2025/2

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic - De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France
Cindy Lhomond - Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour EDH : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve
Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud - Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)
Melda Sur - La preuve dans la jurisprudence sociale turque
Allison Fiorentino - L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée
José Luis Gil y Gil - Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne
Zina Yacoub - Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

Commentaire

Hélène Payancé - Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX
María Gorrochategui Polo - Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

Actualités

Elena Sychenko - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme (ONU)
Baptiste Delmas - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ? (OIT)

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

Catalina Smintinica & Giulia Marchi - La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Barbara Palli - Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour law Utopias, Post-growth, post-productive work approaches*, Oxford University Press, 2024
Jean-Pierre Laborde - Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024
Hugo Barretto - Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteíro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau international du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Mathilde Nicoli, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences Humaines de Bordeaux (MSHBx/UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell – États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna – Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **Afriques :** D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).
■ **Amériques :** D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).
■ **Asie-Océanie :** D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).
■ **Europe :** U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2025/2

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'*International Association of Labour Law Journals*, réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (ILR)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2025/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

p. 6 **Gilles Auzero & Allison Fiorentino**
Introduction

p. 10 **Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic**
De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France

p. 20 **Cindy Lhomond**
Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve

p. 28 **Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud**
Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)

p. 38 **Melda Sur**
La preuve dans la jurisprudence sociale turque

p. 48 **Allison Fiorentino**
L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée

p. 58 **José Luis Gil**
Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne

p. 68 **Zina Yacoub**
Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

p. 80 **Hélène Payancé**
Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, *Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX*

p. 86 **María Gorrochategui Polo**
Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

SOMMAIRE 2025/2

ACTUALITÉS

p. 94 **Elena Sychenko ~ ONU** - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme

p. 100 **Baptiste Delmas ~ OIT** - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ?

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

p. 108 **Catalina Smintinica & Giulia Marchi**
La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

p. 140 **Barbara Palli**
Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024

p. 146 **Jean-Pierre Laborde**
Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024

p. 150 **Hugo Barretto**
Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune*, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

Elena Sychenko

PhD, Professeure associée, Université d'État de Saint-Pétersbourg

OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME ET DU COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS ADOPTÉES EN 2024 SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

En 2024, le Comité des droits de l'homme (CDH) a tenu trois sessions et examiné les rapports de plusieurs pays (Équateur, France, Grèce, Islande, Pakistan, Turquie, Croatie, Honduras, Inde, Maldives, Malte, Suriname, République arabe syrienne, Chili, Guyana, Indonésie, Namibie, Serbie, Somalie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)[1]. Il a analysé, entre autres, les problèmes concernant le travail forcé, la liberté d'association, le travail des enfants et la discrimination.

Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) a tenu deux sessions et adopté les observations finales concernant l'Indonésie, l'Iraq, l'Irlande, la Mauritanie, la Roumanie, la Suède, l'Albanie, Chypre, le Honduras, l'Islande, le Kirghizistan, le Malawi et la Pologne[2]. Il a examiné, entre autres, les questions de santé au travail, de salaire minimum, de discrimination dans l'emploi, de protection des syndicats, des travailleurs domestiques et des droits des migrants. Comme il est impossible de couvrir toutes les recommandations des comités et compte tenu de la pertinence particulière de la diligence raisonnable dans le cadre des responsabilités des entreprises en matière de respect des droits de l'homme au cours de l'année d'adoption de la Directive de l'Union européenne (UE) sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité[3], l'accent sera mis ici sur les recommandations des deux comités sur ce sujet.

---

1 Sessions n°140-142 du CDH. Voir HCDH, « Base de données relative aux organes conventionnels de l'ONU » : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR

2 Sessions n°75-76 du CDESC. Voir HCDH, « Base de données relative aux organes conventionnels de l'ONU » : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CESCR

3 Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 concernant le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la Directive (UE) 2019/1937 et le Règlement (UE) 2023/2859.

I – LES TENTATIVES VISANT À GARANTIR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

Les deux Pactes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme ont été adoptés en 1966, à une époque où les activités des entreprises transnationales étaient d'une ampleur très limitée et où l'on pensait généralement que les obligations des États en matière de protection, de respect et de réalisation des droits de l'homme suffisaient à garantir ces droits. La mondialisation, l'émergence de nouveaux États en développement résultant de la décolonisation, la corruption et la montée en puissance des entreprises multinationales ont été les principaux facteurs qui ont miné la capacité de nombreux États à garantir la protection des droits de l'homme dans leur juridiction. Depuis les années 1970, il est devenu évident que les entreprises devraient également jouer un rôle dans le processus de garantie des droits de l'homme. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales[4], adoptés en 1976, et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale[5], adoptée en 1977, ont été les premières mesures visant à délimiter les responsabilités des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Les Principes directeurs de l'OCDE étaient des recommandations des gouvernements aux entreprises multinationales opérant dans ou à partir des pays de l'OCDE, couvrant des domaines tels que les droits de l'homme, l'emploi, les relations professionnelles et la protection de l'environnement. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales est un instrument tripartite qui traite des questions sociales et du travail dans les activités des entreprises multinationales. Ces deux instruments étaient volontaires mais constituaient une base importante pour les activités futures des Nations Unies dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)[6] adoptés en 2011 ont précisé les responsabilités des États et des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Ils ont fourni un cadre clair composé de trois piliers, déterminant le devoir de l'État de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et la nécessité de garantir un recours aux victimes d'abus liés aux entreprises. Bien que les UNGP ne soient que des lignes directrices volontaires et qu'aucun des Pactes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme ne mentionne la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, cet instrument est fréquemment utilisé par le CDH et le CDESC. Peu après l'adoption des UNGP, le CDESC a adopté une brève déclaration sur la responsabilité des États

4 Les Principes directeurs ont été révisés à plusieurs reprises. La version actuelle a été adoptée en 2023. OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises*, Éd. OCDE, 2023.

5 La Déclaration a été amendée en 2000, 2006, 2017 et en 2022. Voici la version finale : OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, OIT, 6e éd., 2022.

6 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, Nations Unies, 2011.

parties dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme[7], les encourageant à inclure des informations sur leur réglementation et la réparation des impacts des entreprises sur les droits de l'homme dans leurs rapports périodiques. L'Assemblée générale des Nations Unies a reconnu que les sociétés transnationales et autres entreprises ont la responsabilité de respecter tous les droits de l'homme dans sa résolution adoptée en 2012[8].

Depuis lors, les deux Comités des droits de l'homme font référence aux UNGP dans leurs observations finales, exhortant les États à adopter des lois sur la diligence raisonnable et des plans d'action nationaux dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Il est toutefois intéressant de noter que le CDH mentionne beaucoup moins souvent les UNGP et la nécessité de garantir la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme que le CDESC.

II – L'APPROCHE DES COMITÉS DES DROITS DE L'HOMME À L'ÉGARD DES ENTREPRISES ET DES DROITS DE L'HOMME

En 2024, le CDH n'a quasiment pas examiné le problème des entreprises et des droits de l'homme. Contrairement à l'approche du CDESC, il n'a pas recommandé aux États de garantir le devoir de vigilance des entreprises. Ce n'est que dans ses observations finales concernant l'Indonésie que le CDH a abordé ce problème dans le contexte du changement climatique et de la dégradation de l'environnement. Il a noté que l'État devrait :

> [v]eiller à ce que des études indépendantes soient menées sur les effets que peuvent avoir les projets d'exploitation des ressources naturelles sur les droits de l'homme et sur l'environnement et fournir, en toute transparence, l'ensemble des informations relatives aux effets de ces projets sur l'exercice des droits de l'homme.

Il a également déclaré que tous les projets qui affectent le développement durable et la résilience au changement climatique devraient être élaborés avec la participation significative et éclairée du public. Il convient de noter que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ne couvre pas explicitement les obligations des États de garantir de telles évaluations des droits de l'homme. Ces obligations découlent des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP, principe 18) et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ces deux documents ont servi de base à la réalisation d'évaluations d'impact et à la garantie de la participation du public aux projets susceptibles d'affecter les droits de l'homme et l'environnement. Le CDH a intégré les UNGP et l'approche de l'OCDE dans son interprétation du PIDCP.

---

7 Déclaration sur les obligations des États parties concernant le secteur des entreprises et les droits économiques, sociaux et culturels.

8 Assemblée Générale des Nations Unies, *La mondialisation et ses effets sur la pleine jouissance de tous les droits de l'homme*, Résolution adoptéé par l'Assemblée générale le 20 décembre 2012, A/RES/67/165.

En 2024, le CDESC a continué de souligner dans presque toutes les observations finales que les États doivent exiger des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable[9] en matière de droits de l'homme, y compris dans leurs opérations avec des sous-traitants. Sa principale référence sur cette question est son Observation générale n°24 (de 2017), qui décrit les obligations de diligence raisonnable et précise que les États ont des responsabilités extraterritoriales en matière de protection des droits de l'homme. Ce document a été mentionné dans presque toutes les observations finales adoptées par le CDESC en 2024. Il vaut donc la peine de l'examiner plus en détail. Dans l'Observation n°24, le CDESC a noté que les États devraient garantir des mesures telles que l'imposition d'exigences de diligence raisonnable pour empêcher les abus des droits du PIDCP dans la chaîne d'approvisionnement d'une entité commerciale et par les sous-traitants, fournisseurs, franchisés ou autres partenaires commerciaux (§ 16). Il a également expliqué que les États ont des obligations extraterritoriales en vertu du Pacte. En particulier, l'obligation extraterritoriale de protéger les droits de l'homme impose aux États parties de prendre des mesures pour prévenir et réparer les violations des droits consacrés par le PIDCP qui se produisent en dehors de leur territoire en raison des activités d'entités commerciales sur lesquelles ils peuvent exercer un contrôle, en particulier dans les cas où les recours dont disposent les victimes devant les tribunaux nationaux de l'État où le préjudice survient ne sont pas disponibles ou inefficaces (§ 30).

Dans les observations finales adoptées en 2024, le CDESC a attiré l'attention sur le manque de couverture adéquate des activités des sous-traitants, y compris des sous-traitants étrangers, dans les normes nationales de diligence raisonnable (Pologne) et a exhorté à établir un cadre réglementaire clair pour les entreprises opérant sous sa juridiction afin de garantir que leurs activités n'affectent pas négativement la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels (Malawi).

Le fait que le CDESC prenne particulièrement au sérieux le développement de la législation sur la diligence raisonnable dans les États membres peut également être illustré par la récente lettre de suivi envoyée au Kazakhstan. Ce document énumère trois points sur lesquels il manque une action, le premier étant la nécessité d'adopter des normes sur la diligence raisonnable et de fournir des informations pertinentes[10].

À propos des observations finales adoptées en 2024, le CDESC a recommandé au Kirghizistan, au Honduras et à l'Irlande d'adopter une législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, obligeant les entreprises publiques et privées opérant ou domiciliées dans la juridiction de l'État partie à identifier, prévenir, atténuer et traiter les dommages environnementaux et les violations des droits de l'homme dans leurs opérations et à adopter le plan d'action national (PAN) sur les entreprises et les droits de l'homme, en engageant la participation des différentes parties prenantes dans le processus d'adoption. Le CDESC a rappelé à ces États les « Orientations sur les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de

9 Observation générale n°24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises (§ 30).

10 Lettre de suivi envoyée à l'État partie par le CESCR. Voir 2024-41/CESCR/FU.

l'homme » adoptées par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises[11]. Ces Orientations définissent le PAN comme une stratégie politique élaborée par un État pour se protéger contre les impacts négatifs des entreprises sur les droits de l'homme, en s'alignant sur les Principes directeurs des UNGP. Le Groupe de travail des Nations Unies (UNWG) identifie quatre critères essentiels pour des PAN efficaces :

1. Les PAN doivent être fondés sur les Principes directeurs des Nations Unies, en promouvant le respect des droits de l'homme par les entreprises au moyen de la diligence raisonnable et des actions des entreprises ;
2. Les PAN devraient traiter des impacts négatifs des activités des entreprises survenant à l'intérieur et à l'extérieur du territoire et/ou de la juridiction du pays ;
3. Les PAN doivent être élaborés dans le cadre de processus inclusifs et transparents, garantissant la participation des parties prenantes concernées et le partage des informations à toutes les étapes du processus.
4. Les PAN doivent être régulièrement revus et mis à jour.

En faisant référence à ces instruments volontaires, le CDESC contribue à sensibiliser les États à ces initiatives, détermine que la mise en œuvre appropriée des droits économiques, sociaux et culturels devrait inclure l'adoption de lois de diligence raisonnable à portée extraterritoriale, souligne la nécessité de garantir l'adoption de PAN à travers un processus transparent impliquant les parties prenantes. Ces contributions du Comité démontrent que les responsabilités dans le domaine des droits de l'homme ne devraient plus être traitées comme une obligation de droit souple. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) exhorte les États à veiller à ce que les entreprises, où qu'elles se trouvent, soient tenues responsables de leurs impacts négatifs sur les droits de l'homme. Il est également important de noter que d'autres comités des droits de l'homme des Nations Unies exhortent les États à adopter des lois de diligence raisonnable et à mettre en œuvre les UNGP. En particulier, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a déclaré dans deux recommandations générales que les États devraient réglementer les activités des acteurs non étatiques relevant de leur juridiction, y compris lorsqu'ils opèrent de manière extraterritoriale[12]. En outre, le Comité des droits de l'enfant (CDE), dans son Observation générale n°16 (2013) sur les obligations des États concernant l'impact des entreprises sur les droits de l'enfant, a exhorté les États à exiger qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'enfant, en veillant à ce qu'elles identifient, préviennent et atténuent leur impact sur les droits de l'enfant, y compris dans le cadre de leurs relations commerciales et

11 Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, *Orientations sur les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2016.

12 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommendation Générale n°37 (2018) relative aux aspects liés au genre de la reduction des risques de catastrophes dans le context des changements climatiques*, 13 février 2018, CEDAW/C/GC/37* ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Recommendation Générale n°28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 16 décembre 2010, CEDAW/C/GC/28.

de leurs opérations mondiales, et à communiquer publiquement sur leurs rapports concernant leur impact sur les droits de l'enfant, y compris des rapports réguliers[13].

Conclusion

Nous pouvons donc conclure que les Comités des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies considèrent à l'unanimité que les lois sur la diligence raisonnable et la protection extraterritoriale des droits de l'homme sont des conditions préalables nécessaires à la mise en œuvre des obligations des États en vertu des traités des droits de l'homme des Nations Unies. Ce fait constitue un argument de poids en faveur de l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant des Nations Unies visant à réglementer, dans le droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales[14] et l'adoption des Directives de l'UE sur le devoir de vigilance et les rapports de développement durable des entreprises[15]. Cela est particulièrement important à l'heure où certains pays[16] et entreprises européennes commencent à exprimer leurs inquiétudes quant à la surrèglementation des entreprises et exhortent l'UE à reconsidérer les nouvelles normes pour assurer « la simplification, la clarification et la réduction des charges[17] ».

---

13 Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, *Observation Générale n°17 (2013) sur le droit de l'enfant au repos et aux loisirs, de se livrer au jeu et à des activités récréatives et de participer à la vie culturelle et artistique (art. 31)**, CRC/C/GC/17, 17 avril 2013, § 62 et § 64.

14 Voir la version actualisée du projet d'instrument juridique du Groupe de travail intergouvernemental des Nations Unies chargé d'élaborer un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme, « Updated draft legally binding instrument (clean version) to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises » : https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/igwg-transcorp/session9/igwg-9th-updated-draft-lbi-clean.pdf

15 Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le Règlement (UE) n°537/2014, la Directive 2004/109/CE, la Directive 2006/43/CE et la Directive 2013/34/UE en ce qui concerne les rapports d'entreprise en matière de durabilité.

16 Frank Bold, « EU: Frank Bold publishes analysis of positions of France, Germany on Omnibus proposal », *Business & Human Rights Resource Centre*, 5 février 2025 : https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/eu-frank-bold-publishes-analysis-of-positions-of-france-germany-on-omnibus-proposal/ ; ActionAid France et al., « France: CSOs criticise French government's call for massive regulatory pause on EU legislation, incl. CSRD and CSDDD », 24 janvier 20205, *Business & Human Rights Resource Centre* : https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/france-csos-criticise-french-governments-call-for-massive-regulatory-pause-on-eu-legislation-incl-csrd-and-csddd/

17 Déclaration « Towards EU due diligence rules that work for all » du 5 novembre 2024 : https://euratex.eu/wp-content/uploads/Joint-Trade-Association-Statement_Towards-EU-due-diligence-that-works-for-all.pdf ; Voir aussi EURATEX, « Business Associations call for practical EU Due Diligence framework », 5 novembre 2024 : https://euratex.eu/news/business-associations-call-for-practical-eu-due-diligence-framework/