par l'investisseur est la résultante de deux incitations ; la proximité des infrastructures de transport et de la logistique et l'implantation dans une « zone de développement régional » pour obtenir « la prime de développement régional ». Cette prime varie selon deux groupes de zones.

Dans le premier groupe, elle est de 15% du coût d'investissement approuvé avec un plafond de 1,5 millions de dinars et de 65 % des dépenses des travaux d'infrastructures dans le secteur de l'industrie et ce dans la limite de 10% du coût du projet avec un plafond d'un million de dinars. Dans le deuxième groupe, la prime représente 30% du coût d'investissement approuvé avec un plafond de trois millions de dinars et 85% des dépenses des travaux d'infrastructures dans le secteur de l'industrie et ce dans la limite de 10% du coût du projet avec un plafond d'un million de dinars¹⁶.

Figure 2. Répartition des salariés des entreprises allemandes du secteur mécanique et électronique par région d'implantation



Source : APII Annuaire des entreprises industrielles janvier 2022. Calcul de l'auteur

16 APII Nouveau cadre juridique de l'investissement. Développement régional. <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/fr/doc/mcat=12&mrub=212#7>.

4.4. Maximisation de la présence syndicale de la FGME dans les entreprises allemandes

L’annuaire des entreprises industrielles opérationnelles en Tunisie permet de constituer la liste nominative complète des entreprises allemandes de ce secteur d’activité par région d’implantation. La liste des syndicats de base affiliés à la FGME permet de distinguer alors les entreprises où il n’existe pas de syndicats et celles où la FGME est déjà présente. Sur un total de 43 établissements économiques allemands, 20 établissements sont sans syndicats.

Le taux moyen de présence syndicale (TPS)¹⁷ dans les entreprises allemandes est donc de 53 %. Il varie en fonction de la taille de l’entreprise (voir tableau ci-dessous). Étant donné que le calcul du nombre de salariés pour l’application de la loi allemande prend en considération **les salariés en Allemagne ainsi que les salariés détachés à l’étranger**, nous formulons l’hypothèse que toutes les entreprises allemandes en Tunisie devraient être concernées par l’application de la loi en 2023 ou en 2024.

Par conséquent, la FGME devrait mener une campagne de syndicalisation dans les vingt entreprises allemandes où il n’existe pas de syndicats. Le tableau 5 donne leur répartition par taille d’entreprise et le tableau 6 en donne la répartition régionale. Dans le cadre de la campagne d’adhésion syndicale en cours (voir figure ci-dessous), il est possible de mobiliser les sections régionales de la FGME pour couvrir les 20 entreprises.

Figure 3. Atelier de préparation à la campagne d’adhésion.16 novembre 2021



17 C’est le rapport du nombre de syndicats au total des entreprises, exprimé en %

Tableau 5. Taux de présence syndicale (TPS) par taille d'entreprise

	10 à 19	20- 49	50- 99	100- 199	200- 999	1000- 2999	>= 3000	Total
Nombre d'entreprises avec syndicats	1	0	0	1	10	3	8	23
Nombre d'entreprises sans syndicats	3	3	6	3	3	2	0	20
Total	4	3	6	4	13	5	8	43
TPS	25%	0%	0%	25%	77%	60%	100%	53%

Source : APII Annuaire des entreprises industrielles et liste des syndicats affiliés à la FGME. Calcul des auteurs

Tableau 6. Répartition des entreprises allemandes du secteur de la mécanique et de l'électronique par gouvernorat selon l'existence ou non d'un syndicat

	Nombre d'entreprises avec un syndicat	Nombre d'entreprises sans syndicats	Total
Ben Arous	0	1	1
Tunis	1	3	4
Beja	2	2	4
Siliana	2	0	2
Jendouba	1	0	1
Bizerte	4	1	5
Nabeul	3	2	5
Zaghouan	1	1	2
Sousse	7	6	13
Monastir	1	3	4
Mahdia	1	1	2
TOTAL	23	20	43

Sources : APII Annuaire des entreprises industrielles, janvier 2022 et liste des syndicats affiliés à la FGME

5. Formation des syndicats sur les dispositions de la loi allemande, première étape de leur mobilisation autour de sa mise en œuvre

5.1. Rôle des syndicats dans la l'application de la loi

L'office fédéral allemand de l'économie et du contrôle des exportations (BAFA) est chargé de mettre en place un dispositif de contrôle administratif et d'application de la loi allemande en suivant l'approche basée sur les risques, retenue dans les principes directeurs de l'ONU, relatifs à l'économie et aux droits humains. Les syndicats sont les mieux placés pour appuyer cette mission de l'office fédéral

allemand étant donné leur proximité quotidienne de la réalité des relations et conditions de travail dans les entreprises allemandes implantées en Tunisie

Il ne s’agit pas seulement de dénoncer les violations mais aussi « *montrer la voie sur la manière dont la législation peut se traduire en actions concrètes. Cela vaut pour les organes de représentation des salariés dans les entreprises assujetties au devoir de vigilance en vertu de la loi, comme pour les syndicats qui défendent de meilleures conditions de travail dans les établissements des sous-traitants* »¹⁸. En effet, « *l’application rigoureuse de la loi par les autorités administratives requiert néanmoins aussi un soutien de l’extérieur. Il appartient aux syndicats et organisations syndicales internationales de jouer un rôle d’information, tant dans le cadre de l’évaluation des risques touchant aux droits humains que dans celui des dispositions, aides et recommandations officielles sur le respect de cette loi* »¹⁹.

Le dispositif d’alerte professionnelle institue une procédure permettant aux salariés d’une entreprise de dénoncer aux autorités ayant le pouvoir d’y mettre fin, les pratiques illicites dont ils auraient eu connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle. Le principe peut paraître simple : donner au salarié les moyens de s’exprimer de manière confidentielle et rassurante. La réalité est plus compliquée ; c’est pourquoi les syndicats doivent bénéficier d’une formation sur les dispositions de la loi allemande.

5.2. Offrir aux syndicats une formation sur toutes les dispositions de la loi

Dans le cadre de la coopération entre la FGME et IGMetall, les syndicats de base et les sections régionales devraient recevoir une formation sur toutes les dispositions de la loi allemande en vue de pouvoir participer à la mise en place d’un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l’Homme au sein de leurs entreprises. La formation pourrait apporter des réponses à une série de questions classées par thème et sous thème de ces dispositions.

1	Champ de l’obligation de vigilance
1-1	Les entreprises cibles de la loi
	<i>Dans le cas d’une filiale d’un Grand groupe allemand disposant de plus d’un site de production en Tunisie le seuil (3000 ou 1000 salariés) est –il défini par le nombre total des salariés employés dans tous les sites de production ?</i>
	<i>L’obligation d’établir et de mettre en place un plan de vigilance concernera-t-elle chaque site de production ?</i>

18 DGB (Confédération allemande des syndicats) Friedrich Ebert Stiftung. La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement.p5.

19 Ibid.p4

1-2	Les acteurs économiques objet de la surveillance
	Le devoir de surveillance concerne tous les acteurs de la chaîne de valeur de l'entreprise. Y a-t-il de limite à la chaîne de sociétés contrôlées directement ou indirectement ?
	<i>La sous-traitance indirecte est-elle incluse dans la chaîne de contrôle ?</i>
2	Elaboration d'un plan de vigilance
	<i>Quelles sont les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan de vigilance. ? Dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières²⁰ ou à l'échelle internationale (échelle territoriale) ?</i>
	<i>Quelles sont les parties qui ont droit à participer à l'élaboration du plan ? Les syndicats, sont-ils mentionnés dans la loi ?</i>
	<i>Comment la diffusion du plan de vigilance devra être opérée pour être accessible au public ?</i>
3	Recours en l'absence ou en cas de défaillance du plan de vigilance
3-1	Mise en demeure de respecter les obligations
	<i>La société qui ne respecte pas ses obligations peut-elle être mise en demeure de s'y conformer par un salarié ou un syndicat ?</i>
	<i>Quelle est la procédure à suivre et le délai de respect de ces obligations à compter de la mise en demeure ?</i>
3-2	Injonction
	<i>Si la société ainsi interpellée n'y satisfait pas dans ce délai, le salarié ou le syndicat peut-il alors saisir le juge pour lui demander d'enjoindre à l'entreprise de respecter ses obligations, le cas échéant sous astreinte, c'est-à-dire en la condamnant au paiement d'une somme d'argent par jour de retard ?</i>
3-3	Responsabilité civile
	<i>Les syndicats et les lanceurs d'alerte peuvent-ils introduire une action de justice pour le compte d'une victime de l'absence ou la défaillance du plan de vigilance ? Comment prouver l'existence d'une faute de l'entreprise à l'origine du dommage subi ?</i>
	<i>Quels sont les dommages visés par la loi ? Comment établir le lien de causalité entre la faute et le préjudice subi ? Quelles sont les sanctions encourues ?</i>
	Lorsqu'une entreprise en Tunisie, appartenant à Groupe allemand, ne respecte pas ses obligations de vigilance en matière de droits humains et syndicaux, engage-t-elle sa responsabilité civile ?

20 La filière désigne couramment l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini. On parle ainsi de filière électronique (du silicium à l'ordinateur en passant par les composants) ou de filière automobile (de l'acier au véhicule en passant par les équipements). La filière intègre en général plusieurs branches.

4	Entrée en vigueur de l’obligation d’établir un compte rendu et des sanctions
	<i>À partir de quelle date est fixée l’obligation d’établir un compte rendu sur la mise en œuvre effective du plan de vigilance et qu’elle est la sanction en cas de non-respect de cette date , dans le cas des entreprises tenues de respecter la loi en 2023 et dans celui des entreprises qui devraient le faire en 2024</i>
5	Procédure de signalement et protection du lanceur d’alerte
5-1	Procédure de signalement
	<i>La loi allemande a-t-elle facilité les procédures à suivre par le lanceur d’alerte pour ne pas le décourager ? La confidentialité du lanceur d’alerte est-elle respectée ?</i>
5-2	Protection du lanceur d’alerte
	<i>La protection est-elle élargie aux personnes morales afin de ne plus faire peser sur une seule personne le poids de l’alerte ?</i>
	<i>La loi reconnaît-elle le droit pour les lanceurs d’alerte de s’adresser à un facilitateur - représentant du personnel ou syndicat - pour les accompagner dans leur action ?</i>
	<i>Le lanceur d’alerte est-il protégé contre les représailles ?</i>
	<i>La loi allemande pose-t-elle le principe de la réparation intégrale du dommage subi par le lanceur d’alerte ? Il apparaît nécessaire de s’assurer que tous les aspects des préjudices soient réparés, y compris le préjudice moral et la reconstitution de carrière dès lors que cela s’avère nécessaire.</i>
	<i>La charge de la preuve appartient-elle à la personne à qui la violation est imputée ou au lanceur d’alerte ? La longueur et le coût des procédures judiciaires mettent généralement le lanceur d’alerte dans une position de fragilité par rapport à la puissance financière de l’entreprise fautive.</i>
	<i>Si la responsabilité civile de la société mère ou donneuse d’ordre est engagée, quelles sont les sanctions encourues ?</i>
	<i>De par sa position hiérarchique au sein de l’entreprise le cadre accède à des informations sur le secret des affaires. Comment est garantie sa protection lorsqu’il divulgue des données que les entreprises voudraient garder pour elles ?.</i>
	<i>Le salarié lanceur d’alerte est-il protégé contre le licenciement suite à son alerte ?</i>
6	Comparer la loi allemande à la Directive européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l’Union.
	<i>Qu’elles sont les dispositions de la loi allemande qui sont moins favorables que la directive européenne en matière de protection des personnes qui signalent des violations des droits humains et syndicaux ?</i>

7	Ecouter le témoignage des syndicats européens sur les problèmes rencontrés Le dispositif d'alerte professionnelle a été mis en œuvre dans certains pays européens. Il est utile d'offrir aux syndicats tunisiens d'écouter le témoignage des syndicats européens sur les difficultés rencontrées en matière de <ul style="list-style-type: none">- participation à la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle au sein de l'entreprise,- la protection des lanceurs d'alerte et- l'impact du dispositif sur les relations de travail dans l'entreprise.
----------	---

5.3. Découvrir le cadre juridique et institutionnel tunisien en matière de protection des lanceurs d'alerte et les difficultés de sa mise en œuvre.

En 2017, la Tunisie a mis en place un cadre juridique et institutionnel relatif au signalement des faits de corruption et à la protection des lanceurs d'alerte²¹. La formation des syndicats devra porter aussi sur l'expérience tunisienne qui ne contredit en rien l'universalité des dilemmes posés par la problématique de l'alerte notamment :

« Comment concilier des exigences démocratiques opposées : protection des tiers et du débat public contre les assertions diffamatoires et nécessité de libérer la parole des lanceurs d'alerte ?

Comment concilier alerte éthique et respect du devoir hiérarchique, protection du secret professionnel et obligation de discrétion professionnelle ?

Comment concilier les impératifs de la liberté de la presse, du droit à l'information, de la liberté d'expression et de communication avec les exigences du secret de l'instruction, de la lutte contre le terrorisme, du droit au respect de la vie privée, de la protection des données personnelles, de la présomption d'innocence ? »²².

Des difficultés sont rencontrées pour rendre effective la loi organique n° 2017-10 du 7 mars 2017 relative au signalement des faits de corruption et à la protection des lanceurs d'alerte. Elles concernent notamment la non-publication des textes d'application de la loi qui traduit l'hésitation politique à la mettre en œuvre et en la contradiction de certaines dispositions de la loi avec le Code du travail et la loi de la fonction publique en ce qui concerne la violation du devoir de réserve

21 Loi organique n° 2017-10 du 7 mars 2017, relative au signalement des faits de corruption et à la protection des lanceurs d'alerte.

Décret gouvernemental n° 2019-1124 du 9 décembre 2019, portant fixation des mécanismes, des modalités et des critères d'attribution d'une récompense pécuniaire aux lanceurs d'alerte

Décret gouvernemental n° 2019-1123 du 9 décembre 2019, portant fixation des conditions et des procédures d'octroi des incitations en matière de prévention de la corruption

22 Cf. Souheil Kaddour, « Les lanceurs d'alerte dans les pays en transition démocratique : les enseignements tirés de l'expérience tunisienne. », La Revue des droits de l'homme N°10, 2016.

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/2435> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.2435>.

et du secret professionnel²³.

23 Cf. Radionazaha, Difficultés rencontrées par l’Instance nationale de lutte contre la corruption dans la mise en œuvre de la loi n ° 10 relative à la protection des lanceurs d’alerte. 24 /05/ 2021
<https://radionazaha.tn/fr/article/9673/difficultes-rencontrees-par-l-instance-nationale-de-lutte-contre-la-corruption-dans-la-mise-en-oeuvre-de-la-loi-n-10-relative-a-la-protection-des-lanceurs-d-alerte>

Conclusion

La mondialisation de l'activité économique a aggravé les incidences préjudiciables des activités commerciales pour les droits de l'homme, notamment pour les droits sociaux et des travailleurs, pour l'environnement et pour la bonne gouvernance des États qui ont le devoir de promouvoir ces droits. Des violations des droits de l'homme surviennent souvent au stade de la production primaire, en particulier au niveau de l'approvisionnement en matières premières et de la fabrication des produits. Le contexte international est aujourd'hui marqué par un environnement normatif mondial en pleine évolution qui fait du respect des droits humains et de la protection de l'environnement **non plus une option, mais devient un impératif pour les États, les entreprises et les organisations privées et publiques.**

Pour les syndicats, cette évolution ouvre de nouvelles perspectives de promotion transnationale des droits humains et syndicaux. La mobilisation de la FGME autour de la mise en œuvre de la loi allemande **pourrait s'étendre au champ couvert par la loi française** précitée, dans un contexte politique où la France a pris la présidence du Conseil de l'UE le 1er janvier dernier pour six mois et qui semble inscrire la publication de cette directive dans ses priorités : « Nous souhaitons faire avancer le devoir de vigilance à l'échelle européenne », a ainsi fait valoir le chef de l'État²⁴.

La formation des syndicats de base sur le contenu de la loi et le plan de vigilance que doit élaborer l'entreprise est une condition fondamentale pour assurer une participation syndicale efficace à la mise en œuvre de la loi allemande. À cet égard, offrir aux syndicats tunisiens l'opportunité d'écouter le témoignage des syndicats européens sur les difficultés de mise en œuvre d'un dispositif d'alerte professionnelle est une démarche pédagogique qui renforce l'efficacité de la formation à dispenser aux syndicats de base et les sections régionales de la FGME. Aussi, la formation devrait situer la mise en œuvre de la loi allemande dans le contexte tunisien en prenant en considération les difficultés rencontrées lors de l'application de la loi organique n° 2017-10 du 7 mars 2017 relative au signalement des faits de corruption et à la protection des lanceurs d'alerte promulguée par les autorités tunisiennes. La résistance au changement est en effet un problème transnational comme le montre la pression subie par l'Union européenne qui a retardé l'adoption de sa directive sur le devoir de vigilance. Enfin, la coopération entre la FGME-UGTT et l'IGMetall autour de ce projet de formation syndicale devrait faciliter la mise en œuvre de la loi allemande au Sud

24 Marina Fabre Soundron. La France sous pression pour faire adopter une directive européenne sur le devoir de vigilance, novethic, 04 janvier 2022. <https://www.novethic.fr/actualite/social/droits-humains/isr-rse/devoir-de-vigilance-alors-que-la-directive-europeenne-patine-la-france-veut-fa-150454.html>

et au Nord de la Méditerranée.

La mobilisation de la FGME-UGTT sur cette question pourrait créer **une dynamique syndicale tunisienne dans les autres branches du secteur privé autour de la mise en œuvre de la loi allemande et de la loi française** en vue de faire évoluer les normes mondiales impératives en matière de droits humains et syndicaux.

Annexe : liste nominative des entreprises allemandes du secteur mécanique et électronique par taille et par région

GRAND TUNIS

Entreprise	Activités	Tél siège/usine	Gouvernorat	Emploi	Présence syndicale
VOSSLOH SCHWABE TUNISIE (VS)	Moteurs, génératrices et transformateurs électriques - Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 71 384 900	ZI Ben Arous Ben Arous	15	NON
KUFFERATH TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 71 559 434	Sidi Hassine (Tunis)	25	NON
MAT (EL AGBA)	Matériels électriques pour moteurs et véhicules.	(216) - 31 333 100	Zahrouni Folla Z.I.El Agba (Tunis)	260	OUI
MMT (EL AGBA)	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 31 333 100	ZI EL Agba (Tunis)	1245	NON
BISMA CABLE TECHNIC	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 71 591 888	Sidi Hassine (Tunis)	80	NON

NORD-OUEST

Entreprise	Activités	Tél siège/usine	Gouvernorat	Emploi	Présence syndicale
KROMBERG & SCHUBERT	Fils et faisceaux de câbles	78 108 000	Beja	3400	OUI
BYOM SOLAR INDUSTRY (BSI)	Appareils ménagers non électriques.	(216) - 78 440 440	ZI Beja Beja	150	NON
ZOLLNER ELECTRONIQUE	Moteurs, génératrices et transformateurs électriques.	(216) - 78 452 552	ZI Beja Beja	95	NON

W E I G A N D ELECTRONIQUE (WET)	Instruments de mesure et de contrôle.	(216) - 78 570 094	Testour (Beja)	21	OUI
SATS DRÄXLMAIER	Matériels électriques pour moteurs et véhicules.	(216) - 31 260 414 / 31 266 366	Z.I Siliana	3724	OUI
SCHULTE AUTOMOTIVE TUNESIA	Matériels électriques pour moteurs et véhicules.	(216) - 71 842 433 / 78 806 123	Bou Arada (Siliana)	310	OUI
S U M I T O M O E L E C T R I C B O R D N E T Z E TUNISIA (SEBN TN)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 98 371 134 / 70 013 120	ZI Jendouba Nord (Jendouba)	3437	OUI

NORD-EST

Entreprise	Activités	Tél siège/usine	Gouvernorat	Emploi	Présence syndicale
ERA-CONTACT TUNISIA	Matériel de distribution et commande électrique - Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 72 451 010	EL ALIA (Bizerte)	200	OUI
GERMAN FRAISE TECHNIQUE (GEFTECH)	Mécanique générale - Construction de matériel ferroviaire roulant - Construction aéronautique et spatiale.	(216) - 31 159 833 / 97 991 746	Ras Jbel Bizerte	21	NON
LEONI WIRING SYSTEMS TUNISIA (MATEUR SUD)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 31 326 366	Mateur Sud (Bizerte)	4000 (*)	OUI
LEONI WIRING SYSTEMS TUNISIA (MATEUR)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 31 326 240	Mateur Nord (Bizerte)	2100 (*)	OUI
SIMO TUNISIE	Moteurs, génératrices et transformateurs électriques.	(216) - 72 495 001 / 72 495 002	Menzel Jemil (Bizerte)	118	OUI

KASCHKE TUNISIE	Composants électroniques.	(216) - 72 680 799 / 72 292 187	Menzel Bouzelfa (Nabeul)	400	OUI
ZAGHOUAN KASCHZKE ELECTRONIC (ZKE)	Composants électroniques.	(216) - 70 241 253 / 70 253 571	Zi Zaghouan	980	OUI
TUNISIE TECHNIQUE INTER (TTI Grombalia)	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 72 255 954 / 72 256 045	Zi Grombalia (Nabeul)	50	NON
WECO CONTACT TUNISIE (WCT)	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 23 226 371 / 72 370 832	Béni Khaled (Nabeul)	224	OUI
CONECTA	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 72 290 149	Soliman (Nabeul)	60	NON
COROPLAST HARNESS SYSTEMS TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 72 226 581 / 72 226 582	Nabeul	2364	OUI
TECHNOLOGY INDUSTRY (ETI- SA)	Traitement et revêtement des métaux.	(216) - 71 700 762 / 25 520 018	Zi Zaghouan	11	NON

(*) Source : Leoni

Remarque. La loi allemande entre en vigueur en 2023 pour les entreprises de plus de 3000 salariés et 2024 sera appliqué le seuil de plus de 1000 salariés.

CENTRE EST

Entreprise	Activités	Tél siège/usine	Gouvernorat	Emploi	Présence syndicale
A.A.F COMMUNICA- TION	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 36 204 600	Messadine (Sousse)	140	NON
A.A.F PRODUCTION	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 36 204 600 / 36 204 600	Messadine (Sousse)	217	OUI
ELECTRO CONTACT TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 73 540 973 / 73 286 280	Msaken (Sousse)	4500	OUI
ELECTRO CONTACT TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 73 540 973 / 73 320 790	Z.I Sidi Abdelhamid (Sousse)	574	OUI

ELECTRO CONTACT TUNISIE (**)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	73 540 973	Ksar Hellal (Monastir)		NON
ETA (Ex Production électronique Tunisie)	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 73 810 250 / 73 256 284	Akouda (Sousse)	120	NON
KBE ELECTRO-NIK S.C.S	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 73 322 547	Sidi Abdelhamid (Sousse)	90	NON
KIOLEX	Mécanique générale.		Akouda Sousse	10	NON
KKT & WH-E TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 23 203 418 / 73 386 004	Messadine (Sousse)	240	NON
KOPP TUNISIE	Matériel de distribution et commande électrique.	(216) - 73 323 088	Messadine (Sousse)	235	OUI
LEONI WIRING SYSTEMS TUNISIA (Messadine)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 73 102 000 / 73 323 820	Messadine et Sidi Bou Ali (Sousse)	8337 (*)	OUI
LEONI	électromobilité	(216) - 73 102 000 / 73 323 820	Menzel Hayat Monastir	6987 (*)	OUI
METS (DRÄXLMAIER)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 31 260 414 / 31 260 406	Sidi Abdel Hamid (Sousse)	3524	OUI
RR TUNISIE ELECTRONIC	Composants électroniques.	(216) - 73 249 991	Kalaa Seghira (Sousse)	60	NON
UATS (EX SIAS) (DRÄXLMAIER)	Equipements automobiles.	(216) - 73 832 155	Zaouiet Sousse (Sousse)	475	OUI
MENTOR	Composants électroniques.	(216) - 73 498 501	Zeramidine (Monastir)	520	NON
PSZ TUNISIE	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 58 344 816 / 73 540 828	Ksar Hellal Monastir	1064	NON
SATE El Jem (DRÄXLMAIER)	Fils, câbles isolés et faisceaux de câbles.	(216) - 31 267 366	El Jem (Mahdia).	1863	OUI

BOCK-MA- CHINING TUNISIA	Visserie boulonnerie chaînes et ressorts.	(216) - 73 641 081	La Chabba Mahdia	38	NON
---	--	--------------------	---------------------	----	------------

(*) Source : LEONI

(**) Electro Contact à Ksar Hellal ne figure que sur le site Web du Groupe Nexans autoelectric. Tunisie

<https://www.autoelectric.com/en/company/locations/tunisia/>

Table des figures

Figure 1. : Exemple de fiche signalétique de l’entreprise	21
Figure 2. : Répartition des salariés des entreprises allemandes du secteur mécanique et électronique par région d’implantation	23
Figure 3. : Atelier de préparation à la campagne d’adhésion.16 novembre 2021	24

Table des tableaux

Tableau 1. : Droits humains et syndicaux	17
Tableau 2. : Entreprises du Groupe Dräxlmaier	22
Tableau 3. : Répartition des salariés par type d'entreprises allemandes	22
Tableau 4. : Répartition des salariés des entreprises allemandes par activité économique du secteur mécanique et électronique	22
Tableau 5. : Taux de présence syndicale (TPS) par taille d'entreprise	25
Tableau 6. : Répartition des entreprises allemandes du secteur de la mécanique et de l'électronique par gouvernorat selon l'existence ou non d'un syndicat	25

Publication :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie. 2022. "Projet de mise en œuvre de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement du secteur mécanique et électronique".

Contact :

Friedrich-Ebert-Stiftung – Bureau de Tunisie
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa – Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
Email: Leyla.chaari@fes.de
www.fes-tunisia.org

Conception graphique :

Ameise
ameise.event@gmail.com

نضال **Lutte**
وساطة **STRATÉGIE**
DÉVELOPPEMENT
عمل لائق **LIBERTÉ**
حوكمة **TRAVAIL DÉCENT**
عدالة اجتماعية **SOLIDARITÉ** كرامة
EGALITÉ **DIALOGUE SOCIAL** إستراتيجية
INDÉPENDANCE **TRANSPARENCE** إستقلالية **حرية** حوار إجتماعي
مساواة **DIGNITÉ** **MÉDIATION**
EMPLOI **JUSTICE SOCIALE** **DÉMOCRATIE**
تنمية **ديمقراطية**
شغل **إتحاد تضامن شفاف**
GOUVERNANCE
UNION

Avec le soutien de

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

Bureau Tunisie