

Document 1 de 1

JURISCLASSEUR

JurisClasseur Travail Traité

Date du fascicule : 31 Janvier 2014 Date de la dernière mise à jour : 31 Janvier 2014

Fasc. 1-50 : RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Emmanuel Daoud

Avocat, Vigo Cabinet d'avocats

Julie Ferrari

Avocat, Vigo Cabinet d'avocats

Benjamin Gourvez

Doctorant, chargé d'enseignement, Université Paris-Dauphine

Points-clés

1. - Concept aujourd'hui incontournable, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) concerne au premier chef les salariés en leur qualité de parties prenantes (V. n° 1 à 7).
2. - Démarche avant tout volontaire, en matière sociale, la RSE découle de pratiques qui trouvent cependant leurs sources dans des normes internationales (V. n° 12 à 22), européennes (n° 23 à 27) et étatiques (V. n° 28 à 47).
3. - La RSE sociale est en outre, et c'est là son originalité, constituée de règles édictées par les entreprises elles-mêmes (V. n° 48 à 50).
4. - En s'inscrivant dans une démarche de RSE, les entreprises étendent leur responsabilité aux conséquences de leurs activités au sein de leur sphère d'influence à l'égard de leurs parties prenantes (V. n° 51 à 60).
5. - Dans le domaine social, les domaines d'action de la RSE portent sur la gouvernance de l'entreprise, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail (V. n° 61 à 70).
6. - La mise en oeuvre d'une démarche de RSE par les entreprises génère des effets positifs tant sur le plan interne qu'externe (V. n° 71 à 77).
7. - Dans le cas où elles ne respecteraient pas leurs engagements éthiques, les entreprises s'exposent cependant à des sanctions (V. n° 78 à 89).
8. - Les entreprises disposent en leur sein de plusieurs outils pour matérialiser effectivement leur démarche

- de RSE (V. n° 91 à 105).
- 9. - De tels outils peuvent, en outre, être mis en place librement par les entreprises elles-mêmes (V. n° 106 à 128).
 - 10. - Enfin, les entreprises peuvent également décider d'élaborer des outils de RSE en partenariat avec des tiers (V. n° 129 à 140).

Sommaire analytique

I. - Historique

II. - Sources des pratiques de la RSE sociale

A. - Sources internationales et européennes

1° Sources internationales

- a) Organisation internationale du travail (OIT)
- b) Charte internationale des droits de l'homme et droit international des droits de l'homme
- c) Textes internationaux impliquant un reporting pour l'entreprise
- d) Norme ISO 26000

2° Sources européennes et communautaires

- a) Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- b) Charte sociale européenne
- c) Directives communautaires

B. - Sources étatiques

1° Droit constitutionnel

2° Lois et règlements

- a) Lois issues des pratiques initialement volontaires des entreprises
- b) Dispositions légales complétées ou renforcées par les initiatives des entreprises
- c) Dispositions légales en réponse aux hésitations des entreprises
- d) Obligations légales complétées par la jurisprudence

C. - Règles édictées par les entreprises elles-mêmes

III. - Champ d'application et effets de la RSE sociale

A. - Champ d'application de la RSE sociale

1° Sphère d'influence et parties prenantes

a) Sphère d'influence

b) Parties prenantes

2° Domaines d'action de la RSE sociale

a) Gouvernance de l'organisation

b) Les droits de l'homme

c) Les relations et conditions de travail

B. - Effets de de la RSE sociale

1° Effets positifs

a) Anticipation et prévention

b) Facteur de réussite de l'entreprise

c) Image positive de l'entreprise

2° Effets négatifs

a) Salariés

b) Investisseurs et établissements de crédit

c) Consommateurs

d) Cocontractants en général

IV. - Outils de la RSE sociale

A. - Outils dont dispose l'entreprise en interne

1° 1° Médiation

a) Médiation comme mode alternatif de résolution des conflits

b) Médiation comme outil de RSE

2° Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

a) Organisation, fonctionnement et missions du CHSCT

b) CHSCT comme outil de RSE

3° Comité d'éthique

a) Missions des comités d'éthique

b) Comité d'éthique comme outil de RSE

B. - Outils mis en place par l'entreprise elle-même

1° Documents éthiques : codes de conduite privés

- a) Typologie
- b) Valeur juridique
- c) Documents éthiques comme outil de RSE

2° Dispositifs d'alerte professionnelle

- a) Encadrement
- b) Dispositifs d'alerte professionnelle comme outil de RSE

3° Engagements unilatéraux

- a) Typologie
- b) Limites
- c) Engagements unilatéraux comme outil de RSE

C. - Outils mis en place en partenariat avec les tiers

1° Contractualisation de la RSE et accords cadre internationaux

- a) Généralités
- b) Accords cadre internationaux
- c) Accords cadre internationaux comme outil de RSE

2° Partenariat conclus avec les ONG

Bibliographie

I. - Historique

1. - Entreprise citoyenne - Au milieu du vingtième siècle se développe aux États-Unis l'idée de *l'entreprise citoyenne* : le rôle de l'entreprise est désormais de servir l'intérêt commun au sein de la société dont elle est elle-même un membre à part entière. C'est dans ce contexte qu'apparaît le concept de *Corporate Social Responsibility* (CSR) (R. Family, *La responsabilité sociétale de l'entreprise : du concept à la norme*, D. 2013, chron. p. 1558).

2. - De la CSR à la RSE - Dans les années 1950-70, du concept de CSR est né celui de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), les entreprises ayant pris conscience de la montée croissante de leur responsabilité et de la nécessité d'anticiper toute mise en cause de celle-ci en internalisant dans leur stratégie et leurs activités économiques des dispositifs dits de responsabilité sociétale.

3. - Évolution - De scandales financiers poussant au renforcement de la transparence (*cf. par ex. Enron en 2001, crise des subprimes en 2007-2011*) en catastrophes écologiques et sociales nécessitant le développement accru de procédures d'identification des risques en amont (*cf. par ex. Bhopal en 1984, Rana Plaza en 2013*), le concept de RSE a évolué au rythme des crises et s'est progressivement renforcé pour devenir incontournable.

Notion

4. - Définition - Aujourd'hui, tous les acteurs de la vie économique ont à coeur de se développer en promouvant *le développement durable*, notion définie par la Commission mondiale pour l'environnement et le développement comme « la capacité des générations présentes à satisfaire leurs besoins sans compromettre l'aptitude des générations futures à couvrir leurs propres besoins » (*Commission mondiale sur l'environnement et le développement, Rapport Brundtland, 1987*). Le développement durable couvre trois aspects interdépendants : économique, social et environnemental.

Concrètement, cette volonté se traduit par la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) qui concerne essentiellement les responsabilités incombant à l'entreprise vis-à-vis de la société et de l'environnement.

5. - Consécration - Consacrée internationalement par la norme ISO 26000 adoptée en 2010, la RSE a initialement été définie comme constituant « un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes sur une base volontaire » (*Doc. COM(2001), 366 final, 18 juill. 2001, Livre vert, promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*). Dans le cadre de l'adoption d'une nouvelle stratégie périodique pour 2011-2014, la Commission européenne a revu sa définition pour résumer la RSE à « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société » (*Doc. COM (2011), 681 final, 25 oct. 2011, Communication au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions - Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*). Par l'adoption d'une démarche de RSE, les entreprises vont donc au-delà des contraintes légales qui s'imposent à elles pour s'intéresser plus largement à l'impact de leurs activités sur leur environnement économique, social et écologique.

6. - RSE et droits de l'homme - Démarche originellement volontaire, le respect des prescriptions légales et réglementaires s'est imposé comme une caractéristique fondamentale de la RSE. Celle-ci s'est ainsi logiquement et progressivement saisie des droits de l'homme comme référentiel fondamental substantiel (selon le professeur François-Guy Trébulle, le respect des droits de l'homme constitue le degré zéro de tout comportement RSE).

7. - RSE sociale - L'impact de la RSE dans le domaine social est important puisque les salariés sont des *parties prenantes* de l'entreprise et, à ce titre, sont donc concernés au premier chef par les politiques de RSE des entreprises qui visent notamment les conditions de travail, la lutte contre la discrimination, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, la promotion de la santé et du bien-être au travail, la diversité et la mixité des équipes.

8. - Paradoxe - Malgré l'emploi du terme « responsabilité » dans l'intitulé même de la notion de RSE, celle-ci reste avant tout une démarche volontaire des entreprises, singulièrement des employeurs, qui n'est assortie d'aucune sanction et qui ne peut donc, a priori, engager directement leur responsabilité. Néanmoins, il s'avère que la RSE, en particulier dans le domaine social, est incontestablement source d'obligations juridiques.

9. - Droit dur et droit mou - Le droit de la RSE appliqué au domaine social est constitué de normes relevant aussi bien du droit dur (ou *hard law*) que du droit mou (ou *soft law*). L'ensemble de ces normes génère des obligations juridiques qui composent ce que l'on peut désormais appeler le droit de la RSE sociale (*V. E. Daoud, J. Ferrari, La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique, JCP S, 1391, not. n° 36*).

10. - Plan - Après avoir précisé les sources des pratiques de la RSE sociale (II), son champ d'application et ses effets seront étudiés (II) et, enfin, les outils permettant sa mise en oeuvre seront analysés (III).

II. - Sources des pratiques de la RSE sociale

11. - Sources multiples - Le droit de la RSE sociale est constituée de normes internationales, européennes, étatiques (*A. Mazeaud, Droit du travail : Montchrestien, 8e éd., 2012, p. 42 et s.*) mais également de principes édictés par les entreprises elles-mêmes.

A. - Sources internationales et européennes

1° Sources internationales

a) Organisation internationale du travail (OIT)

12. - Amplifier les droits sociaux nationaux - L'OIT a été créée en 1919 pour venir unifier progressivement les droits sociaux nationaux, en raison des flux de main-d'oeuvre bon marché, les États membres convenant d'adopter un minimum de justice sociale afin d'éviter les effets d'un *dumping social*, et de permettre une saine régulation de la concurrence.

13. - Domaines d'intervention - L'OIT a fait de la lutte pour le travail décent son objectif principal. L'ordonnancement normatif de l'OIT s'articule essentiellement autour de huit conventions fondamentales, qui couvrent des thématiques relatives aux principes et droits fondamentaux applicables au travail que sont : le travail forcé (1930), la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), le droit d'organisation et de négociation collective (1949), l'égalité de rémunération (1951), l'abolition du travail forcé (1957), la discrimination au travail (1958), l'âge minimum (1973) et le travail des enfants (1999).

À ces huit conventions, s'ajoute la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Bureau international du Travail (BIT). Cette déclaration, dont la dernière mise à jour date de 2012, s'attache à énoncer des recommandations à l'attention non seulement des entreprises multinationales mais également des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les principes s'articulent autour de quatre thèmes principaux : l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles.

Afin d'assurer le suivi du respect de la déclaration par les États signataires, le Conseil d'administration du BIT a mis en place une obligation périodique de communication d'un rapport, lequel doit être élaboré en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le BIT peut en outre procéder à des enquêtes sur les suites données par les gouvernements aux principes de la déclaration. En cas de désaccord entre les parties à la déclaration, un système de règlement des différends qui porte sur l'interprétation des principes a été mis en place, avec publication au bulletin officiel du BIT des réponses apportées.

14. - Application directe devant les juridictions nationales - Les conventions de l'OIT ont un impact direct en droit positif puisque leur application devant les juridictions nationales a été reconnue tant par la CJCE (*CJCE*, 10 mars 2005, *aff. C-196/02, Nikoloudi* concernant la discrimination) que par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 29 mars 2006, n° 04-46.499 ; *JurisData* n° 2006-032939 ; *JCP S* 2006, 1427, *note R. Vatinet* concernant la convention n° 158 sur le licenciement).

b) Charte internationale des droits de l'homme et droit international des droits de l'homme

15. - Référentiel international universel - La charte internationale des droits de l'homme fait office de figure de proue dans l'ordonnancement juridique du droit international des droits de l'homme.

Elle réunit la Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948 et les deux pactes du 16 décembre 1966 (l'un portant sur les droits civils et politiques, l'autre sur les droits économiques, sociaux et culturels), la Déclaration tripartite de l'OIT de 1998 relative aux principes et aux droits fondamentaux.

En parallèle, d'autres textes viennent préciser et compléter l'ordonnancement juridique du droit international des droits de l'homme. En matière sociale, l'on peut notamment citer la Convention des Nations Unies contre la corruption de 1990 ou encore la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000, modifiée en 2007, à laquelle le traité de Lisbonne a donné force obligatoire en 2009.

16. - Les droits proclamés touchant la matière sociale - Il s'agit du droit à un travail, et par extension à l'exercice de celui-ci dans des conditions équitables (en termes de rémunération mais également d'hygiène, de

sécurité, de repos et de loisirs) ; du droit à une protection égale contre toute discrimination (que ce soit à l'embauche, dans la rémunération ou dans l'exercice de l'emploi lui-même) ; du droit à la poursuite des relations collectives de travail par l'intermédiaire des syndicats ; du droit de négociation collective ; du droit de grève ou encore du droit à la formation professionnelle.

17. - Application directe devant les juridictions nationales - Comme les conventions de l'OIT, certaines dispositions de conventions internationales sont directement visées par la Cour de cassation dès lors qu'elles présentent un degré suffisant de précision.

c) Textes internationaux impliquant un reporting pour l'entreprise

18. - Textes de référence - Parmi ces textes, l'on compte les principes directeurs pour les entreprises et les droits de l'homme adoptés par le Conseil des droits de l'homme en juin 2011, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le *Global reporting Initiative* (GRI) et le *Global compact* qui propose l'adhésion à dix grands principes qui font référence notamment à ceux inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans celle du Bureau international du travail et dans les résolutions du sommet de Copenhague sur les questions sociales (1995).

19. - Les droits visant la matière sociale - Les principes directeurs à l'intention des entreprises de l'OCDE incitent les entreprises à assurer un *reporting* particulier au regard des « questions concernant les travailleurs et autres parties prenantes ». Sans que cette liste soit exhaustive, ces principes directeurs préconisent de façon générale le respect des droits de l'homme, incluant ainsi tous les droits relatifs aux conditions de travail et de syndication (respect du droit syndical ; lutte contre le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire et les discriminations de tout type ; contribution au développement du dialogue social ; développement de mesures en matière de santé, de sécurité, de formation professionnelle ; principes concernant les fermetures et licenciements ainsi que le dumping).

d) Norme ISO 26000

20. - Absence de caractère contraignant - La norme professionnelle internationale ISO 26000 (*NF ISO 26000, nov. 2010*) ne comporte aucune exigence (elle n'offre pas aux entreprises une certification) et est dépourvue de caractère contraignant. Pour autant, en France, bon nombre des principes visés dans la norme ISO 26000 sont inscrits dans le droit positif, de sorte que s'ils ne sont pas respectés, la responsabilité civile ou pénale des entreprises françaises pourrait être engagée pour non-respect des dispositions du Code du travail et du Code pénal (non-respect des dispositions relatives à la durée du travail, entraves, discriminations, travail dissimulé, etc).

21. - Avancée notable - Malgré ses imperfections, la norme ISO 26000 ne constitue pas moins une avancée notable puisqu'elle a le mérite de consacrer internationalement la notion de RSE. Elle propose en outre aux entreprises des lignes directrices relatives à l'intégration de la RSE dans leur mode de fonctionnement, les incitant à aller au-delà de la réglementation en y associant leurs parties prenantes. Elle offre enfin l'avantage d'harmoniser la mise en place des initiatives volontaires prises par les entreprises dans le cadre de la RSE, leur fournit des recommandations, et, surtout, les invite à s'interroger sur les 42 domaines d'action identifiés par la norme et compris dans sept questions centrales que sont : la gouvernance, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives au consommateur, la communauté et le développement local.

22. - Les questions centrales intéressant la matière sociale - Parmi les sept questions centrales couvertes par la norme ISO 26000, trois intéressent plus particulièrement l'entreprise en sa qualité d'employeur (*V. n° 62 à 70*) : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail (*Ph. Rozec, La norme ISO 26000 : un nouveau souffle pour la responsabilité sociale des entreprises ? JCP S 2010, 1548 - I. Daugareilh, L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale, in Responsabilité sociale de*

l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie : Bruylant, 2010, p. 563).

2° Sources européennes et communautaires

a) Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

23. - Une protection effective - L'Europe des droits de l'homme prend sa source dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (*Conv. EDH, 4 nov. 1950*). À l'instar de la Charte sociale européenne, la Conv. EDH constitue incontestablement la meilleure régionalisation du droit international des droits de l'homme en lui conférant une véritable effectivité par l'intermédiaire de son organe juridictionnel, la Cour européenne des droits de l'Homme.

24. - Les droits intéressant la matière sociale - Paradoxalement, la Conv. EDH reste relativement silencieuse quant au droit du travail. Elle proclame néanmoins la liberté de réunion et d'association (comprenant le droit de fonder et d'adhérer ou non à un syndicat, *Conv. EDH, art. 11*), l'interdiction de la discrimination (*Conv. EDH, art. 14*) et, transposant les préceptes de la Charte internationale des droits de l'Homme, l'interdiction inconditionnelle de toute forme d'esclavage, de servitude et de travail forcé (*Conv. EDH, art. 4*) (*J.-P. Marguenaud et J. Mouly, Convention européenne des droits de l'homme et droit du travail : Association française de droit du travail et de la sécurité sociale, 21 mars 2008*).

b) Charte sociale européenne

25. - Socle de droits sociaux fondamentaux - Aux droits civils et politiques, il convient d'ajouter la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, ratifiée par la France, qui constitue un socle de droits sociaux fondamentaux (dont un certain nombre de droits relatifs à l'emploi). Cette Charte assure la sauvegarde des droits sociaux et économiques par l'intermédiaire du Comité européen des droits sociaux.

c) Directives communautaires

26. - Source essentielle du droit du travail - Les normes communautaires sont progressivement devenues une source essentielle du droit du travail, au travers notamment de nombreuses directives (santé et sécurité du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, non-discrimination,...) que chaque État membre doit transposer dans son droit national.

27. - Exemple - À titre d'exemple, récemment la loi du 5 août 2013 (*L. n° 2013-711, 5 août 2013, portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France : Journal Officiel 6 Aout 2013*) a transposé en droit interne la directive 2011/36/UE du © européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil (*V. S. Akorri et E. Daoud, La criminalisation, en France, des pratiques esclavagistes ou comment universaliser l'obligation des employeurs à respecter des conditions de travail compatibles avec la dignité, Lamy droit pénal des affaires, octobre 2013, n° 132*).

La France a ainsi transposé en droit interne des principes visés par les textes internationaux, en particulier l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, en créant des nouvelles incriminations spécifiquement en relation avec ces pratiques (*C. pén., art. 225-14-1, art. 225-14-2, art. 225-15*).

Face aux nouvelles formes d'exploitation de la personne humaine, contemporaines et plus insidieuses que par le passé, l'article 3 de la loi du 5 août 2013 (*L. n° 2013-711, 5 août 2013, préc.*) porte également création de trois nouveaux articles numérotés 224-1 A, 224-1 B 224-1 C érigeant en crime la réduction en esclavage et l'exploitation d'une personne réduite en esclavage.

Cette loi a en outre modifié la définition et les circonstances aggravantes de l'infraction de traite des humains prévue aux articles 225-4-1 et 225-4-2 du Code pénal, et rétabli l'article 225-4-8 (abrogé au 24 janvier 2006), lequel prévoit désormais que lorsque les infractions précitées sont commises hors du territoire de la République par un français, la loi française est applicable sans nécessité d'incrimination réciproque ni de plainte préalable de la victime ou de ses ayants-droit ou d'une dénonciation officielle.

B. - Sources étatiques

1° Droit constitutionnel

28. - Préambule de 1946 - Ce texte complète la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. La France a intégré en droit interne de nombreux principes auxquels font référence les textes internationaux précités, au travers du préambule constitutionnel de 1946, repris en 1958 (principes souvent visés par les arrêts de la Cour de cassation) qui consacre notamment le droit au travail, le droit syndical ou encore le principe de participation via les représentants du personnel. Le Conseil constitutionnel a donné pleine autorité constitutionnelle au préambule de 1946 ainsi qu'aux *principes fondamentaux* reconnus par les lois de la République.

2° Lois et règlements

29. - Codes - Le Code du travail comprend des dispositions relatives notamment aux droits et libertés dans l'entreprise, aux discriminations ou à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il régit en outre les relations collectives de travail, l'organisation du travail (temps de travail, salaire), la santé et la sécurité au travail, l'emploi, le statut des travailleurs handicapés, la formation professionnelle ou la lutte contre le travail illégal. Le non-respect de certains principes mentionnés dans le Code du travail est en outre expressément sanctionné par des dispositions du Code pénal.

30. - Spécificités - En dehors des codes qui constituent évidemment une source des pratiques de la RSE sociale, il est intéressant de noter que certaines dispositions législatives sont directement issues des pratiques initialement volontaires des entreprises.

Par ailleurs, certaines dispositions légales ont quant à elles été complétées ou renforcées par les initiatives des entreprises.

Enfin, la loi vient parfois pallier les hésitations des entreprises en mettant à leur charge des obligations qui dans un premier temps n'en étaient pas, la jurisprudence allant même jusqu'à leur imposer des obligations supplémentaires allant au-delà des contraintes légales.

a) Lois issues des pratiques initialement volontaires des entreprises

31. - De l'engagement volontaire à la contrainte - La France se présente au niveau européen comme précurseur de l'inscription de la RSE dans la loi et le règlement, en érigeant des pratiques initialement volontaires des entreprises en obligations légales coercitives, mais pour l'heure sans sanction véritablement évidente.

32. - Exemples - Parmi les démarches initialement volontaires des entreprises qui ont fait l'objet d'une consécration législative, l'on peut citer (*V. E. Daoud, J. Ferrari, La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique, JCP S, 2012, 1391*) :

- o l'obligation de communication des informations environnementales et sociales visée à l'article L. 225-102-1, alinéa 5 du Code de commerce (obligation consacrée par *L. n° 2001-420, 15 mai 2001, Loi NRE, art. 116 : Journal Officiel 16 Mai 2001 et D. n° 2002-221, 20 févr. 2002 : Journal Officiel 21 Février 2002*), puis élargie par les lois du 12 juillet 2010 dite « loi Grenelle II » (*L. n° 2010-788, 12 juill. 2010 : 13 juill. 2010*) et du 22 mars 2012 dite « loi Warsmann II » (

L. n° 2012-387, 22 mars 2012 : Journal Officiel 23 Mars 2012). Cet article a été complété par le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (*D. n° 2012-557, 24 avr. 2012 : Journal Officiel 26 Avril 2012*) relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, d'application progressive, dont les dispositions ont été insérées dans la partie réglementaire du Code de commerce (*C. com., art. R. 225-105, R. 225-105-1 et R. 225-105-2*) ;

- o l'obligation de *reporting* (rendre des comptes sur la performance sociétale) aujourd'hui imposée (indirectement) aux entreprises par les articles L. 225-37, alinéa 7 et L. 225-68 du Code de commerce (mod. par *L. n° 2008-649, 3 juill. 2008 : Journal Officiel 4 Juillet 2008 et L. n° 2011-103, 27 janv. 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle : Journal Officiel 28 Janvier 2011*) ;
- o le télétravail désormais défini et codifié aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail (issus de la loi *L. n° 2012-387, 22 mars 2012 : Journal Officiel 23 Mars 2012*) ;
- o l'obligation de respecter l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus, consacrée par décret du 18 décembre 2012 (*D. n° 2012-1408, 18 déc. 2012 : Journal Officiel 19 Décembre 2012*) ;
- o la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui constitue une gestion anticipative et préventive des ressources humaines pour la valorisation du capital humain, consacrée à l'article L. 5121-3 du Code du travail.

b) Dispositions légales complétées ou renforcées par les initiatives des entreprises

33. - Rôle des directions des ressources humaines (DRH) - En France, de nombreuses initiatives des DRH sont rattrapées par le droit dès lors qu'elles entrent dans des dispositifs déjà existants. Toutefois, les possibilités d'action ouvertes aux DRH demeurent extrêmement vastes puisqu'elles dépendent de leur créativité et de celle de l'employeur.

Dans la mise en oeuvre d'une démarche de RSE, le rôle de l'entreprise s'exerce essentiellement en ce qui concerne les questions sur l'emploi (recrutement, non-discrimination, place des handicapés dans l'entreprise, emplois des jeunes et des seniors), l'organisation du travail, conditions de travail (reconnaissance et valorisation du travail des salariés), les relations de travail, les relations sociales, la santé et la sécurité (mener des actions pour prévenir les risques psychosociaux et pour veiller au bien-être au travail afin de respecter la balance entre vie professionnelle et vie privée), la formation ou encore l'égalité de traitement (égalité hommes-femmes dans les responsabilités et les salaires).

34. - Exemple - La loi du 1er mars 2013 (*L. n° 2013-185, 1er mars 2013, portant création du contrat de génération : Journal Officiel 3 Mars 2013*) portant création du contrat de génération constitue sans nul doute un outil RSE en ce qu'il a pour objectif de favoriser l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors et la transmission des compétences et savoir-faire entre générations. Ce dispositif adopte une logique ambivalente, à la fois obligatoire pour les uns (les entreprises de plus 300 salariés qui sont tenues, sous peine de sanctions financières, à négocier un accord collectif ou à définir un plan d'actions comprenant des objectifs chiffrés en termes d'emploi des jeunes et des seniors) et incitative pour les autres (entreprises de moins de 300 salariés) en assortissant l'initiative prise par celles-ci d'une aide financière modulée et sous conditions en fonction de leur taille.

Ainsi, dans le cadre de son engagement en matière de RSE, le groupe DCNS, leader dans le secteur de l'armement naval militaire et de l'énergie, a signé le 5 septembre 2013 avec les organisations syndicales représentatives du groupe, un contrat de génération prévoyant notamment un taux de recrutement de jeunes de moins de 30 ans en CDI à 40 % sur 3 ans, ainsi qu'un engagement à recourir à des contrats de professionnalisation et des travailleurs alternants.

Ce contrat adopte une démarche de RSE en termes de recrutement qui va au-delà des dispositions légales.

c) Dispositions légales en réponse aux hésitations des entreprises

35. - Devoir de vigilance - L'une des préoccupations grandissante et récente du législateur français consiste à inviter les entreprises donneuses d'ordre à faire preuve d'une vigilance particulière à l'égard des conditions dans lesquelles elles recourent à l'emploi d'une main d'oeuvre extérieure au cadre de l'entreprise, notamment lorsqu'elles font appel à des sous-traitants. Le législateur consacre ainsi une obligation à la charge des entreprises en matière de prévention de manquements ou de dommages.

L'obligation de vérification incombant au maître d'ouvrage pour les salariés sous-traitants ainsi que le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre visé dans la proposition de loi déposée le 7 novembre 2013 (*Prop. de loi AN n° 1524, 7 nov. 2013, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*), constituent deux illustrations de la volonté précitée du législateur. Il est donc nécessaire d'y consacrer un développement.

1) Obligation de vérification incombant au maître d'ouvrage pour les salariés sous-traitants

36. - Lutte contre le travail illégal - Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, le Code du travail consacre dans sa huitième partie, livre deuxième, titre deuxième, un chapitre II « *Obligations et solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage* » comprenant les articles L. 8222-1 et suivants qui imposent à toute personne concluant « *un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce* » de vérifier, périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'est bien acquitté des formalités prévues aux articles L. 8221-3 relatif au travail dissimulé par dissimulation d'activité et L. 8221-5 relatif au travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

37. - Formalités visées - Il s'agit des formalités suivantes : immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au registre des métiers ou au registre des entreprises ; accomplissement des déclarations auxquelles il est soumis auprès des organismes de protection sociale ou de l'administration fiscale (notamment les déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales et la déclaration nominative préalable à l'embauche de tout salarié prévue à l'article L. 1221-10 du Code du travail) ; délivrance de bulletins de paie mentionnant les heures réellement effectuées.

38. - Présomption de bon accomplissement - Depuis le décret n° 2011-1601 du 21 novembre 2011 (*D. n° 2011-1601, 21 nov. 2011 : Journal Officiel 23 Novembre 2011*) relatif aux informations des donneurs d'ordre dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé modifiant l'article D. 8222-5 du Code du travail, pèse sur le donneur d'ordre une présomption de bon accomplissement des obligations ci-dessus mentionnées, lorsqu'il s'est vu remettre une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 du Code de la sécurité sociale, émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de six mois dont il s'assure de l'authenticité auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, la présomption précitée s'appliquera en cas de remise de l'un des documents suivants : un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis), une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers, un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente, un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour

les personnes en cours d'inscription.

39. - Sanctions - Faute d'avoir accompli ces obligations, le donneur d'ordre peut se voir tenu solidairement des sanctions financières qui seront prononcées à l'encontre du sous-traitant, de même qu'il pourra être condamné pour complicité de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou par dissimulation d'emploi salarié.

À cet égard, la jurisprudence est particulièrement exigeante en la matière : il a été jugé que ne remplit pas son obligation de vigilance une société qui « omet de prendre en compte une caractéristique principale de la pièce ainsi exigée par la Loi, à savoir qu'il s'agit d'une attestation qui doit émaner de l'organisme de protection sociale, seule à même de garantir, pour le donneur d'ordre, la réalité de la fourniture des déclarations sociales par son cocontractant », considérant qu'« il ne peut être pallié à cette obligation par des pièces établies par la société coupable du travail dissimulé » (*CA Rennes, 16 mai 2012, n° 11/01627, Société Alexandre Jegat c/ URSSAF du Morbihan*).

En outre, une société ne doit pas seulement demander à ce que lui soient communiqués les justificatifs du respect des obligations sociales par son cocontractant mais elle doit également s'assurer de la validité de ces documents (*CA Paris, 3 mai 2012, n° 10/02460 : JurisData n° 2012-010677*). À noter toutefois que la jurisprudence limite l'obligation de vigilance émanant de l'article L. 8222-1 du Code du travail à la seule relation entre donneur d'ordre et sous-traitant et ne s'étend pas aux clients du donneur d'ordre bénéficiant des services du sous-traitant (*CA Paris, 4 sept. 2012, n° 10/04824*).

40. - Emploi de main d'oeuvre étrangère - La situation est identique en ce qui concerne l'emploi de main d'oeuvre étrangère. Ainsi, en vertu de l'article L. 8256-2 du Code du travail réprimant l'emploi de main d'oeuvre étrangère non munie d'un titre de travail et l'article L. 8254-1 imposant une vigilance similaire à celle-ci-dessus exposée, le donneur d'ordre recourant à cette main d'oeuvre par l'intermédiaire d'un sous-traitant devra s'assurer que son cocontractant s'est bien acquitté de l'accomplissement des formalités prévues à l'article L. 8251-1 du Code du travail, c'est-à-dire s'être assuré que l'étranger est muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France et dans la catégorie professionnelle, la profession ou la zone géographique correspondant à l'activité envisagée.

L'article D. 8254-2 du Code du travail précise en outre que le donneur d'ordre se doit de se voir remettre par le cocontractant, lors de la conclusion du contrat, une « *liste nominative des salariés étrangers employés par ce derniers* » et soumis à autorisation de travail, précisant bien pour chaque salarié « *sa date d'embauche ; sa nationalité ; le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail* ».

Le défaut d'accomplissement de ces obligations expose ici encore le donneur d'ordre défaillant à une solidarité financière avec le sous-traitant et un risque de condamnation pour complicité d'emploi de main-d'oeuvre étrangère non munie d'un titre de travail.

2) Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : proposition de loi du 7 novembre 2013

41. - Catastrophe du Rana Plaza - Le 24 avril 2013, un immeuble de neuf étages qui abritait plusieurs usines de textiles s'est effondré au Bangladesh, causant le décès de 1.129 personnes et des blessures à des milliers d'autres (certaines étant handicapées à vie, incapables de travailler à nouveau). Des étiquettes de grandes marques européennes et françaises de vêtements ont été retrouvées dans les décombres. Certaines entreprises concernées en tant que donneuses d'ordres ont nié leurs relations avec les sous-traitants bangladais.

42. - Mise en oeuvre du devoir de vigilance - De plus en plus d'entreprises se sont déjà dotées de chartes éthiques ou adhèrent volontairement à des initiatives publiques ou privées dans lesquelles elles s'engagent à mettre en oeuvre certains principes extra-financiers. En grande majorité, les entreprises conduisent des audits en interne et en externe à différents niveaux de leurs chaînes de production et mettent ainsi effectivement en oeuvre

leur devoir de vigilance. D'autres entreprises n'ont cependant pas encore mis en oeuvre ces bonnes pratiques ou ne s'en servent qu'en apparence. À cet égard, la catastrophe du Rana Plaza constitue la preuve que certaines entreprises donneuses d'ordres ne contrôlent pas pleinement leur chaîne de production (*J. Ferrari, La société mère peut-elle voir sa responsabilité engagée dans le cadre de la RSE ? : Rev. Lamy dr. aff., nov. 2012, n° 76, p. 72*).

43. - Consécration du devoir de vigilance : proposition de loi - Après la catastrophe du Rana Plaza et afin d'éviter que les entreprises françaises soient à nouveau impliquées (directement ou indirectement) dans des drames similaires, les députés des groupes socialiste et écologiste ont déposé le 7 novembre 2013 une proposition de loi visant à instaurer une obligation de vigilance pour les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre à l'égard de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs (*Prop. de loi AN n° 1524, 7 nov. 2013, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*).

Fruit d'un travail réalisé avec l'aide d'une plateforme d'ONG, d'acteurs de la société civile et de juristes, cette proposition de loi, - actuellement à l'examen devant la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république - poursuit l'objectif de responsabiliser les acteurs économiques pour empêcher la violation de droits humains et les atteintes à l'environnement dans le cadre des échanges économiques mondiaux.

Ainsi dans son premier article, la proposition modifie le Code de commerce en ajoutant un article après l'article L. 233-40, qui inciterait les sociétés à surveiller toutes les activités qu'elles mènent dans le cadre de leurs relations économiques ou commerciales et qui pourraient avoir des conséquences sur les droits fondamentaux.

Ainsi, dans une section 6 du chapitre III du titre III du livre II du code du commerce intitulée « *Des dommages sanitaires, environnementaux et des atteintes aux droits fondamentaux* », l'article L. 233-41 disposerait dans un premier alinéa : « *Dans le cadre de ses activités, de celles de ses filiales ou de celles de ses sous-traitants, toute entreprise a l'obligation de prévenir les dommages ou les risques avérés de dommages sanitaires ou environnementaux. Cette obligation s'applique aussi aux dommages résultant d'une atteinte aux droits fondamentaux* ».

Un deuxième alinéa disposerait que ces obligations doivent s'imposer aux sociétés selon les moyens dont elles disposent, les PME ne pouvant pas mettre en oeuvre les mêmes procédures de contrôle que les multinationales : « *La responsabilité de l'entreprise [...] est engagée à moins qu'elle ne prouve qu'elle n'a pu, en dépit de sa vigilance et de ses efforts, prévenir le dommage en faisant cesser son risque ou en empêchant sa réalisation compte tenu du pouvoir et des moyens dont elle disposait* ».

Dans ses articles 2 et 3, la proposition crée, d'une part dans le Code civil et d'autre part dans le Code pénal, un régime de responsabilité en cas de survenance d'un dommage dans le cadre des activités économiques ou commerciales d'une société portant atteinte aux droits fondamentaux. Cette présomption de responsabilité n'est pas irréfragable, la société pouvant s'exonérer de cette responsabilité si elle prouve qu'elle n'était pas informée d'une activité pouvant avoir un potentiel impact sur les droits fondamentaux ou si elle prouve qu'elle a tout mis en oeuvre pour l'éviter.

Ainsi, le livre III du Code civil serait complété par un titre IV ter intitulé « *De la responsabilité du fait des dommages sanitaires, environnementaux et des atteintes aux droits fondamentaux* ». Son article 1386-19 disposerait qu'« *est présumée responsable la personne morale, qui dans le cadre de ses activités, de celles de ses filiales ou de celles de ses sous-traitants, ne démontre pas avoir pris toutes les mesures nécessaires et raisonnablement en son pouvoir, en vue de prévenir ou d'empêcher la survenance d'un dommage ou d'un risque certain de dommage notamment sanitaire, environnemental ou constitutif d'une atteinte aux droits fondamentaux et dont elle ne pouvait préalablement ignorer la gravité* ».

Le Code pénal serait quant à lui modifié pour constater un délit non seulement « *en cas de faute d'imprudence, de*

négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement », mais aussi en cas de manquement à une obligation « de vigilance ».

44. - Obligation de moyen - La consécration du devoir de vigilance par les dispositions législatives concerne directement la RSE en ce qu'elle a notamment pour objet de co-responsabiliser les entreprises donneuses d'ordre (et les sociétés mères) dans les cas de violation des droits humains ou de catastrophes environnementales commises par leurs filiales ou leurs sous-traitants, en introduisant une obligation de moyen en matière de prévention de ces dommages. La proposition de loi précitée reflète en outre les engagements pris par la France au niveau de l'ONU et de l'OCDE

d) Obligations légales complétées par la jurisprudence

45. - Obligations supplémentaires allant au-delà des contraintes légales - Il est des cas où la jurisprudence, dans une logique de RSE, vient compléter les obligations légales existantes en allant au-delà des contraintes légales qui s'imposent aux entreprises. C'est notamment le cas de l'obligation en matière de sécurité, d'hygiène et de santé qui pèse sur les entreprises utilisatrices de main d'oeuvre de sociétés extérieures.

46. - Obligations en matière de santé et sécurité au travail - En cette matière, l'essentiel des obligations se trouve compilé dans la quatrième partie du Code du travail intitulée « *Santé et sécurité au travail* » et les différentes normes RSE y font expressément référence comme critère fondamental d'une démarche RSE (cf. notamment la norme ISO 26000).

À titre d'exemple, les articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail imposent aux entreprises recourant à des entreprises extérieures pour la réalisation de diverses opérations dans un de leurs établissements, une obligation de vigilance particulière nécessitant la mise en oeuvre de mesures de prévention des risques avant toute intervention.

Ces dispositions prévoient ainsi que toute entreprise, dite utilisatrice (c'est-à-dire recourant à la prestation de service par d'autres entreprises au sein d'établissement sous son contrôle), se doit d'assurer la coordination en amont sur le chantier, notamment entre les mesures de prévention qu'elle prend et celles prises par les entreprises extérieures intervenant sur le chantier (*C. trav., art. R. 4511-5*).

Cette coordination passe essentiellement par une inspection commune préalable entre les différents chefs d'entreprises utilisatrices et extérieures afin de procéder à une analyse commune des risques et menant à l'établissement d'un plan de prévention commun détaillant les différentes phases d'activités dangereuses et les moyens de prévention spécifiques correspondants. Ce plan doit également s'attacher à l'adaptation du matériel, des installations et des dispositions à la nature des opérations à réaliser tout en compilant les instructions précises à donner aux travailleurs (*C. trav., art. R. 4512-8*).

Au même titre que les obligations incombant au maître d'ouvrage au regard de ses sous-traitants, tout le dispositif de prévention repose également ici sur une information réciproque des différentes parties intervenantes avec une obligation de communication de toutes données nécessaires à la prévention des risques (*C. trav., art. R. 4512-5*).

47. - Intervention de la jurisprudence - Au vu de ce qui précède, le législateur est effectivement intervenu pour renforcer les obligations pesant sur les employeurs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, en particulier en matière de prévention. De son côté, la jurisprudence incite fortement les chefs d'entreprise à prendre des initiatives pour aller au-delà de ces obligations légales, sous peine de voir leur responsabilité engagée, notamment sur le terrain pénal.

Ainsi dès lors qu'au sens des dispositions légales « *chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie* » (*C. trav., art. R. 4511-6*), la Cour de cassation impose au chef d'entreprise une obligation de se renseigner pour assurer la protection du salarié intervenant sur le chantier d'une société tierce. À cette fin et bien qu'il ne soit tenu que d'une obligation de moyen à

cet égard, il ne peut néanmoins se reposer sur une seule formule générale et doit ainsi se renseigner de façon plus précise, par exemple, sur la nature des produits fabriqués ou utilisés et les risques subséquents (*Cass. 2e civ.*, 8 nov. 2007, n° 07-11.219 : *JurisData* n° 2007-041240, *JCP E* 2008, 1177, note M. Babin ; V. également F.-G. Trébulle, *Entreprise et développement durable (2e partie) : Environnement*, octobre 2009, n° 11).

Tout défaut ou même une simple insuffisance en matière de prévention des risques fait encourir au chef d'entreprise défaillant ainsi qu'à la personne morale, des poursuites pénales sur le terrain, notamment, de l'homicide involontaire. Ainsi, engage sa responsabilité pénale le directeur d'usine pour infraction à l'article R. 237-8 (actuel article R. 4512-7 du Code du travail) pour n'avoir pas établi un plan de prévention avec le dirigeant de l'entreprise extérieure préalablement à l'exécution des travaux de maintenance sur un mélangeur et pour n'avoir fourni aucune instruction précise à l'ensemble des intervenants pour assurer la mise hors tension de cet appareil, ayant explosé, pendant la durée des travaux (*Cass. crim.*, 12 mai 1998, n° 97-82.188 : *JurisData* n° 1998-002717). De même, l'employeur d'un salarié décédé intervenant sur un chantier et le dirigeant de l'entreprise utilisatrice ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel pour homicide involontaire pour ne pas avoir pris les mesures destinées à prévenir les risques résultant de l'interférence entre les deux entreprises (*Cass. crim.*, 12 avr. 2005, n° 04-82.717 : *JurisData* n° 2005-028309).

Force est donc de constater que si le législateur est intervenu pour élever au rang d'obligations légales des comportements qui initialement relevaient d'une obligation générale de prudence et de vigilance pesant sur le chef d'entreprise, en pratique, les juges n'hésitent pas à imposer indirectement à ces mêmes employeurs d'aller plus loin que ces seules dispositions, rendant ainsi nécessaire la mise en application d'une démarche de responsabilité sociétale au sein des entreprises dont les activités présentent des risques particuliers.

C. - Règles édictées par les entreprises elles-mêmes

48. - Domaine privilégié de la RSE - Ces engagements volontaires pris par les entreprises, ou droit mou, font partie intégrante de la RSE sociale. Ces formes d'autorégulation des entreprises sont encouragées par le droit européen et l'OIT. Il sera ultérieurement revenu sur ces engagements dès lors qu'ils constituent des outils de la RSE sociale (V. n° 106 et s.).

49. - Documents éthiques - Les démarches éthiques formalisées au travers des normes d'entreprises tels que les codes de bonnes pratiques, chartes éthiques ont notamment pour objectif d'une part d'inciter les parties prenantes de l'entreprise à adopter un comportement conforme à ses valeurs, d'autre part, de réduire la réalisation des risques juridiques auxquels l'entreprise est confrontée dans ses activités (*Les risques juridiques liés à la mise en place d'une démarche éthique dans l'entreprise : Cah. dr. entr.* 2012, fasc. 4, p. 9).

50. - Engagements unilatéraux - Les engagements unilatéraux correspondent à des promesses souscrites par les employeurs et les entreprises à l'égard de leurs parties prenantes, et notamment leurs salariés, dans le cadre de la mise en oeuvre d'une démarche RSE au sein de leurs entreprises.

III. - Champ d'application et effets de la RSE sociale

A. - Champ d'application de la RSE sociale

51. - Notions essentielles - La RSE bouleverse la responsabilité classique des entreprises en ce qu'elle étend cette responsabilité au-delà de son objet et de ses limites habituelles. La RSE englobe en effet un périmètre beaucoup plus vaste en renvoyant la responsabilité de l'entreprise aux conséquences de ses activités économiques, commerciales et sociales au sein de sa sphère d'influence à l'égard de ses parties prenantes. Il s'agit là de deux notions essentielles à la bonne compréhension de la RSE.

1° Sphère d'influence et parties prenantes

a) Sphère d'influence

1) Définition

52. - ISO 26000 - Apparue pour la première fois dans le Pacte mondial des Nations Unies, comme le périmètre de la responsabilité des entreprises à l'égard des droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, la notion de « *sphère d'influence* » a été particulièrement étudiée par le Professeur John Ruggie, secrétaire général de l'ONU pour la question des droits de l'homme. Cette notion a finalement été définie par la norme ISO 26000 comme la « portée/ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations », de façon différente selon le secteur, les produits, le processus de production et de commercialisation.

2) Acteurs

53. - Pluralité d'acteurs - Il résulte de la définition précitée que l'entreprise est évidemment la première concernée par la notion de sphère d'influence. Celle-ci détermine le périmètre dans lequel l'entreprise détient une autorité en matière, notamment, de promotion et de respect des droits de l'homme. Ainsi, l'entreprise n'est plus simplement réceptrice et sujet des droits de l'homme, elle en devient actrice et promotrice.

Cette détermination est cruciale puisqu'elle détermine le périmètre de responsabilité potentielle de l'entreprise, et par conséquent le périmètre délimitant son obligation de diligence et de contrôle.

Par ailleurs, la notion de sphère d'influence fait référence aux différentes entités impactées par l'influence de l'entreprise concernée et à l'étendue de celle-ci sur son environnement économique, social et écologique.

Les acteurs de la sphère d'influence sont donc multiples.

54. - Multinationales - La notion de sphère d'influence intéresse en premier lieu les entreprises multinationales puisque celles-ci ont un pouvoir d'action en faisant rayonner leur influence autour de leurs implantations. Elles ont ainsi intérêt à anticiper des violations éventuelles dans la sphère d'influence pour éviter des irrégularités qui pourraient leur être imputées, notamment, en prenant, par exemple, des initiatives comme des codes de conduite imposés aux sous-traitants.

En effet, le principal risque pour une multinationale est de se trouver complice de violation de droits humains par un partenaire ou un fournisseur, particulièrement dans les pays où la règle de droit ne peut être affirmée par un État faible, défaillant ou moins disant dans le domaine du droit considéré.

b) Parties prenantes

1) Définition

55. - ISO 26000 - Selon la norme ISO 26000 (*ISO 26000, nov. 2010*), une partie prenante est un « individu ou groupe ayant un intérêt dans les activités ou décisions d'une organisation ».

56. - Parties prenantes internes ou externes - Les parties prenantes peuvent être internes ou externes à l'entreprise. Un individu ou un groupe peut appartenir à plusieurs catégories de parties prenantes simultanément. Leur domaine d'intérêt peut concerner les aspects économiques, environnementaux et sociaux.

2) Catégories

57. - Diversité d'acteurs - La notion de sphère d'influence implique en effet une diversité d'acteurs que sont les parties prenantes, et qui peuvent être recensées dans les trois catégories suivantes.

58. - Groupe - Cette catégorie regroupe les acteurs au sein de la société elle-même (les dirigeants, les actionnaires, les salariés, les syndicats, les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le CHSCT, les investisseurs...) et les sociétés internes au groupe (la maison mère, les filiales, les agences, les succursales, les établissements...).

59. - Chaîne d'approvisionnement - Il s'agit des sociétés externes au groupe : les partenaires commerciaux et économiques, les sous-traitants, les fournisseurs, les propriétaires, les contractants divers.

60. - Environnement global - Il comprend tous les autres acteurs de l'environnement sur lesquels l'entreprise a une influence (plus ou moins importante). Par exemple, en France, ce sont les clients, les donneurs d'ordre, les consommateurs ou les utilisateurs finaux, les riverains d'installation, l'environnement écologique, les pouvoirs publics, la commune ou l'agglomération (voire le pays), les chambres consulaires (CRCI, CCI, métiers), les administrations (CPAM, URSSAF, DIRECCTE, Inspection du travail, Pôle emploi, HALDE,...), la famille des salariés, les médias, les entreprises concurrentes, les associations locales, les ONG, etc.

2° Domaines d'action de la RSE sociale

61. - Rappel - Il a été indiqué précédemment que parmi les sept questions centrales identifiées par la norme ISO 26000, trois intéressent particulièrement la matière sociale : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme et les relations et conditions de travail. Ces trois questions centrales couvrent les domaines d'action de la RSE sociale.

a) Gouvernance de l'organisation

62. - Définition - La gouvernance de l'organisation est le système par lequel celle-ci prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Les systèmes de gouvernance varient en fonction de la taille et du type de l'organisation ainsi que du contexte environnemental, économique, politique, culturel et social dans lequel celle-ci opère. Ils sont dirigés par une personne ou par un groupe de personnes détenant le pouvoir et ayant la responsabilité d'atteindre les objectifs de l'organisation.

63. - Domaines concernés - Concrètement, les actions et attentes de l'entreprise se réaliseront dans les domaines d'intervention traditionnels des politiques de ressources humaines.

64. - Exemples - L'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de RSE devra : identifier ses valeurs et s'interroger pour savoir si elles sont partagées par les parties prenantes (en particulier, les salariés), utiliser efficacement le capital humain, accorder de bonnes chances aux groupes sous-représentés d'occuper des postes de responsabilité dans l'organisation, arbitrer de manière équilibrée entre les besoins de l'organisation et ceux des parties prenantes, instaurer des processus de communication bilatéraux avec les parties prenantes, identifier des terrains d'accord et de désaccord et négocier pour résoudre des conflits éventuels, équilibrer le niveau de pouvoir, de responsabilité et de compétence des personnes qui prennent les décisions au nom de l'organisation.

b) Les droits de l'homme

65. - ISO 26000 - Cette norme prend le soin de rappeler que les droits fondamentaux sont naturels, inaliénables, universels, indivisibles et interdépendants (*ISO 26000, nov. 2010, 6.3.2.1*). Les entreprises doivent respecter ces droits reconnus tant par le droit national de l'État qui les accueille, que par le droit international des droits de l'homme, et doivent mettre en place des procédures afin de détecter les manquements à ces droits et, le cas échéant, les réparer (*ISO 26000, nov. 2010, 6.3.6*). Ces principes figurent dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans les deux pactes de 1966 sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels. La norme ISO 26000 fait en outre du principe d'égalité ou de non-discrimination un des principes fondateurs (*ISO 26000, nov. 2010, 6.3.7*), tout comme elle met en exergue la nécessité de garantir les droits fondamentaux au travail.

66. - Catégories - Il existe deux grandes catégories de droit de l'homme : la première recoupe les droits civils et politiques et comprend des droits comme le droit à la vie et à la liberté, l'égalité face à la loi et la liberté d'expression ; la seconde regroupe les droits économiques, sociaux et culturels et inclut des droits comme le droit au travail, le droit à la nourriture, le droit à la santé, le droit à l'éducation et le droit à la sécurité sociale.

67. - Exemples - L'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de RSE devra s'interroger sur la façon dont elle s'assure que les droits de l'homme sont respectés dans le cadre de ses activités et par les entreprises qui interviennent dans sa chaîne de valeur : par exemple, l'interdiction du travail forcé ou des enfants est-elle respectée dans la chaîne d'approvisionnement ? L'entreprise devra aussi identifier les situations à risque en termes de respect des droits de l'homme, tout comme elle devra s'assurer qu'elle ne se rend pas complice (activement ou passivement) d'atteinte aux droits de l'homme tout au long de sa chaîne de valeur. Enfin, l'entreprise devra déterminer de quelle façon elle tente de proscrire les motifs illégitimes de discrimination dans le cadre de ses activités ou de celles de ses partenaires (race, couleur, sexe, âge, nationalité, origine ethnique ou sociale, orientation sexuelle, état de santé, affiliation à un parti politique ou à un syndicat, handicap ou invalidité, grossesse, etc.)

c) Les relations et conditions de travail

68. - ISO 26000 - La norme ISO 26000 vise l'emploi et les relations entre employeurs et salariés, les conditions de travail et la protection sociale, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail, le développement du capital humain.

69. - Domaines concernés - Concrètement, les relations et conditions de travail englobent toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein de l'entreprise, par elle-même ou pour son compte. Elles vont donc bien au-delà de la relation de l'entreprise avec ses salariés directs ou des responsabilités qu'elle assume sur un lieu de travail qu'elle détient et qu'elle contrôle directement. En effet, les relations et conditions de travail comprennent les responsabilités de l'entreprise en ce qui concerne le travail réalisé pour son compte, y compris le travail sous-traité.

70. - Exemples - L'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de RSE devra s'interroger sur la façon dont :

- o elle s'assure que le travail effectué pour son compte est réalisé par des salariés qui sont reconnus juridiquement en tant que tels, les conditions de travail sont conformes à la législation et comment celles-ci sont améliorées en concertation avec les salariés ;
- o elle réalise l'analyse des risques hygiène, santé et sécurité de ses activités (notamment en raison des dangers que font courir les équipements, processus et substances chimiques) ;
- o sa politique de l'emploi contribue à améliorer les compétences de l'employabilité (recrutements, formation, évolution, départs...).

B. - Effets de la RSE sociale

1° Effets positifs

71. - Dimensions interne et externe - Sur le plan interne, la mise en oeuvre d'une démarche de RSE permet de favoriser une amélioration des rapports entre l'entreprise et les salariés, ce qui passe notamment par une valorisation des politiques de gestion des ressources humaines, une plus grande attention accordée à la santé et à la sécurité au travail, et une meilleure implication des salariés dans leur développement professionnel (*L. Krämer, La responsabilité sociale des entreprises et le droit européen de l'environnement : RAE LEA, 2003, p. 549 et s.*). Dans sa dimension externe, la RSE concerne l'engagement de l'entreprise en particulier, en termes de respect des droits de l'homme et des conditions de travail dans ses relations avec ses fournisseurs et ses sous-traitants. Dans les deux cas, il s'agit évidemment de respecter les dispositions légales existantes mais aussi et surtout d'améliorer les prestations de l'entreprise dans les domaines précités. Sans que la liste soit exhaustive, les exemples qui suivent illustrent les effets positifs de la RSE sociale.

a) Anticipation et prévention

72. - Due diligences - Dans le cadre d'une démarche de RSE, l'entreprise doit identifier au regard de ses activités, les risques encourus par une procédure volontaire dite de *due diligences*.

Cette analyse, qui doit s'effectuer au sein de l'entreprise elle-même mais aussi et plus largement au sein de sa sphère d'influence économique, repose essentiellement sur les deux axes suivants :

- o identifier de quelle manière sa propre activité et celles de ses partenaires affecte ou est susceptible d'affecter les droits humains (idéalement, cela implique une analyse préalable au lancement de l'activité) ;
- o identifier les groupes dont les droits risquent d'être bafoués, sérier les problèmes et les normes pertinentes, faire des projections pour évaluer les atteintes potentielles par rapport à la situation actuelle de ces droits.

Cette procédure de *due diligences* permet par conséquent à l'entreprise d'anticiper et de prévenir la survenance de dommages sociétaux non seulement au sein des filiales mais aussi dans le périmètre de sa chaîne d'approvisionnement. Elle se met ainsi en mesure de prendre les dispositions nécessaires à la prévention des atteintes qu'elle pourrait commettre dans sa sphère d'influence.

73. - Audit social - Celui-ci est un « audit appliqué à la gestion, aux activités et aux relations des individus et groupes dans les organisations, ainsi qu'aux rapports de ces dernières avec leurs parties prenantes intéressées internes ou externes » (Institut international de l'audit social des ressources humaines et des organisations, *Référentiel IAS : 2006 de l'audit social*, 2006).

Qu'il soit réalisé en interne ou confié à un prestataire externe, l'audit va permettre à l'entreprise d'avoir une vue d'ensemble sur l'impact de sa politique de gouvernance en matière sociale et de gestion des ressources humaines sur ses salariés, et ce par rapport à des normes directement visées par l'entreprise comme référentiel de ses pratiques, en particulier les engagements pris dans le cadre d'une démarche de RSE.

Selon la finalité de l'audit, l'entreprise pourra également disposer d'un diagnostic que le respect des droits de l'homme, l'éthique ou les conditions de travail des entreprises auxquelles elle a recours.

Sur du rapport dressé par l'auditeur, l'entreprise sera alors mise en mesure d'appréhender l'intégralité de sa situation sociale et ainsi prendre les mesures nécessaires non seulement à la prévention mais également à la réparation des atteintes qu'elle porterait à ses salariés ou à ses partenaires.

b) Facteur de réussite de l'entreprise

74. - Questionnement - Il a été rappelé que l'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de RSE doit, en particulier en matière sociale, nécessairement s'interroger sur les règles qu'elle met en oeuvre s'agissant de la gouvernance, sur le respect des droits de l'homme ainsi que sur les relations et conditions de travail. Elle doit examiner ces aspects en prenant en compte sa sphère d'influence et ses parties prenantes.

75. - Amélioration des relations sociales - Ce questionnement contribue à la réussite de l'entreprise puisque, à son issue, cette dernière sera notamment conduite à gérer les ressources humaines en tenant compte des diversités culturelles et sociales de ses salariés et partenaires, en respectant les droits de l'homme à tous les niveaux. Elle sera en outre particulièrement attentive au bien-être de son personnel.

Les relations sociales seront améliorées puisque l'entreprise favorisera le dialogue avec des instances représentatives du personnel et développera des modalités de concertation privilégiées.

Dès lors, il est constant qu'une bonne gestion des ressources humaines stimulera nécessairement les salariés en favorisant leur épanouissement individuel, ce qui constitue un facteur indéniable de la réussite collective de l'entreprise.

76. - Implication des salariés - La mise en place de procédures relevant de la RSE conduit en principe l'entreprise à sensibiliser ses salariés à tous les niveaux et fonctions concernées à l'importance des domaines couverts par la RSE, ainsi qu'à leur rôle et responsabilités à cet égard. Elle pourra en outre dispenser à son personnel une formation appropriée. De telles mesures impliquant les salariés constituent là encore un facteur incontestable d'amélioration des systèmes de management.

c) Image positive de l'entreprise

77. - Comportement « éco-responsable » - Les consommateurs sont de plus en plus sensibles à l'adoption d'un comportement « éco-responsable » par les entreprises. Ainsi les engagements volontaires des entreprises pris dans le cadre d'une démarche de RSE s'analysent incontestablement en termes d'image. La RSE apparaît ici comme un élément de la concurrence que se livrent les entreprises au plan mondial.

De tels engagements renvoient en effet une image positive de l'entreprise ; ils touchent les consommateurs sensibles à l'éthique ; ils attirent les meilleurs candidats dans le cadre d'une politique de recrutement ou fidélisent les salariés talentueux.

2° Effets négatifs

78. - Risques - À partir du moment où l'entreprise prend volontairement des engagements éthiques et les rend publics, elle s'expose à des sanctions, même informelles, dans le cas où elle ne les respecterait pas.

Le risque est d'autant plus grand que les informations environnementales et sociales devant être communiquées par certaines entreprises sont désormais publiques puisqu'elles figurent dans le rapport de gestion qui doit être déposé (avec les comptes annuels) au greffe du tribunal de commerce qui tient le registre du commerce et des sociétés. Les tiers à l'entreprise disposent ainsi d'un véritable pouvoir d'interpellation ou de censure puisque, mieux informés sur la politique sociale et environnementale d'une entreprise, ils pourront en connaissance de cause décider ou non d'investir dans une entreprise ou d'en devenir client.

79. - Conséquences du non-respect des engagements volontaires - Sous la pression conjuguée de ses parties prenantes éprises d'éthique, le non-respect par l'entreprise des engagements qu'elle revendique et sur lesquels elle communique aura des répercussions au niveau, notamment, de ses salariés, des investisseurs, des établissements de crédit, des consommateurs et des cocontractants en général.

a) Salariés

80. - Sévérité des juridictions - Le caractère contraignant des démarches volontaires prises par les entreprises a été consacré par les juridictions nationales, lesquelles se montrent particulièrement sévères dans l'hypothèse où des entreprises revendiquant un engagement volontaire, l'affichent comme l'une de leurs valeurs, et ne le respectent en définitive pas.

À titre d'exemple, la cour d'appel de Paris a lourdement condamné une banque qui revendiquait le respect du principe d'égalité professionnelle à verser à une ancienne salariée la somme de 157 000 euros au titre du préjudice financier de la discrimination et 7 000 euros au titre du préjudice moral, alors que cet établissement avait décroché le label diversité en 2009 et était signataire d'un accord sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes notamment en termes de rémunération (*CA Paris, 5 mai 2010, n° 08/08694, BNP Paribas : JurisData n° 2010-006095*).

b) Investisseurs et établissements de crédit

81. - Investisseurs - Ces derniers font désormais de l'engagement social des entreprises un critère d'investissement. Se développe de la sorte un investissement ou actionnariat spécifiquement responsable (pas d'entreprises polluantes ou faisant travailler des enfants) composé de fonds communs de placements qui revendiquent cette particularité. À cet égard, la FIDH a créé une SICAV Libertés et Solidarité. Cette ONG sélectionne sur le fondement du respect des droits de l'homme les entreprises qui peuvent entrer dans cette SICAV.

Par ailleurs, le Global Compact est devenu un indicateur pour les investisseurs qui demandent notamment aux agences de notations extra-financières de leur indiquer la liste des entreprises dont la politique est conforme aux 10 principes du Pacte. Ils peuvent ainsi refuser d'investir dans les entreprises où l'absence de respect d'un de ces principes est constatée.

82. - Établissements de crédit - Les banques n'ignorent plus l'engagement social dans leurs critères d'évaluation de leurs clients.

c) Consommateurs

83. - Pratiques commerciales trompeuses - Sur la base des engagements éthiques pris par une entreprise mais non respectés, les consommateurs pourraient s'estimer trompés par celle-ci. La célèbre affaire *Nike c/ Kasky* aux États-Unis en constitue une illustration. L'entreprise Nike avait été poursuivie pour publicité mensongère à propos d'une campagne de relations publiques sur les conditions de travail chez ses sous-traitants. Assimilant cette campagne à de la publicité, la Cour suprême de Californie a conclu à la recevabilité de l'action intentée contre la société estimant que lorsqu'une entreprise, dans la promotion et la défense de ses ventes et profits, formule des considérations factuelles sur ses propres produits ou son activité, elle est astreinte à une obligation de vérité (finalement la société décidera de transiger avec son adversaire) (*Cour suprême des États Unis d'Amérique*, 26 juin 2003, *Nike Inc e.a., Petitioners c/ Marc Kasky*, 45 P. 3d 243, 301. Cal. Sup. Ct 2002. - S. Robin-Olivier, R. Beauchard et D. de La Garanderie, *La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)* : RDT 2011, p. 395).

En France, en février 2013, plusieurs associations, dont Sherpa, ont déposé une plainte au parquet du tribunal de grande instance de Bobigny pour publicité trompeuse contre Samsung, celle-ci étant accusée de bafouer ses engagements éthiques en Chine. D'après ces associations, des enquêtes menées auprès des fournisseurs chinois de la marque établissaient des conditions de travail indignes, témoignant d'une réalité très éloignée de l'image d'entreprise citoyenne et socialement responsable dont se réclame Samsung dans sa communication publique. Sherpa et ses partenaires expliquaient que par le dépôt de cette plainte, ils entendaient dénoncer les pratiques commerciales trompeuses de la marque, mais également le phénomène du *fair washing* qui consiste à invoquer des engagements éthiques à des fins purement marketing (V. [http : //www.asso-sherpa.org](http://www.asso-sherpa.org)). Le 8 juillet 2013 et pour la première fois en Europe, le parquet décidait d'ouvrir une enquête préliminaire. Celle-ci pourrait établir que les engagements éthiques de la marque constituent une publicité de nature à induire les consommateurs français en erreur sur les conditions sociales de fabrication des produits qu'elle commercialise, et aboutir ainsi à une condamnation pénale de Samsung.

Il est donc désormais acquis que les dispositions relatives à la protection du consommateur (notamment les pratiques commerciales trompeuses) peuvent être invoquées pour dénoncer la violation, par l'entreprise, des engagements affichés au travers de ses engagements éthiques, dès lors qu'ils sont rendus publics et sont un outil de communication (voire de marketing) susceptible d'orienter le comportement des consommateurs.

d) Cocontractants en général

84. - Bonne foi - Si l'entreprise signifie à ses cocontractants l'importance des engagements éthiques et en fait un outil de communication ces engagements s'intègrent au champ contractuel et tout manquement sera assimilable à une inexécution contractuelle. Partant, la responsabilité de l'entreprise pourrait être engagée sur le fondement de

l'article 1134 du code civil alinéa 3 qui dispose que les conventions « doivent être exécutées de bonne foi ».

85. - Manoeuvres dolosives - De fausses allégations développées par une entreprise dans le cadre de sa communication « éthique » pourraient être regardées comme des manoeuvres dolosives dans la mesure où elles auront été de nature à emporter le consentement du cocontractant. En pareille hypothèse, ces allégations pourraient être constitutives de publicité trompeuse sanctionnée au titre de l'article L. 121-1 du Code de la consommation.

86. - Quasi-contrat - La question du recours à la notion de quasi-contrat peut également se poser en raison, d'une part, de l'ouverture récente par la jurisprudence de cette catégorie (*Cass. ch. mixte*, 6 sept. 2002, n° 98-14.397 : *JurisData* n° 2002-015477 ; *LPA* 24 oct. 2002, n° 213, p. 16, note D. Houtcieff) et de l'affirmation de l'existence d'un régime spécifique (*Cass. ch. mixte*, 12 avr. 2002 : *D.* 2002, p. 2433, note C. Aubert de Vincelles) et d'autre part, de la lettre même de l'article 1371 du Code civil qui dispose que « les quasi-contrats sont les faits purement volontaires de l'homme, dont il résulte un engagement quelconque envers un tiers, et quelquefois un engagement réciproque des deux parties » (*J. Honorat, Rôle effectif et rôle concevable des quasi-contrats en droit actuel : RTD civ.* 1969, p. 653 - *V. Rép. civ. Dalloz*, IX° *Quasi-contrats* - C. Asfar, *Vers un élargissement de la catégorie des quasi-contrats, ou une nouvelle interprétation de l'article 1371 du Code civil : Dr. et patrimoine* 2002, n° 104, p. 28).

Or, l'adhésion à une démarche de RSE est un fait volontaire dont il résulte un engagement ou une apparence d'engagement.

87. - Obligation civile - Certains auteurs indiquent que par l'adhésion à une démarche de RSE, les entreprises transforment une obligation naturelle (ne pas polluer, produire en respectant l'environnement, adopter un comportement écologiquement responsable au-delà des seules exigences réglementaires...) en obligation civile à laquelle elles sont soumises (*V. not. N. Mathey, La responsabilité sociale des entreprises en matière de droit de l'homme : Cahier de droit de l'entreprise* 2010, n° 3, Dossier 13).

Dans ce cas, l'obligation devenue civile peut faire l'objet d'une exécution forcée réclamée par le créancier. Ainsi, les engagements formels de RSE que les dirigeants souscrivent volontairement et en conscience au nom de l'entreprise, peuvent entraîner la naissance d'une obligation civile à la charge de l'entreprise.

88. - Documents publicitaires - D'autres auteurs relèvent que même s'ils ne sont pas directement des documents publicitaires, les documents mentionnant des engagements éthiques diffusés par les entreprises dans leur démarche de RSE, pourraient entrer dans cette catégorie (*J. Ghestin, La formation du contrat : LGDJ*, 3e éd. 1993, n° 412 et s. - *F.-G. Trebulle, Rép. Sociétés Dalloz*, V° *Responsabilité sociale des entreprises [entreprise et éthique environnementale]*).

Les engagements ainsi pris par l'entreprise et portés à la connaissance des tiers sont nécessairement intégrés dans l'ensemble contractuel. Dans ce cas, l'information donnée au tiers peut avoir un effet sur le contenu obligatoire du contrat. Si cette information est erronée, le recours à l'annulation du contrat par application de la théorie des vices du consentement pourrait être envisagé, et l'entreprise pourrait être sanctionnée sur le terrain de la responsabilité délictuelle.

89. - Véritables sanctions - Les entreprises qui ne respecteraient pas les engagements éthiques qu'elles ont volontairement pris et rendus publics s'exposent donc à de véritables sanctions. Si elles devaient répondre des désillusions que leurs manquements provoquent chez les tiers destinataires de ces messages, elles s'exposeraient à des sanctions sérieuses, telles la rupture de relations contractuelles et la perte de confiance des investisseurs, actionnaires, établissements de crédit ou encore la perte de clients.

A titre d'exemple, la firme pharmaceutique NOVARTIS a été condamnée en mai 2010 par un tribunal de New York à verser plus de 250 millions de dollars pour avoir discriminé l'ensemble des 5600 employés travaillant dans la branche américaine et 3,37 millions de dollars de dommages et intérêts aux 12 plaignantes. Cette entreprise se

targuait pourtant d'avoir développé et mis en oeuvre des politiques exigeantes en ce qui concerne la diversité et se vantait des différentes distinctions obtenues pour ses programmes de promotion des femmes dans ses équipes. Au cours du procès, relayé par les médias en Suisse (berceau de cette firme mondiale), il a notamment été démontré que les femmes employées bénéficiaient de plus faibles salaires et de moins de formation. Un accord sera finalement trouvé entre la firme et les plaignantes pour mettre fin à la procédure judiciaire, étant souligné qu'à l'issue de ce procès, la firme s'est engagée à consacrer 22,5 millions de dollars pour développer un programme de prévention des discriminations et de promotion des femmes (cf. http://www.novethic.fr/entreprise/ressources_humaines/discrimination/Norvatis_condamnée_plus_250_000_millions_dollars.jsp, publié le 21 mai 2010).

S'agissant de la France, il est constant que les associations engagées dans le cadre de la promotion de l'environnement ou de la protection des consommateurs développent une politique « agressive » en agissant sur l'image des entreprises. Il est aisé d'imaginer l'impact d'une condamnation, même symbolique, fondée sur le non-respect de règles sur lesquelles l'entreprise a construit son image institutionnelle, voire marketing. À cet égard, l'issue de la plainte déposée par l'association Sherpa et ses partenaires contre Samsung offrira un éclairage intéressant (*V. supra* n° 83).

La réprobation des tiers concernés pourrait se révéler en pratique beaucoup plus efficace que les actions ciblées sur les 9000 articles du Code du travail, pour ne citer que la réglementation française.

IV. - Outils de la RSE sociale

90. - Outils et process - Pour mémoire, les entreprises qui s'inscrivent dans le cadre d'une démarche de RSE expriment des engagements volontaires souscrits en définitive au bénéfice de leurs salariés ou envers les tiers, au-delà des seules exigences légales et réglementaires. C'est par le biais d'outils et de process (*processus*) qu'elles mettent elles-mêmes en place ou en partenariat avec les tiers, que les entreprises matérialisent leur démarche de RSE. Elles développent également, en interne, des outils facilitant la mise en application des pratiques de RSE.

A. - Outils dont dispose l'entreprise en interne

1° 1° Médiation

91. - Définition - Le rapport explicatif de l'ordonnance du 16 novembre 2011 définit la médiation comme « tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige » (*Ord. n° 2011-1540, 16 nov. 2011, portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale : Journal Officiel 17 Novembre 2011*).

a) Médiation comme mode alternatif de résolution des conflits

92. - Procédures de règlement des conflits collectifs- Le Code du travail prévoit le recours à la médiation dans certaines circonstances. C'est notamment le cas en ce qui concerne les procédures de règlement des conflits collectifs (*C. trav., art. L. 2523-1*), dès lors qu'il s'agit de conflits « d'intérêts » et non de conflits liés à l'application de la règle de droit. En effet, si le médiateur constate que le conflit porte que l'interprétation ou la violation d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de le soumettre à la juridiction de droit commun compétente ou à l'arbitrage (*C. trav., art. L. 2523-5 alinéa 2*).

93. - Harcèlement moral - En cette matière, l'article L. 1152-6 du Code du travail prévoit qu'une « procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties ». Cette procédure ne présente cependant qu'un caractère facultatif (*CA Montpellier, 12 sept. 2007, n° 07/00050 : JurisData*

n° 2007-352556). En revanche, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 (cf. ANI n° 94/2010, 7 mai 2010), étendu par arrêté du 23 juillet 2010 (*Journal Officiel* 31 Juillet 2010), qui envisage également la médiation en matière de harcèlement moral (puisque'il reconnaît à toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement, ou toute personne mise en cause pour agissement de harcèlement, le droit de mettre en oeuvre une procédure de médiation), rend cette mesure obligatoire dès lors que l'initiative a été prise.

94. - Dans les deux hypothèses précitées, la médiation intervient comme un mode alternatif de résolution des conflits et un accompagnement des personnes en vue de prendre une décision commune.

b) Médiation comme outil de RSE

95. - Management efficace - La médiation est aussi un outil de management efficace en ce qu'elle permet d'identifier, de prévenir et de gérer d'éventuelles difficultés tant internes qu'externes à l'entreprise. Elle offre donc l'avantage d'être préventive ou corrective. Elle fait en outre émerger l'intérêt commun des parties prenantes et leur permet de trouver une solution équitable et durable.

96. - Implication des parties prenantes - La médiation trouve son originalité dans le fait qu'elle est l'illustration parfaite de la volonté des parties, lesquelles vont collaborer de manière créative à la recherche d'une solution inédite permettant à chacune de sauvegarder ses intérêts respectifs. Les parties prenantes sont donc largement appelées à participer activement en vue de la recherche d'une solution mutuellement satisfaisante.

La médiation constitue ainsi incontestablement un espace de discussion au sein duquel chaque partenaire pourra, librement et sans crainte, exprimer son point de vue.

97. - Levier de performance de l'entreprise - La médiation aide par conséquent à préserver un climat social propice à des relations tant commerciales compétitives qu'humaines apaisées, tout en recréant la motivation des différents acteurs (employeur, salariés, partenaires sociaux et commerciaux). Elle permet par conséquent d'optimiser les relations humaines et sociales. Or, l'une des principales ressources offertes aux entreprises pour répondre aux défis économiques sociaux et culturels, est incontestablement le capital humain. La médiation apparaît donc ici comme un levier indéniable de performance de l'entreprise.

98. - Médiation, outil au service de la RSE - Au vu de ce qui précède, la médiation s'impose naturellement comme un outil au service de la RSE et du dialogue social dans la mesure où elle responsabilise les parties prenantes de l'entreprise et favorise le respect et le dialogue entre elles. La médiation, notamment par le dialogue social, participe à l'amélioration de la qualité de vie au travail et s'inscrit par conséquent totalement dans le cadre d'une démarche de RSE. Par la liberté de parole et la créativité qu'elle offre aux personnes concernées, la médiation permet à celles-ci d'aller au-delà de la réglementation et des contraintes légales qui s'imposent à elles.

Du reste, le législateur, par la loi Grenelle I, a expressément précisé que la médiation sera un outil de mise en oeuvre de la RSE.

En pratique cependant, force est de constater que le recours à la médiation n'est pas encore une attitude spontanée dans la culture française, que ce soit du côté des employeurs ou de celui des syndicats.

2° Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

a) Organisation, fonctionnement et missions du CHSCT

99. - Organisation et fonctionnement - La mise en place du CHSCT est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Il est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel (*C. trav., art. L.4611-1 et R.4612-1 et suivants*). Dans les entreprises d'un effectif moindre, ce sont les délégués du personnel qui assurent les

missions dévolues aux membres du CHSCT.

100. - Missions - Le CHSCT a pour mission de : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à la disposition par une entreprise extérieure ; contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières (*C. trav., art. L.4612-1*).

À cet effet, le CHSCT est investi de prérogatives d'audit interne en matière d'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, particulièrement en ce qui concerne les personnes vulnérables comme les femmes enceintes (*C. trav., art. L. 4612-2*). Il peut en outre mener des enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

Enfin, le CHSCT doit être obligatoirement consulté pour toutes les décisions relatives notamment à l'aménagement des conditions de travail, à la santé et sécurité dans l'entreprise, à la transformation des postes de travail par la modification de l'outillage, à l'introduction de nouvelles technologies ou encore la prise en compte du handicap dans l'aménagement des espaces de travail (*C. trav., art. L. 4612-8 à L. 4612-11*). Dans ce cadre, il est destinataire d'un rapport annuel de l'employeur sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sur lesquels il émet un avis et peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

b) CHSCT comme outil de RSE

101. - Rôle prépondérant dans la mise en oeuvre d'une démarche de RSE - Au vu des missions qui lui sont imparties et des prérogatives dont il dispose, le CHSCT joue un rôle prépondérant dans la mise en oeuvre d'une démarche de RSE, en particulier s'agissant des conditions de travail et de la répercussion de celles-ci sur la santé et la sécurité des salariés.

102. - Organe privilégié dans la mise en oeuvre d'une démarche de RSE - Aussi bien auditeur que lanceur d'alerte sur les questions relatives aux conditions de travail et de santé et de sécurité des salariés, le CHSCT est un organe privilégié dans la mise en oeuvre d'une politique de RSE au sein de l'entreprise.

Suivant une logique propre à la RSE, ce comité dispose en outre de la possibilité d'impliquer les parties prenantes dans le cadre de l'accomplissement de ses missions. À titre d'exemple, la loi offre au CHSCT l'éventualité d'entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières (*C. trav., art. L. 4612-6*).

3° Comité d'éthique

a) Missions des comités d'éthique

103. - Création pragmatique - Depuis quelques années, fleurit au sein des grandes entreprises un nouveau type d'organe interne positionné comme indépendant, en lien direct avec l'internalisation croissante des considérations relatives à la RSE. Généralement nommés comités d'éthique, ces organes sont une création purement pragmatique, issue de la responsabilisation croissante des entreprises au regard, notamment, de leurs obligations de *reporting* extra-financier en matière de politique RSE.

104. - Exemples - VEOLIA a créé un comité d'éthique en 2004 afin de veiller à l'application des bonnes pratiques dans le domaine technique, financier, environnemental et social. Le comité d'éthique de THALES a quant à lui pour objet de suivre l'évolution des normes éthiques et de définir la politique de l'entreprise en matière de responsabilité d'entreprise. Cette entreprise comprend, en outre, une direction éthique et responsabilité chargée de la mise en oeuvre de la politique du comité, et des responsables éthiques qui ont pour vocation de diffuser le code éthique et

d'assurer des formations de sensibilisation du personnel. Enfin, TOTAL charge son comité d'éthique de veiller à la diffusion et à la compréhension du code de conduite de cette entreprise.

b) Comité d'éthique comme outil de RSE

105. - Rôle multiple - Le comité d'éthique constitue à la fois un organe consultatif sur des questions éthiques et un récepteur d'alertes quant à des situations présentant des risques sérieux dans les domaines comptable, bancaire, d'audit financier, de lutte contre la corruption ou de respect du droit de la concurrence.

D'une manière générale, le comité d'éthique est mis en place au sein des entreprises pour mettre en place les normes internes en matière de bonne conduite et d'éthique professionnelle des affaires. Il remplit un rôle d'impulsion de la politique de RSE.

Le comité d'éthique constitue par conséquent une réponse pratique à la responsabilité croissante des entreprises qui s'en dotent et s'inscrit incontestablement dans la mise en oeuvre d'une politique de RSE dans les domaines fondamentaux que sont la gouvernance, le financier et l'environnemental.

B. - Outils mis en place par l'entreprise elle-même

1° Documents éthiques : codes de conduite privés

106. - Définition - Selon la circulaire DGT 2008/22 du 19 novembre 2008, les dispositifs éthiques sont définis comme « *un outil permettant, à l'inverse du règlement intérieur dont le champ est légalement limité, de réunir en un document, selon un contenu et un degré de précision variables, les engagements et obligations respectifs de l'employeur et des salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail* » (Circ. DGT n° 2008/22, 19 nov. 2008 : BO Travail n° 12, 30 nov. 2008 ; JCP S 2008, act. 629 ; Rev. dr. trav. 2009, p. 38, comm. R. de Quenaudon et M-J. Gomez-Mustel ; RTD civ. 2009, p. 77, comm. P. Deumier).

107. - Objet - Selon cette circulaire, les dispositifs éthiques participent « *d'une démarche de prévention des risques devant permettre une amélioration des performances de l'entreprise* ». Ils constituent une modalité d'expression du pouvoir de direction de l'employeur (cf. JCl. Travail Traité, fasc. 1-40).

108. - Portée - La Commission européenne s'est penchée sur la portée des documents éthiques et a précisé qu'ils « ne doivent pas se substituer à la législation et aux dispositions contraignantes nationales, européennes et internationales : les dispositions à caractère obligatoire garantissent des normes minimales qui s'imposent à tous, tandis que les codes de conduite et toutes les autres initiatives de nature volontaire ne peuvent que les compléter et promouvoir des règles plus strictes pour ceux qui y souscrivent » (Livre vert, juill. 2001 - COM [2001] 366 final). Une telle adhésion repose donc, comme la RSE en général, sur la base d'une démarche volontaire.

a) Typologie

109. - Contenu - Les documents éthiques ont pour finalité de moraliser les activités des entreprises et leur contenu est variable. Il existe en effet plusieurs types de documents éthiques : ceux qui ne font que reprendre la législation existante, ceux qui traduisent des conduites à tenir et des interdictions (normes de comportement : interdiction du harcèlement sexuel, d'accepter des cadeaux des fournisseurs ; conduite à tenir des salariés en vue de préserver ou d'optimiser les performances de l'entreprise) et ceux qui traduisent des déclarations d'intention et affirment les valeurs de l'entreprise (expression de valeurs : promouvoir la diversité, respecter les droits sociaux fondamentaux reconnus par des conventions internationales : interdiction du travail forcé et du travail des enfants, interdiction des discriminations...).

Les documents éthiques constituent un outil de communication destinés aux salariés mais également aux partenaires extérieurs à l'entreprise.

Ils s'intègrent totalement dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises soit parce qu'ils édictent des principes d'action articulés autour de valeurs fondamentales, soit parce qu'ils énoncent des règles comportementales plus précises, créatrices de droits ou d'obligations pour le personnel (obligation de confidentialité, dispositions relatives aux conflits d'intérêts, règles d'utilisation des moyens d'information et de communication de l'entreprise...). Ils sont ainsi perçus comme un vecteur de l'engagement de loyauté des salariés à l'égard de l'entreprise et une incitation à la responsabilité individuelle conçue comme une valeur de l'entreprise (A. Teissier, *L'éthique, une norme de l'entreprise : TPS 2000, chr. 18 et cf. JCl. Travail Traité, fasc. 1-40*).

b) Valeur juridique

1) Contrôle du juge

110. - Dispositions relevant du champ légal du règlement intérieur - Dans sa circulaire DGT n° 2008/22 du 19 novembre 2008 (BO Travail, 30 nov. 2008, n° 12), le ministère du travail a été amené à s'interroger sur la valeur juridique des documents éthiques et a précisé que « seul le contenu du document [et non sa dénomination] définit le champ de la compétence administrative ».

Si les documents éthiques contiennent des dispositions relevant du champ légal du règlement intérieur, c'est-à-dire les « règles générales et permanentes relatives à la discipline » (*C. trav., art. L. 1321-1-3°*), ils devront être soumis au contrôle de l'Inspection du travail (de manière analogue à la transmission du règlement intérieur).

À titre d'exemple, selon la circulaire, « les clauses d'un code de conduite relatives à l'acceptation ou au refus de cadeaux, à l'utilisation des biens de l'entreprise à des fins personnelles, relèvent du champ du règlement intérieur et seront contrôlées à ce titre par l'inspecteur du travail », lequel pourrait exiger le retrait ou la modification des clauses contraires aux lois, règlements ou conventions collectives ou apportant aux droits des personnes et aux libertés des restrictions non justifiées ou non proportionnées au but recherché. De tels documents devront en outre avoir été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel compétentes.

En fonction de la nature des dispositions qu'il contient, l'adoption d'un document éthique est source d'obligations pour l'entreprise puisqu'elle doit adresser ledit document à l'inspection du travail et recueillir l'avis des institutions représentatives du personnel.

111. - Expression d'un pouvoir normatif - Hors du champ du règlement intérieur, la circulaire DGT n° 2008/22 reconnaît que des documents éthiques peuvent porter l'expression d'un pouvoir normatif. Dans ce cas, la licéité des clauses d'un document éthique pourra être contrôlée par le juge, notamment au regard de la proportionnalité et des libertés individuelles ou collectives ou, plus généralement, de leur conformité à la législation

La jurisprudence offre des exemples de tels contrôles : les juges ont ainsi été amenés à se prononcer sur la charte d'utilisation des téléphones portables de la SNCF ou la clause du « programme de conformité légale et de responsabilité professionnelle » chez Bayer, et ont considéré, pour la première fois, qu'elle ne pouvait édicter une retenue sur rémunération illégale (*cf. Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 00-45.931 : JurisData n° 2003-017806 ; Bull. civ. 2003, V, n° 58*) et pour la seconde qu'elle était inopposable aux salariés (*TGI Lyon, ch. urgences, 19 juin 2006 : Semaine sociale Lamy 2007, n° 1310, suppl.*).

La circulaire DGT n° 2008/22 démontre par conséquent que la liberté pour les entreprises de s'engager éthiquement n'est pas synonyme d'une liberté totale en la matière.

112. - Insertion dans le contrat de travail - C'est encore plus vrai lorsque les documents éthiques sont insérés dans le contrat de travail ou si celui-ci en fait mention, ces documents pouvant être envisagés comme des actes réglementaires de droit privé ayant force obligatoire.

2) Prise en considération par les juges du respect des principes éthiques

113. - Dans les espèces qui leur sont soumises, les juges prennent en considération le respect des principes éthiques, sous l'angle de la bonne foi, des bonnes pratiques ou encore des usages et coutumes.

114. - Bonne foi - En cas de non-respect des principes éthiques, la responsabilité de l'employeur peut être recherchée sur le fondement de l'article L. 1222-1 du Code du travail qui dispose que « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ».

Par exemple, lors de la conclusion du contrat, la bonne foi est prise en compte dans le raisonnement des juges lorsqu'il leur est demandé de trancher des litiges relatifs à la résiliation d'une promesse d'embauche (*CA Paris, 28 nov. 1991 : JurisData n° 1991-024562 ; RJS 1992, n° 381* : pour condamner l'employeur à réparer le préjudice subi, les juges caractérisent le comportement de l'employeur par rapport à ce que préconise la bonne foi, un comportement honnête et conscient tout en appréciant les conséquences des agissements de l'employeur sur la situation du créancier) ou à la résiliation d'une période d'essai (*Cass. soc., 18 juin 1996, n° 92-44.891 : JurisData n° 1996-002490 ; JCP G 1996, II, 22739, note C. Puigelier. - CA Paris, 6 mars 1986 : D. 1986, inf. rap. p. 206* : sur le fondement de la notion de bonne foi, la jurisprudence décide que la rupture d'une période d'essai peut être abusive qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié).

Par ailleurs, au stade de l'exécution du contrat de travail, pèse sur le salarié une obligation de bonne foi, de loyauté, de non-concurrence et d'implication et sur l'employeur une obligation de loyauté, de formation, d'information et de respect de la vie privée (pour des illustrations jurisprudentielles, V. F. Vasseur-Lambry, *La bonne foi dans les relations individuelles de travail : LPA 17 mars 2000, p. 4*).

L'on voit ainsi qu'au nom de l'éthique, les juges exigent parfois de l'employeur plus que ce qu'impose le cadre juridique existant. Ce dépassement du droit positif est l'une des composantes de la RSE.

Si l'entreprise décide d'aller au-delà du droit positif dans ses documents éthiques, elle s'expose à des sanctions si elle ne les respecte pas.

À titre d'exemple, dans sa charte de déontologie, la société France Télécom avait pris l'engagement « *d'assurer [à ses collaborateurs] un environnement sain et sûr, et à favoriser le développement de leurs qualités professionnelles et de leurs responsabilités individuelles (...)* ». Or, cet engagement n'a pas prémuni cette société d'une mise en examen pour homicide involontaire à la suite du suicide d'un salarié, sans pour autant préjuger de la décision finale qui sera rendue dans cette espèce.

Dans cette hypothèse, au contraire, ce document pourrait être utilisé comme un élément à charge à l'encontre de la personne morale, en raison du décalage prétendu (en l'état de la procédure) entre les valeurs et engagements affichés et les pratiques managériales retenues. L'employeur peut ainsi voir sa responsabilité engagée sur le plan civil mais également pénal.

115. - Bonnes pratiques - De manière générale, en matière de santé et de sécurité au travail, le comportement socialement responsable de l'employeur implique le respect du droit applicable qui est constamment renforcé notamment en raison d'une « responsabilisation » accrue des acteurs et d'une intensification des sanctions. À cet égard, il n'est pas inutile de rappeler que « *sur la base du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement de cette obligation ayant le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* » (*Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793 et n° 99-18.390 : JurisData n° 2002-013263*).

Mais, dans une démarche de RSE, les entreprises s'engagent à aller au-delà des exigences légales. Pour apporter

une réelle plus-value à la réglementation existante, le comportement des entreprises doit conduire à de « bonnes pratiques » susceptibles de répondre aux nouveaux risques tels que les risques psychosociaux, chimiques, cancérogènes ou issus de substances nanoparticulaires (*M.-P. Blin-Franchomme, I. Desbarats, G. Jazottes, V. Vidalens, Entreprise et développement durable, Approche juridique pour l'acteur économique du XXI^e siècle : Lamy, 2011*).

Si dans le cadre de cette démarche de RSE, les entreprises revendiquent de bonnes pratiques, elles manifestent leur volonté de se placer sur un terrain différent du droit commun et s'exposent, nécessairement à un degré d'exigence renforcé. L'obligation de sécurité de résultat déjà consacrée en droit positif s'en trouve renforcée en cas de non-respect des engagements pris par les entreprises dans le cadre des bonnes pratiques qu'elles affichent.

116. - Usages et coutumes - Les engagements éthiques volontaires peuvent en outre recevoir la qualification d'usages puisque le propre de ceux-ci est leur caractère facultatif, ou encore de coutume. En effet, en droit social, il est admis que des usages soient consacrés alors même qu'ils n'ont fait l'objet que d'une répétition extrêmement limitée. Ainsi, que la RSE se généralise dans une branche d'activité, qu'elle soit adoptée par un syndicat professionnel qui l'impose à ses membres, et les juges pourront retenir qu'au-delà de l'usage conventionnel, c'est bien une coutume qui en résulte. Partant, ils pourraient ainsi sanctionner les entreprises qui ne respecteraient pas ses engagements éthiques, pourtant volontaires (*F.-G. Trebulle, Rép. Sociétés Dalloz, V^o Responsabilité sociale des entreprises [entreprise et éthique environnementale] ; B. Starck, A propos des « accords de Grenelle », réflexions sur une source informelle de droit : JCP 1970, I, 2363. - P. Langlois : Dr. soc. 1994, p. 227*).

117. - Préjudice pour les salariés - Évoquant « l'inobservation d'un "principe général du droit", d'une coutume impérative ou même d'un simple usage, d'une réglementation d'origine purement privée, ou encore des directives imposées par un syndicat, une association ou un ordre professionnel à leurs membres, notamment sur le plan déontologique », certains auteurs considèrent que les engagements souscrits par l'employeur dans une démarche de RSE peuvent prendre place dans ce cadre (*G. Viney et P. Jourdan, Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité : LGDJ, 2^e éd. 1988, n^o 461, p. 346*).

Dans ces conditions, les juges pourraient sanctionner la faute de l'employeur manquant à ses engagements dès lors qu'elle cause un dommage aux salariés. À cet égard, il semble qu'un préjudice moral puisse être caractérisé chaque fois que l'entreprise a fait naître une attente chez ses salariés et qu'elle a déterminé par ses affirmations un comportement spécifique.

En tout état de cause, sur ce fondement, une entreprise qui, dans un document éthique, s'engage envers ses collaborateurs au-delà de ce que la législation prévoit, peut se voir imposer le respect de cet engagement par le salarié (*Cass. soc., 25 nov. 2003, n^o 01-17.501 : JurisData n^o 2003-021084 ; Bull. civ. 2003, V, n^o 294, s'agissant de la garantie d'emploi donnée par l'employeur dans une procédure de licenciement et P. Deumier, Chartes et Codes de conduite des entreprises : les degrés de normativité des engagements éthiques : RTD civ. 2009, p. 77*).

c) Documents éthiques comme outil de RSE

118. - Les documents éthiques ont largement été adoptés par les entreprises françaises, en particulier privées. Ce constat est encore plus vrai s'agissant des groupes multinationaux qui ont pris l'initiative de rédiger des codes de conduite auxquels ils se soumettent volontairement, et destinés à garantir notamment le respect des droits de l'homme ou la protection de l'environnement dans les États où ils délocalisent leurs activités.

Ces groupes multinationaux intègrent ainsi des préoccupations sociales ou écologiques dans leur activité économique et dans leurs relations avec les parties prenantes. Cette initiative est largement encouragée par la Commission européenne qui s'est engagée à « relancer la stratégie de l'Union visant à accroître la responsabilité sociale des entreprises » (*Communication CE, Europe 2020, 3 mars 2010*).

Il est désormais établi que les documents éthiques ont vocation à remplir une nouvelle fonction : d'un outil de

marketing et de communication, l'on est passé à un outil de bonne gouvernance et à un outil de RSE.

2° Dispositifs d'alerte professionnelle

119. - Contexte - À la suite de nombreux scandales financiers (notamment les affaires Enron et Worldcom), la loi Sarbanes-Oxley a été adoptée aux États-Unis le 30 juillet 2002 ; elle impose à certaines entreprises américaines et à leurs filiales de mettre en place des dispositifs d'alerte éthique (whistleblowing).

120. - Objet - Les dispositifs d'alerte professionnelle consistent à mettre à la disposition des salariés divers moyens (numéro de téléphone, adresse électronique) leur permettant de dénoncer au chef d'entreprise, ou à d'autres personnes désignées à cet effet, des actes répréhensibles ayant cours dans l'entreprise et dont ils auraient connaissance (V. *L. Flament et P. Thomas, Le whistleblowing : à propos de la licéité des systèmes d'alerte éthique : JCP S 2005, 1277.* - *P. Waquet, Dénonciation et alarme professionnelle, quelle légalité ? : RJS 2009, p. 186.* - *V. JCl. Travail Traité, fasc. 1-40*).

a) Encadrement

121. - Absence de dispositif juridique propre - À la différence des États-Unis, le système des alertes professionnelles n'est ni prévu, ni interdit par le Code du travail en France. Néanmoins, une jurisprudence constante protège les salariés qui dénoncent les pratiques douteuses constatées dans le cadre de leurs fonctions (*Cass. soc.*, 14 mars 2000, n° 97-43.268 : *JurisData* n° 2000-000983 ; *Bull. civ.* 2000, V, n° 104. - *Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 04-41.075 : *JurisData* n° 2006-034602 ; *Bull. civ.* 2006, V, n° 245 ; *JCP S* 2006, 1754, note P.-Y. Verkindt), et un certain nombre de règles de droit du travail français sont proches des dispositifs d'alerte professionnelles (*C. trav.*, art. L. 2313-2 et L. 1161-1. - *C. monét. fin.*, art. L. 561-1 et s., L. 562-1 à L. 562-10). De plus, d'autres voies existent pour signaler des faits répréhensibles au sein de l'entreprise : les comités d'entreprise, délégués du personnel, syndicats mais aussi les commissaires aux comptes, les procédures spécifiques de lutte contre le blanchiment et l'inspection du travail, permettent ainsi de signaler des dysfonctionnements au-delà des domaines comptables, financier et de lutte contre la corruption auxquels se limitent les dispositifs d'alerte.

122. - Contrôle du juge - Si les dispositifs d'alerte professionnelle ne sont pas encadrés par un dispositif juridique propre, ils n'échappent cependant pas pour autant au droit : ils se trouvent même « au cœur d'une interpénétration complexe de différents champs juridiques (droit du travail, droit pénal des affaires, loi "informatique et liberté", etc » (*Circ. DGT* n° 2008-22, 19 nov. 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur).

Ainsi et depuis la délibération de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) du 8 décembre 2005, en France, les dispositifs d'alerte professionnelle sont licites, à condition de respecter les dispositions du Code du travail et de la loi « informatique et libertés » et de se conformer au cadre posé par la CNIL. Et, c'est le juge judiciaire qui exerce ce contrôle et qui, comme confirmé par la chambre sociale de la Cour de cassation, a le pouvoir d'apprécier la licéité d'un tel dispositif d'alerte professionnelle (*Cass. soc.*, 8 déc. 2009, n° 08-17.191 : *JurisData* n° 2009-050680 ; *JCP S* 2010, 1091, note P.-H. Antonmattei).

b) Dispositifs d'alerte professionnelle comme outil de RSE

123. - Initialement, le développement des dispositifs d'alerte éthique (en France comme ailleurs) résulte d'une démarche volontaire d'entreprises confrontées aux exigences croissantes de transparence, de meilleure gouvernance et de *compliance*. Ces dispositifs ont été institutionnalisés en droit interne via les retombées de la loi Sarbanes-Oxley.

Ces dispositifs ayant précisément pour objet de lutter contre la corruption et les pratiques frauduleuses, ils constituent nécessairement un outil de RSE.

3° Engagements unilatéraux

124. - Définition - Il s'agit d'engagements pris par l'employeur de faire (accorder un avantage aux salariés par exemple), ou de ne pas faire (s'abstenir de procéder à des licenciements pendant un certain délai par exemple). Ces engagements s'apparent à des promesses souscrites par l'employeur.

a) Typologie

125. - Ces promesses peuvent prendre la forme d'engagements s'attachant à l'ensemble des salariés ou seulement une catégorie d'entre eux et peuvent concerner toute une variété de mesures : versement d'un complément exceptionnel de retraite (*CA Paris, 19 sept. 2013, n° 11/08480 : JurisData n° 2013-021904*. - *CA Aix-En-Provence, 16 juin 2011, n° 2011/449 : JurisData n° 2011-025514*), bénéfice pour les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif d'avantages identiques à ceux dont bénéficient, au titre des avantages individuels acquis, les salariés engagés antérieurement à la dénonciation de l'accord (*Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 12-10.197 à n° 12-10.220 : JurisData n° 2013-008086*), versement d'une indemnité « supraconventionnelle transactionnelle » aux « salariés qui n'auront pas bénéficié d'un reclassement interne », selon des critères fixés dans une note interne diffusée ultérieurement (*CA Caen, 2 déc. 2011, n° 11/03235 : JurisData n° 2011-031098*).

126. - Sanctions - Depuis longtemps déjà, il est admis que le salarié peut exiger de l'employeur le respect de ses engagements unilatéraux. L'employeur s'expose ainsi à des sanctions s'il n'est pas en mesure d'honorer ses engagements, en particulier si ce non-respect cause un dommage au salarié.

b) Limites

127. - Les engagements unilatéraux pris par l'employeur ne peuvent cependant pas librement déroger à n'importe quelle règle. Par exemple, « l'obligation légale faite aux organisations syndicales représentatives de choisir en priorité le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles » ne peut être modifiée ni par engagement unilatéral, ni même par accord collectif (*Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-26.457 : JurisData n° 2013-010827*). De même, toujours en matière de représentation collective, un engagement unilatéral ne peut déroger à la définition du périmètre de désignation du délégué syndical prévu aux articles L. 2143-3 et L. 2143-10 du Code du travail (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.388 : JurisData n° 2012-009441*) ou aux dispositions légales relatives au nombre des délégués syndicaux (*Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-14.151 : JurisData n° 2012-000805*).

Toutefois, il ressort de l'analyse de la pratique décisionnelle des tribunaux que les engagements unilatéraux, qui par définition consistent à l'octroi d'avantages spécifiques à tous les salariés ou seulement une catégorie d'entre eux, ne peuvent déroger à la loi ou le règlement que s'ils viennent la compléter en l'élargissant sans que ceux-ci créent une différence disproportionnée et injustifiée entre les salariés.

c) Engagements unilatéraux comme outil de RSE

128. - Les engagements unilatéraux ont ainsi leur place au sein des outils de la RSE puisque dans le cadre d'une telle démarche, les entreprises peuvent prendre des engagements qui s'apparentent à des promesses souscrites auprès de leurs parties prenantes, en particulier les salariés.

C. - Outils mis en place en partenariat avec les tiers

1° Contractualisation de la RSE et accords cadre internationaux

a) Généralités

129. - Implication des parties prenantes - Sur le plan international, l'entreprise peut imposer des exigences qui

peuvent apparaître au niveau national comme minimales, mais qui à l'égard de certaines législations sont des avancées considérables et hautement plus contraignantes que le droit en vigueur. En contractualisant les engagements qu'elle prend dans le cadre d'une démarche de RSE, l'entreprise peut imposer à tous les acteurs de sa chaîne d'approvisionnement des critères de comportement dans leur manière de traiter leurs activités économiques, sociales et commerciales. Le contrat étant la loi des parties, la créativité peut être sans limite, sous réserve naturellement des règles d'ordre public.

130. - Exemple - Dans son document de référence pour l'année 2010, l'entreprise Danone indique au titre de sa politique en matière de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise pratiquer la contractualisation de la performance RSE des fournisseurs par la signature de Principes de Développement Durable, tout en intégrant ce dispositif dans les conditions générales d'achats (*V. aussi l'exemple d'Apple, F.-G. Trébulle, Contractualiser la responsabilité sociale ? : Environnement n° 3, mars 2013, repère 3*).

Toutefois, l'exemple type de la contractualisation de la RSE auquel recours de plus en plus les entreprises ayant des activités économiques et commerciales à l'international repose dans la signature d'accords-cadres internationaux avec les organisations syndicales au niveau mondial.

b) Accords cadre internationaux

131. - Définition - Les accords-cadres internationaux s'analysent comme des accords signés par l'employeur, les fédérations syndicales internationales sectorielles, parfois par le comité d'entreprise européen et parfois encore, concomitamment par les fédérations syndicales internationales et les syndicats nationaux du pays du siège de la société mère du groupe.

132. - Implication des parties prenantes - Les entreprises peuvent conclure des accords-cadres internationaux qui présentent la particularité, par rapport aux documents éthiques, d'impliquer les parties prenantes, singulièrement les salariés (*via* leurs représentants), dans l'élaboration ou le renforcement de normes de responsabilité sociale.

133. - Portée - Les accords-cadres internationaux visent la défense des droits sociaux fondamentaux et reposent avant tout sur la reconnaissance des conventions de l'OIT. Ils présentent la singularité, par rapport aux documents éthiques, de contenir des dispositions sur leur mise en oeuvre dans les différentes filiales du groupe, voire auprès des fournisseurs et sous-traitants.

134. - Valeur juridique - Les accords-cadres internationaux ne sont pas dépourvus de valeur juridique puisque, sur le fondement de la théorie de l'engagement unilatéral, une entreprise pourrait être sanctionnée pour non-respect des engagements pris.

135. - Exemples - La France est un pays précurseur en la matière. En 1988, après avoir négocié avec des syndicats internationaux, l'entreprise Danone a signé le premier accord-cadre international. De nombreuses entreprises suivront, telles Accor, Carrefour, Renault, EDF, Rhodia-Solvay, EADS, Lafarge, Arcelor ou PSA.

L'on peut aussi citer la société France Télécom et son accord du 21 décembre 2006 sur les droits sociaux fondamentaux qui comporte des dispositions concernant les sous-traitants, lesquels doivent être choisis en fonction de certains points de l'accord tels que la lutte contre le travail forcé, l'interdiction du travail des enfants ou encore la non-discrimination (*C. Sachs-Durand, Commentaire de l'accord France Télécom du 21 décembre 2006 sur les droits sociaux fondamentaux : RDT 2007, p. 107*).

Cet accord porte, en outre, une attention particulière à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés et sous-traitants, ainsi qu'à la morale de leurs dirigeants par une disposition luttant contre certaines formes de corruption. Des dispositions décrivent par ailleurs les éléments d'une politique spécifique s'appliquant à l'ensemble des entreprises du groupe dans le monde (des « *mesures complémentaires* » aux règlements applicables « *pour aller vers de bonnes pratiques* » et « *des procédures et consignes* » prévoyant notamment la consultation des salariés et

de leurs représentants et la réalisation - y compris chez les sous-traitants - de contrôles et audits). Soucieux de la mise en oeuvre de cet accord, ses auteurs ont en outre prévu un suivi semestriel de son application par les signataires, lequel devra être transmis à tous les salariés du groupe.

c) Accords cadre internationaux comme outil de RSE

136. - En pratique, il est certain que les accords cadre internationaux présentent l'avantage non négligeable de favoriser une mise en oeuvre concrète des normes de l'OIT puisque les employeurs signataires s'engagent à respecter certaines normes de l'OIT, y compris dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT. Ils constituent par conséquent un outil de RSE.

De plus suivant une logique propre à la RSE, au plan international, ces accords-cadres internationaux permettent aux entreprises de rechercher des formes de régulation des relations de travail et de négociations collectives adaptées à un contexte spécifique.

2° Partenariat conclus avec les ONG

137. - Évolution - Si pendant longtemps, les relations entre les entreprises et les ONG s'inscrivaient plutôt dans un cadre conflictuel, de nouveaux types d'échanges se sont désormais instaurés afin de rechercher des voies de collaboration. Ces démarches se sont traduites par la mise en place de partenariats visant des actions conjointes pour atteindre des objectifs prédéterminés. C'est notamment le cas du partenariat entre la FIDH et CARREFOUR : depuis 2000, l'ONG accompagne ce groupe, notamment via des audits, pour lui permettre de faire évoluer ses pratiques sur le respect des droits de l'homme et des droits fondamentaux au travail dans sa chaîne d'approvisionnement.

138. - Exemple - La société Areva a souscrit un certain nombre d'engagements unilatéraux qu'illustre la signature en 2009 d'un protocole d'accord avec l'ONG Sherpa et Médecins du Monde sur les maladies provoquées par les rayonnements ionisants.

Dans un jugement du 11 mai 2012, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Melun a considéré qu'Areva avait commis une faute inexcusable dans le cadre du décès d'un salarié de sa filiale nigérienne Cominak. Même si pour caractériser la faute inexcusable, le TASS n'est pas allé jusqu'à retenir la violation par Areva de ses engagements unilatéraux, ceux-ci ont permis d'identifier la personne morale responsable au sein d'Areva. Le tribunal a ainsi donné un effet juridique à ces engagements unilatéraux. Plus généralement, cette décision paraissait susceptible d'obliger les groupes français à appliquer la législation française dans leurs filiales étrangères et à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés du groupe (*C. Carpentier, Areva condamnée pour la mort d'un salarié d'une mine nigérienne : une décision en demi-teinte : Dr. env., juin 2012, n° 202*).

Le 24 octobre 2013, la cour d'appel de Paris a cependant infirmé le jugement de première instance, estimant notamment que le seul fait qu'Areva soit titulaire de la concession du gisement minier ne suffisait pas à la tenir pour responsable en tant qu'employeur, seule la société qui exploite le site et avec laquelle le salarié avait signé son contrat de travail ayant la qualité d'employeur. Or, s'agissant de la société nigérienne (non atraite à la procédure pour faute inexcusable), la cour d'appel de Paris a précisé qu'elle ne pouvait être considérée juridiquement comme la filiale d'Areva dès lors que cette dernière n'en détenait que 34 % (le seuil pour qu'une société devienne filiale d'une société actionnaire défini par l'article L. 233-1 du Code de commerce n'étant pas atteint) (*CA Paris, pôle 06, ch. 12, 24 oct. 2013, n° 12/05650 et 12/05651*, arrêt non définitif en raison d'un pourvoi en cassation formé par la famille du défunt).

139. - Sanctions - Les ONG, comme tous tiers intéressés, doivent pouvoir compter sur le respect des engagements pris par les entreprises. Dans le cas où l'entreprise ne respecterait pas ses engagements, la sanction serait identique à celle précédemment mentionnée s'agissant du non-respect des accords-cadres internationaux.

Du reste, dans son arrêt du 24 octobre 2013, la cour d'appel de Paris a pris le soin de rappeler que le protocole signé

en 2009 entre Areva et les ONG constitue bien un engagement unilatéral. Si elle a refusé de retenir que cet engagement puisse s'analyser comme une reconnaissance de la qualité d'employeur ou de co-employeur d'Areva à l'égard du défunt, c'est parce que celui-ci n'était juridiquement ni son salarié, ni un salarié de sa filiale (*CA Paris, pôle 06, ch. 12, 24 oct. 2013, n° 12/05650 et 12/05651* arrêt non définitif en raison d'un pourvoi en cassation formé par la famille du défunt). Dans le cas contraire, c'est-à-dire si le défunt avait été salarié d'Areva ou de l'une de ses filiales, il n'est pas exclu que la cour d'appel de Paris fût allée au-delà du raisonnement du TASS de Melun, en particulier en retenant la violation par Areva de son engagement unilatéral.

140. - Outil de RSE - Bénéficiant de l'expertise des ONG, les entreprises sont efficacement aidées dans la mise en place d'une gouvernance tournée vers le développement durable. Elles sont ainsi en mesure de développer un meilleur environnement de travail, de gagner en confiance et crédibilité et d'améliorer leur image auprès du public. Par ces partenariats avec les ONG, les entreprises optimisent leur démarche de RSE.

Bibliographie

Ouvrages

T. Berns et L. Blesin

« *Le devenir contractuel du "Global Compact"* », in *Repenser le contrat* (dir.) G. Ewkwicz, M. Xifaras : Dalloz, 2009

M.-P. Blin-Franchomme et I. Desbarats

Le droit des affaires saisi par le développement durable in La modernisation du droit des affaires : Litec 2007

M.-P. Blin-Franchomme , I. Desbarats , G. Jazottes et V. Vidalens

Entreprise et développement durable, Approche juridique pour l'acteur économique du XXIe siècle : Lamy, 2011

E. Daoud , B. Dinh , J. Ferrari et C. Gambette

Gérer le risque pénal en entreprise : Lamy, 2011

I. Daugareilh

L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale, in Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie : Bruylant, 2010, p. 563

J. Ghestin

La formation du contrat : LGDJ, 3e éd., 1993

L. Hennebel , G. Lewkowicz , G. Ewkwicz et M. Xifaras

La contractualisation des droits de l'homme : de la pratique à la théorie du pluralisme politique et juridique, in Repenser le contrat : Dalloz, 2009

A. Mazeaud

Droit du travail : Montchrestien, 8e éd., 2012

J. Pasquero , M.-F. B. Turcotte et A. Salmon

La responsabilité sociale de l'entreprise comme objet des sciences de gestion : un regard historique in Responsabilité

sociale et environnementale de l'entreprise : Presse de l'Université du Québec, 2005, p. 80-111

M.-E. Porter et M.-R. Kramer

Creating Shared Values in Quelle Performance ? (dir.) P.-E. Moyse : Série compétition et innovation, vol. 1, Montréal, Thémis, 2013

F.-G. Trébulle et O. Uzan

Responsabilité sociale des entreprises : regards croisés, droit et gestion : Economica, 2011

C. Vermeulin et F. Vermeulin

Comprendre et entreprendre une démarche RSE - La responsabilité sociétale pour tous les entrepreneurs : AFNOR, 2012

G. Viney et P. Jourdain

Traité de droit civil, Les conditions de la responsabilité (dir.) J. Ghestin : LGDJ, 2e éd., 1988

Colloque

Le portage salarial

Fraude ou nouvelle organisation du travail ?, sous la dir. de L. Casaux-Labrunée : Semaine sociale Lamy 2007, n° 1332

Articles

S. Akorri et E. Daoud

La criminalisation, en France, des pratiques esclavagistes ou comment universaliser l'obligation des employeurs à respecter des conditions de travail compatibles avec la dignité : Lamy droit pénal des affaires, oct. 2013, n° 132

C. Carpentier

Areva condamnée pour la mort d'un salarié d'une mine nigérienne : une décision en demi-teinte : Dr. env. juin 2012, n° 202

E. Daoud et J. Ferrari

La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique : JCP S 2012, 1391

D. de La Garanderie

La reconnaissance et la promotion de la responsabilité sociale des entreprises par l'Union européenne : Journal des sociétés, oct. 2009, 69

I. Desbarats

Regard sur un instrument majeur de la gouvernance d'entreprise : quid de la nature juridique des codes éthiques ? : Rev. Lamy dr. aff. 2008, n° 32, p. 68

Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées, regard sur une pratique en expansion : JCP G 2003, I, 112

P. Deumier

Chartes et Codes de conduite des entreprises : les degrés de la normativité des engagements éthiques : RTD civ. 2009, p. 77

La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux : D. 2013, p. 1564

A. Diamantopoulou et J. Quatremer

La RSE ne peut pas faire de miracles, mais elle peut conduire les entreprises à progresser : LPA, 26 févr. 2004, p. 4

M. Doucin et P. Billan

Ministère des affaires étrangères, Ministère du développement durable : Document préparatoire au plan national français de développement de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), janv. 2013

M. Dupuis, L. Quer-Riclet, W. Bourdon et Y. Queinnec

La responsabilité sociale et sociétale des entreprises : un enjeu majeur du 21^e siècle : Mediapart, 16 nov. 2010 (disponible sur : <http://blogs.mediapart.fr/blog/terra-nova/161110/la-responsabilite-sociale-et-societale-des-entreprises-un-enjeu-majeur-d>)

R. Family

La responsabilité sociétale de l'entreprise : du concept à la norme : D. 2013, p. 1558

J. Ferrari

La société mère peut-elle voir sa responsabilité engagée dans le cadre de la RSE ? : Rev. Lamy dr. aff., nov. 2012, n° 76, p. 72

L. Flament et P. Thomas

Le whistleblowing : à propos de la licéité des systèmes d'alerte éthique : JCP S 2005, 1277

P. Herbel

La responsabilité sociétale de l'entreprise en tant que vecteur pour faire avancer les droits de l'homme par l'entreprise : D. 2013, p. 1570

L. Krämer

La responsabilité sociale des entreprises et le droit européen de l'environnement : RAE 2003-2004, p. 549

C. Malecki

Éclairage, La loi Grenelle II et la gouvernance d'entreprise sociétale : Bull. Joly Sociétés 2010, p. 704

N. Mathey

La responsabilité sociale des entreprises en matière de droits de l'Homme : CDE 2010, n° 3, p. 29-34

V. Mercier

La loi Grenelle II étend le champ d'application de l'obligation de présenter un bilan social et environnemental : Bull. Joly Sociétés 2011, p. 69

P.-E. Moyse

Responsabilité sociale et personne morale : fictions ou oxymorons du droit : Rev. Lamy dr. aff. juill.-août 2013, n° 84, p. 72

A. Ngaha et L. Gissinger

Dynamique et (en)jeux d'acteurs autour d'accords cadre internationaux sur la Responsabilité sociale des entreprises - Étude comparée de deux ACI dans deux multinationales d'origine française : Revue internationale de psychosociologie des comportements organisationnels 2010/38, Vol. XVI, p. 229-246

Y. Queinnec

« *Fini le temps des postures ! Les promesses rattrapées par le droit* » : Le Cercle Les Echos, 25 juill. 2013 ; Disponible sur : <http://lecercle.lesechos.fr/economie-societe/politique-eco-conjoncture/politique-economique/221177298/fini-temps-postures-promes>

Y. Queinnec et M.-S. Penglaou

De l'utilité des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales... : Rev. Lamy dr. aff. juill.-août 2013, n° 84, p. 69

L. Ravillon

La RSE dans les contrats du commerce international : Rev. Lamy dr. aff. juill.-août 2013, n° 84, p. 83

S. Robin-Olivier, R. Beauchard et D. de La Garanderie

La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) : RDT 2011, p. 395

P. Rozec

La norme ISO 26000 : un nouveau souffle pour la responsabilité sociale des entreprises ? : JCP S 2010, 1548

C. Sachs-Durand

Commentaire de l'accord France Télécom du 21 décembre 2006 sur les droits sociaux fondamentaux : RDT 2007, p. 107

B. Starck

À propos des « accords de Grenelle », réflexions sur une source informelle de droit : JCP 1970, I, 2363

A. Teissier

L'éthique, une norme de l'entreprise : TPS 2000, chr. 18

V. Thomas

La RSE dans le droit des sociétés : Rev. Lamy dr. aff. juill.-août 2013, n° 84, p. 95

F. Tiberghien

Origines et perspectives de la Responsabilité Sociétale des Entreprises : Revue Parlementaire, 2004

F.-G. Trébulle

Contractualiser la responsabilité sociale ? : Environnement et dév. durable 2013, repère 3

Sociétés Dalloz, V° Responsabilité sociale des entreprises [entreprise et éthique environnementale], mars 2003 et dernière mise à jour : janv. 2012

Entreprise et développement durable (2e partie) : Environnement, novembre 2008, chron. 4

F. Vasseur-Lambry

La bonne foi dans les relations individuelles de travail : LPA 17 mars 2000, p. 4

P. Waquet

Dénonciation et alarme professionnelle, quelle légalité ? : RJS 2009, p. 186

S. Béal, M. Marguerite, J.-Y. Trochon et F. Verdun

Les risques juridiques liés à la mise en place d'une démarche éthique dans l'entreprise : CDE 2012, fasc. 4, p. 95