

## Panorama en droit social

René de Quenaudon

Le développement durable (et donc sa déclinaison par l'entreprise que l'on appelle la RSE) est une démarche, une ligne d'horizon plus qu'un objectif, une direction plus qu'un sommet que l'on peut conquérir<sup>1</sup>. En effet, il n'y a pas d'activité humaine sans conséquences négatives sur l'environnement, sans empreinte écologique<sup>2</sup>. Tout ce que les hommes peuvent faire, sauf à disparaître de la surface de la Terre, est d'essayer de *contenir* cette empreinte dans des limites compatibles avec le développement économique et le progrès social. *A fortiori*, ce qui vaut pour les individus vaut pour les groupes, en particuliers les entreprises, qu'ils forment. Ceci étant, quel est le rôle des normes dans cette démarche ? Il est capital ! Il se situe au moins à deux niveaux : d'une part, faire en sorte que l'entreprise, qui transgresse les normes RSE, soit condamnée ; d'autre part, mettre en place des procédures pour que le décideur essaie de ne pas sacrifier totalement, dans le choix qu'il doit faire, l'un des intérêts en présence, notamment, au profit de l'économique, le social et/ou l'environnemental<sup>3</sup>. Dans le cadre du présent ouvrage, seule la première problématique a à être traitée. En d'autres termes, nous nous contenterons d'identifier les principaux outils d'imputation de responsabilité mobilisés ou mobilisables dans le champ du social et nous porterons une attention particulière à quelques thèmes qui s'y rattachent.

Le mot social est trompeur en matière de développement durable et, donc, de RSE, car il renvoie à plusieurs réalités. Mis en lien avec l'entreprise, il vise en premier ce que l'on peut appeler le microsocial, c'est-à-dire les liens que l'entreprise entretient avec deux catégories de parties prenantes, ses salariés (conditions de travail, rémunérations, temps de travail, représentation du personnel...) et les organismes sociaux (Sécurité sociale, mutuelles...). Mais le social, c'est aussi le macrosocial ou sociétal, c'est-à-dire ce qui favorise le développement culturel, l'amélioration des conditions matérielles du plus

---

<sup>1</sup> V., dans cet ouvrage, K. Martin-Chenut, R. de Quenaudon, « Introduction. La RSE saisie par le droit : généalogie d'une recherche juridique sur la RSE ».

<sup>2</sup> V. [archives.universcience.fr/francais/ala\\_cite/expositions/developpement-durable/calcul-empreinte-ecologique/](http://archives.universcience.fr/francais/ala_cite/expositions/developpement-durable/calcul-empreinte-ecologique/).

<sup>3</sup> En ce sens, N. Notat, *L'entreprise responsable, une urgence*, éditions dialogues, 2012, p. 71 mais comp. A. Touzet, « Droit et développement durable », *Rev. dr. pub.*, 2008, p. 453 et s.

#### LA RENCONTRE ENTRE LA RSE ET DIFFERENTES BRANCHES DU DROIT

grand nombre. Ce social est avant tout de la responsabilité de l'État. Pour autant, l'entreprise ne saurait être totalement étrangère au sociétal. Comment peut-elle être sociétale ? Ce sont peut-être les économistes et juristes nord-américains qui, les premiers, ont abordé cette question, tout au moins de manière systématique. C'est ainsi qu'est apparu, avant la Seconde Guerre mondiale, le courant de pensée appelé « Business & Society ». Pour les partisans de cette école, il faut repenser l'entreprise afin qu'elle contribue à l'intérêt de la société dans laquelle elle déploie ses activités. Ce sont les prémices de l'idée de l'entreprise citoyenne<sup>4</sup>. Le changement préconisé consiste à faire en sorte que l'entreprise adopte des normes éthiques et se prémunisse ainsi des décisions arbitraires des actionnaires. Au demeurant, les organisations internationales poussent les entreprises, surtout les entreprises transnationales (ST), à assumer une responsabilité sociétale. Il en va ainsi du Pacte mondial<sup>5</sup>, des PDOCDE<sup>6</sup> ou encore de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale énoncée par l'OIT en 1977.

Dans le cadre du présent panorama et du présent ouvrage, c'est essentiellement au sens strict que le mot social est utilisé. Essentiellement, mais pas uniquement car la ligne qui sépare le microsocial du macrosocial est poreuse. Cela se vérifie, par exemple, avec l'empiètement du Code de l'environnement sur les relations de travail<sup>7</sup> ou encore avec l'extension des missions d'alerte du salarié<sup>8</sup>. Ce sentiment d'insaisissabilité de l'exact périmètre de la RSE évoque quelque chose d'impressionniste comme les 18 vues frontales que Monet a consacrées à la Cathédrale de Rouen sous différentes lumières, ou encore, pour les amateurs de géométrie, fait penser à un cube de Necker<sup>9</sup>...

Ceci étant, par quelle méthode circonscrire le pilier social de la RSE ? Selon certains, il faut partir de la pratique des entreprises, c'est-à-dire de questions qui sont valorisantes pour elles. C'est ce que fait le MEDEF. Cette organisation patronale circonscrit le champ social de la RSE autour des quatre questions suivantes<sup>10</sup> :

---

<sup>4</sup> V. R. Family, « La responsabilité sociétale de l'entreprise : du concept à la norme », *Recueil Dalloz*, 2013, chron., p. 1558.

<sup>5</sup> V., dans cet ouvrage, K. Martin-Chenut, R. de Quenaudon, « Introduction. La RSE saisie par le droit : généalogie d'une recherche juridique sur la RSE ».

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> V., dans cet ouvrage, M. Keim-Bagot, « Obligation de prévention dans les champs social et sanitaire ».

<sup>8</sup> V., dans cet ouvrage, J. Bouton, « Lanceurs d'alerte et responsabilité ».

<sup>9</sup> V. R. de Quenaudon, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations*. Introduction, Larcier, coll. Masters Droit, 2014, p. 87.

<sup>10</sup> V. MEDEF, Guide « Cap vers la RSE », 2012 : [www.medef.com/fileadmin/user\\_upload/www.medef-corporate.fr/document/RSE/MEDEF\\_-\\_Guide\\_Cap\\_vers\\_la\\_RSE\\_-\\_Juin\\_2012.pdf](http://www.medef.com/fileadmin/user_upload/www.medef-corporate.fr/document/RSE/MEDEF_-_Guide_Cap_vers_la_RSE_-_Juin_2012.pdf).

#### PANORAMA EN DROIT EN DROIT SOCIAL

- Santé et sécurité au travail, bien-être en entreprise<sup>11</sup> ;
- Développement des compétences et formation<sup>12</sup> ;
- Égalité professionnelle femmes / hommes<sup>13</sup> ;
- Diversité, handicap et insertion<sup>14</sup>.

C'est aussi, semble-t-il, l'approche de Mme Ferrari et de MM. Daoud et Gourvez qui écrivent : « 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 »<sup>15</sup>.

Notre méthode est forcément différente et ce pour deux raisons. D'une part, prenant la responsabilité des entreprises au sérieux, notre recherche porte sur l'identification des outils d'imputation de responsabilité par ou pour la RSE. D'autre part, nous n'oublions pas qu'au cœur de la démarche RSE on trouve l'affirmation solennelle des entreprises de respecter les standards sociaux mondiaux et le principe de légalité, c'est-à-dire l'ordre juridique du pays dans lequel elle fait ses affaires<sup>16</sup>. À partir de là, notre méthode ne peut être que de partir des normes et de voir, à travers elles, les outils d'imputation de responsabilité dont on dispose.

En somme, si la première méthode est avant tout pragmatique, contractuelle et horizontale, la nôtre est peut-être plus théorique et verticale.

Nous partons donc des standards sociaux mondiaux et, en premier, des 4 thématiques retenues par l'OIT et relayés par l'ONU, l'OCDE et l'ISO 26000, pour voir leur traduction dans le droit dur français et, accessoirement, dans le droit souple.

---

<sup>11</sup> Ex. convention Danone UITA du 29 septembre 2011 relative à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail et au stress ; GDF Suez, accord mondial sur la santé et la sécurité au travail, 2014.

<sup>12</sup> Ex. Accord « Défi formation » du groupe EDF du 10 septembre 2010.

<sup>13</sup> Ex. Accord du 16 septembre 2014 relatif à la charte européenne sur l'égalité professionnelle dans le groupe BNP Paribas.

<sup>14</sup> Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi handicap ; ANI relatif à la diversité dans l'entreprise du 11 octobre 2006, étendu par arrêté du 22 février 2008 ; nombreux accords d'entreprise sur la diversité ; charte de la diversité ; label diversité certifiable par l'AFNOR.

<sup>15</sup> V. E. Daoud, J. Ferrari et B. Gourvez, « Responsabilité sociétale des entreprises », *Juris-Classeur Travail Traité*, Editions LexisNexis, Fasc. 1-50, 2014 - E. Daoud, J. Ferrari, « La RSE sociale : de l'engagement volontaire à l'obligation juridique », *JCP S*, 1391.

<sup>16</sup> V., dans cet ouvrage, K. Martin-Chenut, R. de Quenaudon, « Introduction. La RSE saisie par le droit : généalogie d'une recherche juridique sur la RSE ».