Philippe AUVERGNON
Directeur de recherche CNRS
Université Montesquieu-Bordeaux IV

SUR FOND DE MONDIALISATION, LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE ENTRE OMBRES ET LUMIÈRES

Le capitalisme est-il en train de devenir moral ?[1] La responsabilité sociale de l'entreprise est à la mode dans les sphères économiques et du management[2], le milieu académique s'empare de la question[3]. Pareille concomitance est en soi assez rare pour être notée. La question aurait-elle quelque chose à voir avec un mouvement plus profond marquant l'époque et traversant nos sociétés ? Les dernières décennies ont été marquées par une tendance, présentée comme inéluctable, à la globalisation de l'économie et, parallèlement, à un retour de la question morale. On peut ainsi avoir le sentiment bizarre que personne ne peut échapper au capitalisme et qu'en même temps, personne n'échappe à la question morale. Faut-il aller jusqu'à croire pertinent de lier victoire du capitalisme et affirmation d'une morale ?

[1] Cf. A. Comte-Sponville, Le capitalisme est-il moral ? Albin Michel Paris 2004, 237 p.

[2] Cf. not. L'entreprise surveillée : l'éthique, la responsabilité sociale, le marché, la concurrence, les nouveaux acteurs, ouvrage collectif du Cercle d'éthique, Ed. Bruylant, Bruxelles 2003, 180 p. ; A. Chauveau et J.-J. Rosé, L'entreprise responsable, Développement durable, Responsabilité sociale, Ethique, Ed. d'Organisation, Paris 2003, 362 p. ; voir aussi « Le management responsable », La Revue des Sciences de Gestion, 2005, n° 211-212.

[3] Cf. not. A. Sobczak, Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes, Paris, LGDJ, 2002; Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux Etats-Unis, Droit social, 2002, p. 806 ; N. Rogosky et E. Sims, Corporate success through people: Making international labour standards work for you, Genève, BIT, 2002 ; Multinational Enterprises and the social challenges of the XXIst Century, R. Blanpain (sous dir.), La Haye, Kluwer, 2001; B. Hepple, A race to the top ? International investment guidelines and corporate codes of conduct, Comparative labor law and Policy Journal, vol. 20, 1999, p. 347.

C'est dans ce contexte que fleurit ou refleurit la responsabilité sociale de l'entreprise souvent réduite au sigle « RSE ». Il n'est pas très nouveau d'une part pour certains chefs d'entreprise de souhaiter offrir de bonnes conditions d'emploi[4], d'autre part que tout chef d'entreprise soit chargé de responsabilité à l'égard de son personnel. Très tôt au Royaume-Uni, en *common law* a été affirmé un « devoir de prendre soin » à la charge de l'entreprise, l'employeur devant ne pas prendre ou faire prendre de risques[5]. De façon générale, l'appel à une responsabilité sociale des entreprises a été lié en Europe aux premiers effets de la révolution industrielle et à la naissance de droits du travail ; elle s'est traduite dès cette époque dans des initiatives patronales aussi philanthropiques que cyniques visant à améliorer la condition ouvrière pour éviter la révolution et assurer la pérennisation d'une armée de main-d'œuvre[6].

Cette responsabilité sociale de l'entreprise a néanmoins des filiations diverses ; on peut ici retrouver des éléments de la doctrine sociale de l'Église catholique, de la théorie des « relations humaines » des années soixante, des projets d'humanisation du travail des années soixante-dix, de l'actionnariat salarié et d'autres formes d'intéressement des salariés à la vie de l'entreprise, des expériences des cercles de qualité et des systèmes d'organisation et de gestion du travail orientés vers la « qualité totale », ou encore des propositions spécifiquement européennes comme celle de la « qualité sociale »[7]. Une approche plus spécifiquement française pourrait aussi souligner des proximités avec l'idée d'entreprise « citoyenne », celle qui aurait ou penserait avoir une responsabilité sociale particulière dans le territoire de son implantation qu'il s'agisse du quartier, de la ville ou du pays[8]. Certains soulignent que ce sont les débats sur la place de l'entreprise

[4] Cf. dans le présent ouvrage, J.-M. Servais, Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises, p.37; du même auteur : Normes internationales du travail, Paris LGDJ 2004, p. 3.

[5] Cf. dans le présent ouvrage : J. Carby-Hall, Responsabilité sociale de l'entreprise en *common law* et développement d'une *Corporative Social Responsability*, p. 161.

[6] Cf. not. sur « l'action du patronat » : G. Aubin et J. Bouveresse, Introduction historique au droit du travail, Paris PUF, 1995, sp. p. 188.

[7] Cf. A. Monteiro Fernandes, À propos de la responsabilité sociale de l'entreprise, dans le présent ouvrage p. 27. L'auteur renvoie notamment à : L. Spagnulo Vigorita (sous dir.), Qualità Totale e Diritto del Lavoro, Milano 1997 ; W. Beck, L. Van der Maesen et A. Walker (sous dir.), The Social Quality of Europe, Bristol, 1998.

[8] Cf. not. R. Spizzichino, Mobiliser les entreprises : faux débats, vraies questions et possibles avancées, RFAP 1994, n° 71, p. 417.

dans la société qui ont fait émerger l'idée de responsabilité sociale dans la littérature gestionnaire[9]. Dans les années 70, les entreprises ont commencé à intégrer dans leurs stratégies des variables susceptibles d'influer sur le marché et leur image et, par là même, sur l'atteinte de leurs objectifs économiques. C'est ainsi que, dans certains pays, les comportements d'entreprise, notamment en matière de discrimination sexuelle ou raciale, ont été au cœur des revendications de certains groupes sociaux que « la gestion stratégique va théoriser, à partir de 1984, en parlant de « parties prenantes » de l'entreprise »[10]. C'est singulièrement au travers de l'invocation de ces « parties prenantes » ou « *stakeholders* » que va être ultérieurement développée, de façon nouvelle, la question de la responsabilité sociale de l'entreprise ; celle-ci ne concerne plus seulement les parties au contrat de travail ou même les seuls acteurs des relations professionnelles, internes et externes à l'entreprise. L'approche actuelle de la RSE dépasse ainsi - mais aussi bouscule ! - le jeu des acteurs traditionnels des relations de travail, sur fond de mondialisation de l'économie et de mise en cause des modes classiques, singulièrement juridiques, de régulation sociale[11]. Dès lors, tout en prenant garde à ne pas diaboliser le phénomène[12], il paraît nécessaire d'interroger un concept à géométrie variable (I) qui peut emporter des dynamiques fort diverses (II).

I – LA GÉOMETRIE VARIABLE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Pour dépasser l'incantation ou le slogan, les nouveaux militants ou croyants en RSE sont conduits à tenter d'en définir les contours et axes privilégiés. Des définitions sont ainsi proposées (A). Le concept continue

[9] G. Vallée, Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise : le cas du Canada, dans le présent ouvrage : p. 59.

[10] Ibidem.

[11] Alain Supiot fait observer que dans ce cadre « tandis que les règles instituant la libéralisation internationale du commerce se situent toutes du côté de la *dura lex* (…) les aspects sociaux de cette libéralisation semblent voués à un droit mou (*soft law*) livré au bon vouloir de ceux auxquels il s'adresse » (Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises, in « Analyse juridique et valeurs en droit social » Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz 2004, p. 541).

[12] La question est indéniablement fortement idéologique ; elle en appelle d'autant plus une approche pragmatique ; voir en ce sens : S. Nadalet, La responsabilité sociale des entreprises à l'échelle « globale » : quelle responsabilité juridique ?, dans le présent ouvrage p. 235.

toutefois d'apparaître quelque peu « attrape-tout » mais éventuellement mobilisable par les juristes (B).

A – Une définition ou des définitions proposées

Preuve de l'importance du phénomène et de sa dimension stratégique pour des entreprises voire des institutions politiques[13], la Commission Européenne a elle-même défini la RSE comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »[14]. Il y a donc une définition européenne même si cette dernière apparaît bien générale ! On se doit tout de suite d'observer combien la langue utilisée participe ici tout particulièrement d'une conception plus ou moins extensive : en réalité l'expression anglaise de « *Corporate Social Responsability* » rend plus fidèlement compte du champ concerné que la terminologie française de « responsabilité sociale de l'entreprise », semblant pouvoir réduire le domaine de la RSE à celui des seuls droits du travail ou de la protection sociale. En réalité, la RSE vise une attitude et un comportement de l'entreprise témoignant d'une prise en considération spécifique d'intérêts collectifs très diversifiés, renvoyant ou supposant une pluralité de « *stakeholders* ». On devrait en ce sens parler en français d'une responsabilité non pas « sociale » mais « sociétale » de l'entreprise. Certains n'hésitent d'ailleurs pas aujourd'hui à envisager « au-delà de la RSE : la responsabilité globale »[15].

La définition européenne suscite au moins deux types d'observation, l'une porte sur le terme de « responsabilité », l'autre concerne le caractère

[13] Cf. J.-P. Mingasson, La RSE : concept et place dans l'agenda politique européen, in « Les Petites Affiches », 2004, n° 41, p.7.

[14] Commission Européenne, La responsabilité sociale des entreprises. Une contribution des entreprises au développement durable, Luxembourg, 2002, p. 7. Ce document d'orientation est intervenue à la suite d'un Livre vert intitulé « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », publié en 2001. La Communication de 2002 envisageait notamment de « créer au niveau de l'Union Européenne un Forum plurilatéral sur la RSE. Les travaux de ce Forum ont donné lieu à un rapport final, connaissant au dernier moment quelques problèmes de signatures de la part d'ONG, cf. European Multi Stakeholder Forum on Corporate Social Responsability, Résults – June 2004, final Forum report (18 p.)

[15] Cf. A. Berthoin Antal et A. Sobczak, in « La responsabilité globale » (sous dir. A. Sobczak), Semaine Sociale Lamy 2004, sup. n° 1186, 117 p.

« volontaire » de la démarche[16]. À propos de l'usage du mot « responsabilité », s'il est clair qu'il n'a ici rien de juridique, il n'en demeure pas moins que l'exercice de cette « responsabilité morale » peut entraîner une responsabilité au sens juridique. Certains « instruments » de la RSE, comme les « codes de conduite » et les « normes de gestion », ainsi que d'autres produits du pouvoir réglementaire du chef d'entreprise[17], induisent une limitation de l'espace de liberté de décision dont ce dernier dispose[18]. D'autres outils de la RSE, tels des « codes d'éthique » peuvent comporter des prescriptions générales et permanentes, par exemple en matière de discipline. Le fait qu'un tel code d'éthique soit présenté comme un corps de règles à caractères déontologique afférentes à une profession, ou encore comme un document qui ne serait pas soumis au droit national car élaboré au niveau d'un groupe international, n'interdit aucunement au juge national d'en examiner la légalité et l'opposabilité[19].

L'autre discussion porte sur le caractère « volontaire » de la RSE. Certains ont souligné combien « ce qualificatif a en fait un double sens : le caractère volontaire tient à ce que la RSE relève d'une décision ou d'un ensemble de décisions conscientes, témoignant d'une intention, d'une volonté ; mais, la RSE est aussi volontaire parce que non obligatoire, non imposée par des règles légales, conventionnelles ou encore des engagements préalables de l'entreprise »[20]. La Confédération Européenne des Syndicats, réagissant à l'initiative promotionnelle de la Commission Européenne, a cependant estimé que la RSE, tout en gardant son caractère volontaire, devait être encadrée par des principes ou des lignes d'orientation précises et

[16] On observera au passage qu'on s'interroge rarement à propos de RSE sur l' « entreprise » dont on parle. Le terme ne connaît pas toujours de définition juridique (pour une définition : voir l'exemple chilien rapporté par F. Walker Errázuriz, Travail et responsabilité sociale de l'entreprise au Chili ; dans le présent ouvrage p. 111; Il arrive au mieux que soit affirmé que la RSE ne concerne pas les seules grandes entreprises, des PME feraient de la RSE bien souvent sans le savoir (cf. not. J.-P. Mingasson, op. cit. ; voir aussi : F. Quairiel et M.-N. Auberger, Management responsable et PME : une relecture du concept de « responsabilité sociétale de l'entreprise », La Revue des Sciences de Gestion, 2005, n° 211-212, p. 111.)

[17] European Commission, Mapping Instruments for Corporate Social Responsability, Luxembourg, 2003.

[18] Cf. not. A. Supiot, Critique du droit du travail, 2ème ed., Paris 2002, p. 240.

[19] TGI Versailles, 17 juin 2004, CCE Schindler et FTM CGT c/ Schindler SA, Droit ouvrier 2004, p. 473. Voir aussi, toujours à propos d'un « code éthique » : TGI Versailles (référé) 6 octobre 2004, CE Novartis Pharma, obs. F. Saramito, Droit ouvrier 2005, p. 219 et s.

[20] Cf. A. Monteiro, op. cit.

consistantes[21]. Certains ne se font en tout cas aucune illusion : « le fait que la RSE soit fondée sur une idéologie du volontariat de l'entreprise prouve qu'elle n'est pas là pour modifier fondamentalement le système »[22].

En réalité, on ne trouve pas de définition de la responsabilité sociale de l'entreprise qui fasse l'unanimité. L'expression s'appliquerait à des pratiques très variées, adoptées volontairement par des entreprise privées, pratiques qui porteraient « sur le rejet des méthodes financières condamnables (corruption), sur le respect des droits de l'homme, l'intégration au sein des communautés locales, ou la préservation de l'environnement autant que sur la gestion du personnel, des conditions de travail et des relations professionnelles »[23]. De fait, la notion de « responsabilité sociale de l'entreprise » semble posséder le pouvoir des concepts flous, bénéficiant d'une géométrie variable en fonction des acteurs et des finalités recherchées. Ce concept « attrape-tout » n'est-il pas au mieux ponctuellement mobilisable par les juristes ?

B - Un concept « attrape-tout » mobilisable par les juristes

Le recueil de par le monde d'un certain nombre d'approches de la RSE permet de souligner la variabilité tant du concept que de l'intérêt qui y est porté. La thématique de la RSE connaît ainsi indéniablement une grande vogue dans quelques pays d'Amérique latine, singulièrement au Brésil et au Chili ; on fait ici souvent une distinction entre RSE interne et externe. La première « devrait participer au respect des droits fondamentaux des travailleurs au sein des entreprises, à la protection de la santé et de la sécurité, mais aussi à celle de la vie privée et de la liberté d'opinion »[24]. Elle serait aussi un moyen de lutte contre les discriminations visant les femmes, les syndicalistes, les étrangers, les travailleurs précaires ou des entreprise

[21] Position rappelée par A. Monteiro op. cit. ; la Confédération Européenne des Syndicats (CES) considère que « l'exigence que la RSE va au-delà de la loi et des règles existantes ne signifie pas que les entreprises puissent adopter une approche « à la carte » en valorisant certains facteurs sociaux et environnementaux et en ignorant d'autres ».

[22] R. Lieberwitz, Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? Un regard américain, dans le présent ouvrage : p. 95.

[23] Cf. J.-M. Servais, op. cit. ; Document du Conseil d'administration du BIT GB.288/WP/SDG/3, Genève, BIT, nov. 2003, § 2 et 3.

[24] Cf. F. Walker, op. cit.

sous-traitantes. La seconde, la RSE externe, devrait conduire à modifier le comportement d'entreprises qui ne respecteraient pas les droits humains, financeraient des pouvoirs autoritaires ou des actions mettant en cause les libertés publiques, etc.[25]

L'intérêt suscité par la thématique de la RSE s'inscrit parfois, comme au Japon, dans un débat sur les conséquences des transformations économiques et sociales des années 90, dans un contexte de scandales impliquant certaines grandes entreprises. Outre la morale des affaires, l'attrait récent pour la RSE pourrait être justifiée paradoxalement par la volonté de se débarrasser d'une forme de responsabilité sociale, non écrite mais bien réelle, incarnée par le système de l'emploi à vie[26] ; on entendrait au moins, pour des questions d'adaptation à la concurrence internationale, atténuer les effets de ce système en adoptant des « lignes directrices », des « codes de conduite »[27]. Ailleurs, comme au Canada et au Québec, on insiste sur le fait que le droit n'encadre que très peu ce qu'il est convenu d'appeler la RSE tant du point de vue de la détermination de la mission de l'entreprise que des choix des modes d'organisation de la production. Le développement dans le langage du management de la notion de RSE ne s'est pas traduit par une meilleur prise en compte par le droit de l'avis de la « partie prenante » des travailleurs. Par ailleurs, le système connaîtrait une forte tendance à l'externalisation de la responsabilité de l'entreprise (travail « indépendant », sous-traitance, travail temporaire, …), phénomène quelque peu paradoxal au moment où se développe un discours de RSE[28].

Faut-il conclure pour autant à une dissociation du discours de RSE et du droit, singulièrement du travail ?[29] Si ce concept « attrape-tout » n'est en rien juridique, pour certains, il peut au moins intéresser les juristes sous l'angle de sa potentielle mobilisation à des fins juridiques[30]. Derrière la responsabilité il y a toujours les concepts de décisions et de pouvoirs. On

[25] Ibidem
[26] M. Iwamura, Quelle responsabilité sociale de l'entreprise en droit japonais ?, dans le présent ouvrage p. 131.
[27] Mais l'adoption d'un code de conduite dans une entreprise comme Sony, est citée pour souligner la logique « non nationale » présidant à ce choix …
[28] Cf. G. Vallée, op. cit.
[29] Voir sur ce point notamment : F. Meyer, La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ? Droit ouvrier 2005 p. 185-194.
[30] Cf. dans le présent ouvrage : P.-Y. Verkindt, Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? Une illustration : la santé du travailleur, dans le présent ouvrage p. 219.

voit sa responsabilité mise en jeu parce qu'on a agi ou non agi, parce qu'on a décidé ou parce qu'on n'a pas utilisé ses pouvoirs et pas décidé. Le juriste serait au fond bien placé pour rappeler « qu'être responsable c'est être garant de ceux sur lesquels on exerce un pouvoir ».[31] Parmi les thèmes pouvant relevés d'une responsabilité sociale particulière de l'entreprise, l'exemple peut être pris de la santé au travail. Une extension de son acception traduit, dans certains pays, la prise en compte non plus seulement du « corps salarié » mais de la personne dans sa totalité. Dans ce domaine, « responsabilité morale et responsabilité juridique se rejoignent dans le dépassement d'une conception purement légaliste et utilitariste de la responsabilité »[32], lorsque par exemple est affirmée une véritable obligation de prévention en matière de risques professionnels[33].

L'idée de « prendre au mot le discours de RSE » en le faisant passer par le champ juridique, en qualifiant juridiquement certains de ces éléments paraît féconde. On ne saurait toutefois en sous estimer les difficultés ou encore voir du droit en tout. En contrepoint, il faut aussi relever qu'il n'y a pas partout développement de la RSE. Celle-ci est pour le moins peu présente sur le continent africain, singulièrement dans les pays d'Afrique subsaharienne où le « secteur informel » connaît tout au plus un infra droit du travail et, en tout cas, pas de « démarche RSE »[34]. De même est-il hasardeux de partir à la recherche d'une RSE dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale[35]. Hors l'exemple de codes de conduites joints

[31] L'affirmation conduit au passage à revisiter, dans certains pays, les choix faits en matière de cotisations sociales imposées aux entreprises. La prise en charge du risque maladie-maternité relèverait d'un choix de société, celle du risque accident - maladie professionnelle incomberait sans discussion à l'entreprise (Cf. P.-Y. Verkindt, op. cit.)

[32] P.-Y. Verkindt, op. cit.

[33] Il ne s'agit plus alors seulement de réparer mais bien de prévenir la survenance du dommage en agissant sur les modalités et choix de décision. S'il s'agit bien de responsabilité sociale de l'entreprise on se doit de noter que cette « attention obligée » de l'entreprise provient d'une évolution jurisprudentielle assation, Ch. Soc., 11 avril 2002, Dalloz 2002, Jur. p. 2215.

[34] Ceci n'empêche pas que des entreprises se montrent parfois « socialement responsables » en matière de protection ou de prévoyance sociale. Pareille attitude est à mettre en relation avec une quasi inexistence de protection sociale étatique ; par ailleurs, ces politiques d'entreprise (santé, logement, …), concernent souvent les cadres et exceptionnellement d'autres travailleurs. Voir notamment dans le présent ouvrage : O. Sidibé, Responsabilité sociale de l'entreprise en Afrique ? Une illustration à partir du cas malien, p. 145.

[35] Ce constat relatif à de nouveaux Etats membres de l'UE ou des pays candidats est assez piquant au vu de l'investissement de diverses instances européennes dans la RSE.

aux contrats de travail, notamment en Pologne dans les années 90, pour « éviter la législation sur la négociation collective et la discussion avec les syndicats »[36], on relève que l'expression même de « RSE » n'est pas connue dans un pays comme la Slovénie[37]. De fait, bien souvent les acteurs syndicaux comme patronaux sont encore faibles ou inexistants ; restent l'Etat et l'entreprise : c'est peu si l'on raisonne en terme de multiplicité de « *stakeholders* » … En réalité, on doit observer qu'au moment où se développait à l'Ouest l'idée d'une nécessaire implication « sociétale » de l'entreprise, les réformes intervenues dans l'Est européen conduisaient à recentrer l'entreprise sur son rôle strictement économique : « plutôt que la prise en compte des héritages, c'est la stratégie de la *tabula rasa* qui a prévalu »[38]. Dans un tel contexte, il ne faut pas sous-estimer le risque de « vide social » lorsqu'il arrive, comme en Russie, que la promotion de la RSE cache mal le refus de l'Etat d'assumer ses propres responsabilités sociales[39].

Face à de telles perspectives pour l'Est européen, certains se découvrent un subit intérêt pour la question de la RSE ; celle-ci pourrait devenir acceptable dès lors que référée à celle des droit sociaux fondamentaux et notamment à la Charte européenne ; il y aurait là, « le moyen de contrer une vision volontariste, individualiste, américaine de la RSE ! »[40]. En toute hypothèse, au regard d'appréhensions aussi variables du phénomène, on ne peut être étonné que la RSE suscite autant de débats passionnés. En réalité, derrière ou à travers l'invocation de la RSE, il faut convenir que des dynamiques sont à l'œuvre.

[36] Cf. M. Pliskiewitz, intervention lors du séminaire « Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? », Bordeaux 2004.
[37] Cf. la communication de Polonca Koncar, What Social Responsability for Entreprise? The case of Slovenia, lors du séminaire « Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? », op. cit.
[38] P. Koleva, La responsabilité sociale des entreprises dans les pays européens en transition : réalités et limites », La revue des Sciences de Gestion, 2005, n°211-212, p. 158.
[39] A. Alexandrova, Responsabilité sociale de l'entreprise et responsabilités de l'Etat : le cas russe, dans le présent ouvrage p. 179.
[40] M. Weiss, intervention lors du séminaire « Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? », op. cit.

II – LES DYNAMIQUES DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Qu'est ce qui explique voire légitime le développement actuel de pratiques dites de RSE ? Quelles en sont les incidences véritables ou supposées ? Par delà les effets de mode, l'appel à la responsabilité sociale de l'entreprise répond certainement à des insuffisances du droit local (A). En même temps mais pas dans les mêmes espaces, le discours de RSE paraît entretenir un rapport pour le moins incertain singulièrement avec le droit du travail (B).

A – Une réponse aux insuffisances du droit local

Certaines approches de la RSE semblent prendre comme point de départ « l'inexistence ou la faiblesse de l'encadrement légal des activités économiques, ainsi des « Principes Directeurs de l'OCDE à l'Intention des Entreprises Multinationales »[41] qui viseraient à la fois à compenser, dans une certaine mesure, l'insuffisance des ordres juridiques nationaux au regard des activités des entreprises multinationales et à pallier le manque d'effectivité des droits sociaux dans les pays en voie de développement où ces entreprises sont installées[42]. La RSE propose ainsi une diversité d'outils à la nature juridique souvent incertaine, à la disposition du marché de la régulation internationale (1). Deux questions restent toutefois pendantes : celles des références des outils de la RSE et du contrôle de leur mise en oeuvre (2).

1 - Les outils internationaux de la RSE

Certains ont proposé de distinguer d'une part les normes de gestion et les codes de conduite, d'autre part les labels et autres certificats de bonne politique sociale. Les normes de gestion dont la promotion est assurée aussi bien par des Organisations Non Gouvernementales (ONG), des autorités publiques ou des consultants, visent à permettre une évaluation par les

[41] On observera que ces « principes directeurs » consacrent l'essentiel des objectifs de la RSE sans expressément faire référence à cette dernière.

[42] La Commission Européenne a elle-même produit une communication mettant en évidence les conventions fondamentales de l'OIT (Cf. « Promouvoir les normes fondamentales du travail et améliorer la gouvernance sociale dans le contexte de la mondialisation » - COM 2001-416).

entreprises de leurs activités sous l'angle particulier de leur responsabilité sociale[43]. Les codes de conduite contiennent pour leur part des engagements pris volontairement, sans aucune contrainte juridique[44]. De tels codes peuvent parfois résulter d'une négociation voire prendre la forme d'un accord collectif signée avec un ou des syndicats[45]; Ils peuvent aussi être négociés avec des ONG ; ils donnent alors lieu à des déclarations ou à des avenants au règlement d'entreprise ; ils peuvent dans certains cas être analysés comme « des actes unilatéraux, avec la valeur juridique qui peut être reconnue à de tels engagements »[46]. On souligne classiquement les problèmes rencontrés d'apport de preuve et de mise en œuvre dans des pays autres que celui dans lequel ils ont été établis[47].

Le champ d'application comme le contenu de ces « codes d'entreprises » s'avèrent fort variables. Par ailleurs, « les entreprises qui les adoptent opèrent essentiellement dans les secteurs structurés, non dans l'économie informelle où travaillent un nombre considérable de personnes dans les pays en développement »[48]. Il y a là à la fois un constat obligeant à relativiser leur importance mais aussi un enjeu à voir ces initiatives étendues notamment aux sous-traitants des entreprises engagées dans une telle démarche de responsabilité sociale. Mais, les entreprises les plus puissantes ou les plus exposées à des « campagnes hostiles » ne sont-elles pas les seules à être véritablement intéressées ?[49]

Dans une logique qui peut apparaître différente de celles des normes de gestion et des codes de conduites mais, en réalité, toujours pour mettre en œuvre ou témoigner d'une volonté de responsabilité sociale ou sociétale, interviennent les labels et les « certificats de bonne politique sociale » qui

[43] Document du Conseil d'administration du BIT GB.288/WP/SDG/3, Genève, BIT, 2003, § 26-28.
[44] Sous réserve, comme indiqué plus haut, de la possible analyse par le juge national de certaines dispositions de tels codes d'éthique.
[45] Cf. not. P. Garver, Politique et activités de l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation à l'égard des sociétés transnationales, p. 319 ; D. Miller et S. Grinter, Contrats cadres internationaux et secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure, in Ph. Auvergnon (sous dir.), « La contractualisation du droit social », Actes du séminaire international de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Bordeaux 2003, p. 349.
[46] J.-M. Servais, op. cit.
[47] Ibidem.
[48] Ibidem.
[49] Cf. not. R. J. Flanagan et W. B. Gould (dir.), International labor standards. Globalization, Trade and Public Policy, Stanford University Press, 2003, p. 10.

correspondent à des modes de communication « sur les conditions sociales qui entourent la fabrication d'un produit ou la prestation de services »[50]. On vise ici très clairement les consommateurs ou les partenaires commerciaux potentiels[51]. De tels labels sociaux peuvent s'inscrire dans le cadre de programmes ou de procédures d'accréditation et de certification[52]. Une variante de ce type d'outils, devenue courante dans les entreprises multinationales, et souvent nationales, est constituée par l'élaboration de rapports sur les répercussions sociales et environnementales de leurs activités[53]. Il en va ainsi du système dit de « Global Reporting Initiative » qui contient, parmi d'autres, des indicateurs sur les conditions de travail et l'emploi[54]. Il arrive que ce soit la loi qui aujourd'hui impose à certaines entreprises d'intégrer des informations sociales et environnementales dans leur rapport annuel de gestion, promouvant ainsi la responsabilité sociale de l'entreprise[55].

Il faut aussi mentionner le phénomène dit des « investissements socialement responsables » qui peut avoir un impact sur le comportement et les choix d'entreprises assurant une partie de leur production via des délocalisations ou de la sous-traitance dans des pays « émergents » ou « en développement ». Pour plaire ou ne pas effrayer des « investisseurs à principes », ces entreprises s'intéresseront aux conditions de production chez leurs sous-traitants, au respect par ces derniers de la législation nationale minimale, voire aux conditions de vie de leurs travailleurs (logement,

[50] J.-M. Servais, op. cit.
[51] Document GB.273/WP/SDL/1, op. cit., § 68.
[52] La plupart de ces labels sociaux seraient gérés par une institution principale agréant d'autres organismes en tant qu'agences de notation. On trouve de nombreux exemples dans l'industrie légère, le textile, les secteurs du vêtement, de la chaussure et du tapis, dans l'agriculture, l'agroalimentaire et la pêche, dans l'industrie forestière, la fabrication des jouets ainsi que dans le tourisme. Ces programmes s'appuient sur des critères ou des normes à caractère privé, portant notamment sur les relations professionnelles et les conditions d'emploi » (cf. J.-M. Servais). Pour un exemple : B. Melckmans, Force et faiblesse du label social belge, in « La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités », op.cit. p. 43.
[53] À titre d'exemple : J. Igalens et M. Joras, La responsabilité sociale de l'entreprise : comprendre, rédiger le rapport annuel, Ed. d' Organisation, Paris 2002, 170 p. ; M. Urminsky, Rapports publics d'entreprises sur l'impact social de leurs activités, in « La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités », op. cit. p. 57.
[54] Cf. not. J.-M. Servais, op. cit.
[55] Ainsi de la loi française du 15 mai 2001 dite de Nouvelles Régulations Economiques (Code du commerce art. L. 225-102-1) et de son décret d'application du 20 février 2002 (cf. not. A. Sobczak, L'obligation de publier des informations sociales et environnementales dans le rapport annuel de gestion, JCP Ent. 2003, n°14, p. 598.

nourriture, santé, …).[56] L'éthique sociale de placement cherche à favoriser les bonnes politiques sociales d'entreprise, en utilisant les outils financiers traditionnels (comme l'établissement d'indices et les techniques de notation) tout en préservant la rentabilité économique des investissements. Une telle approche est prise en compte par certaines entreprises, comme on l'a dit, mais aussi parfois aujourd'hui par certains syndicats. L'emprunt d'une telle voie conduit parfois à développer un débat au sein d'organisations syndicales nord-américaines, quant au choix d'investissements responsables, singulièrement en cas de gestion de fonds de pension[57]. On peut d'autant plus s'interroger sur de telles orientations syndicales que les critères et normes retenus pour se déterminer n'apparaissent pas particulièrement précis. Certes des « grilles » feraient appel à l'ensemble des normes fondamentales du travail. Il en irait ainsi pour les activités de « notation sociale réalisée notamment par EIRIS (*Ethical Investment Research Service*), PIRC (*Pensions and Investment Research Consultants Ltd.*)[58] ou encore Vigeo[59] ; mais, qu'en est-il sérieusement de la volonté ou simplement des possibilités réelles de vérifications des informations reçues ?[60]

Comme on a pu le souligner « le monologue auquel se livrent beaucoup d'entreprises en adoptant de manière unilatérale des codes de conduite destinées à s'accorder des bons points »[61] ne répond pas en réalité à la nécessité de développer de nouveaux espaces de dialogue social, régional ou

[56] Cf. not. L'excellent documentaire de Th. Balmès : « Une entreprise comme il faut » (France, 2004, 85 minutes) ; Nokia, entreprise finlandaise, contrôlée à 90% par des fonds de pension, leader mondial des téléphones mobiles, confrontée à l'émergence des fonds d'investissement dits « éthiques », se veut « socialement exemplaire » ; la multinationale qui a délocalisée l'ensemble de sa production, chercher à mieux contrôler ses fournisseurs. Elle s'est dotée d'une responsable de l'éthique que l'on suit dans une de ses « inspections » en Chine …

[57] G. Vallée, op. cit.

[58] Cf. Document GB.288/WP/SDG/3, § 20 ; voir aussi N. Notat, Les conventions de l'OIT, référence majeure pour la notation sociale, in « La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités », Education ouvrière 2003/1, n°130, BIT, p. 65.

[59] Agence de notation sociale créée par l'ancienne secrétaire générale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).

[60] Ainsi, chez Vigeo, la notation serait effectuée à partir des informations transmises par les entreprises sans vérification particulière (Cf. intervention de F. Benseddik, directeur adjoint de Vigeo lors du Séminaire international de Bordeaux « Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? », op. cit.).

[61] M. Sebastian in « La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités », Education ouvrière 2003/1, n°130, BIT p. VII.

mondial. Ce dialogue social là « exige de parler à des interlocuteurs légitimes et aussi d'accepter de les écouter »[62] ; en toute hypothèse, il reste incontournable de s'interroger sur les références des codes de conduites et autres labels sociaux ainsi que sur les modalités de contrôle de leur adoption et de leur mise en œuvre.

2 – Quelles références et quel contrôle ?

On retrouve ici une incidente du caractère volontaire de la RSE. Ce dernier conduit à constater une grande variabilité des domaines concernés et des engagements de type RSE ainsi que de leurs références normatives ; on invoquera aussi bien le respect des Droits de l'Homme que certaines conventions internationales ou encore la Déclaration de l'OIT de 1998. De façon générale, les références apparaissent ponctuelles, parcellaires. Il y a ainsi une réelle sélectivité des codes de conduite. On retrouve le plus souvent l'interdiction du travail des enfants, la santé et la sécurité, les rémunérations, assez souvent la liberté de négociation, pas toujours la liberté d'association, jamais le droit de grève.[63]

Pareille sélection va bien évidemment de pair avec l'idée que RSE rythme avec découverte d'un nouvel espace de liberté normative pour l'entreprise. Peut-on accepter d'envisager que des références comme des règles soient inventées en fonction des intérêts du moment de telle ou telle entreprise ? De nombreuses références ne sont pas à inventer : elles existent ; il s'agit bien évidemment des normes fondamentales de l'OIT. Par ailleurs, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale[64] peut également être invoquée pour engager la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, bien qu'ils aient un statut de recommandations, les « Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des Entreprises Multinationales » peuvent aussi constituer une

[62] M. Sebastian, op. cit.

[63] Dans le cadre des procédures d'accréditation ou de certification, « les normes de travail dont le respect est le plus couramment contrôlé concernent la non-discrimination, le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association et la négociation collective, le harcèlement et la conduite abusive, la sécurité et la santé au travail, les salaires et les prestations sociales, les horaires de travail (Document GB.288/WP/SDG/3, op. cit. § 9-13)

[64] Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail à sa 204e session (Genève, novembre 1977).

référence.[65] Ils couvrent en effet aussi bien les politiques générales, la divulgation des informations, l'emploi et les relations professionnelles que l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et les taxations. Ils concernent les entreprises d'un nombre croissant de pays et les pays dans lesquelles ces dernières développent leurs activités[66]. On se doit en tout cas de noter que, dans sa communication de 2002, la Commission Européenne estimait elle-même que les codes de conduite des entreprises doivent tenir compte des conventions fondamentales de l'OIT et des Principes Directeurs de l'OCDE, en tant que « normes communes de référence »[67].

Les modalités de contrôle de la mise en œuvre des engagements de type RSE, apparaissent quant à elles déterminantes de la crédibilité de ces derniers. La question de l'existence ou non d'une intervention dans l'élaboration et le suivi du dispositif d'acteurs autres que ceux émanant de la direction de l'entreprise est incontournable, singulièrement en ce qui concerne la place de l'acteur syndical[68]. Des accords conclus entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales instaurent ainsi des procédures de concertation, de sensibilisation ou de recours prolongeant « sur un plan global les institutions de relations professionnelles établies traditionnellement aux niveaux national et de l'entreprise »[69].

---

[65] Cf. not. J. Evans, Les principes directeurs de l'OCDE : un outil de responsabilité sociale des entreprises, in « La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités », op. cit. p. 27.

[66] Les adhérents aux principes directeurs sont les 30 membres de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, République de Corée, Danemark, Espagne, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse, Turquie) ainsi que l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Chili, l'Estonie, Israël, la Lituanie et la Slovénie.

[67] Communication de la Commission : la responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable, Bruxelles 2 juillet 2002, COM (2002) 347 final, sp. p.7.

[68] Cf. M. Weiss, Le nécessaire contrôle de la responsabilité sociale de l'entreprise par les représentants du personnel : l'exemple allemand, dans le présent ouvrage p. 187. Un acteur autre que syndical peut apparaître parfois au travers d'une ONG. Certains, tel Manfred Weiss, souhaitent ici le développement d'une collaboration entre syndicats et ONG ; d'autres, tel Jean-Michel Servais, soulignent qu'en règle générale les syndicats ont plus de membres et une réelle permanence dans le temps (Cf. Interventions lors du séminaire international « Quelle responsabilité sociale pour l'entreprise ? », op. cit.).

[69] Cf. J.-M. Servais, op. cit. ; Document GB.288/WP/SDG/3, op. cit., § 15-17. Voir notamment : I. Daugareilh, Le rôle des acteurs sociaux face à la mondialisation de

Les codes de conduite élaborés autrement qu'au travers d'une négociation collective, organisent eux-mêmes le plus souvent des mécanismes de surveillance internes ou externes. Si le développement d'un contrôle privé peut parfois être expliqué en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un contrôle public, il n'en demeure pas moins problématique ; les procédures d'autocontrôle ou de contrôle par des personnalités ou organismes extérieurs posent des problèmes de compétence et surtout d'indépendance des inspecteurs choisis et rémunérés par l'entreprise, ou encore de durée et d'objet des audits, sans parler du caractère plus ou moins vérifiable des clauses contenues dans lesdits codes [70]. Il reste à rappeler qu'il est très rare que l'on se pose non seulement la question du contrôle mais surtout celle des sanctions du non respect des engagements de type RSE. L'opinion dominante parmi les tenants de la RSE est qu'il ne peut, bien évidemment, y avoir sanctions civiles, pénales ou administratives mais « uniquement la sanction positive ou négative du marché économique »[71], … c'est dire le rapport ô combien incertain au droit du travail qui peut être entretenu par une démarche de type RSE.

B – Un rapport incertain au droit du travail

Au fond une question assez simple revient et donne lieu à des réponses là aussi fort variables : la thématique de la RSE vient-elle apporter quelque chose au-delà, à côté du droit du travail ou bien s'inscrit-elle contre ce type de droit, voire en constitue-t-elle une alternative ? Pour certains, il existerait dans le discours de RSE un présupposé de respect du droit du travail ; la RSE supposerait ainsi que l'entreprise « respecte d'une façon intégrale et rigoureuse les prescriptions légales auxquelles elle est soumise dans son activité »[72]. La meilleure des RSE serait celle qui va « au-delà de la loi par le dialogue et avec les représentants des travailleurs »[73]. Il est certain que la

l'économie, in « La dimension sociale dans la mondialisation de l'économie », Ed. Bruylant, Bruxelles 2001, p. 111 et s. ; du même auteur : la contrattazione collettiva internazionale, Lavoro e Diritto 2005, vol. 4.

[70] Cf. M. Posner et J. Nolan, Can Codes of conduct play a role in promoting workers rights?, in «International labor standards. Globalization, Trade and Public Policy », op. cit., p. 208 et s.; O. Boiral, Certifier la bonne conduite des entreprises : enjeux et perspectives d'avenir, RIT 2003, p. 355 et s.

[71] Cf. Intervention de F. Benseddik, directeur adjoint de Vigeo, lors du Séminaire « Quelle responsabilité sociale de l'entreprise ? », op. cit.

[72] A. Monteiro, op. cit.

[73] F. Walker, op. cit.

RSE de Lisbonne à Santiago, de Montréal à Tokyo, affirme une dimension incluant la question sociale ; mais il est tout aussi certain que cette attention dépasse l'entreprise, peut concerner d'autres acteurs que ceux de l'entreprise, envisager les implications environnementales de l'activité de l'entreprise ou bien encore concerner la morale des affaires.

Cependant, pour des juristes de droit du travail, la question est bel et bien de savoir quel est cet « en plus », cet « au-delà » du droit du travail ? A titre d'exemples, certains relèvent l'existence d'entreprises « sans difficultés sur le marché » développant des actions « socialement responsables » vis-à-vis de leurs travailleurs (participation aux bénéfices, prévoyance complémentaire, distribution gratuite d'action de l'entreprise, …) ou à l'extérieur de l'entreprise (investissement de type culturel, aides en faveur d'ONG gérées par des salariés de l'entreprise, …)[74]. D'autres soulignent qu'une démarche de type RSE peut venir compléter les normes du droit du travail « voire même leur donner une opportunité de renouvellement dans le contexte difficile des entreprises en réseaux »[75]. Cependant, les domaines sur lesquels portent typiquement des déclarations ou engagements de type RSE se trouvent en contact direct ou indirect avec des dispositions classiques de droits du travail et de sécurité sociale. Les objectifs sociaux de la RSE, quels sont-ils? [76] On retrouve en vrac la création d'emplois de qualité, l'éducation et la formation au long de la vie, l'information, la consultation et la participation des salariés, l'égalité des chances, l'intégration des personnes handicapées, l'anticipation des mutations industrielles et des restructurations, le dialogue social, …[77]. De fait le droit légal et conventionnel du travail a précisément pour objet la plupart de ces questions. On peut donc ici s'inquiéter à juste titre de difficultés d'articulation, de risques d'interférence voire de possibilités de mise en œuvre d'une logique de substitution. Ce n'est ainsi certainement pas par hasard que la Confédération Européenne des Syndicats a cru devoir prendre une résolution précisant que la RSE « doit

[74] J.-P. Landa Zapirain, Une réponse espagnole à la question de la responsabilité sociale de l'entreprise, dans le présent ouvrage : p. 203 ; l'auteur cite notamment quelques exemples de pratiques sociales des coopératives de travail associé.
[75] A. Sobczak, La responsabilité sociale de l'entreprise : Menace ou opportunité pour le droit du travail, Relations Industrielles/Industrial Relations, 2004, vol. 59, p. 26.
[76] Cf. Communication de la Commission Européenne de 2002, op. cit.
[77] Cf. A. Monteiro, op. cit.

compléter, et pas du tout remplacer, la législation sur les droits sociaux et environnementaux ou les standards établis par la négociation collective »[78].

Certains responsables patronaux défendent l'idée qu'en réalité ce serait souvent des représentants des travailleurs qui exigeraient que l'on « mette à l'ordre du jour de la RSE des questions typiquement « droit du travail » prenant ainsi une lourde responsabilité dans une confusion ou substitution de lieu ou d'espace de dialogue social »[79]. D'autres estiment qu'il n'y a pas risque de double emploi mais véritablement risque de substitution, car « le discours de RSE, son caractère volontaire, le développement d'un dialogue avec plus de parties prenantes, dont résulterait plus de justice, est très loin des approches qui ont fondé le droit du travail traditionnel »[80].

Le risque que ferait précisément courir la RSE serait celui d'une dilution du droit du travail et, fondamentalement, celui d'une justification de l'abstention de l'Etat. Il est à ce stade certainement important de rappeler que « ce n'est pas à la volonté de l'entreprise ou de l'employeur de décider mais bien à la loi d'imposer à l'employeur un certain nombre d'obligations et la prise en compte d'autres opinions que la sienne »[81]. L'inquiétude quant à une mise en cause du droit du travail par des pratiques de RSE n'est pas uniquement partagée par quelques juristes européens ou nord-américains « archaïques » ; d'autres, en Amérique latine, alertent notamment sur le discours développé par la Banque mondiale[82], discours qui trouverait un écho favorable, par exemple, auprès des employeurs chiliens pour lesquels « une montée en puissance de la RSE serait souhaitable à condition de diminuer significativement, en parallèle, les droits individuels des

[78] Adoptée par le Comité exécutif de la CES les 9 et 10 juin 2004 (http://www.etuc.org/EN/Decisions).
[79] Cf. E. Julien, UNICE, lors du Séminaire international de Bordeaux 2004, op. cit.
[80] Cf. G. Vallée, op. cit.
[81] Cf. M. Weiss, intervention lors du séminaire international de Bordeaux 2004, op. cit. La lecture des résultats du Forum européen sur la RSE n'a pu qu'inquiéter encore Manfred Weiss : Cf. European Multi Stakeholders Forum on Corporate Social Responsability, Final Forum report, Results – June 2004.
[82] Cf. not. « El crecimiento economico no lo es todo », Entretien avec Axel Van Trotsenburg, directeur de la Banque mondiale, in Responsabilidad Social Empresarial, ediciones especiales, El Mercurio, 30 juin 2004.

travailleurs, singulièrement en matière de rupture des contrats de travail, de durée et de gestion du temps de travail »[83].

En guise de conclusion

Sauf pour quelques entreprises qui se parent temporairement de ses habits et utilisent ses mots pour être dans la modernité, la RSE n'est pas un phénomène de mode ; elle doit être prise au sérieux et peut-être aussi doit-on, selon l'expression de Pierre-Yves Verkindt, « la prendre au mot »[84]. A l'heure de la mondialisation, la RSE peut apparaître en tout cas comme l'expression d'un tournant d'une forme du capitalisme, comme un choix stratégique d'entreprises multinationales ou d'ensembles géopolitiques tel que celui de l'Union Européenne. Elle peut constituer le « Cheval de Troie » d'une entreprise de libéralisation des politiques sociales des firmes, de libération de ces dernières du droit du travail. Elle peut aussi, en laissant à ce dernier toute sa place dans les régulations locales ou nationales, lui apporter le souffle nécessaire pour répondre aux challenges sociaux et juridiques qu'impose l'internationalisation croissante de l'économie. En réalité, la RSE s'éloignera d'autant plus de l'ombre de la régression sociale qu'elle se réfèrera de façon invariable à des normes reconnues universellement. Ceci n'adviendra pas si toutes sortes de pseudo « parties prenantes » sont convoquées pour suivre le chemin que des dirigeants d'entreprise, aidés de quelques « experts », décident pour tous. Le sentier lumineux de la RSE ne passe donc pas par l'abdication des gouvernements quant à leurs propres responsabilités en matière sociale[85]. De même une action syndicale imaginative, sachant elle-même passer de nouvelles alliances, se développer aux plans local, régional et international, est impérative pour ne pas laisser le champ libre à une entreprise « légiférant » contre ou hors le droit[86].

---

[83] Selon F. Walker Errázuriz (op. cit.), il y aurait une distinction à faire entre deux courants patronaux : pour le premier une co-existence est envisageable entre développement de la RSE et dialogue social avec les syndicats, pour le second, s'il y a RSE les syndicats ne sont plus nécessaires voire apparaissent nuisibles à une « bonne gestion sociale ».

[84] P.-Y. Verkindt, op. cit.

[85] Cf. not. B. Saincy, la RSE entre mode managériale et exigences de société : le rôle des pouvoirs publics, in Les Petites Affiches, 2004, n°41 p. 15 et s.

[86] Cf. not. R. B. Reich, Jusqu'où l'entreprise peut-elle faire la loi ?, L'Expansion Management Review, 1998, n°91, p. 6 ; la RSE renvoie plus généralement à la question de savoir qui doit faire quoi en matière sociale (Cf. not. J.-E. Ray, Du tout-Etat au tout-contrat ? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur ?, Droit social 2000, p. 574)