

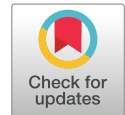
Annales de la Faculte de Droit d'Istanbul

Research Article

 Open Access

Impacts du changement climatique sur la sécurité et la santé au travail

Impact of Climate Change on Occupational Health and Safety

Ali Güzel¹ , Deniz Ugan Çatalkaya²  & Hande Heper¹  ¹ Kadir Has University, Faculty of Law, Labour and Social Security Law Department, Istanbul, Türkiye² Koç University, Faculty of Law, Department of Labor Law, Koç Üniversitesi, Istanbul, Türkiye

Resume

Par suite du phénomène du changement climatique, à l'échelle mondiale, toutes les sociétés contemporaines sont affectées par les impacts de la dégradation de l'environnement. En particulier et au premier plan, c'est la sécurité et la santé des travailleurs qui sont menacées. D'après les données factuelles constatées par l'Organisation Internationale du Travail, entre les années 2000 et 2015, 23 millions d'années de vie professionnelle ont été perdues chaque année en raison de divers dangers liés à l'environnement. Et de même, aujourd'hui, 1,2 milliards d'emplois, soit 40% de la main-d'œuvre mondiale sont menacés par la dégradation de l'environnement. Afin d'attirer l'attention sur l'importance de ce sujet, le présent article s'efforce de mettre en évidence essentiellement les risques directs et indirects ayant les répercussions sur le lieu du travail et les dangers encourus par les travailleurs lié au changement climatique. Mais tout d'abord, il semble utile de tracer en premier lieu l'évolution des risques sociaux-professionnels à travers des siècles et les révolutions industrielles. Après avoir démontré les risques existants et potentiels, l'article, à la lumière des norms et des développements internationaux et nationaux, poursuit le but de déterminer les obligations générales de l'employeur concernant la dégradation de l'environnement et la santé des travailleurs.

Abstract

Because of the global phenomenon of climate change, all contemporary societies are affected by the impacts of environmental degradation. In particular, the health and safety of workers is under threat. According to the International Labour Organisation, between 2000 and 2015, environmental hazards resulted in the loss of 23 million years of productive working life annually. Furthermore, it is estimated that approximately 1.2 billion jobs, representing 40% of the global workforce, are at risk due to the continuing environmental damage. To draw attention to the importance of this subject, the present article examines both the direct and indirect risks associated with the workplace, as well as the hazards faced by workers as a consequence of climate change. First, it seems useful to trace the evolution of social-occupational risks through the centuries and the industrial revolutions. After demonstrating the existing and potential risks, the article, in the light of international and national standards and developments, sets out to determine the employer's general obligations with regard to environmental degradation and workers' health.

Mots clefs

Changement climatique • la sécurité et la santé au travail • le travail décent • un environnement de travail durable • le devoir de vigilance • la directive EU 2024/1760

Keywords

Climate change • occupational health and safety • decent work • sustainable working environment • due diligence • EU directive 2024/1760



“ Citation: Güzel, A, Ugan Çatalkaya, D and Heper, H, 'Impact of Climate Change on Occupational Health and Safety' (2025) 77 Annales de la Faculte de Droit d'Istanbul 109. <https://doi.org/10.26650/>

 This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.  

 2025. Güzel, A., Ugan Çatalkaya, D. & Heper, H.

 Corresponding author: Hande Heper hande.heper@khas.edu.tr



Extended Summary

From Antiquity to this day, the notion of work has been the subject of philosophical, sociological, economic, and, of course, legal discussions. This discussion, however, is focused solely on health and safety at work—emphasising "the body" and "the soul," i.e., the physical and mental health of individuals at work, as the worker, "unlike the employer, does not risk their assets in the working relationship but their skin." Health protection at work, regulated by legal norms, also considers these human aspects of labour. However, the content of this protection evolves based on the production modes and the risks they generate. Economic and technological revolutions have likewise shaped the nature and conditions of subordinate work. Climate change risks have now been added to the long list of occupational risks that resurfaced during the industrial revolutions. Thus, the 21st century bears alarming witness to climate disruptions threatening the planet.

Climate change refers to the long-term variations in temperature and weather patterns. These changes span the atmosphere, land, oceans, and glaciers. It has been demonstrated that since the 1970s, the Earth's capacity to regenerate has fallen below the ecological footprint of human economic activities. According to the World Meteorological Organisation's report on the state of the global climate, 2023 was the hottest year on record in 174 years of observation. Global warming translates into weather and climate phenomena categorised as extreme, which undoubtedly have socio-economic repercussions across continents and for all humanity.

The dramatic impact of climate change on workers' health and safety deserves special attention. Major consequences, such as excessive heat, ultraviolet radiation, extreme weather events, and air pollution, pose direct and intense threats to workers. Whether affecting workers' health or workplace infrastructure due to excessive heat increases the risk of occupational accidents. According to International Labour Organisation (ILO) data, 22.85 million workplace accidents occur annually, resulting in 18,970 deaths and 2.09 million years of disability-adjusted life years lost. As ozone layer depletion intensifies, so do the risks of workers' exposure to UV radiation. World Health Organisation and ILO estimates suggest that 1.6 billion workers are exposed to solar ultraviolet radiation for occupational reasons annually, leading to 18,960 deaths from skin cancer.

Climate-change-induced droughts also present significant hazards. On a global scale, approximately 78% of jobs are estimated to depend on water, and the lack of potable water exposes workers to diseases. Beyond heat-related consequences, climate change also increases the frequency and severity of extreme weather events. Emergency service workers are particularly vulnerable to harsh conditions such as floods, wildfires, cyclones, and hurricanes. Air pollution, another environmental risk, threatens 1.6 billion workers, resulting in 860,000 annual deaths from occupational exposure to atmospheric pollutants. Another concerning impact of climate change is the increased use of pesticides and other agrochemicals: ILO reports indicate that 873 million agricultural workers are exposed to pesticides annually, leading to over 300,000 deaths due to poisoning.

The statistical data in the ILO report highlights the dramatic and irreversible consequences for workers' health and safety. The challenge, therefore, lies in characterising how climate change impacts workers' health and safety and establishing plans to mitigate, respond to, and adapt to current and future effects.

Different countries prioritise various methods and obligations for employers to protect workers' health by mitigating the effects of the climate crisis. Nonetheless, it must be acknowledged that one of the primary causes of the climate crisis affecting workers and humanity at large is the degradation of the industrial environment. Therefore, the responsibilities of employers, who now operate through global supply chains, are also discussed in terms of preventing environmental harm that will inevitably impact workers' health.

Today, due diligence (duty of vigilance) is increasingly shaped by national and international standards that companies must adhere to. Germany and France are frequently cited as pioneering European countries in establishing corporate vigilance duties. Additionally, the Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and the Council of June 13, 2024, on corporate vigilance regarding sustainable development and human rights, regulates the vigilance obligations of the largest companies in the European Union concerning their own activities, their subsidiaries' activities, and their supply chains.

Another obligation for employers during the climate crisis is to ensure workers' health and safety. Responses to the aforementioned climate-change-related dangers and risks that threaten workplace safety and health vary across countries. Thus, continuing the discussion on these issues is crucial to ensure decent work and a sustainable work environment for all.

I. Introduction

Le phénomène du changement climatique, confirme bien la thèse du célèbre sociologue allemand Ulrich Beck qui a été développé dans son ouvrage de 1986 qui a pour le titre “ *La société du risque* ”¹. Selon l’auteur lorsque le risque est majeur, il ne se limite pas à un seul pays, il traverse les frontières et il devient global. C’est ainsi qu’il oriente ses réflexions pour les années 90, vers l’étude du “ *risque mondial* ”. Par conséquent “ *la société du risque* ” devient la “ *société mondiale du risque* ” qui est en rapport avec les grandes catastrophes industrielles, suite au changement climatique et à l’environnement². Beck, en analysant les caractéristiques des nations modernes annonce l’émergence d’une “ *société du risque* ”. Selon sa thèse, dans nos sociétés, “ *la production sociale de richesses est systématiquement corrélée à la production sociale du risque* ”³. Si on prend en considération ces risques, “ *ce n’est pas uniquement l’individu qui est menacé, mais la société tout entière* ”⁴.

Selon Calens, “ *La question du changement climatique illustre bien les difficultés à définir cette nouvelle politique du risque que Beck évoquait dès 1986. Cependant, les prédictions théoriques de Beck se sont révélées pertinentes* ”⁵ ; il y a bien eu un sentiment d’insécurité non seulement chez tous les individus mais aussi à toutes les sociétés, ce qui est bien une caractéristique d’une société mondiale du risque. Ainsi, “ *la société industrielle s’est substituée à la société féodale aux XIX^e siècle, et à la fin du XX^e siècle aurait vu la transition vers la société du risque* ”⁶. Le premier quart du XXI^e siècle témoigne aussi d’une manière inquiétante au dérèglement du climat qui représente une menace réelle pour la planète.

Ainsi, le Rapport de L’OIT⁷ alerte et démontre pour la première fois au niveau mondial, d’une manière sans équivoque des multiples perturbations engendrées par le dérèglement du climat dont les impacts sont dévastateurs. Bien que le phénomène du changement climatique soit une menace mondiale pour toute l’humanité, soit à l’ordre du jour des différentes plateformes au niveau mondial, ses répercussions sur la santé et la sécurité au travail (SST) ne paraissent pas être une priorité au débat. Pourtant les données statistiques indiquées dans le rapport de OIT, montrent les conséquences dramatiques et irréversibles sur la SST.

Afin d’attirer l’attention sur l’importance de ce sujet, cet article a pour le but de mettre en évidence tout d’abord, les risques directs et indirects ayant les répercussions sur le lieu du travail et les dangers encourus par les travailleurs lié au changement climatique (III) et par la suite les obligations de l’employeur (IV). Il nous semble utile de tracer en premier lieu, l’évolution des risques sociaux-professionnels à travers des siècles et les révolutions industrielles (II).

¹ Ulrich Beck, *La société du risque Sur la voie d’une autre modernité* (Aubier 2001) L. Bernardi (trad.) 521 ; Pierret Julien Pierret, ‘De la société du risque à la société réflexive. Beck peut-il sauver la modernité’ in Yves Cartuyvels (ed), *Les ambivalences du risque* (Presses universitaires Saint-Louis Bruxelles 2008) 27, 27-63

² Voir Stéphane Callens, ‘Ulrich Beck (1944-2015) et la société mondiale du risque’ (2015) 6 (1) Développement durable et territoires < <https://journals.openedition.org/developpementdurable/10785> > accessed 5 November 2024 ; Pierre-Benoit Joly, ‘Au-delà “ société du risque ”’ (2019) 27 (4) *Natures Sciences Sociétés*, 379, 379-380 < https://www.nss-journal.org/articles/nss/full_html/2019/04/nss200008/nss200008.html > accessed 5 November 2024

³ Beck (n1) 36

⁴ Arlette Bouzon, ‘Ulrich BECK, la société du risque. Sur la voie d’une autre modernité, trad. de l’allemand par L. Bernardi’ (2002) (2) *Questions de communication* < <https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/7281> > accessed 1 November 2024 ; Pierret (n1) 38

⁵ Callens (n2) 3

⁶ Joly (n2) 379

⁷ OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l’heure du changement climatique* (Bureau international du Travail 2024) < https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILOSafeDay_24_Report_r12_FR_0.pdf > accessed 10 September 2024. Pour la version en anglais voir, ILO, *Ensuring safety and health at work in a changing climate*, Global report (International Labour Office, 2024).

II. L'Évolution des risques sociaux-professionnels à travers des siècles et les révolutions industrielles

Les siècles et les révolutions industrielles se succèdent, mais bien que “ *le travail humain* ”, en particulier “ *le travail subordonné* ”, ait revêtu des formes et des couleurs différentes, il reste au cœur de ces évolutions. De même, la notion du travail, depuis l'Antiquité à nos jours, est l'objet de discussions et à l'élaboration des théories philosophiques, sociologiques, économiques et bien sûr juridique⁸. Le sujet étant limité uniquement à la SST, “ le corps ” et “ l'âme ”, de l'Homme est privilégiée car le travailleur “ *à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine dans la relation de travail, mais sa peau* ”⁹. La protection de la SST avec les normes juridiques, prend aussi en considération ces aspects de l'être humain au travail. Mais le contenu de cette protection va évoluer en fonction de la mode de production et des risques qui l'engendrent. Les révolutions économiques et technologiques vont déterminer également la nature et les conditions du travail subordonné. En effet, avec la révolution industrielle et à partir de la fin du XIX^e siècle, les principes tayloriens qui s'appuient sur une analyse scientifique du travail, deviennent déterminants. Il s'agit-là de maximiser l'efficacité de la production. Ces principes vont donner naissance au fordisme dans l'industrie automobile. C'est grâce à ce système que la fabrication en série, la réduction considérable des coûts et l'accroissement de la productivité devient possible¹⁰. Pour bien comprendre les modes de productions et les conditions du travail dans la grande industrie de XX^e siècle, il faut expliquer aussi très brièvement le système de toyotisme. Il s'agit, en effet, de la flexibilité de la production en série, l'élimination du gaspillage et la contribution des travailleurs dans l'amélioration des mécanismes. Ainsi, le taylorisme, le fordisme et le toyotisme sont les trois systèmes qui ont formé l'industrie moderne.

Ces nouveaux modèles d'organisation et de production vont engendrer des bouleversements sociaux impressionnants. Les paysans des pays industrialisés vont quitter leurs terres et vont immigrer d'une manière massive vers les grandes villes et devenir ouvrier surtout dans l'industrie automobile. C'est ainsi que la relation entre l'Homme et la machine est nouée. Mais cette relation est à la fois compliquée et changeante. La création de la machine a contribué non seulement à l'automatisation de la production, mais aussi à l'augmentation de la production. En revanche, le problème de la SST est devenu plus important avec le passage de l'agriculture à la machine. Les travailleurs devaient faire face à des conditions de travail dangereuses et délétères. Le risque étant étroitement lié à l'activité de l'Homme, dès le début de la révolution industrielle, les risques pour la SST dans l'industrie ont pris des dimensions dramatiques.

C'est dans ce contexte que dans les pays industrialisés à l'instar de la France, vont naître les premières législations du travail pour atténuer les effets des risques engendrés par la production industrielle. Mais il s'agissait de protéger uniquement l'intégrité physique des travailleurs, en limitant la durée du travail, en instituant le repos hebdomadaire et en réglementant le travail de nuit des femmes¹¹. Cependant, l'évolution du machinisme augmente également les risques professionnels. C'est ainsi qu'apparaissent vers la fin du

⁸François Vatin, *Activité productive et ordre social* (PUF 2014) 13 ff ; Jean-Marie Harribey, 'Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts' (1998) 32 (AB/20) *Économies et Sociétés*, 5, 5 ff ; Hubert Faes, 'Le sens du travail' (2011) (120) *Transversalités* 25, 25 ff ; Kübra Doğan Yenisey, 'Hukuk Perspektifinden “ Çalışma »' (2021) 2 (3) *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 491, 491 ff ; Ayşe Coşkun Beyan, 'Küresel İklim Değişikliği ve Mesleki Sağlık Üzerine Etkisi' (2019) in Mehmet Karadağ (ed), *Güncel Göğüs Hastalıkları Serisi 2* (ASYOD 2019) 62, 62

⁹Alain Supiot, *Critique du droit du travail* (PUF 1994) 68

¹⁰Voir https://www.college-de-france.fr/media/campus-innovation-lycees/UPL2325662052509961778_terminale___Sociologie_et_sciences_politiques___Chapitre_4.pdf accessed 3.12.2024.

¹¹Alain Supiot, *Le Droit du travail* (6th edn, PUF 2016) 12 ff ; Elsa Peskine and Cyril Wolmark, *Droit du travail* (17th edn, Dalloz 2024) 6 ff ; Jean-Paul Bardou, *Santé et sécurité au travail : de la complexité à l'effectivité. Proposition d'un guide de bonnes pratiques de prévention des risques professionnels* (Dphil thesis Université de Bretagne Sud 2020) 7 ff



XIX^e siècle dans les pays industrialisés, les premiers systèmes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles¹².

Les révolutions qui ont succédé entraînent encore des bouleversements extraordinaires dans tous les domaines, mais les travailleurs ne restent pas à l'abri des nouveaux risques sociaux-professionnels. Comme les précédents, c'est toujours l'innovation technologique qui est la force motrice de ces révolutions. Le plus significatif, sont les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) qui entraîneront des répercussions importantes non seulement sur les conditions du travail mais aussi sur la SST. Ainsi, la révolution technologique donne naissance à une nouvelle catégorie de risques. Certains de ces risques sont encore incertains. Pour exemple, l'utilisation des nanomatériaux génère des risques encore inconnus¹³. L'impact d'une autre catégorie de risques peut être physique et aussi psychologique. Les risques physiques des TIC sont de plusieurs nature, par exemple le risque visuel est le résultat du travail régulier sur un écran qui peut engendrer plusieurs pathologies pour les yeux. Dans la même catégorie, il peut y avoir aussi les risques de troubles musculosquelettiques qui affectent tous les organes de la personne. Le fait d'être assis trop longtemps au travail, peut engendrer aussi des pathologies tel que des troubles circulatoires, le diabète ou l'obésité. Il faut ajouter que les risques sanitaires causés par une exposition aux rayonnement électromagnétiques sont encore incertains¹⁴. En revanche, la cybercriminalité est la conséquence de l'utilisation répandu de l'informatique qui engendre plusieurs risques pour la SST. L'exemple le plus grave qui est donné dans ce domaine, est la prise de contrôle d'une machine sans que le salarié qui l'utilise puisse la maîtriser, pouvant mettre ainsi en danger lui et ses collaborateurs. Ce type de risque n'est non seulement imprévisible mais aussi invisible, ce qui peut entraîner de graves perturbations psychologiques pour les travailleurs¹⁵.

Quel que soit le sens que l'on peut donner à la notion du travail, l'existence de la peine et de la souffrance ne peut pas être ignorée et sous-estimée. En effet, en raison de la mécanisation et l'automatisation de la production moderne dans les entreprises, le travail du salarié devient moins fatigant physiquement, mais il devient plus pénible psychologiquement¹⁶. Ainsi, la notion de risque psychosocial met en évidence la dimension mentale et psychique du salarié¹⁷. C'est dans ce cadre-là que dans les années 1980¹⁸ a été développé par le médecin psychiatre français C. Dejours, la notion de la psychodynamique du travail¹⁹. Le vocable "*risques psychosociaux*" ou "*la souffrance au travail*" est employé aussi pour mettre en évidence l'aspect psychologique du travail subordonné. Bien qu'il n'existe pas l'unanimité sur une définition, selon certains auteurs : "*les risques psychosociaux peuvent être définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental*"²⁰. Ces risques se manifestent de plusieurs manières et englobent "*une nouvelle catégorie de risques associés aux phénomènes de transformation du travail, liés*

¹²Michel Borgetto and Robert Lafore, *Droit de la sécurité sociale* (20th edn, Dalloz 2024) 19 ff

¹³Bardou (n11) 116 ff

¹⁴Officiel Prevention, 'La prévention des risques professionnels des technologies de l'information et de la communication' <<https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/fiches-metier/la-prevention-des-risques-professionnels-des-technologies-de-linformation-et-de-la-communication>> accessed 3 December 2024

¹⁵Bardou (n11) 135

¹⁶Vatin (n8) 13 ff

¹⁷Patrice Adam, 'La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français' (2008) (Juin) *Le Droit Ouvrier* 313, 313 ff

¹⁸Il faut ajouter que selon l'article 12 du pacte ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 16 décembre, "*Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.*"

¹⁹Christophe Dejours, *Travail, usure mentale* (Bayard 1980) 30 ff. Voir aussi Christophe Dejours, *Souffrance en France, La banalisation de l'injustice sociale* (Seuil 2000) 27 ff; Christophe Dejours, *Souffrance au travail, Regard croisés sur des cas concrets: comprendre, prévenir, agir* (CFDT Chronique sociale 2012) 43 ff; François Vatin, 'La question du "suicide de travail"' (2011) 2 (134) *Commentaire* 405, 405 ff

²⁰Michel Gollac and Marcelline Bodier, 'Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser' 31 < https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf > accessed 2 December 2024

à l'intensification, à la précarisation, aux nouvelles organisations d'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies "21.

Une catégorie de ces risques liés aux conditions et à l'environnement du travail engendre les pathologies psychiques comme l'épuisement professionnel (burn-out), les discriminations, le stress, le harcèlement moral et sexuel, la dépression et le suicide²². Les causes de ces pathologies sont multiples et complexes, mais ils impactent gravement la santé mentale des travailleurs. Par exemple, selon l'OMS, le burn-out ou l'épuisement professionnel comme une fatigue extrême, la perte de contrôle et l'impossibilité d'arriver aux résultats effectifs dans son travail. Le fait d'être au chômage est une cause importante pour la santé mentale. L'une des causes conduisant l'individu au suicide, est la perte de l'emploi et de se trouver dans l'insécurité financière²³. De même, considéré comme maladie du siècle, le stress est un facteur majeur contribuant au développement de l'hypertension, de l'irritabilité, de la fatigue chronique et des troubles dépressifs.

Il est évident que la souffrance au travail est un sujet très sensible et mérite de amples analyses, mais notre but étant d'indiquer très brièvement l'évolution des risques professionnels à travers des siècles, nous épargne de cette tâche aussi bien difficile que complexe.

À la longue liste de ces risques professionnels vient s'ajouter également le risque lié au changement climatique. En effet, les deux derniers siècles témoignent de ce phénomène qui impacte toute l'humanité. Les répercussions sur la SST prenant une dimension spectaculaire, mérite une explication plus détaillée dans le titre suivant.

III. Changement climatique et la santé au travail

A. Changement climatique : Notion et impacts à l'échelle globale

“ Les changements climatiques désignent les variations à long terme de la température et de modèles météorologiques ”²⁴. Il s'agit de changements à travers l'atmosphère, des terres, des océans et des glaciers. Il est démontré que depuis les années 1970, la capacité de notre planète à se régénérer est devenue inférieure à l'empreinte écologique des activités économiques des êtres-humains²⁵. Donc l'humanité est non seulement le témoin des changements climatiques mais aussi la cause principale²⁶. Les preuves sont indéniables : Les activités humaines nuisent à l'environnement et ont modifié le climat sur notre planète. Comme il est énoncé avec précision par la doctrine, la dégradation de l'environnement est paradoxalement un acte “ d'auto-affirmation de l'anthropos ”, pour œuvrer à la civilisation et pour rendre possible la vie humaine²⁷. C'est pourquoi le changement climatique n'est plus considéré seulement comme une préoccupation scientifique, mais concerne également l'économie, la sociologie, la santé, la géopolitique,

²¹ Michel Blatman, Pierre-Yves Verkindt and Sylvie Bourgeot, *L'état de santé du salarié. De la préservation de la santé à la protection de l'emploi* (Liaisons 2014) 389

²² Blatman, Verkindt and Bourgeot (n21) 389 ; voir aussi Bardou (n11) 139

²³ OMS, *La santé mentale au travail* <<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=La%20pr%C3%A9vention%20des%20probl%C3%A8mes%20de,et%20le%20cadre%20de%20travail>> accessed 4 December 2024 ; Bardou (n11) 141

²⁴ Voir Nations Unies, *En quoi consistent les changements climatiques?* <<https://www.un.org/fr/climatechange/what-is-climate-change#:~:text=Les%20changements%20climatiques%20d%C3%A9signent%20les%20%C3%A0%20des%20eruptions%20volcaniques%20massives.>> accessed 1 November 2024

²⁵ OIT, *Vers des entreprises écologiques Transformer les processus et les lieux de travail* (Bureau international du Travail 2023) 4 < https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_882237.pdf> accessed 21 October 2024

²⁶ Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) Working Group, *Climate Change 2021 : Summary for All* (2022) 3-4, 7 <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/outreach/IPCC_AR6_WGI_SummaryForAll.pdf> accessed 2 November 2024. Voir également Coşkun beyan (n8) 63

²⁷ Antoine Lyon-Caen and Adalberto Perulli, 'Vers un droit du travail écologique' (2022) *Revue de droit du travail* 429, 429



les politiques nationales et internationales et surtout le droit²⁸. Par conséquent le sujet concerne la vie humaine sur Terre avec tous ses aspects.

Concernant l'aspect scientifique, la notion de " l'effet de serre "²⁹ prend de l'ampleur. L'équilibre entre l'énergie reçue du Soleil et celle que la surface de la Terre réfléchit détermine la température à la surface de la Terre. L'effet de serre se réalise par l'intermédiaire des gaz atmosphériques. Pour autant, cet effet de serre devient dangereux car depuis la première révolution industrielle, la combustion des combustibles fossiles libère de plus en plus de carbone dans l'atmosphère. Par conséquent, l'effet de serre et la température de la Terre s'accroît avec la hausse des taux de CO₂ et CH₄³⁰. Les mesures des concentrations de CO₂ montrent une vérité choquante : Le niveau de pollution causé par les activités humaines dans peu de temps, est supérieur aux variations naturelles qui se sont manifestées pendant des milliers d'années³¹. Il est aussi important de savoir qu'avec le réchauffement des océans, la capacité d'absorption de CO₂ de ces derniers est réduite et que le déboisement a le même effet sur la biosphère terrestre³².

D'après le rapport de l'Organisation météorologique mondiale (OMM/WMO), la moyenne décennale des températures mondiales pour la période 2014–2023, était environ de 1,20 °C au-dessus de la moyenne de 1850–1900, faisant de cette période de dix ans la plus chaude jamais enregistrée. D'ailleurs 2023 a été l'année la plus chaude de notre planète au cours des 174 années d'observations, surpassant nettement les années précédemment les plus chaudes³³.

Le même rapport montre qu'en ce qui concerne les niveaux de gaz à effet de serre, les températures de surface, le contenu thermique et l'acidification des océans, le recul des glaciers et l'élévation du niveau de la mer, les records ont été de nouveau battus récemment; ce qui se traduit par les vagues de chaleur, les incendies incontrôlés, les sécheresses, les pénuries d'eau mais aussi les inondations, la fonte des glaces polaires, l'intensification des cyclones tropicaux et le déclin de la biodiversité. Ces phénomènes météorologiques et climatiques sont caractérisés comme extrêmes. Ces événements rares (!) se trouvent en dehors de la gamme de conditions météorologiques auxquelles une société peut faire face³⁴. Pourtant ces événements extrêmes qui dépassent la capacité d'adaptation de la société surviennent de plus en plus fréquemment à mesure que le climat change. De plus, le changement climatique n'accroît non seulement la fréquence mais aussi l'intensité de ces phénomènes³⁵.

Les impacts du changement climatique ont sans doute des répercussions socio-économiques sur tous les continents et toute l'humanité. En particulier, les niveaux élevés d'insécurité alimentaire dans le monde sont aggravés par les effets des extrêmes climatiques et météorologiques. La crise alimentaire et nutritionnelle actuelle est la plus grave de l'histoire moderne de l'humanité³⁶. De plus, des millions de personnes sont en mouvement ou ont été contraintes de fuir leurs foyers et leurs communautés en raison de catastrophes aggravées par les chocs climatiques³⁷.

²⁸Mark Maslin, *Le Changement Climatique* (EDP Sciences 2022) 15

²⁹Pour plus de détails voir Maslin (n28) 15 ff; IPCC (n26) 6

³⁰Maslin (n28) 16-17, 22

³¹Maslin (n28) 22

³²Maslin (n28) 25

³³World Meteorological Organization, *State of the Global Climate 2023* (WMO, 2024) 2 <https://library.wmo.int/viewer/68835/download?file=1347_Global-statement-2023_en.pdf&type=pdf&navigator=1> accessed 1 November 2024. Voir aussi IPCC (n26) 4 ; OIT, Rapport changement climatique (n7) 5. Voir aussi Maslin (n28) 26

³⁴Maslin (n28) 87

³⁵OIT, *Entreprises écologiques* (n25) 4

³⁶WMO (n33) 26

³⁷WMO (n33) 28

À cause des inégalités socio-économiques, les groupes les plus vulnérables sont les plus menacés par le changement climatique, car la capacité d'adaptation d'une société à des événements extrêmes varie selon les ressources et l'aspect de la société³⁸. Et il est décourageant qu'un rapport récent de l'OIT révèle que les pays directement touchés par le changement climatique et dont les populations sont les plus exposées aux risques climatiques soient extrêmement mal préparés : Seulement 8,7% de la population dans ces 20 pays est couverte par une forme de protection sociale et 364 millions de personnes demeurent sans protection³⁹.

B. Effets du changement climatique sur la SST

1. Un grand péril pour le travail subordonné

Les premières personnes qui sont les plus intensément exposées aux conséquences du changement climatique sont les travailleurs et en particulier ceux qui travaillent en extérieur⁴⁰. D'après les données de l'OIT, aujourd'hui, " 1,2 milliards d'emplois, soit 40% de la main-d'oeuvre mondiale sont menacés par la dégradation de l'environnement " ⁴¹. Les données factuelles démontrent que celle-ci entraîne une détérioration des conditions de travail et cela cause un surcroît du nombre des accidents de travail, des maladies professionnelles et des décès liés à ces derniers⁴². Donc les effets du changement climatique mettent en péril le travail décent⁴³. C'est pourquoi les travailleurs qui sont les êtres humains les plus exposés d'une manière très grave aux impacts néfastes de la crise climatique sont qualifiés dans la doctrine comme " les canaris dans la mine de charbon " ⁴⁴.

Les conséquences majeures du changement climatique, comme les chaleurs excessives, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes et la pollution de l'air menacent directement et intensément les travailleurs. Les effets secondaires de ces conséquences majeures constituent, de même, des risques qui pèsent sur la SST⁴⁵. Par exemple, les sécheresses, la pénurie d'eau liées à la chaleur excessive ; les inondations causées par les événements météorologiques extrêmes ; les maladies à transmission vectorielle⁴⁶ ou bien les produits agrochimiques (pesticides) utilisés pour lutter contre ces vecteurs⁴⁷ sont considérés comme les impacts secondaires. Tous ces effets, qu'ils soient primaires ou secondaires affectent gravement les travailleurs. Donc il ne faut pas s'attarder à prévenir ces risques et à prendre les précautions nécessaires. Le défi consiste à caractériser comment le changement climatique influence la SST, ainsi qu'établir des plans pour atténuer, répondre et s'adapter aux impacts actuels et futurs⁴⁸. D'où " la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et le plan d'action " de l'OIT considère que

³⁸Maslin (n28) 88-89

³⁹OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026, Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste* (2024) 4 < <https://www.ilo.org/fr/node/664696> > accessed 20 October 2024

⁴⁰OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 5, 7. Voir aussi Maslin (n28) 107 ; Salima Benhamou and Jean Flamand, 'Le travail à l'épreuve du changement climatique, Note d'analyse' (2023) Juin (123) France Stratégie <www.strategie.gouv.fr> accessed 5 November 2024 ; Kiefer M, Rodríguez-Guzmán J, Watson J, van Wendel de Joode B, Mergler D and Soares da Silva A, 'Worker health and safety and climate change in the Americas : issues and research needs' (2016) 40 (3) Rev Panam Salud Publica 192, 192 ff

⁴¹ILO, *Chemicals and climate change in the World of work : Impact for occupational safety and health* (2023) 4 <<https://www.ilo.org/publications/chemicals-and-climate-change-world-work>> accessed 15 October 2024

⁴²Voir Kiefer et autres (n40) 197

⁴³ILO, *Chemicals* (n41) 4

⁴⁴" the canaries in the coal mine » (Kiefer et autres (n40) 192)

⁴⁵Voir Benhamou and Flamand (n40) 1 ff; Maslin (n28) 107 ff; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 6 ff

⁴⁶Pour les détails voir ILO, *Chemicals* (n41) 12-14 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 73 ff ; Maslin (n28) 110-111

⁴⁷Voir ILO, *Chemicals* (n41) 10 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 94 ff ; Maslin (n28) 111

⁴⁸Kiefer et autres (n40) 192

le sujet de changement climatique est parmi les sujets pressants⁴⁹ et par son Rapport, l'OIT souligne que la SST est l'une des principales priorités de l'agenda du changement climatique⁵⁰. D'abord parce que les emplois dépendent des services fournis par les écosystèmes et que le changement climatique menace la fourniture de ces services vitaux, mettant ainsi en danger les emplois qui en dépendent ; les conditions de travail décentes dépendent également de l'atténuation des effets du changement climatique⁵¹.

Avant de traiter les risques qui pèsent sur la SST, il convient de souligner que certains groupes de travailleurs, en raison de leur vulnérabilité, sont beaucoup plus gravement affectés. Par exemple, les travailleurs migrants font partie de ces groupes, puisqu'ils sont souvent employés dans les secteurs de la construction ou de l'agriculture, de manière informelle, dépourvus des garanties légales minimum⁵². Les conséquences du changement climatique touchent les travailleurs pauvres, saisonniers, les travailleurs de petites entreprises et dans l'économie informelle d'une manière disproportionnée. À cause d'un faible niveau de revenu ou de qualification et sous pression avec la peur d'être licencié, ces travailleurs sont davantage fragilisés, car leurs conditions difficiles peuvent favoriser des comportements à risque tels que faire moins de pause, travailler des heures extrêmement longues, être excessivement exposé à la chaleur etc.⁵³.

2. Les menaces liées à la chaleur : Exposition à des chaleurs excessives, au rayonnement ultraviolet et la sécheresse

En tant que risque professionnel, l'exposition à la chaleur engendre plusieurs aspects différents. Le premier aspect est le *stress thermique*, en d'autres termes la charge thermique excessive, qui cause l'épuisement et la diminution de certaines capacités -comme par exemple, la concentration, la vigilance, le pouvoir de traitement des informations, la capacité de réagir etc.⁵⁴. Si la température interne de 37° C du corps humain dépasse 38° C, les capacités mentionnées sont altérées et au-delà de 40,6° C, des risques beaucoup plus critiques resurgissent comme la perte de conscience, l'atteinte des organes, voire le risque de décès⁵⁵. Ce qui est encore plus grave, dans un environnement de travail où l'exposition à des températures élevées est chronique, il existe un risque de développer des maladies comme l'insuffisance rénale ou les maladies cardiovasculaires⁵⁶. Deuxièmement, la chaleur affecte également l'environnement de travail, c'est-à-dire les infrastructures et les machines⁵⁷. Soumis à des températures élevées, celles-ci deviennent moins fiables. De même, le troisième aspect de la chaleur excessive est son effet sur les relations de travail entre collègues ou bien les relations avec les clients, car la chaleur peut causer l'irritabilité et l'accroissement des comportements impulsifs⁵⁸. La dépression, l'anxiété ou bien le suicide se trouvent aussi parmi les problèmes de santé mentale liés au stress thermique⁵⁹. En outre, que ce soit la santé des travailleurs ou l'infrastructure

⁴⁹OIT, *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et plan d'action pour sa mise en œuvre* (Conseil d'administration 349^e session, 30 octobre-9 novembre 2023) <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_899174.pdf> accessed 1 November 2024

⁵⁰OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 5

⁵¹ILO, *Chemicals* (n41) 4

⁵²OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 5 ; ILO, *Chemicals* (n41) 17

⁵³Benhamou and Flamand (n40) 4

⁵⁴Voir Benhamou and Flamand (n40) 3 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 18 ; ILO, *Chemicals* (n41) 6-7 ; Kiefer et autres (n40) 193 ; Coşkun Beyan (n8) 63-64

⁵⁵IPCC, *AR5 Climate Change 2014 : Impacts, Adaptation, and Vulnerability* (2014) 720 <https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/WGIIAR5-Chap11_FINAL.pdf> accessed 1 November 2024

⁵⁶OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 19

⁵⁷Benhamou and Flamand (n40) 3

⁵⁸Benhamou and Flamand (n40) 3

⁵⁹OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 19

sur le lieu de travail qui soit affectée par la chaleur excessive, ceci augmente le risque d'accidents de travail : D'après les données de l'OIT, *“ chaque année il y a 22,85 millions d'accidents de travail, entraînant 18 970 décès et 2,09 millions d'années de vie corrigées de l'incapacité ”*⁶⁰.

Dans un passé récent, en Europe, la canicule de 2003 a tué à peu près 70 000 personnes⁶¹. Les travailleurs en extérieur sont particulièrement incommodés par la chaleur excessive⁶². Mais elle peut notamment affecter les travailleurs dans des lieux de travail mal ventilés. Les vagues de chaleur qualifiées de *“ tueur silencieux ”* affectent surtout les personnes âgées⁶³. En effet, de la même manière que l'âge, les facteurs comme les maladies chroniques, le caractère physiquement éprouvant de la tâche à accomplir, *“ le port d'un équipement de protection individuelle ou bien l'environnement du travail toxique qui exige le contact avec des produits chimiques et des agents biologiques, pollution, fumée etc. accroissent les risques ”*⁶⁴.

Une autre menace qui pèse sur la santé des travailleurs en extérieur est le rayonnement ultraviolet solaire⁶⁵. À mesure que le niveau d'amincissement de la couche d'ozone s'accroît, les risques auxquelles les travailleurs sont exposés en raison des rayonnements UV augmentent également⁶⁶. Selon les estimations de l'OMS et du BIT, chaque année 1,6 milliards de travailleurs sont exposés au rayonnement ultraviolet solaire pour des raisons professionnelles, entraînant 18 960 décès dus au cancer de la peau⁶⁷. Ce qui est plus inquiétant est que ce nombre de décès lié aux cancers de la peau a presque doublé depuis l'an 2000.

Il existe une autre dimension alarmante des effets du changement climatique : La sécheresse et la pénurie d'eau. Les sécheresses liées au réchauffement climatique sont également un péril majeur dont il faut tenir compte : Il est estimé qu'approximativement *“ 78% des emplois dans le monde dépendent de l'eau ”*⁶⁸ et le manque d'eau potable expose les travailleurs au risque des maladies⁶⁹. Plus grave encore, l'impact des sécheresses prolongées sur l'écosystème et l'agriculture peut s'avérer comme des famines, des migrations ou des crises humanitaires⁷⁰.

3. Les menaces liées à des phénomènes météorologiques extrêmes

Au-delà de ses conséquences concernant la chaleur, le changement climatique déclenche également une augmentation de la fréquence et la gravité des aléas climatiques extrêmes⁷¹. Les prévisions pour l'avenir ne sont pas non plus encourageantes. En particulier, ce sont les travailleurs des services d'urgence qui sont les plus touchés par ces conditions dures telles que des inondations, des incendies de forêt, des cyclones, des ouragans etc. *“ Au cours des 20 dernières années, les tempêtes et les inondations ont été l'origine de plus de la moitié des décès dans le monde entier ”*⁷².

⁶⁰OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 20

⁶¹Maslin (n28) 89

⁶²Voir Benhamou and Flamand (n40) 6 ff ; Maslin (n28) 101 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 20 ; ILO, *Chemicals* (n41) 6 ; Kiefer et autres (n40) 193-194

⁶³Maslin (n28) 88. Voir aussi OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 20

⁶⁴Benhamou and Flamand (n40) 3, 4. Voir aussi OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 21

⁶⁵Pour des détails, voir OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 35 ff ; ILO, *Chemicals* (n41) 9

⁶⁶Il a été constaté que L'Afrique du Sud, le Chili, l'Argentine, la Nouvelle-Zélande et l'Australie sont des pays où le degré élevé d'amincissement de la couche d'ozone cause une exposition forte au rayonnement UV (OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 37

⁶⁷OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 36

⁶⁸OIT, *Entreprises écologiques* (n25) 6

⁶⁹Maslin (n28) 90-91, 108

⁷⁰Maslin (n28) 90

⁷¹Voir OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 47 ff ; Benhamou and Flamand (n40) 4

⁷²Maslin (n28) 91 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 48

Dans ces conditions, les attentes envers les travailleurs des services d'urgence ont augmenté et il est constaté que cela menace leur bien-être à long terme ; puisqu'on s'attend désormais à ce qu'ils interviennent d'urgence mais à des intervalles plus fréquents, pendant de plus longues durées, dans des circonstances plus difficiles et dangereuses⁷³. Le traumatisme et le stress répétés et ainsi l'exigence ininterrompue de prendre soin des personnes victimes de catastrophes peuvent engendrer chez les travailleurs non seulement une fatigue physique mais également une fatigue mentale ou émotionnelle⁷⁴.

4. La pollution de l'air

Un autre risque dont l'impact sanitaire négative pèse sur les travailleurs est la pollution de l'air. Entraînant des cancers, des maladies cardiaques et respiratoires, ce risque menace 1,6 milliard des travailleurs⁷⁵. De plus, 860 000 décès par an peuvent être attribués à l'exposition pour des raisons professionnelles aux polluants atmosphériques, bien que l'ampleur réelle soit probablement bien plus élevée⁷⁶. Les travailleurs en extérieur, en particulier ceux du secteur des transports, les pompiers ainsi que les mineurs sont les groupes de travailleurs les plus affectés.

5. Les produits agrochimiques

Un effet inquiétant du changement climatique est considéré comme le recours accru aux pesticides ou d'autres produits agrochimiques⁷⁷. La raison de ce besoin croissant en ces produits est sans doute dû à l'évolution des conditions météorologiques sur notre planète liée au changement climatique. Il est constaté par les rapports de l'OIT qu'entre les années 1990 et 2021, " le taux d'augmentation de la consommation mondiale de pesticides est de 96% " ⁷⁸ ce qui est très préoccupant pour la santé publique. Au-delà du danger créé par ces produits agrochimiques concernant la santé publique, l'utilisation de grandes quantités de pesticides ou le recours excessif à ces produits menace ainsi la SST dans l'agriculture. D'après le Rapport de l'OIT, dans le secteur agricole, 873 millions de travailleurs sont exposés aux pesticides ce qui entraîne chaque année plus de 300 000 décès liés à l'intoxication par des pesticides⁷⁹.

La prévention et la protection des travailleurs contre les risques liés au changement climatique entraînant importantes obligations pour les employeurs, il est utile de préciser brièvement celles-ci, à la lumière des réglementations juridiques (IV).

IV. Changements climatiques, durabilité et obligations de l'employeur : panorama juridique

A. Les facteurs déclencheurs

Pour garantir la sécurité sanitaire des travailleurs en éliminant les effets de la crise climatique, différentes méthodes sont privilégiées dans les différents pays et différentes obligations sont envisagées pour les employeurs. Toutefois, il sera admis que l'une des causes fondamentales de la crise climatique, qui affecte la vie des travailleurs et de l'humanité tout entière, est la dégradation de l'environnement industriel. Par conséquent, la responsabilité des employeurs dans la prévention des dommages environnementaux,

⁷³Kiefer et autres (n40) 195 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 50-51

⁷⁴OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 51

⁷⁵Pour les détails, voir OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 61-63 ; Kiefer et autres (n40)194-195

⁷⁶ILO, *Chemicals* (n41) 9

⁷⁷OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 86 ; Kiefer et autres (n40)192-193

⁷⁸ILO, *Chemicals* (n41) 10 ; OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 86

⁷⁹OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 85-86

qui affecteront également la santé des travailleurs, a été acceptée dans le processus historique et cette question a été traitée par des réglementations légales.

En fait, la principale raison pour laquelle ces dommages environnementaux industriels ne peuvent être évités aujourd'hui est le changement de la structure de production. Depuis 1970, le modèle de production fordiste classique, permettant de produire des biens et des services à partir d'une seule usine ou d'un seul lieu de travail au sein d'un système de production unique, a été abandonné avec les politiques néolibérales et la mise en place d'une chaîne de production complexe au niveau global en systématisant la fragmentation. La raison en est de produire à moindre coût et de maximiser des marges de profit. Pour atteindre cet objectif, les entreprises ont déplacé leur production vers des pays moins développés où le coût est très faible. En d'autres termes, pour étendre ses chaînes d'approvisionnement, le capital mondial recherche les pays où il peut surmonter les limites du droit du travail et des normes environnementales. Dans ces pays, en raison de l'absence de réglementation en matière de protection du travail, de l'absence de réglementation ou de l'absence de mise en œuvre de réglementations garantissant la responsabilité des entreprises pour les préjudices causés à l'environnement lors de la production, les filiales et les sous-traitants qui souhaitent obtenir des contrats auprès des sociétés mères réduisent autant que possible les salaires et les droits sociaux des employés et ne prennent pas de mesures pour prévenir les dommages environnementaux tels que l'empreinte carbone, la pollution de l'eau et de l'air, afin de réduire les coûts de production⁸⁰.

Cette situation menace la SST, le droit à la dignité des travailleurs, et de plus elle conduit à des catastrophes humanitaires et environnementales, comme la catastrophe de Bhopal⁸¹ en Inde en 1984.

Ces catastrophes et les conditions de travail extrêmement précaires des travailleurs entraînent une perte de prestige pour les sociétés mères en raison des campagnes publiques menées par les organisations environnementales, les syndicats et d'autres organisations non gouvernementales⁸². En outre, la situation devient déséquilibrée en termes de concurrence entre les entreprises produisant dans les pays développés et les entreprises étendant leurs chaînes d'approvisionnement, dans les pays moins développés, concernant les droits sociaux et les normes environnementales. Les raisons susmentionnées développent l'idée de contrôler les chaînes d'approvisionnement des entreprises, et conduisent à des réglementations légales qui imposent des obligations aux entreprises à cet égard.

B. “ Le devoir de vigilance ” en matière d’environnement

1. Aperçu général

Le devoir de vigilance a émergé historiquement sous trois voies distinctes. Tout d'abord, ce devoir s'inscrit dans une tendance globale de la responsabilité des entreprises et du mouvement de “ *la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)*”. À partir des années 1970, une approche éthique a émergé dans la pratique et les sociétés commerciales ont commencé à utiliser des outils de gestion pour s'adapter à cette tendance. Deuxièmement, la jurisprudence selon laquelle les entreprises ont un devoir de diligence/vigilance en ce qui concerne leurs chaînes de valeur ou leurs activités commerciales a contribué au développement de cette obligation. Troisièmement, il a été codifié dans des règles internationales sous la forme de “ *soft law* ”, c'est-à-dire d'une conformité volontaire, qui n'est pas juridiquement contraignante. Ces textes définissent “ *les principes de responsabilité des entreprises en matière sociale, environnementale*

⁸⁰Pour les détails, voir Turgut Çilgin, ‘Küresel Üretim ve Tedarik Zincirlerinde Denetim Sorunları ve Modern Kölelik Uygulamaları’ (2021) 3(2) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 174, 176 ff

⁸¹Pour la catastrophe de Bhopal, voir <https://www.france24.com/fr/20141203-inde-bhopal-catastrophe-industrielle-30-ans-victimes-dow-chemical-union-carbide-pollution-pesticides>

⁸²Ulaş Baysal and Çiçek Ersoy, ‘Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkileri’ (2022) 2(48) Sicil 74, 76

et de droits de l'homme ”⁸³. Aujourd'hui, comme quatrième voie, ont été ajoutés certaines réglementations nationales que les entreprises doivent respecter et la directive (UE) 2024/1760 qui est entrée en vigueur en 2024, ainsi que des accords bilatéraux/multilatéraux tels que “ *l'accord sur la sécurité face aux incendies dans les usines de textiles du Bangladesh* ”, signé par 120 entreprises textiles transnationales en collaboration avec des syndicats mondiaux⁸⁴.

2. Les instruments juridiques de Soft Law

Les organisations internationales publient des textes énonçant des principes à suivre pour prévenir les abus des droits de l'homme et des standards environnementaux. L'un d'entre eux, “ *la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* ” (Déclaration sur les EMN) de l'OIT, a été adopté en 1977 et a été mis à jour au fil des ans. La Déclaration constitue l'unique instrument de l'OIT destiné à guider les entreprises, à l'échelle internationale et nationale, dans la mise en œuvre de politiques sociales et de pratiques de travail durables, responsables et inclusives. La Déclaration de l'OIT est conçue comme un instrument permettant aux entreprises de mettre en œuvre une approche responsable et durable, en alignement avec les droits humains⁸⁵.

“ *Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* ” (UNGP), constitue un autre texte fondé sur des principes⁸⁶. Ces principes, présentés dans un rapport⁸⁷ en 2011, sont l'un des outils pour élaborer la mise en œuvre du cadre “ *Protéger, respecter et réparer* ”, adopté par les Nations unies en 2008⁸⁸. La section “ *Principes généraux* ” de UNGP stipule que les Principes directeurs représentent un cadre cohérent qui doit être interprété tant de manière globale que distincte, selon leur objectif fondamental, à savoir l'amélioration des normes et des pratiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. L'objectif ultime est d'obtenir des résultats concrets pour les individus et les communautés concernées, tout en contribuant ainsi à promouvoir une mondialisation socialement durable. Selon UNGP, la responsabilité de “ *toutes les entreprises commerciales, transnationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur localisation, de leur régime de propriété et de leur structure* ”, en matière de respect des droits de l'homme, exige qu'elles s'abstiennent de provoquer ou de contribuer à des violations des droits de l'homme par leurs activités et qu'elles interviennent lorsque de tels impacts se produisent ; elles ont également la responsabilité de prévenir et de limiter les effets néfastes sur les droits humains qui découlent directement de leurs activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales, même si elles ne contribuent pas à de tels impacts. Les principes directeurs définissent les mesures et les principes de base auxquels les entreprises doivent se conformer pour assumer cette responsabilité.

“ *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises* ” (ci-après les “ *principes directeurs de l'OCDE* ”)⁸⁹, qui traitent des responsabilités des

⁸³Alice Briegleb, ‘Devoir de vigilance européen: la directive (UE) 2024/1760 comme acte de naissance’ (2024) RDT 521, 521; Tatiana Sachs, ‘La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre: les ingrédients d'une corégulation’ (2017) Revue de droit du travail 380, 380

⁸⁴Pour la détails, voir Emre Eren Korkmaz, ‘Bangladesh Anlaşması Tekstil İşçilerinin Umudu Olabilir mi?’ (2014) 4(43) Çalışma ve Toplum 161 ff

⁸⁵Pour le texte intégral de “ *la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* », voir https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf

⁸⁶Pour les détails sur Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, voir Cansu Atılğan Pazvantoğlu, ‘Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Değerlendirilmesi’ (2021) 27(2) MÜHF-HAD 1131,1142 ff; Engin Yıldırım, ‘Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi’, VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu-Bildiriler (Petrol-İş Sendikası 2014) 385, 385 ff

⁸⁷Pour le texte intégral du rapport, voir <https://digitallibrary.un.org/record/705860?v=pdf>

⁸⁸Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_fr.pdf

⁸⁹Pour le texte intégral, voir https://www.oecd.org/fr/publications/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationale-s-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises_0e8d35b5-fr.html

entreprises directement liées à l'environnement, ont été adoptés en 1976 et renouvelés pour la dernière fois en 2023. Sous l'article 6 intitulé " l'Environnement ", il est largement admis que les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la construction d'économies durables et qu'elles peuvent contribuer activement à une réponse efficace et progressive aux défis environnementaux, tant mondiaux que régionaux et locaux, notamment face à la menace imminente du changement climatique. Les entreprises peuvent être responsables d'une série d'impacts négatifs sur l'environnement, notamment " *le changement climatique, la perte de biodiversité, la dégradation des écosystèmes terrestres, marins et d'eau douce, la déforestation, la pollution de l'air, de l'eau et des sols, et la mauvaise gestion des déchets, y compris des substances dangereuses* " ⁹⁰. Cette responsabilité comprend des mesures telles que " *la mise en place et l'application d'un système de gestion environnementale pour ses activités, produits et services; l'engagement d'un dialogue constructif avec les parties prenantes concernées par les impacts de ses activités sur l'environnement; l'établissement de plans d'urgence pour prévenir, atténuer et contrôler les dommages graves pour l'environnement et la santé résultant de leurs activités, et aussi la mise en œuvre de ces plans pour réduire les impacts négatifs sur l'environnement et la santé, y compris les accidents et les urgences ; l'éducation et la formation appropriées de ses travailleurs sur les questions environnementales, de santé et de sécurité ; et la contribution au développement des politiques publiques respectueuses de l'environnement et efficaces sur le plan économique* " ⁹¹.

3. Exemples nationaux

La France et l'Allemagne sont fréquemment mentionnées comme des exemples de pays européens pionniers dans l'instauration du devoir de vigilance des entreprises. La législation française et allemande impose aux entreprises la responsabilité de veiller à la conformité de leurs chaînes d'approvisionnement avec les normes internationales en matière des droits de l'homme, des conditions de travail et de la protection de l'environnement, en exigeant non seulement leur respect, mais également leur mise en œuvre effective tout au long des chaînes de valeur ⁹².

a. Le devoir de vigilance en droit français

Le devoir de vigilance a pris de l'ampleur en France après que des milliers de travailleurs fabriquant pour des entreprises textiles européennes ont été tués dans " l'effondrement de Rana Plaza au Bangladesh " ⁹³. Le processus législatif de 2017 a été particulièrement long et a suscité un lobbying intensif, en particulier de la part des entreprises multinationales, qui redoutaient que la mise en place de la nouvelle obligation n'affecte négativement la compétitivité des groupes d'entreprises françaises ⁹⁴. La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 a finalement été adoptée en mars 2017 et intégrée au Code de commerce avec deux nouveaux articles.

La loi de vigilance, mise en œuvre par les articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du Code de commerce français, impose aux sociétés un devoir de vigilance pour prendre des mesures contre les risques afin de prévenir les atteintes aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement, pour elles-mêmes et leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants. Selon les dispositions de la loi, le champ d'application de ce devoir est essentiellement l'identification des risques

⁹⁰OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises* (Éditions OCDE Paris 2023) 37 < <https://doi.org/10.1787/0e8d35b5-fr> > accessed 6 November 2024 (Principes directeurs de l'OCDE)

⁹¹OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE* (n 90) 37 ff

⁹²Fabienne Jault-Seseke, 'A Comparison of the French and German Transparency Laws' (2023) 10(2) Oslo Law Review 1, 2

⁹³Jault-Seseke (n 92) 2; Luca d'Ambrosio, "Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures" 3(106) Droit et Société 633, 634; Alain Pietrancosta, 'Codification in Company Law of General CSR Requirements: Pioneering Recent French Reforms and EU Perspectives' (2022) (639) ECGI Working Paper Series in Law, 1, 17 ff

⁹⁴Jault-Seseke (n92) 2; Sachs (n 87) 380; Pietrancosta (93) 18

d'atteinte aux droits de l'homme et à l'environnement, les entreprises doivent donc établir un plan proactif de prévention de ces atteintes⁹⁵.

Selon ces articles, les entreprises soumises à cette obligation sont celles qui emploient, “ à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en leur sein et dans leurs filiales directes ou indirectes ayant leur siège en France ou à l'étranger ”⁹⁶.

Conformément à l'article L. 225-102-4, ce plan, qui doit être établi et publié conformément à la loi, doit comprendre ces mesures : “ une cartographie des risques visant à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation; des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ; des actions adaptées 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, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société; un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité ”.

Le système français prévoit une responsabilité civile en cas de manquement des entreprises aux obligations qui leur incombent en vertu de ce devoir. Tout d'abord, dès qu'une personne justifiant d'un intérêt légitime a identifié la violation de l'obligation en question, elle peut adresser un avertissement en vue d'inciter l'entreprise à se conformer au devoir de vigilance. En l'absence de plan, elle peut en exiger l'adoption ; si un plan existe mais s'avère incomplet ou insuffisant, elle peut en demander l'amélioration. La deuxième étape est l'intervention du juge si, après trois mois, l'obligation n'a pas été remplie malgré l'avertissement. À ce stade, le juge peut contraindre l'entreprise à remplir cette obligation. Le juge peut également accorder des dommages-intérêts en raison de la violation. Comme on peut le constater, l'objectif de ce règlement est de tenir les entreprises responsables des droits de l'homme et des impacts environnementaux dans les zones où elles établissent des relations d'affaires, même en dehors de la France⁹⁷.

b. Le devoir de vigilance en droit allemand

La loi allemande relative au devoir de vigilance à l'égard de la chaîne d'approvisionnement (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*) est relativement récente et est entrée en vigueur le 1er janvier 2023. La loi, qui se compose de vingt-quatre articles et d'une annexe, est réglementée en tant que loi distincte et est plus détaillée et plus complète que les réglementations du droit français⁹⁸.

La loi repose sur le principe d'une transformation globale de la chaîne d'approvisionnement internationale et sur la responsabilité des entreprises allemandes à l'égard de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (directe et indirecte)⁹⁹.

⁹⁵Onur Görmez, 'Fransız Hukukunda Ortaklık Çıkarı ile Toplumsal ve Çevresel Çıkarların Kesişimi Üzerine Kısa Bir İnceleme' (2022) KHAS Hukuk Bülteni <<https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/103>> accessed 7 November 2024; Alain Pietrancosta and Alexis Marraud des Grottes, 'ESG Trends – What the boards of all companies should know about ESG regulatory trends in Europe' (2022) Harvard Law School Forum on Corporate Governance < <https://corpgov.law.harvard.edu/2022/11/01/esg-trends-what-the-boards-of-all-companies-should-know-about-esg-regulatory-trends-in-europe/>> accessed 15 October 2024; Jault-Seseke (n 92) 6. Pour les limites de la responsabilité en question et l'étendue de la responsabilité des sociétés, voir Charley Hannoun, 'Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017' (2017) Droit Social 806, 806 ff; Sachs (n 87) 381

⁹⁶Pour les détails, voir Sachs (n 83) 381 ff et l'article L. 225-102-4

⁹⁷Jault-Seseke (92) 2; Pietrancosta and Des Grottes (n 95) 7; Pietrancosta (n 94) 17. Pour l'étude examinant trois arrêts d'appel de jugements sur cette question, voir Anne Danis-Fatôme and Tatiana Sachs, 'La quête d'un devoir de vigilance effectif : la voie contentieuse s'ouvre (enfin!)' (2024) Recueil Dalloz 1556, 1556 ff. Pour les détails, voir Sachs (n83) 385 ff

⁹⁸Jault-Seseke (n 92) 3-4. Pour la traduction anglaise de cette loi, voir Act on Corporate Due diligence Obligations in Supply Chains of July 16 2021, https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile.

⁹⁹Baysal and Ersoy (n 82) 77

La loi s'applique aux entreprises quelle que soit leur forme juridique, qui ont leur administration centrale, leur principal établissement, leur siège administratif ou leur siège statutaire en Allemagne et qui emploient plus de 3000 personnes en Allemagne à partir de 2023 et plus de 1000 personnes à partir de 2024. La loi reconnaît également deux risques principaux, à savoir les risques liés aux droits de l'homme et les risques environnementaux, explique en détail ce que sont ces risques principaux et définit certaines obligations pour les entreprises afin d'identifier et d'éliminer ces risques à la fois dans leurs propres opérations et dans le domaine des fournisseurs¹⁰⁰. L'une des principales responsabilités des entreprises est d'intégrer les exigences de diligence raisonnable au sein de leur politique organisationnelle¹⁰¹. Dans la section 2 l'article 3, les obligations de vigilance comprennent *“ la mise en place d'une gestion des risques, la définition d'une responsabilité interne à l'entreprise, l'ancrage de mesures de prévention dans son propre domaine d'activité et vis-à-vis de ses fournisseurs directs, la réalisation d'analyses de risques régulières et la mise en œuvre de mesures de vigilance à l'égard des risques chez les fournisseurs indirects ”*.

La loi prévoit trois types de sanctions en cas de violation : des amendes administratives, l'exclusion des appels d'offres publics et l'indemnisation. L'Office fédéral de l'économie et du contrôle des exportations (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*) est chargé de la supervision administrative et de l'imposition de sanctions administratives¹⁰². Toute personne s'estimant lésée dans ses droits d'importance primordiale peut, afin de les faire valoir en justice, autoriser un syndicat national ou une organisation non gouvernementale à engager une action en justice.

4. Un devoir de vigilance européen en constructio;¹⁰³ La directive (UE) 2024/1760

“ La directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 relative au devoir de vigilance face aux responsabilités des entreprises en matière de développement durable et de droits de l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1937 et le règlement (UE) 2023/2859 ”, publiée le 5 juillet 2024 au JO de l'UE, reconnaît l'existence d'un devoir de vigilance dans l'Union européenne, qui constitue une responsabilité que les grandes entreprises ont à l'égard de leurs propres activités, des activités de leurs filiales et de leurs chaînes d'approvisionnement. Conformément à l'article 37 de la directive, *“les États membres adoptent et publient, au plus tard le 26 juillet 2026, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive”* et elle sera mise en œuvre progressivement en fonction des types d'entreprises concernées.

Dans la déclaration de la Commission européenne sur la directive, il est indiqué que *“la transition vers une économie durable est une priorité politique essentielle pour l'UE et les entreprises sont appelées à jouer un rôle clé dans la création d'une économie et d'une société durables et équitables; toutefois, étant donné qu'il est observé que les réglementations non contraignantes au niveau international ne sont pas suffisamment intégrées dans les activités des entreprises, il est jugé approprié d'établir une directive dans le cadre de l'Union ”*¹⁰⁴.

Il est indéniablement reconnu que la directive représente une étape symbolique et décisive dans la responsabilisation des entreprises en matière de durabilité, bien qu'elle laisse à ces dernières une large

¹⁰⁰ibid 79

¹⁰¹Jault-Seseke (n 92) 4

¹⁰²Baysal and Ersoy (n 82) 80; Jault-Seseke (n 92) 8

¹⁰³Briegleb (n 83) 526

¹⁰⁴Commission européenne, *Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité - Questions fréquemment posées* (2024) 5 < https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_fr?filename=CS3D%20FAQs_FR.pdf > accessed 7 November 2024 (Questions fréquemment posées)

marge d'appréciation¹⁰⁵. L'impact réel de la directive se mesurera à travers les pratiques concrètes, une fois que les États auront intégré ses dispositions dans leurs législations nationales.

À l'instar du droit allemand et français, la directive encadre les entreprises auxquelles elle s'applique. Conformément à l'article 2 de la directive, il s'agit des entreprises employant plus de 1000 salariés en moyenne et réalisant un chiffre d'affaires annuel net de plus de 450 millions EUR au niveau mondial au cours du dernier exercice financier; des entreprises non européennes dont le chiffre d'affaires net dépasse 450 millions d'euros en raison de leurs activités dans l'UE. Elle sera également applicable aux entreprises dont le chiffre d'affaires annuel net dépasse 80 millions d'euros et dont les redevances dépassent 22,5 millions d'euros en raison d'accords de franchise ou de licence avec des entreprises de l'UE; et enfin aux sociétés mères ultimes d'un groupe correspondant à l'une des catégories précédentes, même si elles ne remplissent pas elles-mêmes ces critères.

Ces entreprises ayant un devoir de vigilance ne sont pas seulement responsables de leurs propres activités, mais aussi de leurs filiales et leur " chaîne d'activités ". Cela inclut les partenaires commerciaux directs et indirects¹⁰⁶.

L'article 5 de la Directive précise ce qu'implique ce devoir de vigilance et les mesures à prendre par les entreprises sont détaillées dans les dispositions suivantes. Les mesures à prendre par les entreprises sont notamment les suivantes: *" intégrer le devoir de vigilance dans leurs politiques et leurs systèmes de gestion des risques; identifier et évaluer les incidences négatives réelles ou potentielles et les classer par ordre de priorité si nécessaire; prévenir et atténuer les incidences négatives potentielles, mettre fin aux effets négatifs réels et les atténuer conformément à la directive; corriger les effets négatifs réels; mener des échanges constructifs avec les parties prenantes; établir et maintenir un mécanisme de notification et une procédure relative aux plaintes; contrôler l'efficacité de leur politique et de leurs mesures relatives au devoir de vigilance; communiquer publiquement les informations relatives au devoir de vigilance "*.

En outre, l'article 22 concernant la 'lutte contre le changement climatique' oblige certaines entreprises à adopter et à mettre en œuvre un plan de transition pour atténuer le changement climatique. Ce plan de transition vers le changement climatique doit viser à déployer tous les efforts possibles pour garantir *" les modèles et stratégies économiques avec la transition vers une économie durable et avec la limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C conformément à l'accord de Paris et à l'objectif de neutralité climatique tel qu'il est établi dans le règlement (UE) 2021/1119, y compris ses objectifs intermédiaires et à l'horizon 2050 en matière de neutralité climatique, et, le cas échéant, l'exposition de l'entreprise à des activités liées au charbon, au pétrole et au gaz "*.

En termes de sanctions, la directive envisage un système mixte de pénalités et de responsabilité civile. Chaque État membre de l'UE doit mettre en place une ou plusieurs autorités de contrôle indépendantes chargées de veiller au respect de la directive. Si un État membre désigne plus d'une autorité de contrôle, leur compétence doit être clairement définie et il doit y avoir une coopération étroite et efficace entre les autorités. L'autorité de contrôle effectue des inspections dans le cadre de ses compétences et, si elle décide qu'une entreprise ne se conforme pas à la présente directive, elle lui accorde un délai approprié pour prendre des mesures correctives. Les États membres prévoient des sanctions proportionnées et dissuasives ainsi que des moyens efficaces d'application de ces sanctions en cas de non-respect des obligations découlant de la directive¹⁰⁷. Conformément à l'article 27 de la directive, *" les États membres doivent prévoir*

¹⁰⁵Briegleb (n 83) 526

¹⁰⁶ibid 523

¹⁰⁷Pour les pouvoirs de l'autorités de contrôle, voir l'article 25 de la Directive, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32024L1760>

des sanctions si l'entreprise ne se conforme pas à la décision imposant une sanction pécuniaire dans le délai imparti, une déclaration publique indiquant la responsabilité de l'entreprise à l'égard de l'infraction et la nature de cette dernière. Lorsque des amendes sont imposées, elles sont fondées sur le chiffre d'affaires net au niveau mondial de l'entreprise. Le plafond maximal des sanctions pécuniaires est de 5 % au moins du chiffre d'affaires net mondial réalisé par l'entreprise au cours de l'exercice précédant la décision d'infliger une amende. ”.

Conformément à l'article 29, les entreprises peuvent être tenues responsable d'un dommage causé à une personne physique ou morale, à condition que celle-ci ait manqué, de manière intentionnelle ou par négligence, aux obligations définies dans la présente directive. Ce manquement doit concerner un droit, une interdiction ou une obligation mentionnée dans l'annexe de la directive, destinés à protéger les intérêts de la personne physique ou morale en question. De plus, le dommage doit avoir affecté les intérêts juridiques protégés par le droit national.¹⁰⁸ Lorsque le dommage a été causé conjointement par l'entreprise et sa filiale, ou un partenaire commercial direct ou indirect, ils sont solidairement responsables, sans préjudice des dispositions du droit national relatives aux conditions de la responsabilité solidaire et aux voies de recours. Toutefois, une entreprise ne pourra être tenue responsable si le dommage résulte exclusivement des actions de ses partenaires commerciaux dans sa chaîne de valeur. Enfin, il est précisé que le plan de transition climatique et ses obligations ne relèvent pas du champ de la responsabilité civile¹⁰⁹.

C. Protection de la sécurité et la santé des travailleurs touchées par les menaces du changement climatique

Les réponses aux dangers et risques liés au changement climatique susmentionnés qui menacent la SST varient d'un pays à l'autre. Certains pays intègrent la résolution du problème dans leurs politiques et stratégies en matière d'environnement et de santé publique tandis que d'autres adoptent des mesures juridiques spécifiques dans le cadre de la législation sur la SST ou mettent en œuvre des lignes directrices techniques élaborées par des organisations nationales/internationales pour lutter contre les risques liés au changement climatique sur le lieu de travail. Par ailleurs, certains pays privilégient l'éducation des travailleurs en organisant des programmes et des campagnes de sensibilisation à ces enjeux. Enfin, dans certains pays, les conventions collectives prévoient des mesures complémentaires pour atténuer certains dangers et risques liés au changement climatique, tels que les chaleurs extrêmes, les phénomènes météorologiques extrêmes, et la pollution de l'air¹¹⁰.

Nous pouvons donner des exemples de voies appliquées à partir des mesures sur la chaleur excessive. Ainsi, la nouvelle politique nationale de la SST 2024-2028 du Chili comprend des politiques visant à “ prévenir les risques professionnels liés aux chaleurs excessives ”; en Belgique, “ le plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs 2022-2027 ” reconnaît que le changement climatique affectera directement et indirectement le bien-être des travailleurs et indique que le travail à des températures très élevées nécessite des ajustements des mesures techniques de prévention (en particulier la ventilation et le chauffage), de l'aménagement du travail et les équipements de protection individuelle mis à disposition des travailleurs. En Belgique également, le décret royal fixe les températures maximales de l'air selon l'indice WBGT : 29°C pour les travaux physiques légers, 26°C pour les travaux modérés à lourds, 22°C pour les travaux lourds et 18°C pour les travaux très lourds. En Chine, il est exigé d'interrompre le travail en extérieur lorsque

¹⁰⁸Pietrancosta and Des Grottes (n 95) 8-9; Commission européenne, *Questions fréquemment posées* (n 104) 15

¹⁰⁹Briegleb (n 83) 521

¹¹⁰OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Le rapport en bref* (Bureau international du Travail 2024) 9 <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/SafeDay24_Leaflet-FR.pdf> accessed 8 September 2024

la température dépasse 40°C. De nombreux autres pays, tels que l'Afrique du Sud, le Japon, la Belgique, le Bahreïn et l'Arabie saoudite, ont adopté des législations qui prévoient l'évaluation médicale des travailleurs à haut risque dans certaines situations. Ces évaluations ont pour but de déterminer si le travailleur est apte à travailler dans des conditions de chaleur extrême.

Lorsque l'on examine les exemples liés à la pollution de l'air, on constate qu'il existe différentes pratiques. Par exemples, certains organismes et autorités de la SST comme *Safe Work Australia*, l'*American Lung Association* ont élaboré des directives techniques pour gérer les risques de pollution de l'air sur le lieu de travail. Ou aux Philippines, la convention collective entre San Miguel Corporation et le syndicat définit la responsabilité du comité de gestion du travail de l'entreprise pour la mise en œuvre de la protection et de la réhabilitation de la pollution de l'air¹¹¹.

V. Conclusion

Depuis la révolution industrielle, la capacité de notre planète à se régénérer n'est plus suffisante face à l'empreinte écologique des activités économiques avec ses différents composants. Ainsi, toute l'humanité devient désormais la victime des changements climatiques. Les données factuelles démontrent que les travailleurs sont les personnes qui sont affectées directement et le plus intensément par les conséquences majeures du changement climatique : La détérioration des conditions de travail se traduit par un surcroît du nombre des accidents de travail, des maladies professionnelles et des décès liés au travail.

C'est pourquoi, intégrer les préoccupations climatiques et environnementales aux politiques de la SST à tous les niveaux -au niveau des entreprises et ainsi au niveau des politiques nationales et internationales- est indispensable à gérer ces menaces qui pèsent sur la santé des travailleurs. Cela est nécessaire non seulement pour la protection des travailleurs contre les impacts néfastes du changement climatique mais aussi pour une progression de la justice sociale pour tous, comme c'est souligné par l'OIT¹¹².

Cette nécessité entraîne la mise en place de réglementations obligeant les employeurs à prendre des mesures pour protéger la santé des travailleurs face aux changements climatiques. De plus, les entreprises doivent désormais veiller à la SST et aux questions environnementales tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement, notamment en raison de la mondialisation de la production. Donc il est crucial de poursuivre le débat sur ces enjeux afin de garantir un travail décent et un environnement de travail durable pour tous.

¹¹¹Pour les mesures prises dans des différents pays pour protéger la SST en raison de la crise climatique, voir OIT, *Rapport changement climatique* (n 7) 65 ff

¹¹²OIT, *Rapport changement climatique* (n7) 6



Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of study: A.G., D.U.Ç., H.H.; Drafting Manuscript: A.G., D.U.Ç., H.H. Critical Revision Of Manuscript: A.G., D.U.Ç., H.H.; Final Approval And Accountability: A.G., D.U.Ç., H.H.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.

Author Details

Ali Güzel (Prof. Dr.)

¹ Kadir Has University, Faculty of Law, Labour and Social Security Law Department, İstanbul, Türkiye

0000-0003-4957-9562 ✉ aguzel@khas.edu.tr

Deniz Ugan Çatalakaya (Asst. Prof. Dr.)

² Koç University, Faculty of Law, Department of Labor Law, Koç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

0000-0002-7428-9500 ✉ dugan@ku.edu.tr

Hande Heper (Asst. Prof. Dr.)

¹ Kadir Has University, Faculty of Law, Labour and Social Security Law Department, İstanbul, Türkiye

0000-0002-7730-1851 ✉ hande.heper@khas.edu.tr

Bibliographie | Bibliography

- Adam P, 'La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français' (2008) (Juin) *Le Droit Ouvrier* 313-332
- Atılğan Pazvantoğlu C, 'Yumuşak Hukuk Tartışmaları Çerçevesinde BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nin Değerlendirilmesi' (2021) 27(2) *MÜHF-HAD* 1131-1155
- Bardou J-P, *Santé et sécurité au travail : de la complexité à l'effectivité. Proposition d'un guide de bonnes pratiques de prévention des risques professionnels* (Dphil thesis Université de Bretagne Sud 2020)
- Baysal U and Ersoy Ç, 'Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkileri' (2022) 2(48) *Sicil* 74-85
- Beck U, *La société du risque Sur la voie d'une autre modernité* (Aubier 2001) L. Bernardi (trad.)
- Benhamou S and Flamand J, 'Le travail à l'épreuve du changement climatique, Note d'analyse' (2023) Juin (123) *France Stratégie* <www.strategie.gouv.fr> accessed 5 November 2024
- Blatman M, Verkindt P-Y and Bourgeot S, *L'état de santé du salarié. De la préservation de la santé à la protection de l'emploi* (Liaisons 2014)
- Borgetto M and Lafore R, *Droit de la sécurité sociale* (20th edn, Dalloz 2024)
- Bouzon A, 'Ulrich BECK, la société du risque. Sur la voie d'une autre modernité, trad. de l'allemand par L. Bernardi' (2002) (2) *Questions de communication* < https://journals.openedition.org/questionsdecommunication/7281 > accessed 1 November 2024
- Briegleb A, 'Devoir de vigilance européen: la directive (UE) 2024/1760 comme acte de naissance' (2024) *RDT* 521ff
- Callens S, 'Ulrich Beck (1944-2015) et la société mondiale du risque' (2015) 6 (1) *Développement durable et territoires* < https://journals.openedition.org/developpementdurable/10785 > accessed 5 November 2024
- Commission européenne, *Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité - Questions fréquemment posées* < https://commission.europa.eu/document/download/7a3e9980-5fda-4760-8f25-bc5571806033_fr?filename=CS3D%20FAQs_FR.pdf > accessed 7 November 2024 (Questions fréquemment posées)
- Coşkun Beyan A, 'Küresel İklim Değişikliği ve Mesleki Sağlık Üzerine Etkisi' (2019) in Mehmet Karadağ (ed), *Güncel Göğüs Hastalıkları Serisi 2* (ASYOD 2019) 62-66
- Çilgin T, 'Küresel Üretim ve Tedarik Zincirlerinde Denetim Sorunları ve Modern Kölelik Uygulamaları' (2021) 3(2) *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 174-211
- D'Ambrosio L, "Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures" 3(106) *Droit et Société* 633-647
- Danis-Fatôme A and Sachs T, 'La quête d'un devoir de vigilance effectif: la voie contentieuse s'ouvre (enfin!)' (2024) *Recueil Dalloz* 1556 ff



- Dejours C, *Souffrance en France, La banalisation de l'injustice sociale* (Seuil 2000)
- Dejours C, *Travail, usure mentale* (Bayard 1980)
- Doğan Yenisey K, 'Hukuk Perspektifinden " Çalışma "' (2021) 2 (3) Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi, 491-512
- Faes H, 'Le sens du travail' (2011) (120) Transversalités 25-37
- Gollac M and Bodier M, 'Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser' 31 < https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf > accessed 2 December 2024
- Görmez O, 'Fransız Hukukunda Ortaklık Çıkarı ile Toplumsal ve Çevresel Çıkarların Kesişimi Üzerine Kısa Bir İnceleme' (2022) KHAS Hukuk Bülteni <<https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/103>> accessed 7 November 2024
- Hannoun C, 'Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 mars 2017' (2017) Droit Social 806 ff
- Harribey J-M, 'Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts' (1998) 32 (AB/20) Economies et Sociétés 5-59
- ILO, *Chemicals and climate change in the World of work: Impact for occupational safety and health* (2023) <<https://www.ilo.org/publications/chemicals-and-climate-change-world-work>> accessed 15 October 2024 (Chemicals)
- Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) Working Group, *Climate Change 2021: Summary for All* (2022) <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/outreach/IPCC_AR6_WGI_SummaryForAll.pdf> accessed 2 November 2024
- IPCC, *AR5 Climate Change 2014 : Impacts, Adaptation, and Vulnerability* (2014) <https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/WGIAR5-Chap11_FINAL.pdf> accessed 1 November 2024
- Jault-Seséke F, 'A Comparison of the French and German Transparency Laws' (2023) 10(2) Oslo Law Review 1-8
- Joly P-B, 'Au-delà " société du risque "' (2019) 27 (4) Natures Sciences Sociétés, 379-380 < https://www.nss-journal.org/articles/nss/full_html/2019/04/nss200008/nss200008.html > accessed 5 November 2024
- Kiefer M, Rodríguez-Guzmán J, Watson J, van Wendel de Joode B, Mergler D and Soares da Silva A, 'Worker health and safety and climate change in the Americas : issues and research needs' (2016) 40 (3) Rev Panam Salud Publica 192-197
- Korkmaz E E, 'Bangladeş Anlaşması Tekstil İşçilerinin Umudu Olabilir mi?' (2014) 4(43) Çalışma ve Toplum 161-175
- Lyon-Caen A and Perulli A, 'Vers un droit du travail écologique' (2022) Revue de droit du travail 429 ff
- Maslin M, *Le Changement Climatique* (EDP Sciences 2022)
- Nations Unies, *En quoi consistent les changements climatiques?*, < <https://www.un.org/fr/climatechange/what-is-climate-change#:~:text=Les%20changements%20climatiques%20d%C3%A9signent%20les,%20des%20eruptions%20volcaniques%20massives.> > accessed 1 November 2024
- OCDE, *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises* (Éditions OCDE Paris 2023) 37 < <https://doi.org/10.1787/0e8d35b5-fr> > accessed 6 November 2024 (Principes directeurs de l'OCDE)
- OIT, *Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (2024-2030) et plan d'action pour sa mise en œuvre* (Conseil d'administration 349^e session, 30 octobre-9 novembre 2023) <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_899174.pdf> accessed 1 November 2024
- OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique* (Bureau international du Travail 2024) <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILOSafeDay_24_Report_r12_FR_0.pdf > accessed 10 September 2024 (Rapport changement climatique)
- OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Le rapport en bref* (Bureau international du Travail 2024) <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/SafeDay24_Leaflet-FR.pdf> accessed 8 September 2024
- OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026, Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste* (2024) < <https://www.ilo.org/fr/node/664696> > accessed 20 October 2024
- OIT, *Vers des entreprises écologiques Transformer les processus et les lieux de travail* (Bureau international du Travail 2023) < https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_882237.pdf> accessed 21 October 2024 (Entreprises écologiques)
- OMS, *La santé mentale au travail* <<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=La%20pr%C3%A9vention%20des%20probl%C3%A8mes%20de,sant%C3%A9%20le%20cadre%20de%20travail>> accessed 4 December 2024
- Peskine E and Wolmark C, *Droit du travail* (17th edn, Dalloz 2024)
- Pierret J, 'De la société du risque à la société réflexive. Beck peut-il sauver la modernité' in Yves Cartuyvels (ed), *Les ambivalences du risque* (Presses universitaires Saint-Louis Bruxelles 2008) 27-63
- Pietrancosta A, 'Codification in Company Law of General CSR Requirements : Pioneering Recent French Reforms and EU Perspectives' (2022) (639) ECGI Working Paper Series in Law, 1-69

- Pietrancosta A and Marraud des Grottes A, 'ESG Trends – What the boards of all companies should know about ESG regulatory trends in Europe' (2022) Harvard Law School Forum on Corporate Governance < <https://corpgov.law.harvard.edu/2022/11/01/esg-trends-what-the-boards-of-all-companies-should-know-about-esg-regulatory-trends-in-europe/> > accessed 15 October 2024
- Sachs T, 'La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et sociétés donneuses d'ordre : les ingrédients d'une corégulation' (2017) *Revue de droit du travail* 380 ff
- Supiot A, *Le Droit du travail* (6th edn, PUF 2016)
- Supiot A, *Critique du droit du travail* (PUF 1994)
- Vatin F, *Activité productive et ordre social* (PUF 2014)
- Vatin F, 'La question du "suicide de travail"' (2011) 2 (134) *Commentaire* 405-416
- World Meteorological Organization, *State of the Global Climate 2023* (WMO, 2024) < https://library.wmo.int/viewer/68835/download?file=1347_Global-statement-2023_en.pdf&type=pdf&navigator=1 > accessed 1 November 2024
- Yıldırım E, 'Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel bir Değerlendirmesi', *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu-Bildiriler* (Petrol-İş Sendikası 2014) 385-404