

## Partie 4.3. – Répondre aux enjeux : l'apport du droit privé

Le présent titre a pour objectif de présenter un des apports du droit privé à la transition écologique. Le droit privé a récemment évolué afin de responsabiliser davantage les entreprises au regard de leur impact social et environnemental.

### Chapitre 1. L'intégration volontaire des objectifs de durabilité par les entreprises

**Objectifs** : Ce premier chapitre vise à conférer une vue générale sur le développement de la Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises (RSE).

#### 1. Le développement du concept de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Pendant longtemps, l'entreprise était vue essentiellement comme un outil pour produire des biens ou services et maximiser le profit pour ses actionnaires. Si des réflexions sur le rôle social des entreprises émergent dès le début du siècle dernier<sup>1</sup>, le modèle dominant de l'entreprise reste construit sur le capitalisme actionnarial. En 1970, dans un article publié au New York Times Milton Friedman, prix Nobel d'Économie, affirmait que **la seule responsabilité sociale d'une entreprise est d'accroître ses profits**<sup>2</sup>.

Toutefois, l'idée que l'entreprise doit assumer une responsabilité sociale plus élargie a progressé face au constat des effets négatifs du capitalisme actionnarial.

À partir des **années 1970-1980**, des **crises écologiques, sociales et économiques** montrent les limites de ce modèle purement financier : catastrophes industrielles, montée des inégalités, dégradation accélérée de l'environnement... La période est alors propice aux réflexions portant sur la protection des droits humains et de l'environnement et sur le rôle des entreprises en la matière.

En 1987, la Commission des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement publie le Rapport Brundtland<sup>3</sup> (« Notre avenir à tous ») qui définit et pose les bases du **concept de développement durable**. Le rapport définit le développement durable comme « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* ». Le rapport précise néanmoins qu'il « *ne s'agit en aucun cas de mettre fin à la croissance économique, au contraire* ». Si ce n'est pas l'objectif principal du rapport, ce dernier souligne le rôle que peuvent jouer les entreprises dans le développement durable et les encourage à être plus responsables.

Ces réflexions favorisent le développement du **concept de Responsabilité Sociale ou Sociétale des Entreprises (RSE)**. Selon ce concept, les entreprises peuvent se doter volontairement d'une éthique et être attentives **aux effets que leur activité produit sur leur environnement**, entendu

---

<sup>1</sup> V. Mercier, *Droit et gouvernance de l'entreprise durable*, Lexis Nexis, 2025, p. 2 et s.

<sup>2</sup> M. Friedman, « *The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits* », *NY Times*, 3 sept. 1970.

<sup>3</sup> Commission mondiale sur l'Environnement et le Développement, *Notre avenir à tous*, 1987.

largement. Certaines entreprises vont alors élaborer et s'engager, en particulier dans les années 1980, à respecter des codes internes visant à limiter les atteintes aux droits humains et à l'environnement et à lutter contre la corruption.

Les réflexions sur la RSE sont ensuite relayées par certaines institutions.

En 2000, Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, lance le **Pacte mondial (*Global Compact*)** afin de fournir aux entreprises un cadre d'engagement volontaire constitué de 10 principes, issus de plusieurs textes internationaux, que les entreprises qui adhèrent au pacte doivent respecter<sup>4</sup>. Trois de ces principes concernent l'environnement : les entreprises devraient adopter une approche de **précaution face aux défis environnementaux**, prendre des initiatives pour promouvoir une **plus grande responsabilité environnementale** et encourager le développement et la diffusion de **technologies respectueuses de l'environnement**.

En 2001, la Commission européenne publie un livre vert : « **Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises** ». La RSE y est définie comme « *l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes* »<sup>5</sup>.



Les parties prenantes désignent toutes les personnes ou institutions susceptibles d'être concernées par l'activité de l'entreprise. Ces parties prenantes peuvent être internes à l'entreprise (les salariés, les dirigeants, les actionnaires, etc.) mais aussi externes : ce sont alors les fournisseurs, les sous-traitants, les consommateurs, les communautés locales (par exemple les personnes résidant à proximité d'un site industriel), les investisseurs, etc.

La définition sera revue en 2011 pour devenir « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* »<sup>6</sup>.

La RSE apparaît donc initialement comme une démarche purement volontaire des entreprises qui s'engagent, dans leur activité, à tenir compte de l'impact social et environnemental de leurs pratiques. Elle implique que l'entreprise respecte ses obligations légales en la matière (droit du travail, droit de l'environnement, droit de la consommation, etc.) mais qu'elle ne s'y limite pas.

<sup>4</sup> Retrouvez l'énoncé de tous les principes sur le site suivant : <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

<sup>5</sup> Comm. eur., *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert, 2001.

<sup>6</sup> Comm. eur., *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, 2011

## 2. La normalisation de la RSE

Afin d'homogénéiser les pratiques des entreprises en matière de RSE, des normes internationales ont été élaborées. Ces normes et les organismes qui les édictent sont divers mais un exemple particulièrement éloquent d'organisme est **l'ISO (*International Organization for Standardization*)**. L'ISO est une organisation internationale de normalisation qui regroupe plusieurs organismes nationaux de normalisation.



Un organisme de normalisation a pour activité d'établir et de maintenir des documents de référence pour une profession, une activité particulière, etc. L'intérêt de cette normalisation est d'homogénéiser les pratiques des utilisateurs de ces normes.

Cet organisme international a élaboré en 2010 une norme de référence en matière de RSE : la norme ISO 26000. Dans cette norme sont énumérés les principes structurants de la RSE<sup>7</sup> :

- **Redevabilité** : il convient qu'une organisation soit en mesure de répondre de ses impacts sur la société, l'économie et l'environnement ;
- **Transparence** : il convient qu'une organisation assure la transparence des décisions qu'elle prend et des activités qu'elle mène lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement ;
- **Comportement éthique** : il convient que l'organisation se comporte de manière éthique, que son comportement soit fondé sur les valeurs d'honnêteté, d'équité et d'intégrité ;
- **Reconnaissance des intérêts des parties prenantes** : il convient qu'une organisation reconnaisse et prenne en considération les intérêts de ses parties prenantes et qu'elle y réponde ;
- **Respect du principe de légalité** : il convient qu'une organisation accepte que le respect du principe de légalité soit obligatoire ;
- **Prise en compte des normes internationales de comportement** : il convient qu'une organisation prenne en compte les normes internationales de comportement tout en respectant le principe de légalité ;
- **Respect des droits de l'Homme** : il convient qu'une organisation respecte les droits de l'Homme et reconnaisse à la fois leur importance et leur universalité.

Ces principes sont suivis de **lignes directrices**, aussi appelées « piliers de la RSE », qui visent à guider les entreprises dans leur démarche. Elles portent sur sept questions : la gouvernance de

---

<sup>7</sup> Norme ISO 26000, 4.2 à 4.8.

l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les consommateurs et les communautés et le développement local.

La RSE vise ainsi, pour une entreprise, à adopter une conduite responsable globale qui inclut, sans s'y limiter, le respect de l'environnement. En tout état de cause, l'adoption d'une telle conduite ne signifie pas que l'entreprise abandonne toute quête de profit. Le modèle d'entreprise durable vise en effet à opérer une conciliation entre création de valeur économique, respect de l'environnement et contribution au progrès social, dans une logique de compétitivité long terme.

### 3. Une intégration volontaire mais contrôlée

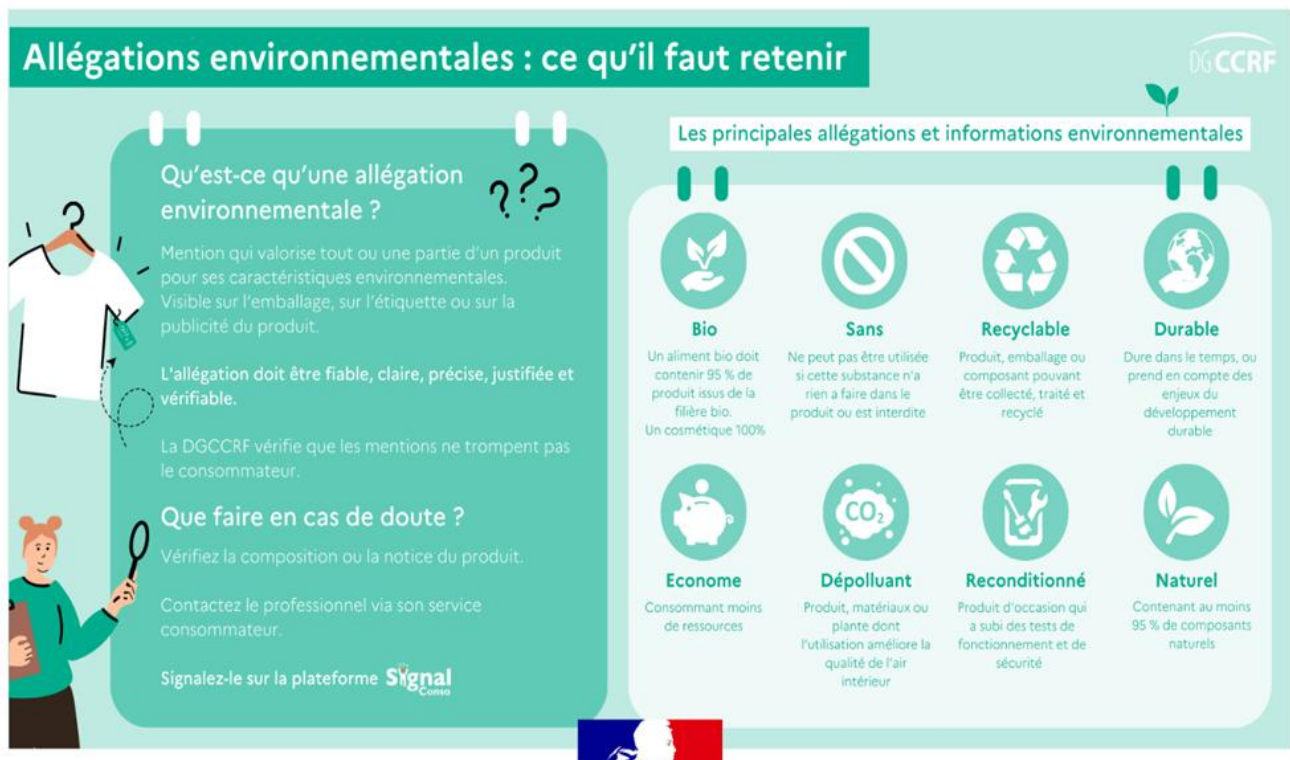
Les entreprises peuvent user de différents moyens pour adopter une conduite responsable : élaboration d'une **charte RSE** interne à l'entreprise, conclusion de contrats stipulant des **engagements RSE** à la charge de l'entreprise et de ses partenaires commerciaux, etc.

L'entreprise voudra en outre communiquer sur ses pratiques vertueuses et pourra, à l'appui de ses allégations, se prévaloir d'un éventuel **label**. Il existe de nombreux labels généraux et sectoriels par lesquelles une entreprise peut voir ses pratiques attestées par un organisme tiers.



Pour aider les consommateurs à mieux comprendre les différents labels environnementaux, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (AEDME) fournit un guide : <https://agirpourlatransition.ademe.fr/particuliers/labels-environnementaux>

Les pratiques d'une entreprise exercent une influence importante sur sa **réputation**. Cet enjeu a été déterminant dans le développement de la RSE, la norme ISO 26000 intègre cet enjeu de réputation dans les bénéfices produits par la RSE pour l'entreprise. Le risque est alors celui de l'**écoblanchiment** (*greenwashing*) ou du **blanchiment éthique** (*fairwashing*). Ces termes désignent les pratiques d'entreprises qui formulent des allégations relatives à leur performance environnementale ou éthique de manière trompeuse afin de promouvoir leurs produits et services.



Source : Site du ministère de l'Économie

Ce type de pratique peut être sanctionné en droit de la consommation à travers la notion de **pratique commerciale trompeuse**, la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF) jouant sur ce point un rôle important car elle peut enquêter et infliger des sanctions aux entreprises en la matière.



Au titre de l'article L. 121-2 du Code de la consommation, une **pratique commerciale est trompeuse** si elle est commise dans l'une des circonstances suivantes :

- Elle crée une confusion avec un autre bien ou service, une marque, un nom commercial ou un autre signe distinctif d'un concurrent ;
- Elle repose sur des **allégations, indications ou présentations fausses ou de nature à induire en erreur** et qu'elle porte, notamment, sur les caractéristiques essentielles du bien ou du service (2°, b) ou encore sur la portée des engagements de l'annonceur, notamment en matière environnementale (2°, e) ;
- La personne pour le compte de laquelle elle est mise en œuvre n'est pas clairement identifiable ;
- Un bien est présenté comme étant identique à un bien commercialisé dans un ou plusieurs autres États membres alors qu'il a une composition ou des caractéristiques différentes.



**Synthèse.** La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est née de la remise en question du capitalisme actionnarial centré sur le profit, face aux crises sociales, environnementales et éthiques qui se sont intensifiées dans les années 1970-1980. Elle repose sur l'idée que les entreprises peuvent intégrer volontairement les enjeux sociaux et environnementaux dans l'exploitation de leurs activités.



## Chapitre 2. La promotion de la durabilité par le droit des sociétés

**Objectifs :** Ce deuxième chapitre vise à exposer les principales évolutions du droit des sociétés issues de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « Loi PACTE », en matière de durabilité dans l'entreprise.

Pour comprendre comment le droit privé participe à l'intégration de la durabilité dans les pratiques des entreprises, il convient d'opérer une précision liminaire sur la notion d'entreprise et son rapport avec le droit des sociétés.

L'**entreprise** est une notion économique qui désigne un ensemble de moyens humains, matériels et financiers permettant l'exercice d'une activité économique (production, distribution, service, etc.). Pour exercer cette activité, c'est-à-dire pour organiser l'entreprise, les acteurs économiques ont principalement recours à la société. La **société** est régie par les articles 1832 et suivants du Code civil et permet, notamment, à plusieurs personnes de mettre en commun des moyens pour exploiter une entreprise. Les entreprises les plus importantes sont généralement exploitées sous la forme d'une société.

Le **droit des sociétés** régit donc souvent les entreprises et il pourrait, à ce titre, être un instrument de leur régulation. Il a toutefois été **construit sur un modèle traditionnel d'entreprise**, c'est-à-dire qui vise principalement la rentabilité de l'activité de la société au profit de ses actionnaires. Ce modèle traditionnel reste encore dominant mais le **droit des sociétés évolue vers une logique « sociétale »**, visant en particulier à responsabiliser les dirigeants et les actionnaires des sociétés à l'égard des parties prenantes : salariés, clients et, plus généralement, les membres de la société civile.

Les évolutions les plus remarquables ont été introduites par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, communément appelée **loi « PACTE »** car elle s'inscrit dans le « Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises » du gouvernement de l'époque.

Trois évolutions du droit des sociétés introduites par la loi PACTE méritent ainsi d'être exposées successivement, selon le degré de contrainte qu'elles font peser sur les sociétés. Depuis 2019, les sociétés :

- **Peuvent** avoir une « raison d'être » ;
- **Peuvent** adopter le statut de « société à mission » ;
- **Doivent** être gérées en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux. Ce dernier point permettra de faire la transition entre ce chapitre et le troisième chapitre consacré aux obligations des grandes entreprises en matière de durabilité.

## 1. La possibilité d'inscrire une raison d'être dans les statuts

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) a introduit deux innovations au sein du droit des sociétés.

La première innovation de la loi PACTE est la possibilité pour les sociétés de se doter d'une raison d'être inscrite dans leurs statuts.



Les statuts d'une société sont un document juridique qui définit son identité, son objet, ses règles de fonctionnement et les droits et obligations des associés.

L'article 1835 du Code civil dispose ainsi :

*« Les statuts doivent être établis par écrit. Ils déterminent, outre les apports de chaque associé, la forme, l'objet, l'appellation, le siège social, le capital social, la durée de la société et les modalités de son fonctionnement. **Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité** ».*

La raison d'être est donc **l'ensemble des principes que la société entend mettre en œuvre dans l'exercice de son activité**. La loi ne précise pas le contenu de la raison d'être mais elle a particulièrement vocation à traduire la prise en compte, par une entreprise, des enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Le premier rapport rendu par le Comité de suivi et d'évaluation de la loi PACTE relève en effet « *une **prédominance des enjeux sociaux** (réduction des inégalités, croissance inclusive, etc.), suivis par les **enjeux environnementaux** (réduction de l'impact environnemental, financement de la transition écologique, etc.), et dans une moindre mesure les enjeux liés à la gouvernance et à l'économie* »<sup>8</sup>.

Quant à sa portée, l'irrespect de sa raison d'être par une société pourrait engager sa responsabilité à l'égard des tiers (à l'initiative d'associations de protection de l'environnement notamment) si elle exprime des engagements précis de la société. Cet irrespect pourrait aussi être sanctionné sur le fondement des pratiques commerciales trompeuses.

Si, envisagée isolément, la stipulation d'une raison d'être est facultative, **elle devient en revanche obligatoire lorsque la société souhaite adopter le statut de société à mission** : il s'agit de la deuxième innovation de la loi PACTE.

---

<sup>8</sup> Comité de suivi et d'évaluation de la loi Pacte, Premier rapport, sept. 2020, p. 162.



## 2. La possibilité d'adopter le statut de société à mission

Avant la loi PACTE, le législateur avait déjà tenu compte de la volonté de certains acteurs économiques d'« entreprendre autrement », en ne poursuivant pas principalement un but lucratif. C'est à ce besoin que répondent les **entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS)**, régies par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Ces entreprises de l'ESS reposent sur trois principes : un but autre que le partage des bénéfices, une gouvernance démocratique et une lucrativité limitée. Certaines de ces entreprises peuvent aussi poursuivre une « utilité sociale ».



Sont considérées comme d'utilité sociale les entreprises qui poursuivent, à titre principal, un des cinq objectifs fixés par l'article 2 de la loi n° 2014-856. Parmi ces objectifs figure l'apport d'un soutien à des personnes en situation de fragilité, la préservation et le développement du lien social, l'éducation à la citoyenneté, etc.

Le **statut d'entreprise de l'ESS est toutefois très contraignant**, en particulier car le principe de lucrativité limitée limite voire interdit le versement de dividendes aux actionnaires. Afin d'offrir aux acteurs économiques plus traditionnels un cadre juridique permettant de poursuivre, tout en le dépassant, un objectif lucratif, la loi PACTE de 2019 a **créé le statut de « société à mission »**, inspiré des « *benefit corporations* » qui existent aux Etats-Unis<sup>9</sup>.

L'adoption de ce statut est **facultative** mais elle est bien plus contraignante que la simple mention d'une raison d'être vue précédemment. Il s'agit ainsi d'un statut pour les sociétés qui entendent s'engager plus fermement dans la poursuite des objectifs de durabilité. Le statut est encadré, seules les sociétés qui remplissent plusieurs conditions peuvent s'en prévaloir.

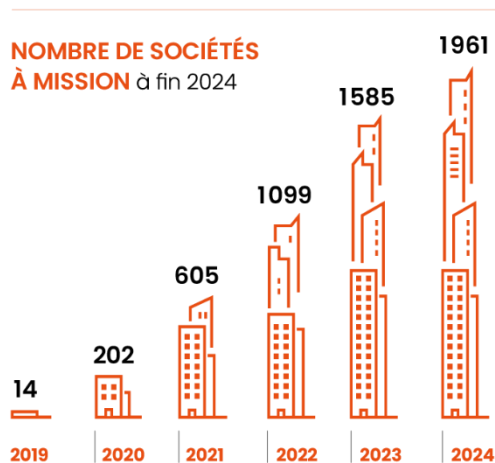
**Pour se prévaloir du statut de société à mission, une société doit<sup>10</sup> :**

- inscrire une raison d'être au sein de ses statuts ;
- définir précisément les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle entend poursuivre ;
- mettre en place un « Comité de mission » ayant pour objet d'opérer le suivi des actions mises en œuvre dans la poursuite de ces objectifs ;

Pour garantir le respect de ces conditions, la société doit se soumettre à un contrôle réalisé par un organisme tiers indépendant.

<sup>9</sup> V. Mercier, Droit et gouvernance de l'entreprise durable, Lexis Nexis, 2025, p. 113 et s.

<sup>10</sup> Code de commerce, art. L. 210-1 et suivants.



De nombreuses sociétés ont été constituées ou se sont adaptées pour répondre aux conditions du statut et s'en prévaloir. Leur nombre augmente chaque année, comme l'illustrent les chiffres rapportés par l'Observatoire des sociétés à mission.

Source : Observatoire des sociétés à mission (Portrait des sociétés à missions, 8e baromètre, 2024)



L'Observatoire des sociétés à mission a été créé par la Communauté des Entreprises à Mission et la chaire Théorie de l'Entreprise de Mines Paris. Il a notamment pour rôle de référencer les sociétés à mission et de partager leurs démarches.

### 3. L'obligation d'intégrer les enjeux de durabilité dans les décisions

Attendre que les entreprises intègrent d'elles-mêmes les objectifs de durabilité dans leur activité peut être insuffisant face à l'urgence des enjeux, en particulier de la transition écologique. Pour cette raison, la loi PACTE a rendu obligatoire la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans les décisions prises par les sociétés, y compris celles qui n'ont pas de « raison d'être » ou ne sont pas des « sociétés à mission ».

L'article 1833, alinéa 3 du Code civil dispose que « *La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ».

Ainsi, si les sociétés **peuvent** se doter d'une raison d'être et adopter le statut de société à mission, elles **doivent** en tout état de cause intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs décisions de gestion.

Cette « prise en considération » demeure toutefois encore incertaine quant à sa portée, raison pour laquelle certaines règles vont plus loin et obligent les grandes entreprises à intégrer de manière plus importante les objectifs de durabilité dans l'exercice de leur activité (Chapitre 3).

**Synthèse.** Le droit des sociétés, historiquement centré sur la recherche de profit au bénéfice des actionnaires, évolue aujourd'hui vers une logique plus « sociétale » sous l'impulsion de la loi PACTE de 2019. Cette loi permet aux entreprises d'inscrire une raison d'être dans leurs statuts, affirmant ainsi leurs valeurs et objectifs à long terme, notamment sociaux et environnementaux. Elle introduit aussi le statut plus exigeant de société à mission, réservé aux entreprises qui définissent des objectifs de durabilité précis, suivis par un comité dédié et contrôlés par un organisme tiers. Par ailleurs, même sans adopter ces dispositifs, toutes les sociétés sont désormais tenues de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux dans leur gestion.

## Chapitre 3. L'intégration obligatoire des objectifs de durabilité par les grandes entreprises

**Objectifs** : Ce dernier chapitre vise à exposer les deux principales obligations auxquelles sont tenues les grandes entreprises en matière de durabilité.

La poursuite des objectifs de durabilité, en particulier pour faire face aux enjeux de la transition écologique, ne peut reposer uniquement sur les initiatives volontaires des entreprises. Elle implique d'employer des moyens plus contraignants. Pour cette raison, deux obligations ont été mises à la charge des **grandes entreprises** :

- Une **obligation de dire** : certaines entreprises doivent établir et publier un **rapport** contenant des informations en matière de durabilité, en particulier sur l'impact de l'entreprise sur son environnement
- Une **obligation de faire** : certaines entreprises ont un **devoir de vigilance** au titre duquel elles doivent élaborer, publier et mettre en œuvre des mesures de nature à identifier et prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement.

### 1. Le rapport de durabilité

Certaines entreprises ont une obligation de transparence. Elles doivent procéder à un *reporting* extra-financier consistant à publier des informations relatives à l'impact de leur activité sur les enjeux de durabilité et, inversement. Les enjeux de durabilité sont les enjeux « ESG » :

- Environnementaux : pollution, efficacité énergétique, gestion des déchets, etc.,
- Sociaux : conditions de travail des salariés, diversité et équité, droits humains, etc.,
- et de Gouvernance : lutte contre la corruption, composition des organes de direction, etc.

L'objectif est **d'informer les parties prenantes** (pouvoirs publics, associations, investisseurs potentiels, etc.) **sur la performance des entreprises en matière de durabilité**. Il s'agit en particulier d'éclairer les décisions des parties prenantes vis-à-vis de cette entreprise. Par exemple, grâce à l'obligation de *reporting*, un investisseur qui souhaite ne financer que des entreprises performantes en matière environnementale (finance verte ou durable) pourra plus facilement identifier les entreprises éligibles et orienter ses investissements.



La finance durable, « verte » ou « responsable » désigne les pratiques intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la prise des décisions d'investissement.

Au départ, cette transparence reposait sur l'initiative des entreprises qui, dans le prolongement de leurs engagements RSE, souhaitaient communiquer sur leur performance en la matière. Elle a ensuite été rendue obligatoire pour certaines entreprises dès 2001 en droit national<sup>11</sup>. L'Union européenne a pris le relais en adoptant des directives en 2014<sup>12</sup> et en 2022<sup>13</sup> imposant aux États membres d'adopter une législation obligeant certaines entreprises à publier ces informations.



Une directive européenne est un acte législatif de l'Union européenne qui fixe des objectifs que les États membres doivent atteindre tout en les laissant plus en principe libres dans les moyens de les atteindre. Cet instrument permet d'harmoniser les législations nationales des États membres de l'UE. Lorsqu'une directive est adoptée, les États membres de l'Union européenne ont un délai durant lequel ils doivent transposer les dispositions de la directive, c'est-à-dire adopter une loi nationale permettant de poursuivre les objectifs fixés par la directive.

Le droit de l'Union européenne a permis d'harmoniser les législations des États membres de l'UE et a contribué à la standardisation du *reporting*. Cette standardisation était nécessaire afin que toutes les entreprises concernées publient les mêmes informations et les présentent de la même manière. De cette façon, il est plus simple pour les parties prenantes d'évaluer la performance des entreprises et de comparer les entreprises entre elles.

L'obligation de *reporting* est prévue, en droit national, à l'article L. 232-6-3 du Code de commerce qui dispose que les « **grandes entreprises** » doivent inclure « **des informations en matière de durabilité** » au sein de leur rapport de gestion. Il convient d'exposer ce qu'est une grande entreprise, quelles sont les informations de durabilité visées par le texte et comment elles doivent être formalisées pour être utiles aux parties prenantes.

Seules sont concernées les sociétés qui sont des « grandes entreprises ».

<sup>11</sup> Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques.

<sup>12</sup> Dir. 2014/95/UE du 22 oct. 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

<sup>13</sup> Dir. 2022/2464/UE du 14 déc. 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.



L'article L. 230-1 du Code de commerce distingue les sociétés selon qu'elles sont des micros, petites, moyennes ou grandes entreprises en fonction de trois seuils (total du bilan, montant net du CA et nombre moyen de salariés employés) précisés à l'article D. 230-1 du Code de commerce.

Une grande entreprise est une société qui dépasse deux des trois seuils suivants : total de bilan de 25 millions d'euros, 50 millions d'euros de CA et 250 salariés.

Ce sont donc les sociétés qui dépassent deux de ces trois seuils qui doivent obligatoirement publier des informations de durabilité au sein de leur rapport de gestion.

Le cantonnement de l'obligation de *reporting* aux seules grandes entreprises s'explique par deux raisons principales :

- D'une part, cette obligation représente une charge administrative et financière pour les entreprises, il a donc été choisi de la faire peser sur celles qui ont les moyens de l'assumer.
- D'autre part, cibler les grandes entreprises permet de faire peser des obligations sur les acteurs économiques qui sont susceptibles d'avoir un impact environnemental ou social important.

Ces grandes entreprises doivent publier des **informations de durabilité**.

Selon l'art. L. 232-6-3 du Code de commerce, ces informations doivent **permettre de comprendre les incidences de l'activité de la société sur les enjeux de durabilité** (qui comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance), **ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires**, de ses résultats et de sa situation.



Ce texte traduit le principe de double matérialité qui comprend :

- La matérialité d'impact : elle concerne l'impact de l'entreprise sur les enjeux de durabilité, par exemple la pollution produite par l'activité de l'entreprise ;
- La matérialité financière : elle concerne l'impact des enjeux de durabilité sur l'entreprise. Par exemple, une entreprise dont l'activité dépend fortement de l'eau peut voir ses coûts augmentés en cas de sécheresse, etc.



La liste des informations de durabilité est énoncée à l'article R. 232-8-4 du Code de commerce. L'entreprise doit ainsi, notamment, mentionner les objectifs qu'elle s'est fixée en matière de durabilité, en particulier en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, ses politiques en ce qui concerne les enjeux de durabilité, les principales incidences négatives et les mesures prises pour les éviter ou encore les principaux risques pour la société liés aux enjeux de durabilité.

L'objectif est donc d'imposer une **transparence des entreprises** afin de pouvoir apprécier leur **performance en matière de durabilité**.

Toutefois, ce dispositif **n'impose pas à l'entreprise d'agir** afin d'améliorer sa performance en la matière mais seulement de publier des informations permettant de l'apprécier. Il en va différemment du devoir de vigilance qui impose une véritable obligation de faire aux grandes entreprises.

## 2. Le devoir de vigilance

L'accumulation des **catastrophes et incidents aux conséquences humaines et environnementales importantes** a mis en évidence l'insuffisance des initiatives volontaires des entreprises multinationales en matière de durabilité. En 2013, l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, usine textile dans laquelle étaient notamment fabriqués des vêtements de marques européennes et françaises, achève de convaincre de la nécessité d'agir pour responsabiliser ces entreprises. De nombreux pays européens vont alors mettre à la charge de certaines entreprises un devoir de vigilance<sup>14</sup>.

La **France est pionnière** en la matière car elle adopte, en 2017, **la loi sur le devoir de vigilance** qui contraint les entreprises à élaborer, publier et mettre en œuvre des mesures de nature à identifier et prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement. L'Union européenne a pris le relais en adoptant, en 2024, la directive « Vigilance »<sup>15</sup>. Pour l'heure, la directive européenne sur le devoir de vigilance n'a pas encore été transposée en droit national français. Seul sera donc exposé ici le devoir de vigilance français.

L'obligation de vigilance des entreprises est prévue, en droit français, à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce qui **impose à certaines sociétés d'établir et de mettre en œuvre « de manière effective un plan de vigilance »**. Seules les sociétés qui emploient au moins 5000 salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises et celles qui emploient au moins 10 000 salariés en leur

---

<sup>14</sup> V. Mercier, *Droit et gouvernance de l'entreprise durable*, Lexis Nexis, 2025, p. 323 et s.

<sup>15</sup> Dir. (UE) 2024/1760 du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

sein et dans leurs filiales françaises ou étrangères. L'objectif est là encore de cibler les entreprises susceptibles d'avoir le plus d'impact social et environnemental.

Le plan de vigilance comporte « *les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle* » et des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs. Il doit être élaboré avec les parties prenantes de l'entreprise, tant internes (salariés, actionnaires, etc.) qu'externes (clients, fournisseurs, communautés locales, investisseurs, etc.).



Le plan de vigilance doit comprendre au moins les mesures suivantes :

- une cartographie des risques, pour les identifier, les analyser et les hiérarchiser ;
- des procédures d'évaluation de la situation des filiales de la société vigilante, de ses sous-traitants et de ses fournisseurs ;
- des actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Le devoir de vigilance impose ainsi à une entreprise de **se doter des moyens lui permettant de connaître toutes les incidences négatives de ses activités et de réagir** lorsqu'elle identifie un risque ou une atteinte.

Par exemple : une entreprise française qui confie la fabrication de ses produits à une usine située à l'étranger doit évaluer cette usine, identifier les risques d'atteinte aux droits humains (notamment le travail des enfants, les conditions de sécurité des travailleurs, etc.) et à l'environnement de l'activité de cette usine et réagir selon les risques et les atteintes identifiées. Dès lors, même si le devoir de vigilance ne pèse que sur les entreprises françaises (ou de l'UE lorsque la directive Vigilance sera transposée par tous les États membres), il peut produire des effets dans de nombreux pays dans le monde.

**Synthèse.** Les grandes entreprises sont désormais soumises à deux obligations juridiques en matière de durabilité : une obligation de transparence, à travers le rapport de durabilité, qui impose de publier des informations sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) selon le principe de double matérialité ; et une obligation d'action, via le devoir de vigilance, qui exige l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan permettant d'identifier et de prévenir les atteintes graves aux droits humains et à l'environnement dans l'ensemble de leur chaîne de valeur. Ces dispositifs visent à renforcer la responsabilité des entreprises en matière de durabilité.

L'intégration des enjeux de durabilité dans le droit des entreprises s'est donc **construite par étapes successives** et est passée d'une logique d'incitation à une logique de contrainte et de responsabilité<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Ces évolutions doivent encore être pérennisées au niveau européen, un récent rapport (M. Draghi, « L'avenir de la compétitivité européenne », Rapport, Septembre 2024) remis à la Commission européenne met en garde contre le « fardeau réglementaire » que représenteraient les obligations des entreprises en matière de durabilité (rapport de durabilité et devoir de vigilance). Un mouvement de simplification des normes européennes a par la suite été lancé par la Commission européenne qui a, en février 2025, publié deux propositions de directives Omnibus visant à reporter l'entrée en vigueur des directives en matière de durabilité et à modifier leurs dispositions pour alléger la charge des entreprises.