La Responsabilité Sociale des Entreprises : définition du concept et liens avec la santé au travail

Corporate social responsibility : definition, links with occupational health

Audrey Jochaud, S Fantoni Quinton

Une nouvelle notion a fait son apparition dans le courant des années 90, aussi bien de manière pratique au sein des entreprises, que de manière théorique parmi les chercheurs en économie, en sciences de gestion, en droit ou encore en sociologie. Il s'agit de la Responsabilité Sociale (ou parfois sociétale) des Entreprises – RSE – dont la place ne cesse de croître dans la vie des entreprises.

La place de la RSE dans la hiérarchie des normes

La RSE est le phénomène par lequel une entreprise va intégrer de façon volontaire, des préoccupations sociales et écologiques à ses activités commerciales et à ses relations avec les parties prenantes¹. Cela concerne les entreprises qui vont au-delà des obligations légales minimales et des engagements provenant des conventions collectives, afin de satisfaire les aspirations sociales et environnementales de leurs parties prenantes. Les parties prenantes étant « *tout groupe ou individu qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs de l'entreprise* »². Il s'agit donc des salariés directement ou par le biais de leurs représentants, des fournisseurs, des actionnaires, des consommateurs, etc. Le concept de RSE invite l'entreprise à prendre conscience, non seulement, des externalités produites par son activité, c'est-à-dire ses conséquences, mais également, de la responsabilité qui en découle à l'égard de l'ensemble des personnes qui participent de près ou de loin à l'action de l'entreprise. L'idée étant qu'une entreprise ne peut pas réaliser un haut niveau de profit sans se soucier des répercussions sociales et environnementales que cela entraîne. Un compromis entre efficacité et éthique est alors nécessaire. La RSE renvoie donc l'entreprise à sa responsabilité

¹ Commission des communautés européennes, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », Livre vert, 18 juil. 2001, Com (2001), 366 final, p. 7

² FREEMAN (R.-E.), *Strategic Management : A stakeholder approach*, éd. Pitman, « Cambridge University Press », 1984, p. 46

concernant les conditions dans lesquelles sont réalisés les profits, ainsi que leurs conséquences.

Par certaines caractéristiques, la RSE peut sembler être une résurgence du paternalisme du 19^{ème} siècle. Un système où l'employeur, au nom de sa morale propre, s'investit volontairement dans le social par la mise en place de système de prévoyance, la construction de logements pour de meilleures conditions d'hygiène, la mise en place de bibliothèques etc. Finalement, l'employeur se mue en bon père de famille vis à vis de ses salariés en échange de leur force de travail. En réalité, l'employeur y cherche aussi son intérêt car il tente par ces différentes mesures d'améliorer la productivité de ses travailleurs. Cependant, ce schéma vertueux a une contrepartie. En effet, en échange de cette prise en compte de la dureté des conditions de vie au travail et hors du travail, les salariés doivent respect et obéissance à l'employeur, ce qui amoindrit très fortement leur pouvoir de revendication³. Le paternalisme a donc pour conséquence de placer les employés dans une situation de dépendance totale vis-à-vis de l'employeur, ils se voient dicter par lui leur mode de vie. C'est cet aspect qui va fortement, au moins d'un point de vue théorique, distinguer la RSE du paternalisme. Car le contenu de la RSE doit normalement être déterminé conjointement par une négociation entre les parties prenantes, il ne doit pas être imposé par le dirigeant de l'entreprise. La RSE se distingue, également, du mode de régulation fordiste en vigueur durant les Trente glorieuses. Ceci, car le compromis entre efficacité et éthique était fondé non pas au niveau de l'entreprise comme c'est le cas avec la RSE, mais au-dessus d'elle. Et cela par une discussion entre les partenaires sociaux et les dirigeants des entreprises au niveau national, avec l'arbitrage de l'Etat. Les représentants du personnel et l'Etat jouaient alors un rôle fondamental dans la régulation, que ce soit par les conventions collectives, par les lois et les règlements compilés dans le Code du travail.

L'essor de la RSE dans les entreprises s'explique en partie par le contexte socio-économique actuel de mondialisation et de dérégulation. En effet, le rôle de régulateur social et environnemental de l'Etat providence y est de plus en plus contesté. Les Etats agissent principalement via l'instrument du droit, or ce dernier est limité, dans son effectivité au territoire. En regard, les entreprises, elles, sont mondialisées et peuvent déplacer leur production d'un pays à un autre, ce qui leur permet de mettre en concurrence les systèmes

³ HOMMEL (T.), Paternalisme in POSTEL (N.), SOBEL (R.), *Dictionnaire critique de la RSE*, Paris, éd. Septentrion presses universitaires, « Capitalismes-éthiques-institutions », 2013, p. 357

juridiques, afin d'obtenir le contexte le plus propice à la maximisation de leurs profits. Conscients qu'il est aujourd'hui plus difficile pour eux d'imposer des contraintes aux entreprises, sous peine de les voir quitter le territoire emportant avec elles les emplois et le capital, les Etats ont tendance à se mettre en retrait d'eux-mêmes. C'est notamment pour cela qu'ils incitent les entreprises à réguler par elles-mêmes et de manière relativement autonome les conséquences de leurs actions, c'est à dire entamer une démarche RSE. Ce qui rejoint les aspirations des entreprises à moins de contraintes et d'obligations de la part de l'Etat. Avec la RSE, l'entreprise devient le lieu par excellence de régulation des rapports sociaux et environnementaux issus du monde économique⁴. La régulation étant appréhendée comme l'ensemble des actions permettant d'assurer le fonctionnement équilibré et harmonieux, à un niveau souhaité, d'un système. La RSE est la concrétisation d'une volonté d'autorégulation, par les parties prenantes, des activités économiques. C'est-à-dire une situation où les acteurs privés produisent eux-mêmes les normes (au sens non-juridique) régulatrices qu'ils appliqueront. Cette autorégulation est théoriquement laissée à la discrétion de ceux qui les élaborent, sans que cela puisse, néanmoins, avoir pour conséquence la création de dispositifs contraires (ou moins favorables) au droit positif. Bien sûr, le développement de la RSE ne suppose pas une disparition totale de l'Etat, puisque ce dernier continuera de jouer un rôle, en déterminant le contenu des règles de droit. Or, le lancement d'une démarche RSE dans une entreprise suppose que cette dernière aille au-delà des obligations légales, ce qui implique comme préalable que l'entreprise respecte et applique fidèlement le droit en vigueur. L'entreprise se revendiquant responsable doit absolument respecter *a maxima* le droit existant pour légitimement faire de la RSE. En ce sens, il est même possible de considérer que la RSE renforce l'application effective du droit par les entreprises et donc l'efficacité de l'outil juridique.

La RSE, fruit du dialogue social

La fonction de régulation qu'assure la RSE repose sur l'adoption par l'entreprise d'engagements visant à assumer sa responsabilité éthique à l'égard des conséquences de son activité. Le contenu de ces engagements devant être déterminé par le biais d'une négociation entre toutes ses parties prenantes, il ne doit pas seulement être imposé par les décideurs. En effet, la participation des parties prenantes est normalement consubstantielle à une démarche

⁴ SOBCZAK (A.), « Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux Etats-Unis », *Dr. soc.*, 2002, p. 271

RSE, et c'est ce qui la distingue des autres formes de régulation du monde du travail⁵. Mais, cette négociation suppose une relative égalité entre toutes les parties prenantes lors de la discussion. Malheureusement l'entreprise n'est pas, *a priori*, le lieu adéquat pour une telle discussion, car les relations y sont asymétriques, par la nature même du contrat de travail et du lien de subordination qu'il crée. Si l'on ne parvient pas à construire cet espace de discussion où toutes les parties prenantes ont autant de poids, la RSE deviendra une forme de paternalisme où les dirigeants détermineront de manière unilatérale le contenu des engagements. Pourtant, la nature plus ou moins progressiste des engagements RSE, dépend en grande partie du poids réel que peuvent avoir les parties prenantes (notamment les salariés) dans la détermination de leur contenu. Sans la participation de toutes les parties prenantes, il y a fort à parier que les mesures, pourtant essentielles, qui pourraient contrarier les intérêts des dirigeants ou actionnaires de l'entreprise soient directement écartées au profit d'engagements plus superficiels. En ce sens, il est à noter que le lancement d'une véritable démarche RSE sera plus complexe dans le secteur public que dans le secteur privé. Car le lien de subordination qui unit le fonctionnaire à son employeur est encore plus prégnant que celui qui s'impose aux salariés du secteur privé. Au-delà de l'égalité des parties prenantes lors de la négociation, la réussite d'une démarche RSE repose également sur d'autres conditions notamment le contexte. En effet, la RSE doit être lancée dans une entreprise ayant un climat social serein permettant la création d'un dialogue social apaisé et donc propice à la conclusion d'accords. Mais également une situation financière stable, puisque la réalisation des engagements pris coûte nécessairement à l'entreprise, même si elle peut, par ailleurs, lui bénéficier.

De nos jours, nombreuses sont les entreprises qui s'engagent dans des démarches RSE, baptisées tantôt « lignes directrices », « recommandations », « charte d'engagement », « code de conduite » ou encore « accord collectif »... Ces engagements sont appréciés par les entreprises notamment pour la souplesse de leur formalisation et de leur élaboration⁶. Ces instruments proviennent du droit dit souple et sont définis comme des instruments juridiques non contraignants, même s'ils peuvent parfois emprunter aux règles du droit positif. La démarche de RSE peut permettre la création d'un engagement dit autonome mais, il arrive parfois que l'engagement soit directement intégré au contrat de travail des salariés ou dans le

⁵ MALECKI (C.), *Responsabilité sociale des entreprises, perspectives de la gouvernance d'entreprise durable*, Paris, Droit des affaires, Lextenso éditions, « LGDJ », 2014, p. 280

⁶ NEAU-LEDUC (C.), « La responsabilité sociale des entreprises : quelles enjeux juridiques ? », *Dr. soc.*, 2006, p. 952

règlement intérieur de l'entreprise. Dans ce cas, ils sont alors dotés d'une valeur juridique contraignante⁷. Quoi qu'il en soit, la forme des engagements RSE ne présuppose pas toujours de leur contenu, qui peut concerner des thèmes très variés. Aujourd'hui, ils concernent majoritairement les thématiques environnementales, mais ils peuvent également porter sur les questions de santé au travail.

La RSE et la santé au travail

En effet, de par leur nature, les notions de souffrance au travail ou encore de risques psycho-sociaux sont des thématiques clés de la RSE, dans la mesure où il s'agit de conséquences (ou externalités) des conditions de travail imposées par l'employeur. Effectivement, il existe un lien certain entre la santé des travailleurs et les conditions de travail, qu'elles soient propres à l'entreprise ou liées au contexte macroéconomique (la flexibilisation, les nouvelles technologies, l'externalisation, etc.). Les conditions et l'environnement de travail induit par l'entreprise peuvent, en effet, être pathogènes. Ils sont alors générateurs de souffrance pour les salariés et peuvent donc avoir des conséquences sur leur santé⁸. Le concept de RSE devrait ainsi permettre à l'entreprise de se saisir, par le dialogue avec les parties prenantes que sont les salariés, des questions de santé au travers de la focale des conditions de travail, de l'organisation du travail et de manière générale de l'environnement de travail. En effet, avec la notion de RSE des solutions peuvent être apportées pour essayer d'éradiquer cette souffrance au travail, en la prévenant le plus en amont possible par la modification des conditions actuelles de production qui en sont la cause.

Grâce aux outils de la RSE, l'employeur est en mesure de passer d'une évaluation des risques professionnels, comme la législation actuelle le prévoit, à l'évaluation de la santé au travail qui ne saurait faire l'économie d'une évaluation de l'environnement de travail. Mais au-delà de cet aspect, la RSE permettrait de sortir de la simple évaluation des risques compte tenu du poste occupé par le salarié, pour aller vers une évaluation du ressenti de la personne, car l'appréciation du bien-être reste empreint d'une certaine subjectivité. Ce qui suppose la mise en place d'indicateurs de veille, qui doivent être librement et conjointement établis par

⁷ ANTONMATTEI (P.-H.), VIVIEN (P.), « Charte d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives », Rapport remis à Monsieur Gérard Larcher, *Collection des rapports officiels*, janv. 2007, p.17

⁸ DEJOURS (C.), *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris. Ed. Points, « Points Essais », 2014, 237 p.

les parties prenantes pour prendre la pleine mesure des difficultés des salariés et tenir compte de leurs attentes en matière de santé. Il peut s'agir d'indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise ou encore d'indicateurs liés à la santé et la sécurité des salariés comprenant par exemple l'évaluation du stress chronique. Dans tous les cas, et quels que soient les indicateurs choisis, la participation directe des salariés permet aux entreprises de fonder une évaluation de la santé au travail au cas par cas. La démarche de qualité de vie au travail – QVT – est un bon exemple de cette approche. Elle n'est en définitive que la concrétisation d'une démarche de RSE dont elle partage l'objectif (améliorer la qualité de vie au travail pour améliorer la santé) et la méthode (participation des salariés). Avec la QVT, les travailleurs sont repositionnés en tant que figure centrale de l'entreprise et peuvent ainsi, eux-mêmes, évaluer leur ressenti sur leur environnement de travail et la manière de l'améliorer. Car la qualité de vie au travail ne dépend pas uniquement des conditions objectives de travail mais aussi de la manière dont le salarié perçoit et supporte la charge mentale et les pressions qui y sont associés.

Au-delà de cette évaluation, la prévention de la santé est le pendant obligatoire d'une bonne démarche RSE. Il est ainsi essentiel pour l'employeur de concrétiser les résultats de l'évaluation en mettant en place une prévention par anticipation, dite prévention primaire. Avec l'introduction d'une démarche RSE, la prévention devrait concerner non plus uniquement les risques mais de manière plus générale la dégradation de la santé par l'environnement de travail. Certains auteurs considèrent que si l'employeur aborde la prévention sous le seul angle des risques, son analyse restera partielle⁹. En effet des études tendent à démontrer une augmentation des risques au travail, en dépit des efforts de prévention de ces risques.

Pour autant, les parties prenantes doivent cependant rester vigilantes quant à la réalité de l'application des engagements de l'employeur en matière de RSE. Ils peuvent, en effet, supposer en matière de santé au travail, une profonde modification du mode de production et de l'environnement de travail, qui peut être source d'incertitude pour les dirigeants. Car décider de modifier la façon de produire (exemple : diminution des exigences de performances imposées au salarié) pour améliorer la santé des travailleurs, peut peser sur les résultats financiers de l'entreprise. Dès lors, il peut être avantageux d'un point de vue stratégique de promettre des engagements très forts en matière de protection de la santé des

⁹ MAGGI-GERMAIN (N.), « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.*, 2002, p. 485

travailleurs, et peu coûteux de ne pas l'appliquer. L'entreprise peut être tentée d'annoncer publiquement des engagements en matière sociale, sans les mettre en œuvre et masquer aux yeux des acteurs externes la réalité des pratiques. Cette pratique se nomme le « *social washing* », et reste encore assez répandue en matière de RSE, ce qui porte atteinte à son image. Il est alors nécessaire de rester alerte pour dénoncer de telles pratiques.

Finalement, une véritable démarche RSE doit être fondée sur trois grands principes. D'une part, sur le sérieux de celle-ci ; en effet l'entreprise souhaitant s'investir dans cette voie doit le faire pleinement, en prenant des engagements ayant un réel impact sur la qualité de vie au travail des salariés. D'autre part, la démarche doit être partagée puisque le concept de RSE doit permettre à l'entreprise de se saisir des questions de santé grâce à une négociation « constructive ». Enfin, l'accent doit réellement être placé sur la volonté de l'entreprise de créer un outil complémentaire au service du bien-être et de la santé des salariés comme de l'entreprise.

Pas de conflit d'intérêt