



HAL
open science

La responsabilité sociale de l'entreprise

Carla Cardoso

► **To cite this version:**

| Carla Cardoso. La responsabilité sociale de l'entreprise. Droit. 2020. dumas-02890100

HAL Id: dumas-02890100

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02890100>

Submitted on 6 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Institut National
Universitaire
Champollion

MEMOIRE DE RECHERCHE

En vue de l'obtention du Master 1 Droit de l'entreprise,
parcours type « Droit de l'entreprise »

Présenté et soutenu

par :

CARDOSO Carla

LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

DIRECTEUR DE MEMOIRE :

Monsieur BETTONI,

Maitre de conférences à l'INU Champollion

CARDOSO Carla

**LA RESPONSABILITE
SOCIALE DE L'ENTREPRISE**

REMERCIEMENTS

Ce mémoire a été rendu possible grâce à l'appui et le soutien de nombreuses personnes que je tiens, ici, à remercier. Tout d'abord, je souhaite remercier le corps enseignant du Master Droit de l'Entreprise pour son implication durant l'année universitaire, et notamment Madame Gardes et Monsieur Cordelier, directeurs du Master pour nous avoir permis de réaliser ce mémoire.

Mes remerciements s'adressent en particulier à Monsieur Bettoni, mon directeur de mémoire, qui m'a reçu en rendez-vous dès le début de mon travail afin de m'éclairer sur le sujet, m'apporter des précisions et me conseiller sur la réalisation du mémoire. Je remercie également pour son implication dans mes recherches, les conseils qu'il m'a fournis tout au long de la rédaction du mémoire ainsi que toutes les réponses qu'il a apporté à mes diverses interrogations, que ce soit lorsque nous nous croisons à l'université ou par mail.

Je souhaite également remercier Madame Bouzoubaa pour ses précieux conseils et son soutien durant nos échanges en cours de fiscalité de l'entreprise.

Ensuite, mes remerciements s'adressent à mes parents Americo et Sylvie, ma sœur Margaux, ainsi que tous mes proches qui m'ont soutenu toute l'année dans mon projet, malgré mes doutes, mes craintes, mon stress croissant, mes interrogations multiples ainsi que mon investissement dans l'écriture du mémoire. Je voudrais tout particulièrement remercier ma maman qui a lu mon mémoire à de multiples reprises et m'a toujours fait part de ses pertinentes remarques.

Mes pensées iront également envers Andréa et Inès qui, malgré la distance, m'ont soutenu tout au long de sa rédaction. Enfin, Marine et Gala qui ont su m'épauler tout au long de ce travail de recherche et d'écriture ainsi qu'au cours de mon année universitaire.

SOMMAIRE

Introduction	1
Partie 1 : La notion de la Responsabilité Sociale des Entreprises	7
<u>Chapitre 1 : L'objet de la RSE</u>	7
<u>Chapitre 2 : Le domaine de la RSE</u>	25
Partie 2 : Le régime de la Responsabilité Sociale des Entreprises	35
<u>Chapitre 1 : La cohabitation entre « <i>soft law</i> » et « <i>hard law</i> » dans les années 2000/2010</u>	35
<u>Chapitre 2 : L'accentuation du développement de la « <i>hard law</i> » à la fin des années 2010</u>	51
Conclusion	71

Introduction

L'Union Européenne (ci-après UE) définissait la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (ci-après RSE) comme « *l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes* » dans Un Livre Vert pour la Responsabilité Sociale des Entreprises en 2001.

C'est une définition claire et complète que nous donnais déjà l'UE au début des années 2000. Phénomène alors nouveau à l'époque et même très souvent inconnu de tous, il fait aujourd'hui référence à ce que l'on nomme habituellement « RSE ». Cet acronyme est désormais très présent dans la vie des affaires et fait partie du langage courant de tous les entrepreneurs. Au vue du développement des nouveaux enjeux écologiques liés à la préservation et au maintien de la planète, le législateur et les pouvoirs publics semblent s'être appropriés le terme afin de créer de nouveaux instruments juridiques de protection de celle-ci. Pourtant, le mécanisme reste assez flou et nombreuses sont les personnes qui méconnaissent sa signification. Très récemment, en France, l'adoption de la loi Pacte le 16 mai 2019 sous l'égide du Président Emmanuel Macron semble consacrer la nécessité absolue de tendre au respect des enjeux liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Pourtant, il est d'abord nécessaire d'envisager la définition de la notion de RSE.

R pour Responsabilité : le dictionnaire des termes juridiques ne définit pas expressément cette notion puisqu'il ne fait que distinguer responsabilité délictuelle et responsabilité contractuelle. Pourtant, elle est présente dans diverses matières du droit, notamment administratif, civil, européen, fiscal ou pénal¹. La responsabilité peut être définie, communément, comme l'« *obligation ou nécessité morale de répondre, de se porter garant de ses actions ou de celles des autres* »².

¹ GUINCHARD et DEBART, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2019-2020, pages 955 à 958

² <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilite/68694> : Définition courante du terme

« Responsabilité » par le Dictionnaire Larousse

S pour Social : le dictionnaire des termes juridiques ne précise rien en l'espèce. A ce sujet, il est important d'apporter une précision syntaxique puisqu'il est possible de voir apparaître deux notions distinctes à savoir la responsabilité « *sociétale* » des entreprises et la responsabilité « *sociale* » des entreprises. Toutefois, les deux notions renvoient à la même idée. De plus, étymologiquement parlant, c'est le terme « *social* » qui correspond parfaitement à la définition donnée de la RSE. Adjectif ou nom masculin, il est issu du latin *socius* signifiant compagnon, associé. Le sens premier qui lui est donné est d'ailleurs « *qui a un rapport avec la société, qui concerne les relations entre les êtres vivants* ». Le terme « social » renvoie également au rapport existant avec les sociétés commerciales, ce qui montre le lien étroit existant entre la responsabilité juridique des entreprises et la responsabilité sociale de celles-ci.

E pour Entreprise : cette notion n'est pas juridique. Notion économique, elle est définie, en droit des affaires, comme « *une unité économique qui implique la mise en œuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution des richesses reposant sur une organisation préétablie* ». Le droit du travail utilise une toute autre définition de l'entreprise la considérant comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et/ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* »³.

Force est de constater que le concept de la Responsabilité Sociale des Entreprises ne peut être compris par sa simple définition. Il paraît difficile d'en comprendre son mécanisme. La question des fondements pourrait alors permettre d'appréhender le contexte de l'apparition de cette notion. En effet, il est possible d'identifier quatre séries de fondements à l'origine du développement et de l'attrait actuel pour la RSE.

D'un point de vue historique, c'est le célèbre auteur américain Howard Bowen qui, en 1937, crée la notion avec son ouvrage Social Responsibilities of the Businessman. Considéré à l'unanimité comme le « père fondateur » de la RSE, il avait pour idée de combiner la volonté de réussir dans le monde des affaires et les qualités philanthropiques de l'Homme. En effet, dans la page 6 de son ouvrage, il précise que « *la responsabilité sociale de l'entreprise renvoie à l'obligation pour les hommes d'affaire de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont considérés*

³ GUINCHARD et DEBART, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2019-2020, page 457

comme désirables dans notre société ». Selon plusieurs auteurs⁴, Howard Bowen avait une approche macroéconomique de l'entreprise considérée en tant qu'entité, capable de « *générer un niveau de bien-être plus élevé dans la société* » et de permettre aux dirigeants et acteurs du monde des affaires de prouver et faire valoir leur « *respectabilité sociale* ». Pour d'autres, Howard Bowen se fondait sur le modèle du « *gentleman philanthropy* »⁵. L'idée serait de combiner une maîtrise des cycles de production, avec les populations, les mouvements sociaux et leurs héritages culturels.

Pourtant, de nombreux auteurs ont longtemps critiqué ce concept. Certains considéraient que le développement d'une telle pratique consistait en une ingérence du monde des affaires dans le monde politique et portait atteinte au fonctionnement et à la bonne réalisation de la société démocratique pluraliste comme celle que nous connaissons aujourd'hui. Tel était notamment la position de Théodore Lewitt dans son ouvrage The Dangers of the Corporate Social Responsibility. D'autres contestaient fermement la RSE, dont Milton Friedman qui, dans une publication du New York Times de 1970, la présentait comme une « *labélisation hypocrite de la recherche de profit* ». En effet, il considérait que le concept n'était qu'une méthode de marketing visant à générer un maximum de profit en faisant adhérer les consommateurs à des méthodes de protection dites responsables.

D'autres fondements, tout aussi importants, sont progressivement venus donner une place considérable au mécanisme de la RSE dans le développement du monde des affaires.

Les fondements théoriques de la RSE sont issus des recherches de Burell et Morgan⁶. Par une étude de l'interface entre l'entreprise et la société, ces deux auteurs ont créé une grille de lecture permettant de distinguer quatre points de vue afin de définir la RSE et d'en expliquer le mécanisme.

Le premier consiste à considérer que la fonction sociale de la RSE permet d'assurer une forme de contrôle social de la société sur l'entreprise par la conclusion implicite d'un contrat social.

⁴ GOND et IGALENS, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Presses Universitaires de France, 2012, page 13

⁵ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale des entreprises*, Edition Dunod, 2010, page 30

⁶ GOND et IGALENS, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Presses Universitaires de France, 2012, pages 44 à 46

L'objectif est alors de stabiliser les interactions et les divergences pouvant exister entre les objectifs des deux parties, mais également d'intégrer les objectifs de chacune dans le fonctionnement de l'autre.

Le deuxième vise à combiner les relations de pouvoir existantes entre la société cherchant à adopter des comportements responsables et l'entreprise dont l'objectif principal est la recherche de profit. Pourtant, diverses associations, notamment Amnesty International, contestent cette position car le respect des Droits de l'Homme dépendrait alors de la volonté des entreprises, entités créées dans un tout autre objectif que celui-ci.

Pour le troisième, la RSE doit répondre aux exigences liées au phénomène culturel. En effet, le mécanisme se trouve contraint de faire coexister les différentes valeurs composant la société et l'entreprise en les intégrant les unes par rapport aux autres.

Le dernier repose sur l'interface entreprise/société obligeant le concept de la RSE à répondre à leurs différents objectifs et la représentation sociale que chacune d'entre elles se font de la « *vie* ».

Des fondements pratiques sont également venus renforcer l'attractivité du mécanisme de la RSE. Aujourd'hui, il semblerait possible de comptabiliser quatre outils distincts permettant d'évaluer la prise en compte de cette notion dans les entreprises :

- Le reporting social, dont l'objectif est de mesurer la performance des entreprises par la réalisation d'un bilan sur les impacts sociaux, environnementaux et culturels des valeurs propulsées par les entreprises.
- Les audits, qui permettent de faire le point sur la qualité des procédés utilisés par les entreprises et leurs conséquences sur la société dans son ensemble.
- Le conseil aux entreprises à travers la création de divers organismes et associations dans l'idée de guider ces structures afin de mettre en œuvre et de respecter les enjeux liés à la RSE.
- Les agences de notation, qui ont progressivement vu le jour afin d'évaluer la respectabilité des entreprises. A titre d'exemple, l'agence ARESE a été créée en 1997 en France afin d'évaluer la qualité des engagements pris par les entreprises en matière d'éthique et d'environnement. C'est une agence de notation sociale et environnementale qui attribue des notes aux entreprises afin d'évaluer, selon de nombreuses informations collectées, le niveau d'engagement de celles-ci dans le respect de la RSE dans sa globalité.

Les fondements sociaux restent ceux qui ont le plus marqué le développement du concept de la RSE. C'est la « théorie des parties prenantes », reprise et interprétée par divers auteurs qui marquent le tournant véritable dans la définition de mécanisme.

Selon certains d'entre eux⁷, la théorie des parties prenantes consiste en l'organisation d'une négociation entre une entreprise et les différents groupes partenaires internes et externes de celle-ci. Détenteurs d'enjeux communs, les parties prenantes constitueraient le centre environnemental et social de l'entreprise dont la prise en compte des points de vue serait indispensable pour accroître la compétitivité des entreprises du fait de l'augmentation de l'impact de la libre concurrence sur leur développement respectif.

Le postulat de base d'autres auteurs⁸ est « *faire des affaires est plus que faire de l'argent* » d'où la nécessité de « *réconcilier éthique des affaires et stratégie* ». L'idée générale de la théorie serait donc de réconcilier les intérêts antagonistes du chef d'entreprise à la recherche de profit et des autres acteurs de celle-ci, au niveau interne et externe.

La théorie des parties prenantes constitue une méthode d'organisation en ce qu'elle permet de prendre en compte la multiplication des organismes existants au sein et en collaboration avec l'entreprise, notamment du fait de l'internationalisation des relations commerciales et le développement des groupes de société.

Ce concept sous-entend également le respect de l'éthique. De très nombreux auteurs ont démontré, au fil des années, que la prise en compte de l'éthique dans l'entreprise s'avérait nécessaire du fait de l'extension du concept de la Justice avec l'organisation d'une économie tendant à la réalisation d'un idéal, notamment sur le fondement de la théorie sur l'équité et la justice de Rawls et Philipps⁹.

Enfin, la théorie des parties prenantes est appliquée par les dirigeants d'entreprise comme une stratégie d'organisation. En effet, de nombreuses entreprises tendent à la prise en compte des intérêts en présence, en raison de la dépendance existante entre l'activité économique et l'environnement qui l'entoure. L'idée consiste à créer des politiques de prise en compte de ceux-ci afin d'accroître productivité, compétitivité et à terme, augmenter les profits.

⁷ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale des entreprises*, Edition Dunod, 2010, pages 79 et 80

⁸ BONNAFOUS-BOUCHER et DAHL RENDTORFF, *La théorie des parties prenantes*, Edition La découverte, 2013, page 6

⁹ BONNAFOUS-BOUCHER et DAHL RENDTORFF, *La théorie des parties prenantes*, Edition La découverte, 2013, pages 94 à 100

Au travers de l'exposé des différents fondements de la RSE, il est aisé de se rendre compte de l'ampleur qu'un tel mécanisme peut avoir sur le bon fonctionnement des activités économiques sur le long terme. Il s'agit, le plus simplement exposé, de prendre en compte les évolutions de la société actuelle et les nouveaux enjeux y afférents dans le respect des valeurs du monde de l'entreprise. Stratégie à long terme, la Responsabilité Sociale des Entreprises a fait l'objet de différentes propositions et recommandations, notamment de l'Union Européenne. Progressivement, la France s'en est également emparée pour édicter différentes lois tendant au respect de ce concept. Pourtant, la notion de RSE reste une notion très large, que de nombreuses personnes utilisent à tort à travers. Dans certains cas, ce qui est d'ailleurs critiqué par une partie de la doctrine, c'est, qu'au nom de la RSE, des politiques marketing prônent la prise en compte des souhaits des parties prenantes à une entreprise afin de faire simplement croire que les activités économiques respectent l'environnement et la société dans son ensemble. Pour certains auteurs, la RSE ne serait qu'un mécanisme permettant de duper les consommateurs afin d'augmenter la seule recherche de profit.

Ainsi, la RSE questionne quant à la véritable teneur de son sujet, sa définition, son contenu et son domaine juridique pour comprendre quels sont ses enjeux et comment les entreprises peuvent mettre en œuvre de véritables politiques en la matière. Se pose la question de savoir quelle est la définition à retenir du sujet afin de délimiter son champ d'application, d'une part, et de comprendre quelle est sa portée juridique, d'autre part. La question sous-jacente consiste à savoir si les règles qui sont progressivement édictées, en lien avec le large concept de RSE, font évoluer, ou non, les comportements des entreprises et permettent véritablement de sanctionner leurs mauvais comportements.

D'une part, il est nécessaire de comprendre ce que représente la notion de RSE : définir le sujet et délimiter son étendu afin d'appréhender son champ d'application dans le monde de l'entreprise.

D'autre part, il est logique d'étudier le régime de la RSE. Il faudrait alors considérer le fait que le législateur l'a progressivement réglementée en tenant compte des avantages et inconvénients de l'adoption de normes plus ou moins contraignantes.

Partie 1 : La notion de la Responsabilité Sociale des Entreprises

La notion de Responsabilité Sociale des Entreprises est très souvent malmenée, dans le monde des affaires, en raison de l'utilisation inadaptée qui est en faite par les entreprises, du point de vue marketing notamment. Correspondant à l'ensemble des méthodes, moyens et actions mis à disposition d'une entreprise pour étudier les besoins des consommateurs (biens et services proposés) et promouvoir la production et la vente des produits proposées à ces derniers¹⁰, la mise en œuvre de politiques de marketing poussent les entreprises à inciter la consommation de masse de produits. Très souvent présentés comme écoresponsables, ces derniers ne respectent pas, en réalité, les normes applicables en matière de développement durable. C'est pour cela qu'il paraît nécessaire de définir la notion de RSE par l'étude de son objet (**chapitre 1**) puis par l'appréhension de son étendue (**chapitre 2**).

Chapitre 1 : L'objet de la RSE

La Responsabilité Sociale des Entreprises est une notion très large qui nécessite d'être définie. Pourtant, au travers de l'introduction, il est aisé de se rendre compte que la définition, a priori simple, ne permet pourtant pas d'appréhender l'objet de la RSE. Ce n'est donc pas une tâche simple à réaliser. C'est pourquoi, il semble judicieux d'évoquer quelle est la conception à retenir de la RSE en France (**section 1**), avant d'appréhender l'enjeu de l'éthique dans les entreprises par l'intégration des Droits de l'Homme (**section 2**), pour étudier in fine la question de la détermination de la responsabilité applicable en la matière (**section 3**).

Section 1 : La conception française de la RSE

Parmi toutes les définitions proposées, il est intéressant d'étudier les différentes positions exposées en France et en Europe (**I**) pour comprendre quels sont les contours et objectifs qu'il semble logique de retenir pour définir la Responsabilité Sociale des Entreprises (**II**).

¹⁰ <https://www.google.fr/amp/s/cours-de-droit.net/droit-du-marketing-et-de-la-publicité-a126570490/amp/> : Cours de Droit du marketing et de la publicité
<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/marketing/49526?q=Marketing#49433> : Définition courante du terme « Marketing » par le Dictionnaire Larousse

I. Les positions doctrinales françaises et européennes

Dès le début des années 1990, diverses propositions de définition se sont développées tant en France qu'en Europe. Il faut toutefois distinguer les positions doctrinales complémentaires issues des pensées et travaux de recherches d'auteurs et juristes français (A) de celles européennes qui ont un niveau certain d'influence sur la définition du concept de la RSE (B).

A. Des positions doctrinales complémentaires

De nombreux auteurs français, spécialistes en droit mais aussi en gestion, marketing et commerce d'une manière générale, ont apporté leurs différents points de vue et leurs interprétations sur l'éventuelle définition à retenir de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Pour certains¹¹, la RSE peut se définir comme le développement d'une stratégie sur le long terme visant non plus à optimiser les résultats des activités économiques, mais à prendre en compte les besoins et les relations avec les parties prenantes. Cette définition s'inspirerait de la conception anglo-saxonne du « *license to operate* », à savoir la possibilité d'exercer une activité économique tout en optimisant une gestion responsable des affaires garantissant la promotion de l'intérêt général. Finalement, la RSE aboutirait à l'existence d'une relation de symbiose entre la performance économique et les performances sociales et environnementales.

Pour aller plus loin, ces auteurs ont même proposé un processus de mise en place de la RSE dans les entreprises par la réalisation de quatre étapes successives¹² :

- impulser une démarche
- ancrer le processus : identification des valeurs de la RSE dans l'entreprise, consultation interne des parties prenantes, rédaction d'un code de conduite et mise en place d'une structure de coordination
- manager le changement : acceptation de la RSE, information et création de supports de communication, traduction des enjeux dans chaque métier existant dans l'entreprise et appropriation de la démarche par chacun

¹¹ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, pages 159 et 160

¹² LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, pages 194 et suivantes

- consolider la démarche : évaluation et reporting, apprentissage organisationnel.

Dans le même ordre d'idées, un autre auteur¹³ désigne expressément la RSE comme « *l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et à leurs relations, avec leurs parties prenantes* ». Il s'agit d'aller au-delà des exigences imposées par le monde des affaires et les conventions collectives applicables en droit du travail notamment, afin de répondre aux besoins de la société.

D'autres considèrent que la RSE répond aux défis de la mondialisation, notamment celui de faire respecter les enjeux liés à l'intérêt général afin de développer des « *activités économiques responsables* »¹⁴.

Pour d'autres auteurs¹⁵, la RSE est la rencontre de deux mondes différents : le développement durable et la protection des Droits de l'Homme de l'Etat face à la recherche de profit des entreprises. Il y a donc opposition de valeurs différentes. D'autres la définissent comme un concept transversal créant un lien entre le monde des affaires, le business et les mouvements sociaux d'une part, vers des actions environnementales, consuméristes, des mouvements de défense des droits et l'éthique, d'autre part¹⁶. C'est donc une notion en perpétuel mouvement, changeant au gré des évolutions sociales, sociétales, environnementales et culturelles.

Ainsi, l'entreprise doit définir les priorités données à tel ou tel aspect de sa mission. C'est pourquoi, d'une manière générale, ces auteurs préconisent l'intervention directe des parties prenantes dans et hors de l'entreprise afin de moraliser leurs comportements et ceux de leurs dirigeants.

¹³ JOUNOT, *RSE et développement durable, 1000 questions pour comprendre*, Edition Afnor, 2010, page 13

¹⁴ BERNIS, DOCQUIR, FRYDMAN, HENNEBEL et LEWKOWICZ, *Responsabilité des entreprises et corégulation*, Edition Bruylant, 2007, pages 1 à 4

¹⁵ BERNIS, DOCQUIR, FRYDMAN, HENNEBEL et LEWKOWICZ, *Responsabilité des entreprises et corégulation*, Edition Bruylant, 2007, page 31

ROSE, BARTHE et LE MOIGNE, *Responsabilité sociale de l'entreprise*, Editions De Boeck et Larcier, 2006, pages 93 à 96

¹⁶ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale des entreprises*, Edition Dunod, pages 10 et 11

L'idée principale serait alors d'aboutir à l'adoption de codes de conduite ou de tout autre moyen utilisable dans la vie des affaires et d'engager des actions en justice en responsabilité des entreprises, notamment pour non-respect de ces codes. L'objectif principal de ces actions est de contraindre les dirigeants à poursuivre le bien commun dans l'exercice de leurs activités économiques.

Ne serait-il pas alors nécessaire de regrouper ces deux visions complémentaires pour trouver une définition complète de la Responsabilité Sociale des Entreprises ? Toutefois, avant de procéder à une telle union, il convient de se référer aux positions européennes pour mieux comprendre toute l'enveloppe que représente la RSE.

B. Des positions européennes fondamentales

En lien avec la définition donnée dans le Livre Vert de la Responsabilité Sociale des Entreprises, les différentes institutions européennes ont tenté d'exposer leur propre définition de la RSE. Après l'apparition du Livre Vert en 2001, la Commission Européenne est intervenue en 2011, dans sa 3^{ème} Commission sur la RSE, pour la définir comme « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ».

L'International Organisation of Standardisation (ci-après ISO) est une organisation non gouvernementale chargée « *d'établir un consensus sur des solutions répondant aux exigences du monde économique et aux besoins de la société, notamment ceux de parties prenantes* »¹⁷. Par le biais de la mise en place de standards internationaux régissant le commerce des entreprises, l'organisation considère la RSE comme « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :*

- *contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société*
- *prend en compte les attentes des parties prenantes*
- *respecte les lois en vigueur*
- *est en accord avec les normes internationales de comportement*
- *et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ».*

¹⁷ JOUNOT, *RSE et développement durable, 1000 questions pour comprendre*, Edition Afnor, 2010, page 57

Suivant cette définition, l'organisation a mis en place plusieurs normes ISO qui, toutes fondées sur la base du volontariat des entreprises, visent à répondre à la fois aux enjeux de la RSE ainsi qu'à ceux du développement durable. Il est possible d'en identifier quatre principales.

En France, deux structures sont compétentes pour délivrer les certifications attachées à ces normes : l'Association Française de Normalisation et de l'Office Français de Certification.

En 1987, la norme ISO 9001 a été créée afin de promouvoir « *la mise en place d'une stratégie pour un management de qualité* »¹⁸. Ces objectifs sont multiples : intégrer le paramètre qualité, satisfaire les clients et usagers ainsi qu'améliorer constamment le niveau qualitatif des prestations. Pour se faire, l'organisme a défini sept critères fondamentaux : l'orientation client, le leadership à savoir un relai des objectifs à tous les niveaux de responsabilité, l'implication du personnel, l'approche processus, l'amélioration continue, la prise de décisions et la relation partenaires.

La norme 14001 a vu le jour en 1996 afin de « *mettre en place un système de production, de gestion et de fonctionnement qui s'intègre dans une perspective dynamique de maîtrise des impacts environnementaux* »¹⁹. Poursuivant deux objectifs principaux à savoir la mise en place d'une stratégie de management environnemental viable et efficace ainsi que la reconnaissance officielle de la démarche par la certification, cette norme se fonde sur le processus en quatre temps développé par Deming²⁰ : planifier, dérouler, contrôler, améliorer. L'ISO 14001 met en place un Système de Management Environnemental (ci-après SME) qui tend à permettre aux entreprises « *de donner confiance aux parties intéressées, sur le fait qu'il existe un engagement du management pour mettre en œuvre sa politique environnementale dans ses processus de décision et dans le système d'information et de mesure* »²¹.

¹⁸ <https://e-rse.net/definitions/iso-9001-definition/#gs.6a1d0l> : « Qu'est-ce que ISO 9001 »

¹⁹ <https://e-rse.net/definitions/norme-iso-14001-definition/#gs.6a1afg> « Définition simple de la norme ISO 14001 »

²⁰ Proposé par William Edwards Deming, statisticien, professeur d'université, auteur et consultant américain spécialiste en économie, le mécanisme connu sous le nom de « *roue de Deming* » est un outil managérial visant à améliorer continuellement la conduite d'un projet et le fonctionnement d'une entreprise. C'est un mécanisme qui se déroule en quatre étapes successives dites « PDCA » : Plan, Do, Check, Act.

²¹ JOUNOT, *RSE et développement durable, 1000 questions pour comprendre*, Edition Afnor, 2010, page 40

La norme ISO 26000, publiée en 2010, se fonde sur la définition de la RSE donnée par l'Union Européenne pour établir « *les principes, thèmes et lignes de force du concept de responsabilité sociétale* » ainsi qu'à générer « *des apports significatifs tant en matière d'économie raisonnée que de bien-être social et de préservation de l'environnement* »²². Comme pour la précédente, l'organisation a déterminé sept axes permettant de définir une stratégie transversale. Sans prétendre à l'exhaustivité, ces questions centrales sont notamment la gouvernance de la structure, les Droits de l'Homme, les conditions et relations de travail ainsi que la responsabilité environnementale.

Enfin, créée en 2011, la norme ISO 50001 vise à l'amélioration de la performance énergétique par la réduction de la consommation en énergie et les coûts y étant attachés. Elle propose « *un cadre précis pour mettre en place un système de management de l'énergie (SME) opérationnel et pérenne* »²³. Se fondant également sur le mécanisme de la « roue de Deming », présenté pour la norme 9001, l'ISO 50001 crée une stratégie européenne d'économie et de rationalisation conforme aux exigences du développement durable et de la RSE. Pour cela, elle édicte différents objectifs tels que, par exemple, optimiser l'utilisation des ressources consommatrices d'énergie ou intégrer les critères d'efficacité énergétique en amont et en aval de la production/exploitation notamment en matière d'approvisionnements et de transports.

Ainsi, ne semblerait-il pas opportun de combiner les différentes définitions des institutions européennes pour comprendre quelle est la définition européenne de la RSE ? De la manière la plus simple qu'il soit, la RSE peut se définir comme l'ensemble des pratiques et moyens mis en œuvre par les entreprises afin de faire respecter les principes du développement durable : être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société et mieux respecter l'environnement.

Ce sont les positions doctrinales françaises et l'importance du point de vue européen en matière de RSE qui amènent à se questionner quant à la définition potentielle à retenir de la notion en droit français. Il faut donc s'intéresser aux contours et objectifs de celle-ci.

²² <https://e-rse.net/definitions/norme-iso-26000-rse-definition/#gs.6a1b8h> : « Définition simple de la norme ISO 26000 »

²³ <https://e-rse.net/definitions/definition-norme-iso50001-management-energie/#gs.6a1d2h> « Définition ISO 50001 »

II. Les contours et objectifs de la notion en droit français

Le développement de la Responsabilité Sociale des Entreprises en France n'est que très récent. Bien qu'apparu au XXe siècle aux Etats-Unis, c'est au tout début du XXIe siècle que la notion a commencé à voir le jour dans les domaines de la gestion et du management des entreprises françaises. Très rapidement, le marketing s'est emparé de la notion de RSE pour la développer comme un argument de vente auprès des consommateurs. Pourtant, aucun standard de performance, ni aucune définition légale propre n'ont été adoptés.

Des différentes positions évoquées précédemment, il est aisé de se rendre compte qu'il ressort une idée principale qui permettrait de définir la Responsabilité Sociale des Entreprises « à la française ». Elle serait l'obligation de prendre en compte les positions de tous les acteurs autres que ceux dirigeant les entreprises et de tous les enjeux de la société française, dans le cadre des activités économiques. Il faudrait combiner la théorie des parties prenantes présentée dans l'introduction avec les nouvelles aspirations et souhaits de la société dans son ensemble. L'objectif de la RSE serait de « *rendre supportable les externalités négatives liées aux progrès économiques par la régulation publique et l'intervention de l'Etat* »²⁴. L'entreprise interviendrait donc au côté des pouvoirs publics afin de promouvoir l'intérêt général, les Droits de l'Homme et le développement durable.

Toutefois, par essence, les entreprises exercent des activités qui poursuivent un but lucratif. Leur objectif principal consiste à augmenter leur compétitivité et leurs profits. C'est pourquoi, elles se sont interrogées sur les effets positifs et bénéfiques existants à la mise en œuvre de politiques RSE. Il est aisé de se rendre compte que leurs attendus visent le développement du capital immatériel de l'entreprise, à savoir l'ensemble des éléments qui ont un effet positif sur le développement de l'activité de l'entreprise et l'augmentation de sa compétitivité. Les auteurs ont ainsi tenté d'énumérer ces effets et, sans en élaborer une liste exhaustive, d'autant qu'ils divergent selon la structure de l'entreprise concernée et les activités exercées, il est possible d'en identifier quatre principaux.

²⁴ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, page 92

Ainsi, la mise en œuvre d'une politique RSE permettra de valoriser l'image de l'entreprise et de préserver son crédit afin de donner ou redonner confiance aux parties prenantes. Une politique de communication et d'information sur les engagements sociaux et environnementaux de la société semble être le parfait exemple pour obtenir les premiers effets positifs. Ceux-ci sont d'autant exacerbés sur les marchés financiers qu'il existe une obligation majeure d'information et de transparence des sociétés cotées.

Par ailleurs, l'instauration d'une politique RSE aboutira à prendre en compte les besoins globaux des clients de l'entreprise. L'implication communautaire auprès de populations locales est un excellent exemple pour obtenir des avantages concurrentiels pérennes et de longue durée.

De plus, la mobilisation du personnel et la gestion responsable des collaborateurs internes sont nécessaires afin de réaliser la politique RSE. La prise en compte des motivations respectives et la mise en place de politiques volontaires et responsables semblent être un passage obligé afin d'améliorer les relations employeurs-acteurs internes de l'entreprise, leur motivation mais aussi la dynamique d'ensemble. Les gains attendus seraient une meilleure capacité de créativité et d'innovation des salariés, mais aussi la compréhension des attentes et besoins des consommateurs.

Enfin, la maîtrise des risques et des coûts environnementaux et sociaux paraît incontournable afin d'augmenter la valeur de marque de l'entreprise. Il ne s'agit pas simplement de développer une fibre responsable de l'entreprise, mais véritablement d'assurer une activité pérenne, les consommateurs étant de plus en plus attachés à la prise en compte des enjeux du développement durable dans leurs achats de la vie quotidienne.

L'étude de différentes positions doctrinales et européennes ainsi que des contours de la Responsabilité Sociale des Entreprises a conduit peu ou prou à trouver une définition globale de la notion. Toutefois, il est assez logique qu'un second axe d'étude soit à développer concernant les enjeux de la RSE : l'intégration progressive des Droits de l'Homme dans son objet à savoir la prise en compte de l'éthique par les entreprises.

Section 2 : L'enjeu de l'éthique dans les entreprises par l'intégration des Droits de l'Homme

La Responsabilité Sociale des Entreprises nous amène à nous questionner sur la manière dont les entreprises prennent en compte l'éthique et les Droits de l'Homme dans leurs politiques dites responsables. La Déclaration de Vienne de 1993 précisait en effet que « *tous les droits de l'homme sont universels, indissociables, interdépendants et intimement liés* ». La proclamation des Droits de l'Homme a débuté il y a plusieurs siècles et s'est enrichie au fil des années et de l'évolution des sociétés. Différentes phases, tant au niveau interne qu'international, se sont succédées. Ainsi, la doctrine s'accorde à considérer qu'il existe plusieurs générations de droit, évaluables selon la temporalité de déclaration des droits en question. C'est pourquoi il convient d'appréhender l'intégration de l'éthique, successivement, dans les droits de première génération (I), ceux issus de la deuxième (II), puis ceux formant la troisième (III).

I. Les droits de première génération : l'absence de représentation de l'entreprise

Les droits civils et politiques forment la catégorie des « *droits de première génération* » car ce sont les premiers qui sont apparus dès les XVIIe et XVIIIe siècles, en particulier avec la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 (ci-après DDHC). Basée majoritairement sur des préoccupations politiques et la philosophie des lumières insufflée par de célèbres auteurs tels que Rousseau et Montesquieu, la déclaration tend à la proclamation et la protection des droits et libertés individuelles, universelles et fondamentales face au pouvoir souverain de l'Etat.

Les droits civils²⁵ peuvent être définis comme l'ensemble des droits et libertés accordés aux personnes dans leurs rapports privés. Ils sont nombreux et couvrent un très large domaine. A titre d'exemple, il peut s'agir des droits liés à la personne, son état et sa capacité, mais aussi les droits liés à sa famille, le mariage, la filiation ou encore ceux liés à ses biens, la propriété et les sûretés. Les droits civils constituent également un socle commun applicable aux différents types et régimes de droits ayant progressivement vus le jour, en France notamment.

²⁵ GUINCHARD et DEBART, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 411

Les droits politiques²⁶ sont définis comme des « *droits dont l'exercice implique une participation au fonctionnement des pouvoirs publics et qui, à ce titre, ne sont pas accordés aux étrangers* ». Il s'agit des droits civiques fondamentaux détenus par toute personne physique, titulaire de la nationalité française et âgée d'au moins 18 ans, âge de la majorité légale en France. Les plus connus sont le droit de vote et le droit de se présenter à différentes élections, sous les conditions prévues expressément par les textes régissant ces droits.

Les libertés fondamentales attachées aux droits civils et politiques n'ont pourtant aucune applicabilité dans les entreprises et ne permettent donc pas l'intégration de l'éthique dans celles-ci. Il convient donc d'appréhender les autres catégories de droits qui sont progressivement apparues.

II. Les droits de deuxième génération : la question des convictions religieuses

Les droits économiques, sociaux et culturels fondent la catégorie des « *droits de deuxième génération* ». Ils sont notamment proclamés dans le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946. En réponse à l'industrialisation massive et au développement de la classe ouvrière, ils visent à protéger le vivre-ensemble, tant au niveau du travail qu'au niveau de la vie en communauté. L'objectif est d'assurer l'égalité et l'accès garanti aux besoins et services essentiels dans les sphères économiques et sociales.

Les droits économiques correspondent au respect de la dignité humaine de tous les êtres vivants. Il s'agit là d'inclure les droits au travail, à un niveau de vie suffisant, au logement, à une pension en cas d'handicap ou d'invalidité. L'objectif est alors d'assurer un minimum de sécurité matérielle aux individus.

Les droits sociaux peuvent être définis comme nécessaires à la « *pleine participation à la vie de la société* »²⁷. Ils concernent de manière globale tous les droits liés au respect de la vie privée de chaque individu.

²⁶ CORNU, *Vocabulaire juridique*, Edition Presses Universitaires de France, 2016, page 377

²⁷ <https://www.coe.int/fr/web/compass/the-evolution-of-human-rights> : « L'évolution des Droits de l'Homme »

Les droits culturels répondent à la communauté et aux besoins liés à son bon fonctionnement, notamment la liberté de participer à la vie culturelle, le droit à l'éducation, mais également le droit à la non-discrimination. L'idée est donc de protéger les minorités, les différences culturelles existantes au sein d'une même communauté et d'apprendre le « *vivre-ensemble* ».

L'intégration de l'éthique et des Droits de l'Homme dans les entreprises au titre de la Responsabilité Sociale des Entreprises trouve application en la matière avec la question des convictions religieuses. Le droit à la liberté de penser, de conscience et de religion, intégré à l'article 18 du Pacte international des droits civils et politiques, est un droit intangible considéré majoritairement comme « *le minimum humanitaire* » auquel les dérogations semblent fortement compromises. Il est également protégé par l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (ci-après CEDH) au niveau européen et garanti, en France, par la Constitution française du 4 octobre 1958 qui dispose que « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée* »²⁸.

Applicable à tous les citoyens et donc par extension, à toutes les personnes travaillant dans une entreprise car ce sont avant tout des citoyens, il existe pourtant une dérogation à son application complète puisque l'article L.1121-1 du Code du travail dispose que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

A ce titre, la Cour de Justice de l'Union Européenne (ci-après CJUE) est intervenue dans deux arrêts du 14 juin 2017 concernant l'interprétation de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le premier arrêt autorise une dérogation au principe de non-discrimination dans les entreprises dès lors qu'il existe une condition essentielle et déterminante résultant de la nature de l'activité professionnelle en cause et/ou des conditions de son exercice. Le second arrêt affirme quant à lui qu'une politique générale de neutralité en entreprise peut imposer une neutralité vestimentaire à la condition qu'elle soit générale et indifférenciée, c'est-

²⁸ Texte intégral de la Constitution du 4 octobre 1958 en vigueur, à jour de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 : premier alinéa de l'article Premier

à-dire que tous les salariés de l'entreprise soient traités de manière identique. Des contraintes inhérentes à l'entreprise doivent en effet justifier la mise en place de cette politique, mais les salariés ne peuvent pas être tenus de la respecter. Dans ce cas, l'employeur est contraint à une obligation de recherche de reclassement ou d'accommodement, plutôt qu'au licenciement.

Par un arrêt du 22 novembre 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu une décision sur le fondement des deux arrêts de la CJUE et dans la continuité de l'arrêt rendu par l'assemblée plénière de la haute juridiction, le 25 juin 2014, dit arrêt Baby Loup, lequel consacrait déjà la validité d'une clause de neutralité générale dans le cadre d'une petite association. Cette décision s'inspirait du nouvel article L.1321-1 intégré au Code du travail par la loi du 8 août 2016 dite loi El Khomri, lequel autorise la présence d'une clause générale de neutralité dans une entreprise à la double condition qu'elle réponde à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et respecte le principe de proportionnalité.

Cet exemple particulier démontre pleinement les enjeux de la notion de la RSE et de la « réputation sociale » des entreprises qui en découle. En outre, une autre génération de droit est apparue au grès de l'évolution des mœurs et de la vision de la société sur l'intérêt général et la recherche du bien-être commun.

III. Les droits de troisième génération : la « réputation sociale » de l'entreprise

Les droits de solidarité constituent la catégorie des « *droits de troisième génération* ». Du fait de l'apparition de nouveaux dangers et de la modification des conceptions sociétales, il est apparu nécessaire de prendre en compte tous les obstacles pouvant restreindre l'étendue et la protection des droits issus des deux précédentes catégories. A ce titre, des droits collectifs sont apparus, en particulier au niveau de l'environnement et du développement durable avec la proclamation de la Charte de l'environnement de 2004.

Ces nouveaux droits ont, à l'origine, posé certaines difficultés.

Les droits de l'Homme sont par essence des droits individuels, propres à la personne de chaque individu. La question s'est posée de savoir si les droits collectifs n'allaient pas aboutir, au motif du vivre-ensemble, à une diminution de la protection des droits individuels au profit de ceux-ci. Pourtant, aujourd'hui, la conciliation entre les droits individuels et les droits collectifs est

nécessaire et semble être adoptée par chacun, notamment en raison des nouveaux enjeux climatiques majeurs et la lutte contre la précarité.

Par ailleurs, la majorité des droits de solidarité n'ont qu'une valeur déclarative et ne sont pas garantis. Tel est un des enjeux de la Responsabilité Sociale des Entreprises que d'aboutir à la protection de ces droits pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment. Créée sur la base de recommandations, la RSE tend à mettre en œuvre de véritables normes à respecter, comme nous le verrons tout au long du développement.

Progressivement, la notion de « réputation sociale » s'est donc créée en tant que valeur essentielle de toutes les entreprises. Elle a pour principal objectif d'engendrer une concertation et la création d'une relation de confiance entre les parties prenantes d'un côté, et les entreprises, de l'autre. Ce nouveau concept tend également à lutter contre les effets négatifs et les problématiques dénoncées par la pratique et la doctrine, à savoir l'usage de la RSE comme politique de marketing uniquement, afin que les entreprises augmentent leurs bénéfices sans réellement avoir un comportement responsable.

La prise en compte de l'éthique au travers des « droits de solidarité » et l'apparition de la notion de « réputation sociale » ont abouti à la consécration du principe de proportionnalité. Selon Aristote, proportion veut dire juste, à condition que « *le juste est un milieu entre des extrêmes qui, autrement, ne seraient plus en proportion* »²⁹. De nombreux auteurs la définissent comme « *un mécanisme de pondération entre des principes juridiques de rang équivalent, simultanément applicables mais antinomiques* »³⁰. Appliqué au concept de Responsabilité Sociale des Entreprises, le principe de proportionnalité serait donc, dans le prolongement de l'idée de la « réputation sociale », la recherche d'un équilibre entre les intérêts divergents des parties en présence, c'est-à-dire les intérêts économiques des dirigeants des entreprises et les intérêts sociaux et environnementaux des parties prenantes internes et externes.

Se fondant principalement sur la Loi fondamentale allemande de 1949, le principe de proportionnalité vise à garantir la protection des droits fondamentaux ainsi que la défense de

²⁹ ARISTOTE, *Ethique de Nicomaque*, Edition Flammarion, 1992, pages 142 et 143

³⁰ ALLAND et RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, Edition Presses Universitaires de France, 2013, page 1251

l'Etat de droit. Ainsi, comme évoqué précédemment, l'entreprise est une entité compétente pour assurer la défense des Droits de l'Homme. A ce titre, la Commission européenne, dès 2011, a incité les Etats membres de l'UE à rédiger des plans d'actions visant à la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises³¹. Différents guides ont été progressivement publiés afin d'accompagner les Etats et les entreprises européennes pour répondre à ces nouveaux objectifs. La France a ainsi publié, le 26 avril 2017, un « *plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises* ». Le Conseil de l'Europe est également intervenu en la matière par l'édition de la recommandation CM/Rec 3 du Comité des Ministres en 2016. Celle-ci incite les Etats membres à mettre en œuvre des outils contraignants de promotion des principes directeurs des droits de l'Homme et une obligation de protection de ceux-ci.

La consécration progressive de droits et libertés fondamentales aboutit aujourd'hui à la nécessité de mettre en œuvre un ensemble de moyens matériels, humains et financiers afin d'assurer leur respect et de condamner leur violation. C'est au travers du développement de la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises et des enjeux attachés que la prise en compte de l'éthique dans les entreprises semble se justifier. Pourtant, outre l'intégration de la Charte de l'environnement dans la Constitution française du 4 octobre 1958, aucun mécanisme n'a véritablement été adopté afin d'assurer la protection des droits de solidarité. C'est pourquoi, il semble nécessaire de se questionner sur l'enjeu que peut représenter la qualification de la responsabilité applicable en matière de RSE, au regard du droit français.

³¹ <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/l-union-europeenne-et-la-rse/article/l-europe-les-droits-de-l-homme-et-les-entreprises> : « L'Europe, les droits de l'Homme et les entreprises »

Section 3 : La détermination de la responsabilité applicable

N'ayant jamais été définie, ni au niveau légal, ni au niveau constitutionnel, la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises nous amène à nous questionner sur le terme « responsabilité » et les formes existantes dans le régime juridique français (I). Au vue de la qualification qui pourra être retenue de celle-ci, va également se poser la problématique de la sanction de cette responsabilité (II).

I. Les formes de responsabilité existantes

En droit français, il existe deux types de responsabilité qui doivent être distingués : la responsabilité délictuelle et la responsabilité contractuelle.

La responsabilité civile délictuelle est définie à l'article 1240 du Code civil. Elle condamne l'auteur d'un dommage matériel ou immatériel envers autrui à la réparer³². Cette réparation peut avoir plusieurs formes puisqu'elle peut être en nature ou par un équivalent, tel que le paiement de dommages et intérêts. La responsabilité civile délictuelle s'oppose à la responsabilité pénale ayant une fonction punitive. Elle peut en principe être engagée dans toutes les situations autres que celles où il existe une relation contractuelle entre l'auteur et la ou les victimes. C'est ce qui la distingue en effet de la responsabilité contractuelle.

La responsabilité civile contractuelle, quant à elle, oblige une partie d'un contrat à verser des dommages et intérêts à une autre partie au contrat pour diverses raisons possibles :

- un retard dans l'exécution d'une obligation, sauf à justifier d'une cause exonératoire de responsabilité telle que, à titre d'exemple, la force majeure, évènement imprévisible, irrésistible et extérieur
- l'inexécution d'une obligation³³.

La détermination de la responsabilité applicable en matière de RSE se tourne logiquement vers la responsabilité délictuelle, à moins qu'il soit prouvé l'existence d'un « contrat implicite » entre débiteurs et créanciers. Cette solution semble toutefois véritablement contestable car il

³² GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 955

³³ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 955

faut rappeler que la présence d'un contrat suppose le respect d'un ensemble d'obligations respectives, mises à la charge de chacune des parties. La présence d'un contrat implicite contreviendrait trop à la liberté d'entreprendre, liberté fondamentale caractérisant le monde des affaires d'une manière générale. Les dirigeants d'entreprise seraient même parfois tenter de conclure des contrats empêchant la reconnaissance d'un contrat implicite visant à la protection des enjeux liés à la RSE. C'est pourquoi, il est logique de considérer que la responsabilité délictuelle est celle à appliquer en l'espèce.

Dans ce cas, la responsabilité délictuelle applicable en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises pourrait aboutir à une condamnation des créanciers de l'obligation en découlant dans le cas où les débiteurs victimes prouveraient l'existence de trois critères cumulatifs : un fait générateur, un dommage et un lien de causalité entre le fait générateur et le dommage.

Le fait générateur de la responsabilité ne pose guère de difficulté en matière de RSE : il s'agirait, d'une manière assez simple, pour toute entreprise, de porter atteinte aux attentes de leurs parties prenantes et aux enjeux sociaux et environnementaux attachés à la notion.

Il en va de même quant au dommage et au lien de causalité puisqu'une atteinte aux enjeux du développement durable causerait nécessairement un dommage aux populations détentrices des bienfaits y étant attachés, le lien de causalité se déduisant très logiquement ici.

Dans l'hypothèse où la responsabilité délictuelle s'applique en matière de litiges concernant la Responsabilité Sociale des Entreprises, se pose par conséquent la question de la sanction applicable.

II. La problématique de la sanction

Par principe, la qualification de la responsabilité délictuelle emporte une sanction de nature pécuniaire à savoir le paiement de dommages et intérêts par l'auteur du dommage aux victimes de celui-ci.

Toutefois, le concept de la faute lucrative interroge quant à la possibilité de condamner celles-ci en application de la RSE. En effet, outre les problématiques liées au marketing utilisé par les entreprises pour promouvoir le respect du concept afin d'augmenter les profits sans en respecter les tenants, certains dirigeants d'entreprises peuvent parfois être tentés, par la réalisation d'un

bilan coût-avantage, de commettre des actes dommageables pour réaliser des bénéfices, car la rémunération de ces actes aurait un coût toujours inférieur aux dommages réalisés.

Les auteurs ont des points de vue divergents sur la question de savoir s'il vaut mieux condamner au titre de la faute lucrative ou au titre des dommages et intérêts punitifs. Ces derniers sont très présents dans les pays du Common Law, mais le débat reste très ouvert en France et en Europe, car la doctrine s'accorde à considérer qu'ils tendent à avoir un caractère répressif dont leur sanction devrait s'organiser au niveau pénal, et non civil³⁴.

La Cour de cassation a tenté d'ouvrir la voie à la condamnation aux paiements de dommages et intérêts³⁵, mais sa solution a été vivement critiquée par la doctrine, en particulier afin de lutter contre un enrichissement sans cause potentiel de la victime ayant agi sur ce fondement.

C'est pourquoi, la faute lucrative semble avoir été préférée en France. Elle a déjà vu le jour dans de nombreuses matières du droit des affaires, notamment en droit de la concurrence puisqu'elle est condamnée par une amende civile en raison de la réalisation de pratiques anti-concurrentielles. Il en va de même en matière de contrefaçon avec la loi n°2007-1544 du 29 octobre 2007 de lutte contre la contrefaçon³⁶.

Le projet de réforme de la responsabilité civile du 13 mars 2017 prévoit d'ailleurs dans son article 1266-1 qu'« *En matière extracontractuelle, lorsque l'auteur du dommage a délibérément commis une faute en vue d'obtenir un gain ou une économie, le juge peut le condamner, à la demande de la victime ou du ministre et par une décision spécialement motivée, au paiement d'une amende civile. Cette amende est proportionnée à la gravité de la faute commise, aux facultés contributives de l'auteur et aux profits qu'il en aura retirés. [...] Cette amende est affectée au financement d'un fonds d'indemnisation en lien avec la nature du dommage subi ou, à défaut, au Trésor Public* ».

La consécration de la faute lucrative en droit commun de la responsabilité civile lui donnerait donc une portée immense puisqu'elle serait condamnable au titre de tout dommage, peu importe sa nature. Ainsi, la sanction ne serait plus spéciale, applicable à certaines matières ou dans

³⁴ GARRAUD Astrid, « La faute lucrative et sa sanction, ou l'ombre pénaliste sur les effets de la responsabilité civile », *Petites affiches*, 2017, n°011, page 5

³⁵ Arrêt cass.1^{ère}.civ, 1^{er} décembre 2010, n°09-13303

³⁶ PROROK Johan, « La répression civile », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, Dalloz, 2019/2, n°2, page 318

certains cas, mais générale. De plus, cette proposition de texte résoudrait la difficulté liée à l'enrichissement sans cause de la victime puisque les fonds récoltés seraient versés à des fonds d'indemnisation et/ou au Trésor Public pour répondre aux attentes de l'intérêt général. Toutefois, il reste que la sanction de la faute lucrative resterait liée à l'engagement de la responsabilité délictuelle de l'auteur des dommages.

Appliquée à la Responsabilité Sociale des Entreprises, il est clairement facile de voir l'enjeu existant à l'extension possible de la faute lucrative à la matière. Cela permettrait de condamner les dirigeants d'entreprise qui, au nom des enjeux liés à la notion, mettraient en place des actions dommageables envers les débiteurs pour augmenter leur productivité et leurs richesses.

La recherche d'une définition de la Responsabilité Sociale des Entreprises, l'exposé de l'ensemble des droits fondamentaux pris en compte et la détermination de la responsabilité applicable permettent de comprendre l'enjeu lié au respect d'une telle notion. Il est possible d'appréhender sa portée au niveau de l'entreprise et de tous les acteurs adjacents. Pourtant, la RSE est notion très large qui nécessite, dans le cadre de ce mémoire, d'être délimitée, ce qui permettra d'évaluer son étendue au sein de l'entreprise.

Chapitre 2 : Le domaine de la RSE

Au vue de la complexité de sa définition, le domaine de la Responsabilité Sociale des Entreprises doit être défini. Il s'agit là de se questionner pour savoir quels sont les acteurs de la notion et leurs attentes. Il convient donc d'étudier successivement les personnes qui composent la catégorie des créanciers de la RSE (**section 1**) puis celles intégrant la catégorie des débiteurs de la RSE (**section 2**).

Section 1 : Les créanciers de la RSE : les parties prenantes

Le créancier est le « titulaire d'un droit de créance », lui-même défini comme « le droit d'exiger la remise d'une somme d'argent ». Une créance est exigible dès lors qu'elle remplit trois conditions cumulatives :

- un caractère certain : la créance existe et n'est pas litigieuse, incontestable
- un caractère liquide : la créance est estimée en monnaie
- un caractère exigible : la créance est échue et donc n'est plus soumise à une condition suspensive³⁷.

Les créanciers de la RSE sont toutes les personnes amenées à interagir avec les entreprises, entretenir des relations, conclure des contrats, mais également subir les éventuels dommages qu'elles produisent. Ce sont tous les individus gravitant autour des entreprises. Cette présentation fait écho à la théorie des parties prenantes définie simplement, par certains auteurs³⁸, comme l'ensemble des personnes et groupes susceptibles d'être affecté ou d'affecter le déroulement de la stratégie d'entreprise. Se pose alors la question de savoir qui sont les personnes qualifiables de « parties prenantes » c'est-à-dire celles avec lesquelles les entreprises doivent envisager les politiques RSE.

Bien que de nombre auteurs aient travaillé sur la détermination des parties prenantes, il en ressort que la doctrine s'accorde à distinguer deux catégories de parties prenantes : les parties

³⁷ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 322

³⁸ GOND et IGALENS, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Presses universitaires de France, 2012, page 40

prenantes en relations d'affaires avec les entreprises, correspondant aux parties prenantes internes (I) et les parties prenantes sociétales représentant les parties prenantes externes (II)³⁹.

I. Les parties prenantes internes

Les parties prenantes internes peuvent se définir comme tous les acteurs présents dans les entreprises et susceptibles d'intervenir, auprès des dirigeants de celles-ci, dans le cadre des politiques de Responsabilité Sociale des Entreprises. Il est possible d'identifier deux catégories de parties prenantes internes aux entreprises.

En premier lieu, les actionnaires et investisseurs des entreprises, comme les obligataires par exemple, peuvent être amenés à trouver un intérêt à la participation aux politiques RSE. En effet, de plus en plus d'individus se sentent concernés par la prise d'engagements durables liant performance économique et respect de l'éthique. Ainsi, la recherche d'investisseurs ou de nouveaux actionnaires dans le cadre, à titre d'exemple, d'augmentations du capital social afin de développer de nouvelles activités répondant aux objectifs liés à la RSE entraînent la nécessité de prendre en compte les attentes de cette catégorie-là.

En second lieu, les salariés de l'entreprise jouent un rôle considérable dans la réalisation des projets de RSE. En effet, au regard du développement de nouvelles techniques de travail, comme le télétravail, le co-working, ainsi que l'insertion du monde digital dans les postes exercés par les salariés, les chefs d'entreprise doivent trouver un compromis entre les méthodes d'organisation et de fonctionnement visant à garantir la productivité de leurs salariés et l'attachement de ces derniers à effectuer leurs prestations de travail de manière responsables. Les salariés sont d'ailleurs souvent à la recherche d'une certaine harmonie entre leurs convictions personnelles, leur mode de vie privée et le travail qu'ils effectuent. La RSE est même parfois synonyme pour eux d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Dans tous les cas, les salariés recherchent à agir « *pour la bonne cause* ». D'ailleurs, les chiffres parlent d'eux-mêmes puisque 70% des salariés se considèrent plus loyaux et plus fidèles envers l'entreprise pour laquelle ils travaillent dès lors qu'elle s'est investie dans une démarche

³⁹ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, figures 2.3 à 2.6, pages 80 et 81

responsable. La prise en compte de l'éthique est un atout majeur pour cela puisque « 51% des travailleurs déclarent ne pas vouloir travailler pour une entreprise qui n'a pas d'engagement social ou environnemental »⁴⁰.

Le développement de la Responsabilité Sociale des Entreprises est une préoccupation d'autant plus importante pour la jeune génération puisque 79% d'entre eux placent la RSE comme critère de recherche d'emploi et 76% comme critère prioritaire par rapport à celui du salaire⁴¹. En outre, le nombre des formations liées à l'environnement, au développement durable et plus largement à la RSE se développe et les candidats à ces formations sont de plus en plus nombreux. Par exemple, de 2008 à 2013, les inscriptions dans les formations visant la lutte contre la pollution et les questions énergétiques ont augmenté de 20%⁴².

Il est aisé de comprendre que la sensibilité des consommateurs, quant au recours à des pratiques respectueuses de l'environnement, a un impact direct sur les salariés, eux-mêmes consommateurs. C'est pourquoi, de plus en plus d'entreprises tentent de faire intervenir les salariés dans les politiques mises en œuvre. D'ailleurs, de nombreux professionnels de la RSE et du développement affirment être les plus heureux au travail puisque « travailler dans le développement durable est la meilleure façon de rendre son job gratifiant, plus intéressant, et plus épanouissant moralement parlant »⁴³. Les businessmen sont de plus en plus conscients que la productivité de leurs salariés passe par l'existence de bonnes conditions de vie au travail ainsi

⁴⁰ <https://e-rse.net/engagement-salaries-rse-communication-20307/#gs.6a1oy3> : « Et si la RSE était encore le meilleur moyen de motiver et d'engager les salariés dans une entreprise ? En tout cas, les salariés investis dans la RSE sont les plus investis et les plus motivés. Une raison de plus de s'y mettre. »

⁴¹ <https://e-rse.net/engagement-salaries-rse-communication-20307/#gs.6a1oy3> : « Et si la RSE était encore le meilleur moyen de motiver et d'engager les salariés dans une entreprise ? En tout cas, les salariés investis dans la RSE sont les plus investis et les plus motivés. Une raison de plus de s'y mettre. »

⁴² <https://e-rse.net/professionnels-rse-heureux-bonheur-travail-19250/#gs.6a1pwr> : « Les métiers de la RSE et du développement durable rendent-ils plus heureux au travail ? En tout cas, ces secteurs sont ceux où la satisfaction au travail est parmi les plus fortes. Découvrez pourquoi. »

⁴³ <https://e-rse.net/professionnels-rse-heureux-bonheur-travail-19250/#gs.6a1pwr> : « Les métiers de la RSE et du développement durable rendent-ils plus heureux au travail ? En tout cas, ces secteurs sont ceux où la satisfaction au travail est parmi les plus fortes. Découvrez pourquoi. »

que par la prise en compte des intérêts de leurs parties prenantes. 85% souhaiteraient même s'investir dans les démarches RSE de l'entreprise pour laquelle ils travaillent⁴⁴.

Toutefois, il existe encore, dans de nombreuses entreprises, des difficultés de mobilisation des salariés à l'importance de la mise en œuvre des politiques de Responsabilité Sociale des Entreprises. Par manque de communication, de formation et/ou d'investissement des équipes concernées par ces questions, l'application des politiques RSE est souvent cloisonnée aux activités ayant déjà attrait aux enjeux du développement durable et de l'énergie. C'est la raison pour laquelle il paraît encore nécessaire, comme nous le verrons tout au long du mémoire, que le législateur intervienne davantage en la matière pour donner les clés et les outils aux entreprises permettant de créer et d'optimiser la mise en place des politiques RSE.

Notons toutefois que l'existence des pôles de ressources humaines dans de nombreuses entreprises est déjà un outil permettant de développer les engagements en la matière. En effet, le volet social est également très présent et plusieurs dispositifs peuvent être envisagés pour y répondre. Il peut s'agir, à titre non exhaustif, d'intégrer la Responsabilité Sociale des Entreprises comme enjeu central des ressources humaines notamment au niveau de la formation, mais aussi assurer une plus grande flexibilité dans la gestion vie privée/vie professionnelle⁴⁵ pour garantir son développement.

La prise en compte des besoins et souhaits des parties prenantes internes apparaît comme nécessaire et évidente. Toutefois, les investisseurs et les salariés ne sont pas les seules catégories de parties prenantes existantes.

II. Les parties prenantes externes

Les parties prenantes externes comprennent tous les acteurs extérieurs à l'entreprise. Ce ne sont pas les personnes qui interviennent dans le fonctionnement direct de celle-ci, mais qui pour autant, sont aussi importantes que les parties prenantes internes. En effet, elles permettent à l'entreprise de développer son activité économique, d'en créer de nouvelles et de répondre à

⁴⁴ <https://e-rse.net/etude-salaries-rse-entreprises-infographie-16012/#gs.6a1000> : « Les salariés plébiscitent la RSE dans leurs entreprises »

⁴⁵ <https://e-rse.net/rh-rse-role-ressources-humaines-18055/#gs.6a1ncq> : « Comment mettre les Ressources Humaines au service de la RSE ? »

l'objectif premier de recherche de profit. Il est possible de distinguer deux grandes catégories de parties prenantes externes.

Les clients et consommateurs constituent la partie prenante externe la plus importante. Ce sont eux qui permettent la réalisation de bénéfices et le développement ultérieur d'activités économiques. Ainsi, la prise en compte de leurs souhaits et désirs est d'autant plus indispensable. Pour s'assurer un avenir pérenne, les entreprises sont soumises à ceux-ci. Les consommateurs semblent être de plus en plus engagés dans la consommation responsable et engagée. Ils vouent un intérêt tout particulier aux produits respectueux de l'environnement et aux nouvelles valeurs de la société. Tel est le cas avec le développement du commerce équitable défini par le législateur français⁴⁶ comme « *le commerce équitable a pour objet d'assurer le progrès économique et social des travailleurs en situation de désavantage économique du fait de leur précarité, de leur rémunération et de leur qualification, organisés au sein de structures à la gouvernance démocratique, aux moyens de leurs relations commerciales avec un acheteur qui satisfait aux conditions suivantes :*

- *un engagement entre les parties au contrat sur une durée permettant de limiter l'impact des aléas économiques subis par ces travailleurs, qui ne peut être inférieur à trois ans*
- *le paiement par l'acheteur d'un prix rémunérateur pour les travailleurs, établi sur la base d'une identification des coûts de production et d'une négociation équilibrée entre les parties au contrat*
- *l'octroi par l'acheteur d'un montant supplémentaire obligatoire destiné aux projets collectifs, en complément du prix d'achat ou intégré dans le prix, visant à renforcer les capacités et l'autonomisation des travailleurs et de leurs organisations ».*

Une définition plus commune considère le commerce équitable comme un partenariat commercial visant à assurer une plus grande équité dans le commerce. Fondé sur le respect et la transparence, il s'agit de répondre aux exigences du développement durable en assurant le respect de l'environnement, le respect des droits de chacun et un partage équitable des richesses envers les producteurs et travailleurs marginalisés. Cinq objectifs semblent se dégager du commerce équitable à savoir « *assurer une juste rémunération du travail des producteurs et artisans les plus défavorisés, garantir le respect des droits fondamentaux des personnes,*

⁴⁶ Article 94 de la Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

instaurer des relations durables entre partenaires, favoriser la préservation de l'environnement et proposer aux consommateurs des produits de qualité »⁴⁷.

La seconde catégorie des parties prenantes externes de la RSE se compose des fournisseurs. Ils jouent, en effet, un rôle important dans le processus de fonctionnement des entreprises puisqu'ils interviennent à différents niveaux selon la ou les spécialités de l'entreprise concernée. De manière générale, les relations entreprises-fournisseurs sont des relations qui se développent sur le long terme et supposent la création de partenariats afin que chacune des parties soient favorisées dans les relations contractuelles les liant. Au titre du développement des enjeux liés à la RSE, il est clair que « *pour diminuer son impact environnement, il faut travailler sur sa supply chain et avec ses fournisseurs* »⁴⁸. Le Programme des Nations Unies pour l'Environnement a d'ailleurs publié, en 2014, un rapport dit « *Greening the Building Supply Chain* » en expliquant que la création de politiques durables et responsables ne pouvait correctement se réaliser qu'à la condition qu'une collaboration durable avec les fournisseurs soit mise en œuvre.

Ceci se justifie d'autant que dans les très grandes entreprises et groupes, une majeure partie des activités de production sont déployées auprès de fournisseurs indépendants ou de filiales. Pour des raisons économiques à savoir, par exemple, la recherche d'une main d'œuvre abondante, de matières premières à moindre coût ou la volonté d'augmenter les profits, un véritable contentieux est apparu, par exemple avec l'entreprise Nike au début des années 2000. L'augmentation des préoccupations sociales et environnementales nécessite un compromis entre recherche de profit à court terme et enjeux du développement durable sur le long-terme. En effet, la pression des intérêts des parties prenantes a conduit l'entreprise à adopter des stratégies successives visant à atteindre « *une responsabilité sociale et morale* ». D'une phase d'inactivité, l'entreprise a admis son rôle dans le respect de l'éthique de ses entreprises sous-traitantes pour finalement mettre en place des stratégies actives d'intégration des préoccupations dans son cycle de production et de commercialisation⁴⁹.

⁴⁷ JOUNOT, *RSE et développement durable, 1000 questions pour comprendre*, Edition Afnor, 2010, page 99

⁴⁸ <https://e-rse.net/une-supply-chain-plus-verte-une-priorite-pour-la-rse-des-grandes-entreprises-12055/#gs.6a1njr>
: « Une supply chain plus verte, une priorité pour la RSE dans les grandes entreprises »

⁴⁹ GASMI Nacer et GROLLEAU Gérard, « Nike face à la controverse éthique relative à ses sous-traitants », *Revue française de gestion*, Lavoisier, 2005/4, n°175, pages 126 à 133

C'est pourquoi, il est assez logique de considérer qu' « *un partenariat constructif entre maison-mère et fournisseurs* » est le seul capable de fournir « *les améliorations les plus significatives* »⁵⁰ au titre de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

La détermination des parties prenantes nous permet d'appréhender la qualité de créanciers de la Responsabilité Sociale des Entreprises et leurs attendus. Toutefois, afin d'avoir une analyse complète, il convient désormais de se questionner quant aux obligations découlant de la qualité de débiteurs de la RSE.

Section 2 : Les débiteurs de la RSE : les entreprises et l'Etat

Le débiteur peut être simplement défini comme la « *personne tenue envers une autre d'exécuter une prestation* »⁵¹. Il s'agit de la personne tenue de l'ensemble des obligations contractées envers un créancier et qui peut être contrainte de les exécuter, si elle ne respecte pas les modalités de réalisation qui ont été convenues avec celui-ci.

Appliquée à la définition de la RSE, il est aisé de comprendre que les entreprises en sont les principales débitrices (I). Toutefois, la doctrine s'accorde à considérer qu'elles ne sont pas les seules. Il existe, en effet, un débiteur secondaire dont l'intervention est nécessaire au bon fonctionnement de la Responsabilité Sociale des Entreprises (II).

I. La qualification des entreprises concernées

Bien que définie dans l'introduction, il existe différentes formes d'entreprise. Une double interrogation se pose quant aux formes concernées par les enjeux de la RSE et à l'applicabilité de celle-ci à ces entreprises. Pour se faire, il convient de distinguer les deux formes classiques existantes : les entreprises individuelles (A) et les entreprises sociétaires (B).

⁵⁰ <https://e-rse.net/une-supply-chain-plus-verte-une-priorite-pour-la-rse-des-grandes-entreprises-12055/#gs.6a1njr> : « Une supply chain plus verte, une priorité pour la RSE dans les grandes entreprises »

⁵¹ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 333

A. Les entreprises individuelles

Les entreprises individuelles font intervenir l'entrepreneur à la tête des affaires. Il s'agit d'une notion juridique qui pourrait être rapprochée de celle du fonds de commerce que l'on peut aisément définir comme une universalité de fait et de droit comprenant un ensemble de biens corporels et incorporels reposant sur l'élément essentiel que constitue la clientèle. En réalité, l'entreprise individuelle est une notion plus large puisqu'elle englobe le fonds de commerce, mais aussi les contrats, dettes, créances et immeubles pouvant s'y juxtaposer. Les entreprises individuelles s'opposent aux entreprises sociétaires en ce qu'elles ne font pas l'objet d'un contrat de société.

De nature civile, artisanale ou agricole, les entreprises individuelles peuvent prendre différentes formes, dont la plus connue reste l'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée (ci-après EIRL). Régie dans le Code de commerce⁵², l'entreprise individuelle et l'EIRL se voient appliquer un régime plutôt limité tendant principalement à protéger la résidence principale de la personne physique exploitante ainsi l'ensemble des biens mobiliers ou immobiliers non utilisés pour les besoins de l'entreprise dans le cadre de la création des patrimoines d'affectation.

Appliquée à la Responsabilité Sociale de Entreprises, il est assez facile de se rendre compte que les entreprises individuelles, bien que caractérisant très souvent de toutes petits structures, sont concernées par les enjeux que représente la notion. Exerçant à titre professionnel, les personnes physiques considérées comme « chefs d'entreprise » pourront voir engager leur responsabilité au nom de la RSE si elles venaient à contrevenir aux objectifs qu'elle poursuit.

Pourtant, il est assez logique de nuancer le propos car la prise en compte de ces objectifs peut avoir un coût assez conséquent pour ces petites structures. C'est pourquoi il serait possible de considérer que la RSE est une stratégie long terme à géométrie variable, qui se doit de prendre en compte les intérêts des parties prenantes à l'entreprise concernée, mais aussi les moyens matériels, financiers et techniques dont elle dispose.

⁵² Le régime applicable à l'EIRL est inscrit au Chapitre VI « *De la protection de l'entrepreneur individuel et du conjoint* », du Titre II « *Les Garanties* » du Livre Cinquième relatif aux effets de commerce et aux garanties du Code de commerce.

Cette réflexion est d'autant plus logique qu'il existe, en France, des entreprises de toute envergure, comprenant peu ou aucun salarié, mais aussi des dizaines de millions de salariés. D'ailleurs, il existe également des entreprises créées sous la forme de sociétés pouvant faire intervenir d'autres moyens beaucoup plus importants.

B. Les entreprises sociétaires

Les entreprises sociétaires sont définies par l'article 1832 du Code civil qui dispose qu'« *Une société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Elle peut être instituée, dans les cas prévus par la loi, par l'acte de volonté d'une seule personne. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes* ». Créées sous la forme classique pluripersonnelle ou unipersonnelle, les entreprises sociétaires peuvent être de nature civile ou commerciale. Ces dernières doivent être distinguées selon qu'elles sont à responsabilité limitée supposant que les associés engagent leur responsabilité à concurrence des actifs qu'ils détiennent dans celles-ci, ou à responsabilité illimitée, c'est-à-dire que leur responsabilité s'étende à l'ensemble de leur patrimoine.

Appliquée à la Responsabilité Sociale des Entreprises, il semble une nouvelle fois qu'il n'existe aucune incompatibilité entre les enjeux liés à cette notion et les différentes formes d'entreprises sociétaires existantes. Unilatérale ou non, de toute petite taille ou de très grande envergure, toutes permettent d'engager leur propre responsabilité et/ou celle de leurs représentants en cas de comportements anormaux portant atteintes à la RSE, autant du point de vue du développement durable que des stratégies à long terme mises en place en son nom.

La RSE reste donc une notion à géométrie variable qui doit s'adapter aux possibilités des détenteurs d'entreprises, qu'elles soient individuelles ou sociétaires. Toutefois, il existe une autre catégorie de débiteurs de la RSE qu'il est possible de qualifier comme secondaires, en ce qu'ils sont amenés à intervenir en amont ou en aval des entreprises.

II. Les débiteurs secondaires

Bien qu'ils constituent une autre forme de parties prenantes, l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes publics sont, comme la doctrine l'a très justement fait remarquer, des débiteurs de la RSE. En effet, les entreprises ne sont pas les seules à être obligées à la mise en œuvre de celle-ci. La recherche du bien-être passe nécessairement par l'intervention des pouvoirs publics et de l'Etat qui, dans le cadre de ses fonctions régaliennes, doit assurer la sécurité des citoyens mais également permettre le vivre-ensemble.

L'Etat est un acteur public jouant « *un rôle de régulateur et de promoteur et de démarches socialement responsables, il peut également impulser une dynamique en tant qu'acheteur, vendeur ou employeur* »⁵³. C'est le modèle de l'« *Etat exemplaire* » qui est utilisé. Tout en conservant son devoir d'interventionnisme, bien qu'il tende à s'en détacher progressivement, l'Etat est un véritable acteur de la vie économique qui se doit d'adopter des comportements responsables et servir de modèle pour toutes les entreprises privées et publiques intervenant sur le territoire français. Bien entendu, l'Etat conserve l'obligation d'établir, au travers de son législateur notamment, toutes les normes nécessaires à la protection des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux que représente la RSE. Le respect du développement durable et des valeurs sociales des entreprises ne peut parfaitement se réaliser que par la combinaison des efforts des pouvoirs publics, des citoyens et des entreprises afin que la vie en communauté soit responsable.

L'appréhension de la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises ne permet pas pour autant de comprendre quel est son impact sur le régime juridique français et sur l'œuvre du législateur. C'est pourquoi, il est judicieux désormais de déterminer son régime. D'ailleurs, dans une communication du 25 octobre 2011, la Commission européenne de l'UE imposait aux pouvoirs publics d'intervenir pour mettre en œuvre des politiques et adopter des dispositions réglementaires dans le but de « *favoriser la transparence, créer des mécanismes de marché qui incitent à une conduite responsable des affaires et responsabiliser les entreprises* »⁵⁴.

⁵³ DESBARATS Isabelle, « La RSE 'à la française' : où en est-on ? », *Revue droit social*, 2018, page 525

⁵⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social européen et au Comité des régions du 25 octobre 2011 : « Responsabilité sociale des entreprises, une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », page 9

Partie 2 : Le régime de la Responsabilité Sociale des Entreprises

Le régime de la Responsabilité Sociale des Entreprises s'est progressivement développé à partir du début des années 2000 en France. Le législateur, par plusieurs tentatives, a envisagé d'intégrer le concept dans les entreprises par l'adoption de différentes règles applicables à celles-ci. Classiquement, il existe deux grandes catégories de normes à distinguer.

D'une part, la « *soft law* », connue sous l'expression française du « *droit mou* », correspond à un ensemble de règles non contraignantes qui ne créent ni obligation, ni droit.

D'autre part, la « *hard law* », traduite comme « *droit dur* » en français, comprend toutes les règles contraignantes, d'origine légale ou réglementaire, dotées d'une force obligatoire.

Toutefois, il lui est apparu assez difficile pour le législateur d'imposer au monde des affaires, la mise en œuvre de règles contraignantes nécessitant souvent la détention d'importants moyens matériels et/ou financiers pour respecter ces objectifs-là. C'est pourquoi deux phases dans le développement des règles applicables à la RSE peuvent être identifiées. Dans les années 2000 et au début des années 2010, une véritable cohabitation est apparue entre la « *soft law* » et la « *hard law* » (**chapitre 1**). Progressivement, et à la fin des années 2010, le législateur a imposé des règles de plus en plus contraignantes fondées sur la « *hard law* » (**chapitre 2**).

Chapitre 1 : La cohabitation entre « *soft law* » et « *hard law* » dans les années 2000/2010

En France, le législateur s'est progressivement emparé du droit souple, traditionnellement utilisé dans le régime anglo-saxon pour faire entrer le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises dans les enjeux nouveaux à respecter par les entreprises. Pourtant, le législateur semble avoir fait preuve d'une grande hésitation quant à la mise en œuvre de mesures issues de la « *soft law* ». En effet, le régime juridique français est majoritairement formé selon les règles de la « *hard law* » et le législateur français a semblé réticent à contrevenir à ce principe. C'est pourquoi, il convient d'étudier le développement des codes éthiques dans les entreprises (**section 1**), d'appréhender la consécration du principe de transparence (**section 2**), puis de comprendre l'impact du développement durable dans l'entreprise (**section 3**).

Section 1 : Le développement des codes éthiques dans les entreprises

Le développement de la Responsabilité Sociale des Entreprises est marqué par la prise en compte de tous les enjeux environnementaux et de ses effets matrimoniaux sur les entreprises. En effet, les impacts de l'activité des entreprises sur ces enjeux constituent une donnée essentielle de leur pérennité. Certains auteurs⁵⁵ qualifient d'ailleurs l'enjeu de la « réputation sociale » des entreprises comme un « *capital précieux* » qu'elles se doivent de préserver sous peine de voir leur activité remise en cause de manière publique. Pour mieux appréhender l'application qui a été faite de l'éthique par les entreprises, il convient d'étudier la mise en place progressive de la « *soft law* » dans les entreprises via les codes éthiques (I) puis la question de leur valeur juridique (II).

I. La mise en place progressive de la « *soft law* » dans les entreprises

Au titre de la notion de « réputation sociale » et des enjeux attachés au respect de l'éthique et des Droits de l'Homme présenté dans le cadre de l'étude de l'objet de la Responsabilité Sociale des Entreprises, ces dernières ont mis en place un ensemble de moyens issus du principe de la « *soft law* ». Sous l'impulsion des pouvoirs publics et par l'adoption de dispositions n'ayant aucune valeur normative, les entreprises ont envisagé différentes actions sous de multiples formes : directives, circulaires, recommandations, déclarations ou résolutions, mais aussi codes éthiques et de conduite⁵⁶. En effet, les dirigeants de ces entreprises les ont intégrés à leur structure pour adopter une responsabilité sociale, protectrice de l'environnement et promotrice du respect des droits et libertés fondamentales. En raison de la mondialisation des activités et de l'industrialisation de masse, les entreprises sont considérées comme capables de protéger les individus contre l'arbitraire et les atteintes non justifiées à leurs intérêts.

A ce titre, certains auteurs définissent une double-obligation à la charge des entreprises⁵⁷ :

- une obligation négative de ne pas violer les Droits de l'Homme
- une obligation positive d'assurer leur respect, en mettant en place des normes.

⁵⁵ BLIC-FRANCHOMME, DESBARATS, JAZOTTES et VIDALENS, *Entreprise et développement durable*, Edition Lamy, 2011, page 99

⁵⁶ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, pages 423 et 424

⁵⁷ BERNIS, DOCQUIR, FRYDMAN..., *Responsabilité des entreprises et corégulation*, Edition Bruylant, 2007

En pratique, les entreprises font face à de nombreuses difficultés pour mettre en place ces diverses protections. Toutefois, en raison de l'accroissement progressif des exigences des consommateurs, les entreprises ont été contraintes à mettre en œuvre de véritables politiques marketings prenant en compte les préoccupations sociales et écologiques.

De plus, la prise en compte du développement durable dans l'entreprise s'est progressivement organisée autour de l'adoption de politiques sociales au niveau international, notamment par l'Organisation Internationale du Travail (ci-après OIT), mais également par l'adoption en Europe de référentiels publics de management connus sous le nom de « normes ISO » évoqués dans le cadre de l'approche européenne de la notion.

L'idée est, en effet, pour les Etats, d'accompagner les entreprises privées et publiques dans l'adoption de codes éthiques professionnels dont le contenu relate toutes les questions environnementales et sociales, en particulier les conditions de travail des salariés, les normes d'hygiène et de sécurité, mais également les mécanismes de production. Les codes éthiques prennent souvent la forme de codes de déontologie⁵⁸, ensemble de règles juridiques et morales qu'un groupe de personnes doit respecter, mais qui peuvent également être adoptées sous la forme de codes de conduite et de chartes éthiques des entreprises.

A ce titre d'ailleurs, la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire poursuit l'œuvre du législateur et des pouvoirs publics dans la sollicitation des entreprises à la prise en compte de l'éthique en imposant une « *transparence renforcée des conditions sociales de fabrication d'un produit* »⁵⁹. Pour ce faire, a été intégré le nouvel article L.117-1 au Code de la consommation qui dispose que « *le fabricant, le producteur ou le distributeur d'un bien commercialisé en France transmet au consommateur qui en fait la demande et qui a connaissance d'éléments sérieux mettant en doute le fait que ce bien a été fabriqué dans des conditions respectueuses des conventions internationales relatives aux droits humains fondamentaux toute information dont il dispose portant sur un des éléments ci-après* ». Ainsi, le professionnel engagé peut, par exemple, être contraint de transmettre l'origine géographique des matériaux et composants utilisés, l'organisation de la chaîne de production ou encore le contrôle qualité réalisé sur le produit. L'idée fondamentale est de permettre à tout

⁵⁸ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, pages 368 et 369

⁵⁹ DESBARATS Isabelle, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives (1) », *Revue droit social*, 2015, page 572

consommateur de s'assurer que les produits visés respectent les droits humains fondamentaux et répondent ainsi à un engagement éthique véritable de la part des entreprises commerçantes. Toutefois, la portée de cette obligation reste limitée au principe du secret des affaires puisqu'une dérogation est accordée aux informations qui porteraient atteintes aux intérêts stratégiques et industriels des professionnels engagés.

Dans la continuité de l'objectif de rénovation du cadre économique des entreprises, un second principe a progressivement intégré les politiques éthiques en se fondant sur le principe de *corporate governance* qui vise à la transparence des pratiques sociétales. D'abord promu au niveau européen⁶⁰, le principe *complain or explain* a été consacré à l'alinéa 5 de l'article L.225-37 du Code de commerce⁶¹. Le conseil d'administration a l'obligation de présenter, à l'assemblée générale ordinaire des associés « *un rapport sur le gouvernement d'entreprise* ».

Il en ressort que les entreprises ont alors deux possibilités d'actions :

- si elles se réfèrent expressément à un code de gouvernement d'entreprise, elles doivent préciser les modalités de sa consultation ainsi que celles de son application
- au contraire, si elles ne se réfèrent à aucun code, les entreprises doivent expliquer leur choix et ont l'obligation d'adopter une démarche volontaire de bonne conduite.

Ainsi, la prise en compte progressive de l'éthique dans les entreprises a conduit le législateur à intervenir en la matière pour imposer la mise en place de tout un ensemble de moyens visant à promouvoir la « réputation sociétale ». Par principe, les mesures mises en œuvre dans le cadre de la « *soft law* » sont dépourvues de caractère coercitif. C'est pourquoi, il semble qu'il ne puisse exister de sanction applicable en cas de non-respect des règles et principes consacrés dans les codes et chartes éthiques adoptés dans les entreprises. Se pose alors la question de leur valeur juridique.

⁶⁰ Le principe *complain or explain* a été créé par la directive européenne n°2006/CE du 14 juin 2006.

⁶¹ L'article L.225-37 du Code de commerce a été intégré par l'ordonnance n°2017-1162 du 12 juillet 2017 portant diverses mesures de simplification et de clarification des obligations d'information à la charge des sociétés.

II. La valeur juridique des codes éthiques

Les codes éthiques forment une partie de ce que l'on définit comme la « *soft law* ». Malgré le fait qu'ils permettent de transformer une obligation naturelle, définie comme une obligation dont l'inexécution n'est pas sanctionnée et ne contraint que la conscience des individus⁶² en une obligation civile, sanctionnée juridiquement par opposition⁶³, il n'existe aucune contrainte liée à l'édiction de telles normes. De plus, en vertu de l'alinéa 2 de l'article 1110 du Code civil, la théorie des vices du consentement semble applicable en raison de l'intuitu personae fort marqué par la création de codes par les entreprises elles-mêmes. Celles-ci auraient donc la possibilité d'annuler les dispositions adoptées dans les codes, en cas d'erreur sur les qualités essentielles des parties intervenues ou pour réticence dolosive en matière de fausses allégations.

Toutefois, la Cour de cassation⁶⁴ est venue préciser qu'il serait possible d'engager la responsabilité d'une entreprise en cas de fausse promesse, qu'elle définit comme un fait volontaire donnant naissance à une obligation envers le destinataire de bonne foi.

Dans un autre arrêt⁶⁵, la haute juridiction autorise une entreprise à engager la responsabilité d'une autre entreprise, étant intervenue dans l'installation de matériaux classés au sens du droit de l'environnement, en cas de non-respect des obligations afférentes à celles-ci.

La Cour de cassation proclame également la réalisation d'une faute par toute entreprise qui crée un « *sentiment de confiance chez le lecteur* » dès lors qu'elle fait naître une « *attente, déterminée par ses affirmations, un comportement d'achat ou d'investissement* »⁶⁶. En effet, une entreprise verra engager sa responsabilité dès lors, qu'au nom de la RSE et par l'adoption de politiques ou de codes éthiques liés à cette notion, elle conduit les consommateurs ou les investisseurs à réaliser des achats dans l'entreprise, pour des objectifs et motivations non réellement mis en œuvre par celle-ci. D'ailleurs, le droit de la consommation protège les consommateurs face aux pratiques commerciales trompeuses que peuvent mettre en œuvre les professionnels puisque l'article L.121-1 du Code de la consommation prohibe ces pratiques et assure le contrôle des engagements éthiques, sociaux et environnementaux déployés par les entreprises.

⁶² GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 746

⁶³ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 742

⁶⁴ Arrêt cass.mix du 6 septembre 2002, n°98-22.981

⁶⁵ Arrêt cass.crim, 5 décembre 2006, n°06-83.527

⁶⁶ Arrêt cass.civ.2^{ème}, 10 juin 2004, n°02-19.600

C'est au nom de la réédition sociale que la Responsabilité Sociale des Entreprises a vu le jour dans le monde des entreprises et a commencé à entrer dans les pratiques commerciales de celles-ci, les parties prenantes étant de plus en plus attachées à la prise en compte du développement durable dans leur mode de vie et leur consommation. Dès le début des années 2000, un second principe est apparu afin de rendre compte de la responsabilité des entreprises sur le terrain : le principe de transparence.

Section 2 : L'impulsion de la transparence

Le sommet de Johannesburg, organisé du 26 août au 4 septembre 2002, marque une étape fondamentale dans la détermination des enjeux liés au développement durable. Même si certains auteurs considèrent que sa portée ne sera pas véritablement efficace, la nécessité de concilier, au sein des entreprises, trois formes de capitaux : le capital économique, le capital environnemental et celui de l'équité sociale a été mise en avant. Dans la continuité du développement du « *droit mou* » en France et de la floraison des engagements éthiques de certaines entreprises, le législateur est intervenu afin d'édicter des grands principes liés à la RSE et définir celui de la transparence comme fondamental. Les entreprises ont alors obligation de participer au respect des enjeux y étant attachés et se voient contraintes de rendre des comptes quant à leurs activités et engagements.

Le législateur français est intervenu rapidement en adoptant une loi relative aux nouvelles régulations économiques, dite loi NRE, le 15 mai 2001 (I) et un décret relatif à l'extension du contrôle technique obligatoire dans certaines constructions et modifiant le code de la construction et de l'habitation, le 20 février 2002 (II). Ces nouvelles législations tendent à la consécration du principe de transparence et au renforcement des contrôles.

I. La loi NRE du 15 mai 2001 : la consécration du principe de transparence

La loi n°2001-420 du 15 janvier 2001 met fin à « *la malhonnêteté des assemblées générales où tout est dit, hors ce qui est important* » comme le disait si bien le doyen RIPERT⁶⁷. Outre la recherche d'une meilleure répartition des pouvoirs au sein de l'entreprise, par la séparation du

⁶⁷ BARBERI et MONSEIRE-BON, *La loi NRE et le droit des sociétés*, Edition Paris Montchrestien, 2003, page 4 et suivantes

poste unique de Président Directeur Général en deux, mais aussi la création du conseil d'administration ou conseil de surveillance, notamment dans les sociétés anonymes (ci-après SA), la loi NRE met l'accent sur la nécessité d'assurer la transparence des sociétés, tant dans leur organisation politique, que dans la répartition des richesses engendrées par leurs activités économiques.

Le législateur intervient à l'époque sur les règles de transparence énoncées aux articles L.441-1 et suivants du Code de commerce. L'article L.441-2 I dans son ancienne rédaction disposait, par exemple, que « *toute publicité à l'égard du consommateur, diffusée sur tout support ou visible de l'extérieur du lieu de vente, mentionnant une réduction de prix ou un prix promotionnel sur les produits alimentaires périssables doit préciser la nature et l'origine du ou des produits offerts et la période pendant laquelle est maintenue l'offre proposée par l'annonceur* ». Ainsi, apparaît déjà l'idée que les consommateurs doivent être avertis sur l'origine des produits et que les entreprises ont une obligation de transparence importante, dès lors qu'elles diffusent toute information. Le législateur impose également la facturation lors de toute activité professionnelle, mais aussi l'affichage de l'ensemble des conditions de vente, autant celles applicables à tout type de vente qualifiées habituellement de conditions générales de vente, que celles applicables à certaines formes ou types de vente.

Dans un tout autre ordre d'idées, le législateur impose la transparence au niveau de la rémunération et de tous les avantages éventuels versés aux dirigeants de sociétés anonymes. Les règles applicables en matière de SA ont été, dans la majorité des cas, transposées aux autres formes de sociétés en raison de son caractère institutionnel ainsi que de sa réglementation précise et rigoureuse. Les articles L.225-102-1 et suivants du Code de commerce énoncent plusieurs règles de transparence, et notamment l'obligation d'indiquer le contenu exact des rémunérations versées (rémunération et avantages de toute nature), dans un rapport présenté au Conseil d'Administration (ci-après CA) ou au Directoire de la société. Ce rapport doit également retracer les parcours, mandats et fonctions exercés par les mandataires dans la société. L'article 116 de la loi NRE pose l'obligation d'organiser un « *reporting social* », présenté dans l'introduction comme un des fondements pratiques à la RSE envers l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Elle oblige à rendre compte de la manière dont la société considère les impacts de son activité en matière sociale et environnementale.

Toutefois, il est important de noter qu'à l'origine, en 2001, l'ensemble des règles adoptées par le législateur français n'étaient applicables qu'aux sociétés par actions cotées sur les marchés financiers. Les marchés financiers, définis par l'article L.421-1 du Code monétaire et financier (ci-après CMF), forment un système multilatéral facilitant les rencontres entre de multiples acheteurs et vendeurs afin de négocier, par le biais de contrats, différents instruments financiers. L'introduction en bourse des titres d'une société présente l'avantage d'augmenter ses liquidités immédiatement disponibles et de réaliser plus facilement ses différents projets d'investissement et de création de nouvelles activités. Toutefois, en raison des lourdes conséquences juridiques et économiques attachées à cette intégration, les entreprises se doivent de respecter un processus d'adhésion assez exigeant, notamment avec l'obligation de présenter un prospectus qui devra faire l'objet d'un visa apposé par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après AMF). Autorité de régulation et de contrôle, c'est l'AMF qui a compétence pour contrôler les actions réalisées par les entreprises et les obliger à un devoir d'information et de transparence, tant pour elles que pour les investisseurs associés.

Ce sont, pour ces raisons, que le législateur a été conduit à intervenir dans la matière afin de renforcer les exigences des sociétés. Pour ce faire, il a adopté un décret l'année suivante.

II. Le décret du 20 février 2002 : le renforcement des contrôles par le législateur

Le décret n°2002-21 du 20 février 2002⁶⁸ poursuit les objectifs de transparence insufflés par la loi NRE de 2001. En effet, il impose l'intégration d'un certain nombre d'informations dans le rapport réalisé par le CA ou le Directoire des SA. En 2002, il est intégré aux articles L.148-2 et L.148-3 du Code de commerce. Comme nous le savons, la réglementation pointilleuse et complexe applicable aux SA a très souvent été étendue par la jurisprudence aux autres formes de sociétés. Il semblerait alors à nouveau possible de considérer que, bien qu'au moment de l'édition du décret, la liste des informations exigées ne soit applicable qu'à cette forme de société, elle ait été ensuite étendue.

⁶⁸ Le décret n°2002-21 du 20 février 2002 a été pris en application de l'article L.225-102-1 du Code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales.

Le décret du 20 février 2002 marque le départ de la prise en compte des enjeux liés à la RSE puisque les deux articles énumèrent des informations relatives aux aspects sociaux et environnementaux de la notion.

Sans en faire une liste exhaustive, l'article L.148-2 expose l'ensemble des informations sociales qui doivent être insérées dans le rapport. Il s'agit de toutes les informations relatives aux embauches ou licenciements, éventuellement réalisées sous les différentes formes de contrats de travail existants (CDI, CDD...), mais aussi celles relatives aux conditions de travail, autant au niveau de la rémunération, de la formation que des conditions d'hygiène et de sécurité. Les informations sociales doivent également faire part de l'importance de la sous-traitance réalisée par l'entreprise et la « *manière dont la société prend en compte l'impact territorial de ses activités en matière d'emploi et de développement régional* » par la réalisation d'œuvres sociales et son intervention auprès d'associations de défense des différents droits.

L'article L.148-3 énonce quant à lui les informations relatives « *aux conséquences de l'activité de la société sur l'environnement* ». Les sociétés sont alors dans l'obligation de faire part de leur consommation en ressources naturelles et en énergies renouvelables, leurs dépenses en vue de prévenir les conséquences de leurs activités sur l'environnement ainsi que les montants des provisions et garanties afférentes. Elles devront également préciser les mesures réalisées pour limiter les atteintes à la faune et à la flore ainsi que celles visant à la conformité de leur activité avec les normes applicables en matière de développement durable.

Le décret de 2002 marque véritablement l'apparition de la Responsabilité Sociale des Entreprises dans la sphère privée et le monde des affaires puisqu'il oblige les pouvoirs publics à contrôler la transparence des entreprises quant aux différentes informations exposées ci-dessus. Toutefois, et c'est ce qui marque également la « *soft law* », rien n'est prévu quant au non-respect de cette obligation de transparence par les entreprises.

L'impulsion de la transparence dans les entreprises est la première phase du développement de la RSE dans les entreprises. Pourtant, la transparence en matière sociale et environnementale s'est progressivement développée au point que le développement durable devienne l'une des principales préoccupations des entreprises jusqu'à la fin des années 2000.

Section 3 : L'impact du développement durable au sein de l'entreprise

De nombreux auteurs font état de toutes les raisons qui ont conduit à la prise en compte nécessaire du développement durable au sein de l'entreprise⁶⁹. Les changements climatiques liées à l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre, la montée des prix du gasoil dite « *peak oil* » en raison de l'augmentation de la production pétrolière et la diminution des ressources existantes, l'accroissement constant de la démographie et les inégalités sociales découlant d'une mondialisation inéquitable sont autant de raisons qui entraînent la nécessité, pour tous les êtres humains, d'adopter un comportement responsable afin d'éviter, comme la doctrine le dit si bien « *une spirale funeste irréversible* ». A toutes ces raisons, s'ajoutent la multiplication des risques sanitaires notamment avec la prolifération massive des virus, mais aussi les risques liés à l'apparition du terrorisme. Ce sont tous ces facteurs qui ont conduit les entreprises à adopter de nouveaux comportements afin de prévenir les situations futures équivalentes.

Après l'adoption de lois et décrets relatifs au devoir de transparence des entreprises, le législateur est massivement intervenu dans la deuxième partie des années 2000 pour promouvoir le développement durable, notamment dans l'entreprise. D'abord, c'est l'adoption de la Charte de l'environnement (I) qui marque le début de ce mouvement. Il sera ensuite suivi par les lois Grenelle I et Grenelle II en 2009 et 2010 (II) et par l'Accord de Paris en 2014 (III).

I. La Charte de l'environnement

La Charte de l'environnement de 2004 a été intégrée au « *bloc de constitutionnalité* » de la Constitution du 4 octobre 1958, par une révision constitutionnelle du 1^{er} mars 2005. C'est la loi constitutionnelle n°2005-205 de cette même date qui lui donne valeur constitutionnelle. Cela signifie, dans la hiérarchie des normes de Kelsen, que cette charte fait partie de la Constitution française et est donc au-dessus des lois et règlements nationaux, mais aussi des conventions européennes et internationales conclues par la France.

⁶⁹ LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, pages 1 à 4

La Charte est composée de 10 articles précédés de 7 alinéas. Sans en faire un exposé exhaustif, l'enjeu du texte est de rappeler la nécessité de protéger les ressources issues du milieu naturel en ce qu'elles sont nécessaires à la survie de l'Homme. Elle consacre le concept de développement durable en le définissant de la manière suivante : « *les choix destinés à répondre aux besoins du présent ne doivent pas compromettre la capacité des générations futures et des autres peuples à satisfaire leurs propres besoins* »⁷⁰.

Ainsi, la charte crée un ensemble de droits, notamment ceux de « *vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé* »⁷¹ ou encore de « *participer à l'élaboration des décisions publiques ayant une incidence sur l'environnement* »⁷². Elle a également élaboré des devoirs, tels que ceux de « *prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement* »⁷³ et de « *contribuer à la réparation des dommages qu'elle cause à l'environnement* »⁷⁴.

Pourtant, comme l'explique le Conseil constitutionnel⁷⁵, dans une décision n°2012-283 QPC du 23 novembre 2012, les articles de la Charte n'instituent pas nécessairement un droit ou une liberté garanti par la Constitution. Tel est notamment le cas de l'article 6 qui impose aux autorités publiques de prendre en compte le développement durable et d'en faire la promotion. Il s'agit en fait de concilier « *la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social* » qui sont les trois piliers du développement durable.

La consécration de la Charte de l'environnement au niveau constitutionnel est une marque de la cohabitation existante entre la « *soft law* » et la « *hard law* » puisque le Conseil constitutionnel lui donne une valeur suprême au niveau national. A ce titre, il est intervenu à deux reprises dans le cadre de son contrôle de constitutionnalité.

Par la décision n°2019-794 du 20 décembre 2019, il s'est prononcé par un contrôle a priori d'une loi qui, entre autre, définit un objectif de « *décarbonisation complète du secteur des*

⁷⁰ « LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », alinéa 7

⁷¹ « LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », article 1

⁷² « LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », article 7

⁷³ « LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », article 2

⁷⁴ « LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », article 4

⁷⁵ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-constitution/la-charte-de-l-environnement> : « La Charte de l'environnement »

transports terrestres »⁷⁶. Le Conseil constitutionnel le promeut conforme au premier article de la Charte de l'environnement.

En outre, dans la décision n°2019-823 du 31 janvier 2020, il considère que « *la protection de l'environnement, patrimoine commun des êtres humains, constitue un objectif de valeur constitutionnelle* » et qu' « *il en découle un objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé* ». Concernant le contrôle a posteriori d'une loi⁷⁷, le Conseil constitutionnel fait application du principe de proportionnalité pour imposer au législateur la conciliation entre les objectifs de valeur constitutionnelle consacrés et la liberté d'entreprendre.

Bien que concernant deux secteurs très particuliers, ces décisions donnent une portée nouvelle à la RSE. La consécration de ces objectifs marque une avancée majeure dans l'obligation de prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux au niveau national et dans les entreprises.

Par la suite, le législateur français a poursuivi son action en adoptant deux lois consécutives sur l'environnement : les « lois Grenelle ».

II. Les lois Grenelle I et II

La loi n°2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (I) a été adoptée afin de lutter contre le changement climatique. Elle oblige les pouvoirs publics à mettre en œuvre les instruments assurant le respect du développement durable, ses trois objectifs et notamment celui de la protection de l'environnement.

La loi Grenelle I est composée de cinq titres :

- le premier vise le changement climatique
- le deuxième est relatif à la biodiversité, aux écosystèmes et milieux naturels

⁷⁶ Décision n°2019-794 DC du 20 décembre 2019, « Loi d'orientation des mobilités » : le Conseil constitutionnel s'exprime sur la constitutionnalité de la loi d'orientation des mobilités. Il vérifie la conformité de l'article 73 qui promeut l'objectif de « *décarbonisation complète du secteur des transports terrestres* » d'ici à 2050.

⁷⁷ Décision n°2019-823 QPC du 31 janvier 2020, « Union des industries de la protection des plantes » : elle fait suite à la Question Prioritaire de Constitutionnalité formé par l'Union des industries de la protection des plantes qui remet en cause la constitutionnalité de la loi n°2018-938 du 30 octobre 2018. Celle-ci modifiait en effet l'article L.253-8 du Code rural et de la pêche maritime pour interdire la protection, le stockage et la circulation de certains produits phytopharmaceutiques.

- le troisième assure la prévention des risques pour l'environnement et la santé, ainsi que la prévention des déchets
- le quatrième traite de l'Etat exemplaire
- le dernier aborde la gouvernance, l'information et la formation.

A ce titre-là, la nouvelle loi est l'extension de l'article 106 de la loi NRE de 2001 qui favorise les indicateurs sociaux et environnementaux. Elle place la « *lutte contre le changement climatique au premier rang des priorités* »⁷⁸ afin d'assurer la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur des transports et la réduction de l'usage des énergies dans le secteur du bâtiment. Le législateur intervient en effet pour diversifier les sources d'énergie au profit des différentes formes d'énergies renouvelables existantes : l'eau, le vent et la terre.

En outre, la loi oblige l'Etat à mettre en place des « trames » vertes et bleues afin de placer la stratégie nationale de protection de la biodiversité au cœur des enjeux. Elle intervient également dans d'autres domaines, en particulier en matière de biodiversité avec la recherche d'une agriculture diversifiée et de qualité, mais aussi dans la gestion des déchets avec la mise en place de politiques de réduction de ceux-ci.

En matière de santé et d'environnement, l'Etat met en place une politique de substitution des substances chimiques les plus dangereuses pour l'environnement, notamment par la création d'un groupe de travail étudiant la mise en place potentielle d'une nouvelle taxe, qui a très largement fait débat lors de son apparition, « *la taxe carbone* ».

Finalement, l'Etat est contraint d'adopter un caractère exemplaire en instaurant tout un ensemble de politiques visant à soutenir et à promouvoir la mise en œuvre de normes protégeant les enjeux liés au développement durable. En matière de gouvernance, d'information et de formation, la loi Grenelle I oblige les entreprises à mettre en place une nouvelle forme d'économie. Elle précise en effet que « *la qualité des informations sur la manière dont les sociétés prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité et l'accès à ces informations constituent des conditions essentielles de la bonne gouvernance des entreprises* »⁷⁹.

⁷⁸ « LOI n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement », article 2

⁷⁹ « LOI n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement », article 53

Le législateur français se fonde sur les principes de précaution, de substitution, de participation et de pollueur-payeur pour adopter cette loi.

La loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement constitue le prolongement de la loi Grenelle I. La loi Grenelle II poursuit des objectifs identiques à ceux de sa sœur aînée et intervient dans les mêmes domaines : construction et urbanisme, transport, énergies, biodiversité, risques, déchets et santé. Elle vise à promouvoir la préparation des orientations à adopter en matière de développement durable sur le long terme.

Outre la prévision de diverses recommandations dans les objectifs déjà évoqués sous la loi Grenelle I, le législateur crée le concept de « *démocratie écologique* »⁸⁰. Il s'agit de mettre en place une concertation des différents acteurs publics et privés, notamment des entreprises et des collectivités publiques, quant à la mise en œuvre de projets et d'actions relatives au développement durable. La loi Grenelle II impose en particulier l'affichage du coût carbone dans les entreprises, mais également, dans le cas des groupes de sociétés, le support financier des fautes et condamnations fondées sur des dommages environnementaux de toutes les filiations défaillantes du groupe, tel que cela a été incorporé à l'article L.512-17 du Code de l'environnement. Le législateur étend ainsi le nombre des informations devant figurer sur le rapport, mais surtout élargit l'obligation de mise en place du dispositif aux sociétés non cotées respectant les mêmes seuils légaux imposés.

Finalement, les Grenelle I et II font de l'obligation de « reddition sociétale », « *un objectif public visant à contraindre les entreprises à mettre en place, dans une démarche stratégique, des outils de mesure de l'impact social et environnemental de leurs activités* »⁸¹.

En outre, l'enjeu du développement durable dans les entreprises s'est confirmé par l'adoption, quelques années plus tard, de l'Accord de Paris.

⁸⁰<https://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/les-principaux-apports-de-la-loi-grenelle-2/h/8e9de18b4ac90f2fb3735d75b612c240.html> : « Les principaux apports de la loi 'Grenelle 2' »

⁸¹ DESBARATS Isabelle, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives (1) », *Revue droit social*, 2015, page 572

III. L'Accord de Paris

Dans le cadre de la 21^{ème} Conférence des Parties (ci-après COP21) de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (ci-après CCNUCC), organisée à la fin de l'année 2015, l'Accord de Paris a été adopté. L'objectif principal de la conférence était d'aboutir à la conclusion d'un accord juridiquement contraignant et universel sur le climat afin de maintenir le réchauffement climatique au-dessous des 2°C.

Outre le fait que les Etats consentent à d'importants engagements, autant par leur contribution personnelle au respect des enjeux environnementaux que par leur soutien auprès de pays en difficulté en la matière, les acteurs privés et notamment les entreprises sont concernées par cet engagement. En effet, le renforcement des engagements des acteurs de la société civile a été intégré dans le Plan d'actions Lima-Paris. Initiative conjointe des présidences péruviennes et françaises de la COP, il poursuit plusieurs objectifs :

- mobiliser l'action internationale pour promouvoir des sociétés résilientes et à faibles émissions de carbone
- fournir un soutien accru aux initiatives existantes en la matière
- mobiliser de nouveaux partenaires et créer une plateforme pour garantir la visibilité des actions entreprises⁸².

De plus, « *pour afficher leurs engagements contre le dérèglement climatique, les entreprises sont invitées à adhérer aux alliances coopératives existantes* »⁸³. Il s'agit pour elles de s'engager dans la protection de l'environnement au niveau international aux côtés des pouvoirs publics, collectivités locales et associations afin de développer des stratégies générales applicables sur le long terme, les engagements de l'époque ne suffisant pas à répondre aux objectifs fixés par l'Accord de Paris.

L'Accord de Paris est marqué par une véritable nouveauté concernant l'applicabilité des différents accords conclus dans le cadre des CCNUCC. En effet, c'est la première fois qu'un

⁸²<https://www.ecologique-solidaire-gouv.fr/accord-paris-et-cadre-international-lutte-contre-changement-climatique> : « Accord de Paris et cadre international de lutte contre le changement climatique »

⁸³ FELDER Laurine, « Les engagements des entreprises dans la COP 21 » pour la Représentation permanente de la France auprès de l'Union Européenne : <https://ue.delegfrance.org/les-engagements-des-entreprises#nb1>

de ses accords consacre son caractère contraignant. D'ailleurs, l'article premier précise que la COP21 devrait aboutir à « *l'adoption d'un protocole, d'un instrument légal ou d'un résultat convenu ayant force légale dans le cadre de la Convention applicable à l'ensemble des parties* ». Les deuxième et quatorzième articles de l'accord imposent toutefois une nuance à ce caractère contraignant : le premier, en appliquant le principe de responsabilité selon les capacités de chaque Etat au regard de leurs circonstances nationales différentes et le second, en n'imposant pas aux Etats de fournir une base de calcul visant à vérifier les réductions réalisées⁸⁴.

Ce sont autant de mesures qui montrent l'ambiguïté considérable qui existe dans la prise en compte de la Responsabilité Sociale des Entreprises au sein des affaires. Il faut se rendre compte qu'un tel mécanisme se heurte à différents principes applicables au monde des affaires, en particulier le secret des affaires qui veut que les activités réalisées par les sociétés ne soient pas présentées aux yeux de l'opinion publique. Elle s'avère très influente dans la crédibilité à accorder aux entreprises et la confiance que les consommateurs peuvent en avoir en celles-ci.

Pourtant, le législateur français a progressivement accentué la mise en place de normes contraignantes pour le respect de la notion de RSE et c'est ainsi que tout un ensemble de mesures faisant partie intégrante du droit dur ont été intégrées dans le régime juridique.

⁸⁴ MARECHAL Jean-Paul, « L'accord de Paris : un tournant décisif dans la lutte contre le changement climatique ? », *GeoEconomie*, 2016/1, n°78, pages 113 à 128

Chapitre 2 : L'accentuation du développement de la « *hard law* » à la fin des années 2010

Le droit dur caractérise le régime législatif français puisque la plupart des normes juridiques adoptées dans le pays sont dotées d'une force contraignante, c'est-à-dire que leur non-respect est sanctionné. Malgré les tentatives de développement de la « *soft law* » en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises, il est apparu nécessaire de tendre à la prise en compte du concept au travers de normes contraignantes pour les entreprises. A partir des années 2010 et depuis l'adoption de la loi « Pacte » du 22 mai 2019, la RSE a justifié la mise en œuvre d'un ensemble de règles de « *hard law* ». Afin de les appréhender, il paraît intéressant d'étudier les nouvelles normes applicables aux étapes clés de la vie d'une entreprise : de sa création (**section 1**), à sa gestion (**section 2**), sans oublier ses changements (**section 3**).

Section 1 : La RSE dans la création de l'entreprise

La création d'entreprise constitue l'étape majeure à l'apparition de toute nouvelle activité économique, créatrice d'emplois et génératrice de profits. En France, il existe une multitude de dispositions à respecter afin de créer une entreprise. Sous la forme individuelle ou sous la forme sociétaire, ce sont le Code civil et le Code de commerce qui régissent la majorité des règles leur étant applicables. Plus particulièrement, en matière de société, il convient de distinguer les règles applicables à toutes les formes de sociétés régies par les articles 1832 et suivants du Code civil, des règles insérées dans le Code de commerce distinguant les différentes formes de sociétés commerciales existantes.

La prise en compte de la RSE dans les entreprises est apparue assez tôt dans leur fonctionnement, bien que les règles soient éparses à la fin des années 2000. Deux lois majeures sont intervenues en matière de création d'entreprise. D'une part, la création d'un plan de vigilance dans les entreprises cotées s'est imposée en 2017 (**I**). D'autre part, la loi Pacte a mis en lumière trois notions nouvelles qui modifient les enjeux principaux des sociétés (**II**).

I. La création d'un plan de vigilance dans les entreprises cotées

La loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre poursuit l'œuvre du législateur, appréhendée dans la loi NRE du 15 mai 2001 applicable aux sociétés cotées ainsi que par la loi n°201-790 du 10 juillet 2014

visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale dite loi Savary. Cette dernière intègre au Code du travail, l'article L.8281-1 qui impose une obligation de vigilance et de responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre dans le cadre de sa relation avec une entreprise sous-traitante. Consacrant une obligation de transparence accrue, le législateur va encore plus loin dans les enjeux liés au développement durable, en 2017, en intégrant l'article L.225-102-4 au Code de commerce.

Il impose à toutes les sociétés, dont le siège social est fixé sur le territoire français et comptant « *au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes* »⁸⁵, de mettre en place un plan de vigilance. Celui-ci doit identifier toutes les mesures prises par la société concernée permettant d' « *identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles de société qu'elle contrôle [...] ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs* »⁸⁶. Ainsi, la mise en place d'un plan de vigilance permettrait aux sociétés d'évaluer les impacts de leur activité économique sur les enjeux du développement durable, autant au niveau de l'environnement que de la santé et de la sécurité des personnes. Pèse sur les sociétés une « *obligation légale de garantie* »⁸⁷ générale relative à toutes les conséquences des activités menées. Cette obligation est d'autant plus forte que les sociétés doivent contrôler les pratiques de leurs filiales, mais aussi et, c'est ce qui paraît le plus curieux, de leurs sous-traitants et fournisseurs. Il faut, en fait, que toute la chaîne contractuelle, de la production jusqu'à la distribution, soit contrôlée et encadrée par le biais du plan de vigilance. La société verrait alors sa responsabilité étendue au-delà de ses frontières juridiques classiques. Le législateur crée une entorse au « *principe de l'autonomie juridique des sociétés* »⁸⁸ au profit de la responsabilité de la société mère d'un groupe, malgré l'absence d'unicité existante entre les personnes morales indépendantes qui la compose.

Le législateur va encore plus loin dans l'obligation puisqu'il énonce l'ensemble des pièces qui doivent figurer dans le plan de vigilance. Sans prétention exhaustive, celui-ci doit comporter une identification de tous les risques existants, la présentation des procédures d'évaluation

⁸⁵ Article L.225-102-4 du Code de commerce, paragraphe 1

⁸⁶ Article L.225-102-4, paragraphe 3

⁸⁷ DESBARATS Isabelle, « La RSE 'à la française' : où en est-on ? », *Revue droit social*, 2018, page 525

⁸⁸ DESBARATS Isabelle, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives (1) », *Revue droit social*, 2015, page 572

mises en place et des actions afférentes menées, ainsi que l'adoption d'un dispositif de suivi de ces mesures. Considérée comme « *l'une des grandes tendances du droit moderne* », la loi de 2017 pose le principe selon lequel « *la responsabilité est le corollaire du pouvoir* »⁸⁹.

Se pose évidemment la question du caractère contraignant de ces normes. Bien que partiellement déclarées non conformes à la Constitution par une décision n°2017-750 du 23 mars 2017, deux sanctions ont été intégrées dans le Code de commerce au paragraphe II de l'article L.225-102-4 et à l'article L.225-103-5 : la responsabilité et l'adoption de mesures d'astreintes. D'une part, il est possible d'engager la responsabilité du dirigeant de la société n'ayant pas respecté les obligations présentées ci-dessus. D'autre part, le juge est compétent pour adopter des mesures d'astreinte, dès lors que la mise en demeure de respecter les obligations reste infructueuse.

Toutefois, il semble que l'obligation imposée aux sociétés ne soit pas une obligation de résultat, mais plutôt une obligation de moyen. Celles-ci devraient donc être capables de prouver la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à l'établissement du plan de vigilance mais également à sa réalisation effective, peu importe les résultats en découlant. Ne serait-ce pas que le retour vers l'obligation classique de bonne foi attendue de toute relation existante entre une société et les personnes en lien avec elle, notamment ses parties prenantes ?

Dans tous les cas, l'obligation de rendre public le plan de vigilance adopté par la société et le compte-rendu relatif à sa mise en œuvre effective lui donne un véritable caractère contraignant. Comme évoqué à plusieurs reprises, la mise en place de politiques RSE a pour objectif premier de redorer l'image que l'intérêt général peut avoir sur les entreprises. Ainsi, ce sont les citoyens qui condamneront les entreprises qui ne veilleront pas au respect de ce plan-là.

Le législateur a poursuivi ses objectifs mais a donné une portée beaucoup plus importante aux nouvelles notions qu'il a conceptualisées en étendant les règles applicables à la création d'une société.

⁸⁹ DESBARATS Isabelle, « La RSE 'à la française' : où en est-on ? », *Revue droit social*, 2018, page 525 : le professeur se fonde sur un article écrit par l'avocat Sébastien Millet intitulé « *De la RSE au devoir de vigilance des grandes sociétés françaises à l'égard des activités de leurs filiales et fournisseurs* », publié le 6 avril 2017

II. Les nouveaux objectifs poursuivis par les sociétés

La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », est une réforme d'ampleur qui vient bouleverser de nombreux champs du droit des affaires. Elle fait entrer de nouveaux concepts, notamment en lien avec la Responsabilité Sociale des Entreprises, afin de contraindre progressivement les entreprises à mettre en œuvre de véritables politiques et à se doter de moyens pour parvenir au respect des enjeux afférents. Ainsi, la loi Pacte consacre les notions d'intérêt social (A), de raison d'être (B), et crée la société à mission (C).

A. L'intérêt social de l'article 1833 du Code civil

Le rapport Brundtland⁹⁰ constatait déjà que « *de nombreuses voix [s'élèvent] pour dénoncer les objectifs courts-termes suivis par certains investisseurs et par certaines sociétés, accentués par la multiplication des innovations financières* »⁹¹. C'est une des raisons qui a entraîné l'appel à l'adoption de comportements éthiques. Ainsi, les préoccupations sociales et environnementales se sont progressivement intégrées dans les activités économiques des entreprises et dans leurs relations avec les parties prenantes. C'est à ce titre que le législateur a adopté l'article 61 du projet de loi Pacte sur lequel un second alinéa est ajouté à l'article 1833 du Code civil. Prévoyant que, dans son premier alinéa, « *toute société doit avoir un objet licite et être constitué dans l'intérêt des associés* » l'alinéa 2 de l'article dispose, en plus, que « *la société est gérée dans son intérêt social en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* ». Il s'agit pour les entreprises de prendre en compte les contraintes légales et de les combiner avec leurs engagements volontaires afin de minimiser les impacts de leurs activités économiques sur l'écosystème social et environnemental.

N'ayant pas donné de définition légale de l'intérêt social, la doctrine s'est largement interrogée sur la définition à considérer. Les auteurs se sont opposés sur la question, bien qu'ils se soient

⁹⁰ Le rapport « Notre avenir à tous », connu sous le nom de rapport Brundtland, a été rédigé à l'occasion de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement en 1987. Texte fondateur, à l'origine de la définition du développement durable, il tient son nom de la Présidente de la Commission, Gro Harlem Brundtland, Première ministre norvégienne intervenant pour le compte des Nations Unies, à l'époque.

⁹¹ DESBARATS Isabelle, « De l'entrée de la RSE dans le Code civil : une évolution majeure ou symbolique ? (article 61 du projet de loi PACTE) », *Revue droit social*, 2019, page 47

accordés à dire que la mise en œuvre et le respect de l'intérêt social caractérisaient une obligation de moyen et non de résultat. Certains considéraient que l'intérêt social renvoyait à l'intérêt de l'entreprise, à savoir les intérêts des associés et des parties prenantes. Pour d'autres, l'intérêt social renvoyait au seul intérêt des associés en raison de la présence de leur affectio societatis dans la gestion de la société.

La jurisprudence, quant à elle, semble avoir retenue une vision médiane distinguant l'intérêt des associés et l'intérêt social, deux points de vue pouvant parfois s'opposer. C'est la vision retenue par le rapport Viénot⁹² de 1995 qui définit l'intérêt social comme « *l'intérêt supérieur de la personne morale elle-même, c'est-à-dire de l'entreprise considérée* ». Il considère l'entreprise comme un agent économique autonome qui poursuit un objectif propre, distinct de ceux intervenant en son sein : associés, salariés, créanciers, fournisseurs et clients... La société dispose en effet d'une existence propre et d'une personnalité juridique lui permettant d'agir au nom de ses intérêts personnels, nécessairement distincts des acteurs intervenants auprès d'elle.

Les effets de l'intégration de la notion d'intérêt social dans le Code civil posent de nombreuses difficultés. Outre les conséquences en matière de gestion et d'organisation des entreprises, ce sont les juridiques qui semblent être les plus préoccupantes. Le développement du « *hard law* » en matière de RSE donne en effet à se questionner sur la portée juridique de la raison d'être et la possibilité ou non d'envisager d'éventuelles sanctions en cas de non-prise en compte des nouveaux enjeux consacrés. La doctrine s'accorde toutefois à dire qu'a priori, la nullité ne peut être envisagée au titre de l'article 1844-10 du Code civil puisqu'un amendement de celui-ci a précisé que la violation de l'alinéa 2 de l'article 1833 ne pouvait conduire à la nullité de la société⁹³.

C'est donc la question de la responsabilité qui s'est posée. A juste titre d'ailleurs, la doctrine, tout comme Monsieur CONAC Pierre-Henri rappelle que « *La loi Pacte n'a pas précisé qui pourrait agir en justice. De ce fait, le droit commun de la responsabilité civile s'applique* ».

⁹² Le rapport Viénot sur le conseil d'administration des sociétés cotées, du nom de Marc Viénot, Président de la Société Générale à l'époque, a été rédigé à la demande du Conseil National du Patronat Français (CNPF) et de l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP). Intervenant en matière de gouvernement des entreprises, il vise à éclairer les missions des conseils dans les sociétés.

⁹³ CONAC Pierre-Henri, « L'article 1833 et l'intégration de l'intérêt social et de la responsabilité sociale de l'entreprise », *Revue des sociétés*, 2019, page 570 : fondement sur un article de VIANDIER Alain, « Les origines de la raison d'être »

Ainsi, il semblerait alors possible que les dirigeants voient engager leur responsabilité en raison d'un manquement à la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux. Cela revient à imposer aux juges d'intervenir en matière de gestion des entreprises, ce qui caractérise toute la difficulté existante entre la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises et le respect du secret des affaires. C'est cette ambivalence qui oblige, aujourd'hui, à attendre de voir quelle sera la position de la Cour de cassation en la matière.

Le législateur est également intervenu pour consacrer la « raison d'être » comme un nouvel objectif statutaire.

B. La raison d'être de l'article 1835 du Code civil

L'article 61 septies du projet de la loi Pacte modifie la rédaction de l'article 1835 du Code civil qui prévoit désormais que « *les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité* ». Il s'agit, pour le législateur, de repenser la place de l'entreprise dans la société du XXI^e siècle. Le ministre de l'économie et des finances à l'époque de l'adoption de la loi Pacte, Bruno Lemaire déclarait que « *l'entreprise occupe désormais une place essentielle dans la société, elle a une dimension environnementale, elle a une dimension sociale, et ne se résume pas à la réalisation de profits* »⁹⁴. L'entreprise devient donc, au côté de l'Etat, et comme cela est critiqué par certains, parfois en lieu et place de l'Etat, acteur du développement durable et se doit d'adopter des comportements responsables.

Ne faisant pas non plus l'objet d'une définition légale précise, il convient de se référer à celle donnée par le rapport Notat-Senard à l'origine du projet de loi. Celui-ci la définit comme « *l'expression de ce qui est indispensable pour remplir l'objet social [...] et apporte un contrepois utile au critère financier du court terme* ». La distinction entre l'intérêt social et la raison d'être pourrait paraître assez difficile à appréhender. Pourtant, la doctrine semble s'accorder sur le fait que la raison d'être d'une société va au-delà de son intérêt social puisqu'elle conduit à donner un sens à la conduite de l'entreprise et aux valeurs qu'elle souhaite respecter sur le long terme. L'intérêt social est l'objectif poursuivi par l'entreprise alors que la

⁹⁴ URBAIN-PARLEANI Isabelle, « La raison d'être des sociétés dans le projet de loi PACTE du 19 juin 2018 », *Revue des sociétés*, 2018, page 623

raison d'être peut constituer une nouvelle forme d'entreprise. L'étude d'impact du projet de la loi Pacte indique même que « *Cette raison d'être est le motif, la raison pour laquelle la société est constituée. Elle détermine le sens de la gestion de la société et en définit l'identité et la vocation* »⁹⁵. Il s'agit, non plus de définir l'objectif poursuivi par la société mais les principes, ensemble de règles visant à l'adoption d'une position morale particulière, qu'elle met en œuvre dans son organisation et son fonctionnement.

Au même titre que le respect de l'intérêt social par les sociétés et leurs représentants, la question des sanctions semble se complexifier. La nullité de l'article 1844-10 du Code civil ne semblant pas non plus envisageable, il reste que seule la responsabilité de la société et/ou celle de ses dirigeants. En effet, les personnes morales, tout comme les personnes physiques, sont responsables des dommages causés en leur nom, au titre de la responsabilité délictuelle consacrée par l'article 1240 du Code civil. Cela donne compétence à toute personne, même tiers à la société, pour agir en responsabilité contre la société en cas de non-respect des exigences du développement durable et des enjeux de la RSE.

Sur le fondement de l'article 1850 du Code civil, il est également possible d'engager la responsabilité des dirigeants, envers la société ou les tiers, de tous les manquements aux dispositions légales et réglementaires, de la violation des statuts et des fautes commises dans leurs actes de gestion. Ainsi, leur responsabilité pourrait être engagée par la société elle-même par le biais de l'action *ut singuli* des associés, mais aussi et surtout par les tiers. Toutefois, dans ce cas, il faudrait que les tiers apportent la preuve que le dirigeant a réalisé une faute détachable de ses fonctions, sinon ce sera la responsabilité de la société qui devra être engagée.

Dans tous les cas, il faudra attendre l'interprétation donnée par la Cour de cassation pour connaître la portée véritable de l'insertion de la raison d'être dans les statuts des entreprises.

Enfin, le législateur français a mis au jour le concept de « société à mission ».

⁹⁵ CONAC Pierre-Henri, « L'article 1833 et l'intégration de l'intérêt social et de la responsabilité sociale de l'entreprise », *Revue des sociétés*, 2019, page 570

C. La société à mission de l'article L.210-10 du Code de commerce

L'article 176 de la loi Pacte du 22 mai 2019 intègre l'article L.210-10 au Code de commerce qui dispose que « *Une société peut faire publiquement état de la qualité de société à mission lorsque les conditions suivantes sont respectées :*

- *Ses statuts précisent une raison d'être, au sens de l'article 1835 du Code civil ;*
- *Ses statuts précisent un ou plusieurs objets sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;*
- *Ses statuts précisent les modalités du suivi de l'exécution de la mission mentionnée au 2°. Ces modalités prévoient qu'un comité de mission, distinct des organes sociaux prévus par le présent livre et devant comporter au moins un salarié, est chargé exclusivement de ce suivi et présente annuellement un rapport joint au rapport de gestion, mentionnée à l'article L.232-1 du présent code, à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. Ce comité procède à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission ;*
- *L'exécution des objectifs sociaux et environnementaux mentionnés au 2° fait l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant, selon des modalités et une publicité définie par décret en Conseil d'Etat. Cette vérification donne lieu à un avis joint au rapport mentionné au 3° ;*
- *La société déclare sa qualité de société à mission au greffier du tribunal de commerce, qui la publie, sous réserve de la conformité de ses statuts aux conditions mentionnées au 1° à 3°, au registre du commerce et des sociétés, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat ».*

Le rapport Notat-Senard⁹⁶ précisait déjà, dans ses recommandations 11 et 12, que la société à mission avait pour objectif de confirmer la possibilité d'intégrer une raison d'être dans tous les statuts de toutes les formes de société afin de rendre accessible l'adoption du statut de société à mission pour tout type de société. Pourtant, la mise en œuvre de la société à mission a été

⁹⁶ Les résultats de la mission « Entreprise et intérêt général » ont été rédigés dans le rapport Notat-Senard, à la demande des Ministres de l'Economie, de la Transition Ecologique, du Travail et de la Justice. Visant à alimenter le projet de la Loi Pacte, il tient son nom de Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et présidente de l'agence de notation sociale et environnementale internationale Vigeo-Eiris, et de Jean-Dominique Senard, président du groupe Michelin.

largement contestée lors de discussions autour du projet de la loi Pacte. En effet, c'est un amendement présenté en première lecture à l'Assemblée Nationale qui a fait entrer la notion de société à mission dans la loi Pacte. « *Mi-chemin entre le monde capitaliste au sens strict et le secteur non lucratif* »⁹⁷, la doctrine s'accorde à considérer que la société à mission a pour objectif de « *conjuguer la recherche d'un profit ou d'une économie comme le prévoit l'article 1832 du Code civil et se fixer une raison d'être et des objectifs sociaux ou environnementaux à poursuivre dans le cadre de l'activité envisagée par l'objet social* »⁹⁸. Il s'agit donc d'éviter que les dirigeants de société puissent être condamnés au titre d'un manquement à leurs obligations en raison de leur recherche pécuniaire. Ce qui caractérise la société à mission, c'est qu'il ne s'agit pas d'envisager la création d'une nouvelle forme de société, mais plutôt de pouvoir ajouter, à titre complémentaire, la qualification de société à mission. Celle-ci s'organise par une simple modification statutaire adoptée en assemblée générale extraordinaire des associés. De plus, la société concernée doit mettre en place un comité de mission distinct des organes sociaux, qui aura un pouvoir de contrôle du respect de la mission adoptée par la société. Celui-ci rendra, au même titre que le rapport de gestion rédigé lors de la réunion des assemblées générales, un rapport de mission qui fera état des actions et politiques mises en œuvre par la société pour la bonne exécution de la mission choisie.

Toutefois, le régime de la société à mission reste souple au titre de la difficile mise en place du « *hard law* ». En effet, l'adoption d'une mission n'a pas un caractère contraignant car les associés ont la faculté de décider, par une modification des statuts en AGE, de renoncer à la mission envisagée et de retrouver un fonctionnement normal de société. Ne serait-ce pas alors à considérer que les règles de droit dur peinent à être mises en œuvre en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises en raison de tous les enjeux qu'elle sous-tend ? En effet, le choix réalisé par le législateur français que d'offrir la possibilité à toute société commerciale de concilier leur projet entrepreneurial et la mission responsable déterminée, sans la rendre obligatoire, peut paraître normal en raison de la liberté d'entreprendre.

Pour autant, l'adoption du statut de société à mission subit de véritables contrôles par différents organes. A l'entrée en société, la société est contrôlée par le greffier du Tribunal de commerce saisissant la modification des statuts de la société dans le Registre du Commerce et des Sociétés

⁹⁷ MASSET Emmanuel, « Vers la société à mission ? », *Revue des sociétés*, 2018, page 635

⁹⁸ MASSET Emmanuel, « L'introduction de nouveaux modèles : les sociétés à mission et les fonds de pérennité », *Revue des sociétés*, 2019, page 581

(ci-après RCS). Il s'assure que les statuts de la société précise une raison d'être valable, poursuit des objectifs sociaux et/ou environnementaux et institue un comité de mission. En cours de vie sociale, le comité de mission a obligation de réaliser un suivi de la bonne exécution de la mission et doit remettre annuellement un rapport de mission qui est adjoint au rapport de gestion de la société. Enfin, en cas de méconnaissance des dispositions légales et réglementaires applicables, le Ministère public ou tout autre intéressé peut exiger la suppression de la mention de « société à mission » de tous les actes de la société.

Toutefois, il reste que la portée véritable de la consécration de la notion de « société à mission » comme ajout potentiel aux formes de société existantes, ne peut pas encore être connue. Il s'avère nécessaire d'attendre que la jurisprudence s'en empare pour compléter les oublis du législateur. Bien que les entrepreneurs considéraient, en 2018, que le statut améliore l'image de la société envers sa clientèle à 83%⁹⁹, la société à mission semblerait être une nouvelle source de conflits puisqu'il existe des réglementations imposant l'intervention d'organismes tiers indépendants à la société, mais également une véritable réticence de la part du monde des affaires, en particulier en raison des effets négatifs que la prise de sanctions pourrait avoir sur l'image de marque des entreprises. Tel est encore le parallèle difficile entre la nécessité de promouvoir la RSE et le marketing des entreprises contribuant à leur compétitivité. De véritables arbitrages devront donc être réalisés par les sociétés pour combiner leurs intérêts classiques et les nouveaux enjeux liés à la mise en œuvre des politiques RSE.

Bien entendu, la Responsabilité Sociale des Entreprises tend à étendre son domaine d'application et à intervenir dans la vie de l'entreprise. Tel est le cas aujourd'hui au niveau de la gestion d'entreprise puisque la notion occupe une place de plus en plus importante dans les relations entretenues entre les dirigeants et les parties prenantes de l'entreprise.

⁹⁹ MASSET Emmanuel, « Vers la société à mission ? », *Revue des sociétés*, 2018, page 635

Section 2 : La RSE dans la gestion de l'entreprise

La mise en œuvre de la RSE dans la gestion d'entreprise se manifeste depuis de nombreuses années mais pourtant, c'est la loi Pacte qui marque véritablement l'entrée de la notion dans les nouveaux objectifs que doivent poursuivre les entreprises. Les évolutions majeures concernent d'une manière générale la composition et les compétences du CA. Organe collégial de gestion de toute société anonyme, cotée ou non sur les marchés financiers¹⁰⁰, il se compose au minimum de trois administrateurs et au maximum de dix-huit. C'est lui qui détermine la stratégie de l'entreprise, choisit son mode d'organisation, contrôle la direction générale de la société et assure la qualité des informations fournies autant aux actionnaires, qu'aux autorités de contrôle des marchés financiers. Ce sont les articles L.225-17 et suivants du Code de commerce qui déterminent le fonctionnement du CA.

La mise en œuvre de la RSE a conduit au développement du « *hard law* » dans ce conseil dans trois domaines particuliers. Il s'agit en effet de la détermination de ses nouvelles attributions **(I)**, de l'extension du processus de féminisation **(II)** et de l'intervention des salariés en son sein **(III)**.

I. La détermination des nouvelles attributions du conseil d'administration

La consécration de la notion d'intérêt social et la création du concept de raison d'être conduisent nécessairement le législateur à intervenir dans les attributions du conseil d'administration. En effet, il modifie le premier alinéa de l'article L.235-35 du Code de commerce qui précise désormais que « *Le conseil d'administration détermine les orientations de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Il prend en considération, s'il y a lieu, la raison d'être de la société définie en application de l'article 1835 du Code civil* ». Finalement, la loi Pacte ne fait que transposer les dispositions applicables à toutes les sociétés, civiles ou commerciales à la spécificité liée au CA présent dans les SA.

Pourtant, cet ajout est d'une importance particulière puisqu'il contrevient au code AFEP-MEDEF, code de gouvernement d'entreprise promouvant la « *soft law* » et l'autorégulation des sociétés. En effet, outre l'obligation faite aux conseils d'administration de promouvoir le

¹⁰⁰ GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, page 260

respect des enjeux sociaux et environnementaux liés à la RSE, les entreprises se trouvent dans l'obligation d'établir une présentation annuelle d'un rapport sur le respect des engagements pris dans ces matières. Il est important de noter que ces nouvelles contraintes sont en pratique mises à la charge des administrateurs. En effet, ce sont eux les véritables garants des enjeux poursuivis par les politiques adoptées par le CA. Dans un avis du 14 juin 2018, le Conseil d'Etat relevait qu'ils ne font plus face à de simples obligations de compte-rendu et d'information en la matière, mais à une véritable « *obligation générale pesant sur la gestion au jour le jour de la société* »¹⁰¹.

Toutefois, comme le dénonce la doctrine d'une manière générale, la consécration de ces nouvelles obligations pourrait conduire l'Etat et les magistrats, en cas de litige, à s'immiscer dans la gestion et l'administration des sociétés. En effet, la promotion de l'intérêt social tend à se questionner sur sa similitude existante avec la notion d'intérêt général, notion habituellement protégée par les pouvoirs publics et certaines entreprises publiques. Ainsi, n'y aurait-il pas un rapprochement entre la sphère privée et la sphère publique, permettant alors à l'Etat de mettre en œuvre ses fonctions régaliennes de contrôle de l'intérêt général dans les entreprises privées ? Le propos doit pourtant être nuancé, d'autant que la loi Pacte ne définit pas expressément les significations exactes des notions d'intérêt social, de raison d'être et des enjeux sociaux et environnementaux. Il faudra alors que les juges, dans le cadre de leur fonction d'interprétation de la loi, définissent les contours et les effets de ces notions. La loi Pacte ne serait finalement que la consécration de la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises et la création des concepts attachés à sa mise en œuvre dans l'attente de futures législations complémentaires.

En outre, la question de la parité homme-femme a fait son entrée dans le monde de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration.

II. L'extension du processus de féminisation du conseil d'administration

La loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 intégrait déjà à l'article L.225-17 du Code de commerce que « *Le conseil d'administration est composée en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes* ». Le mécanisme de « *féminisation des instances* »

¹⁰¹ DECKERT Katrin, « Les nouvelles attributions du conseil d'administration et son président », *Revue des sociétés*, 2018, page 629

dirigeantes »¹⁰² est donc en place depuis quelques années en France. D'ailleurs il est possible de remarquer son efficacité certaine car le 12 juillet 2019, l'Institut Montaigne publiait une étude sur la parité femmes-hommes et démontrait qu'en France, le taux de féminisation des instances dirigeantes est de 43,4% dans les sociétés cotées, taux le plus élevé au monde.

De plus, l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 imposait de décrire la politique de diversité mise en œuvre auprès des administrateurs, notamment au niveau de la présence d'hommes et de femmes dans les comités de directions, dans le cadre de la rédaction du rapport sur le gouvernement d'entreprise obligatoire dans toutes les grandes sociétés.

La loi Pacte est pourtant intervenue en la matière en particulier en raison du fait que les inégalités de genre n'ont pas pour autant disparu puisqu'il existe encore de nombreuses entreprises dans lesquelles les femmes ne sont pas présentes au sein des directions.

Pour ce faire, le législateur a d'abord décidé de durcir les sanctions liées au non-respect de la règle de parité de 40% devant être mise en œuvre dans les sociétés cotées. En effet, alors que la nullité avait été écartée par la loi de 2011, la sanction ne l'est plus expressément parce que le dernier alinéa de l'article L.225-18-1 du Code de commerce a été supprimé. Il précisait en effet « *cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé* ». Ainsi, il serait donc envisageable que le non-respect de la parité de 40% lors de la nomination des administrateurs composant le CA d'une société ait pour conséquence l'éventuel prononcé de la nullité des délibérations ultérieures. Bien entendu, le propos doit être nuancé car la nullité en droit des sociétés a des effets importants sur la société. Il faudrait donc attendre que les juges interviennent en la matière et décident des effets de la suppression de l'alinéa par la loi Pacte.

L'article L.225-53 du Code de commerce a également été modifié. La nomination des directeurs généraux délégués, directeurs chargés d'accompagner le directeur général de la société et de le soutenir dans toutes ses obligations, suppose désormais qu'un processus de sélection soit mis en place afin que les candidats à ce poste soient au moins une personne de chaque sexe. Toutefois, il est à noter que cette possibilité doit nécessairement être nuancée car la nomination des directeurs généraux délégués n'est jamais obligatoire dans les sociétés. Il est donc possible,

¹⁰² FRANCOIS Bénédicte, « Féminisation des instances dirigeantes : faut-il imposer des quotas », *Revue des sociétés*, 2019, page 646

pour toute société, de contourner cette règle en ne nommant aucun directeur délégué général. Il est donc à regretter que la règle de féminisation ne soit pas étendue aux directeurs généraux de toutes les sociétés.

Enfin, l'article L.225-58 du Code de commerce a été complété par la mention : « *la composition du directoire s'efforce de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes* ». Ainsi, la féminisation des instances dirigeantes est étendue à toutes les formes de sociétés anonymes existantes, la forme moniste avec conseil d'administration et surtout la forme dualiste composée d'un directoire et d'un conseil de surveillance.

Force est de constater que la féminisation des instances dirigeantes se poursuit avec la loi Pacte. Celle-ci se justifie d'autant que de nombreuses études démontrent que la présence de femmes dans les instances dirigeantes a des effets positifs sur la performance économique. Le recours à la mixité dans ces instances favorise les discussions et l'efficacité des décisions qui sont prises, étant en meilleure adéquation avec les objectifs sur le long-terme recherchés par la RSE¹⁰³.

Cette idée se retrouve en outre avec l'intégration des salariés dans le conseil d'administration.

III. L'intervention massive des salariés au conseil d'administration

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a créé un mécanisme de représentation obligatoire des salariés non actionnaires dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés. Des représentants de salariés devaient être nommés dans les sociétés qui comptaient au moins douze administrateurs. La Loi Pacte a abaissé ce nombre à huit et impose la présence, dans ce cas-là, de deux administrateurs.

La désignation de représentants des salariés non actionnaires devait être organisée dans les entreprises comptant au moins 5 000 salariés. La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen » avait déjà réduit ce quota à 1 000 mais ne

¹⁰³ LECOURT Benoit, « La diversité dans les organes d'administration et de direction », *Revue des sociétés*, 2019, page 587

FRANCOIS Bénédicte, « Féminisation des instances dirigeantes : faut-il imposer des quotas », *Revue des sociétés*, 2019, page 646

concernait que les grandes sociétés, à savoir les sociétés anonymes et les sociétés en commandite par actions.

Quant aux représentants de salariés actionnaires, la loi Pacte impose la désignation d'un ou plusieurs d'entre eux lorsqu'ils détiennent plus de 3% du capital social.

En outre, le nombre d'heures de formation accordé aux représentants des salariés est doublé. Il passe de 20 à 40 heures par an, en vertu du nouvel article L.225-30-2 du Code de commerce. Cette formation a pour objectif de permettre aux représentants des salariés, futurs administrateurs de la société, de comprendre son organisation et les enjeux poursuivis. Ces représentants ont voix délibératives lorsqu'ils participent aux réunions du conseil d'administration.

Enfin, le législateur étend le champ d'application des règles relatives à la désignation des représentants de salariés dans les conseils d'administration en ajoutant un alinéa à l'article L.225-23 du Code de commerce. Il précise désormais que les règles applicables à ces représentants s'appliquent autant aux sociétés cotées sur les marchés financiers qu'à celles dont les titres ne sont admis sur de tels marchés.

Toutefois, la doctrine s'accorde à constater, notamment en raison du contenu du rapport Notat-Senard sur le projet de loi Pacte, que l'obligation de nommer des représentants de salariés n'est pas étendue aux sociétés par action simplifiées (ci-après SAS)¹⁰⁴. En effet, cette forme de société commerciale est caractérisée par sa grande liberté contractuelle. Le législateur n'impose que très peu de règles contraignantes à son égard, contrairement, par exemple, à la SA. Ce sont les statuts de ces sociétés qui règlementent leurs règles d'administration et de direction. Ainsi, il est regrettable que le législateur ne soit pas intervenu pour imposer cette obligation aux SAS, d'autant que cette forme est de plus en plus adoptée par les chefs d'entreprise qui créent leur entreprise, mais aussi qui modifient la forme statutaire de leur organisation. Une belle expression serait celle à considérer que la mise en œuvre de la RSE est « *en progrès, mais peut mieux faire* ».

¹⁰⁴ LECOURT Benoit, « La diversité dans les organes d'administration et de direction », *Revue des sociétés*, 2019, page 587

La prise en compte de la Responsabilité Sociale des Entreprises conserve toujours un caractère d'acceptation progressive par les entreprises puisque ce sont elles qui doivent intégrer la notion dans leur organisation, et ce afin que les principes attachés à la notion soient véritablement mis en œuvre et respectés. Dans le triptyque logique du fonctionnement d'une entreprise, il convient désormais d'appréhender les attendus de la RSE au cours des changements qu'elle peut être amenée à connaître.

Section 3 : La RSE dans les changements de l'entreprise

L'entreprise, outre sa création et sa gestion, est amenée à connaître de nombreux changements, tant dans son organisation, que dans son statut. La prise en compte de la RSE au cours des changements de l'entreprise nécessite d'être évaluée dans deux situations. Dans tous les cas, les évolutions au sein de toute entreprise imposent la rencontre entre les ambivalences existantes entre le droit des affaires et le droit social, notamment le droit du travail qui a vocation première à protéger les droits des salariés et leurs emplois. La Responsabilité Sociale des Entreprises nécessite en effet de prendre en compte les intérêts de toutes les parties prenantes dans la réalisation des activités économiques et des modifications pouvant intervenir. Il convient donc de comprendre comment la notion est mise en œuvre dans le cadre des restructurations d'entreprise (I) ainsi qu'en cas d'ouverture d'une procédure collective pouvant aboutir à la disparition de la personne morale (II).

I. La RSE et les restructurations des entreprises

Les modifications de l'entreprise peuvent d'abord passer par une restructuration qui peut être de plusieurs formes. Il peut s'agir par exemple d'opérer des restructurations dans le but d'obtenir des financements afin de développer de nouvelles activités économiques et/ou de résoudre des difficultés liées à la détention des pouvoirs parmi les actionnaires.

L'entreprise peut choisir, comme technique de financement, d'agir sur la composition de son haut de bilan en modifiant son capital social ou en introduisant ses titres en bourse pour obtenir des liquidités immédiatement mises à sa disposition. Elle peut également intervenir sur son bas de bilan en recourant à des opérations de crédit, mais également en externalisant ses dettes et créances. L'objectif poursuivi serait alors soit d'augmenter l'actif de la société, soit de diminuer son passif pour rétablir une bonne situation financière.

L'entreprise peut préférer, comme technique de réception des activités, réaliser des opérations sur le fonds de commerce, actif de la société permettant l'exploitation d'une activité par sa cession, sa mise en location ou encore son apport en société. Elle peut aussi choisir la cession de contrôle, laquelle consiste en une cession de toutes les titres de sociétés, en lieu et place du fonds de commerce lui-même. Cela permet alors de modifier la composition de l'actionnariat de la société, tout en donnant au détenteur du fonds de commerce la possibilité d'en conserver la propriété.

Enfin, et il s'agit peut-être des opérations dont les conséquences sont les plus importantes en pratique, les dirigeants d'une entreprise peuvent opter pour la disparition de la personne morale qu'ils représentent dans le cadre d'une fusion, d'une scission ou d'un apport partiel d'actifs.

Cet exposé non exhaustif de l'étendue des restructurations pouvant exister dans le monde de l'entreprise permet de comprendre l'enjeu majeur qu'elles représentent dans le cadre du respect de la RSE. Il s'agit en effet de concilier les effets micro-économiques recherchés par ces restructurations avec les enjeux macro-économiques que représente la notion. Le Préambule de l'Accord National Interprofessionnel (ci-après ANI) du 10 février 1969 exposait déjà que « *Les entreprises doivent s'efforcer de faire des révisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, elles doivent intégrer les incidents prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer des solutions permettant de réduire les licenciements, notamment par un effort de formation facilitant les mutations internes* »¹⁰⁵. En ces termes, c'est « *l'employabilité* » qui tend à être protégée puisqu'il est aisé de considérer que le salarié doit être acteur de son évolution professionnelle et a donc nécessairement le droit de faire valoir son avis et ses intérêts dans le cas des changements d'entreprise. L'intégration progressive de la RSE dans les entreprises vise donc à renforcer les réglementations relatives au maintien de l'emploi et à l'intervention des salariés dans les évolutions des entreprises pour lesquelles ils exercent.

Les restructurations des entreprises touchent également le transfert d'entreprise et ses effets sur les contrats de travail des salariés présents dans la société transférée. Il convient de se référer à l'article L.1224-1 du Code du travail et à la jurisprudence pour comprendre son fonctionnement et envisager les impacts de la RSE en la matière.

¹⁰⁵ REY Jean-Emmanuel, « Pour des restructurations socialement responsables », *Revue droit social*, 2006, page 249

Le principe à retenir est qu'en cas de transfert de l'activité économique, tous les contrats de travail attachés à l'activité doivent être transférés vers la nouvelle société, sans que le nouveau dirigeant ne puisse s'y opposer. Bien entendu, les salariés n'ont, en aucun cas, l'obligation d'accepter ce transfert et peuvent le refuser, lequel entraîne leur démission immédiate.

Il semble toutefois que le législateur ne soit pas intervenu afin d'intégrer les enjeux de la RSE dans le transfert d'entreprise. Pourtant, au même titre que les autres formes de restructurations citées précédemment, il semble logique que la prise en compte des intérêts des parties prenantes, et notamment ceux des salariés, soit indispensable à la bonne organisation d'un transfert, outre l'intérêt financier qu'il représente pour les dirigeants faisant acquisition d'une nouvelle activité. Toutefois, il serait nécessaire de porter une attention particulière à ce que, au nom de la RSE, ne soient pas mises en avant des méthodes particulières qui tendent à donner une image positive à la nouvelle société accueillante, et révèlent une nouvelle fois les déviations de la notion à la seule promotion marketing de l'entreprise concernée.

La création d'un régime en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises est également intervenue du point de vue social afin de protéger les parties prenantes intervenant dans l'entreprise lorsque ces dernières rencontrent de graves difficultés économiques, et qu'elles se voient appliquer le droit des procédures collectives.

II. La RSE et le droit des procédures collectives

Comme le constate la doctrine¹⁰⁶, le droit des procédures collectives est un « *terrain de rencontre entre droit du travail et droit commercial* », étant précisé que le droit commercial doit ici être entendu comme le droit des affaires au sens large.

L'ouverture d'une procédure collective intervient pour toutes les entreprises qui rencontrent des difficultés dans le paiement de leurs dettes et peuvent même être en « état de cessation des paiements » c'est-à-dire dans l'impossibilité de faire face à leur passif exigible avec leur actif disponible. Il s'agit d'une situation fréquente en pratique qui peut résulter, par exemple, d'une problématique de gestion, d'une perte de compétitivité ou encore d'une perte de marchés et de clients rendant la poursuite de l'activité économique impossible.

¹⁰⁶ KRIVINE Judith, « Le droit commercial peut-il venir au secours des salariés ? », *Revue droit social*, 2019, page 489

Il existe des formes variées de procédures, dont l'une qui n'oblige pas les dirigeants de la personne morale concernée par la procédure à informer les parties prenantes des difficultés rencontrées. Ainsi, la Responsabilité Sociale des Entreprises se heurte au secret des affaires qui permet aux entrepreneurs négociant avec leurs créanciers de ne pas divulguer au public les difficultés existantes. Tel est notamment le cas en matière de conciliation, puisque sauf homologation de l'accord de conciliation par le juge, sa simple constatation ou sa conclusion sans intervention du juge n'a pas à être publiée et ne suppose pas l'intervention d'un représentant des salariés, via à le Comité Social et Economique (ci-après CSE) par exemple.

Toutefois, il reste que dans toutes les autres formes de procédures collectives, le droit du travail est amené à intervenir dans le cas de l'organisation de la procédure des grands licenciements collectifs pour motif économique, laquelle s'organise dès lors qu'au moins 10 salariés sont concernés. En effet, afin de pallier aux difficultés économiques persistances, l'une des solutions existantes pour les entreprises peut être de réduire le nombre des salariés et les coûts qu'ils représentent. A ce titre, le droit des affaires et le droit du travail se mélangent puisque l'organisation des licenciements pour motif économique suppose la présence d'un certain nombre de conditions cumulatives touchant l'activité en elle-même. Pourtant, les pouvoirs du CSE restent limités en comparaison à ceux existants, notamment en Allemagne. En effet, dans ce pays, il est expressément mis en place un système de cogestion de la procédure des licenciements économiques puisque le CSE dispose d'un véritable pouvoir de blocage lui permettant de faire entendre les intérêts des salariés. Il est à noter que ce système est un moyen qui permet de renforcer la participation aux élections professionnelles des salariés allemands puisque les personnes, élues membres titulaires du CSE, ont de véritables compétences de blocage pour assurer la protection des droits des salariés. Ne serait-il pas alors nécessaire d'aboutir à ce système en France, afin que la collaboration entre instances dirigeantes et représentants de salariés soit véritable ?

En outre, les représentants de salariés sont amenés à intervenir en amont de la procédure puisqu'ils doivent être informés de son ouverture, mais également de son évaluation. Par exemple, ils sont invités à intervenir au cours des audiences se déroulant devant le Tribunal de commerce pour défendre les intérêts des salariés. Pourtant, comme le fait très bien remarquer

la doctrine¹⁰⁷, le droit des affaires ne permet pas de contrebalancer le déclin de la protection normalement accordée par le droit du travail aux salariés. Les réformes récentes, notamment celles issues des ordonnances n°2017-1387 du 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron », mettant en place une « barémisation » des indemnités prud'homales, portent atteintes au principe de la protection absolue des droits des salariés.

C'est en ce sens que la prise en compte croissante des enjeux de la Responsabilité Sociale des Entreprises pourrait contrebalancer la tendance actuelle. Il est encore à regretter que le législateur ne soit pas non plus intervenu en la matière pour faire véritablement entrer la RSE dans les nouveaux objectifs à poursuivre. La question sera alors de savoir si la simple reconnaissance de son existence notamment par la loi Pacte suffira à faire évoluer les comportements.

Par ailleurs, se pose la question de l'étendu du contrôle que peut avoir le juge sur les pratiques des sociétés autant en matière de restructurations que lors de procédures collectives. Pourtant, il est aisé de considérer que « *le juge n'a pas à s'ériger en économiste, ni à faire des choix de gestion* »¹⁰⁸. C'est pourquoi il est vraiment difficile de savoir quelle sera la portée et l'étendue des pouvoirs du juge en matière de RSE. Ainsi, il faudra attendre de nouvelles interventions législatives et jurisprudentielles pour connaître l'application qui sera faite des normes applicables en matière de RSE et de son contrôle.

¹⁰⁷ KRIVINE Judith, « Le droit commercial peut-il venir au secours des salariés ? », *Revue droit social*, 2019, page 489

¹⁰⁸ REY Jean-Emmanuel, « Pour des restructurations socialement responsables », *Revue droit social*, 2006, page 249 : l'auteur se fonde sur le problème du licenciement économique dans les associations, non pas en raison des problématiques liées à la compétitivité mais face aux incertitudes de financement

Conclusion

L'étude de la Responsabilité Sociale des Entreprises a nécessité avant tout de comprendre quel était son objet. Pour cela, il a s'agit de voir comment elle pouvait être définie et quel était son domaine ; ce qui a été fait dans une première partie. La deuxième partie a été consacré à étudier son régime applicable.

Dans un premier temps, deux chapitres sont venus détailler :

- la définition globale de la RSE au travers de positions doctrinales et européennes complémentaires, l'enjeu de la notion vis-à-vis de la question de l'éthique et des droits fondamentaux, ainsi que l'application de la responsabilité à retenir,
- son domaine, à savoir la détermination des acteurs concernés au travers de la relation classique débiteur-créancier et de leurs attentes respectives.

Dans un second temps, le développement chronologique de la RSE au niveau juridique a été exposé en deux points :

- le premier concerne la cohabitation entre « *soft law* » et « *hard law* » qui a permis l'adoption de normes plus ou moins contraignantes dès le début des années 2000,
- le second expose l'accentuation du développement de la « *hard law* » en la matière, laquelle a permis l'augmentation des normes contraignantes au cours des années 2010.

L'idée était alors de comprendre si le développement de la notion et l'adoption progressive de normes permettraient ou non d'aboutir à la modification des comportements des entreprises tant au niveau social qu'environnemental. Il est possible de se rendre compte, notamment au travers de l'étude du régime de la Responsabilité Sociale des Entreprises et par l'adoption de la dernière loi majeure en la matière à savoir la loi Pacte, que les entreprises ont désormais conscience de la nécessité de prendre en compte les enjeux de la notion et de créer, sur le long terme, des politiques. En effet, l'objectif est double : garantir la pérennité de la vie économique des entreprises au regard des attendus des parties prenantes et notamment des consommateurs, mais aussi respecter un développement durable aux fins de protection de la planète. C'est toute l'ambivalence qui existe entre la réalisation de profit et l'intérêt général pour assurer un bon vivre-ensemble : le parallèle entre liberté d'entreprendre et protection de l'environnement.

Alors que deux décisions récemment rendues par le Conseil constitutionnel consacrent des objectifs de valeur constitutionnelle, dont la plus importante est celle du 31 janvier 2020, celles-ci ne concernent que des domaines très particuliers : l'industrie pharmaceutique et les services de transport terrestres. Consacrant la possibilité d'entraver la liberté d'entreprendre dès lors que les atteintes ne sont pas manifestement disproportionnées au regard de la protection de l'environnement et de la santé, la question sous-jacente qui se pose est celle de savoir si ces décisions pourraient s'étendre à tous les domaines de la vie des affaires. Pourraient-elles s'appliquer à toutes les entreprises, peu importe leur forme, leur taille ? Ne faudrait-il pas alors attendre que le Conseil constitutionnel intervienne à nouveau en la matière ?

En outre, le développement de normes contraignantes intégrées au sein de la « *hard law* » reste à nuancer car l'ambivalence présentée précédemment empêche encore le législateur français d'intervenir massivement en matière de RSE pour contraindre les entreprises privées, sous peine de sanctions punitives. De nombreuses dispositions restent encore facultatives pour les entreprises et d'autres ne prévoient aucune sanction applicable en cas de non-respect de celles-ci. C'est pourquoi, la recherche d'une complémentarité semble nécessaire entre « *soft law* » et « *hard law* ». L'adoption de normes coercitives permettrait de contraindre les entreprises à prendre en compte les enjeux de la Responsabilité Sociale Economique dans leurs activités. Pourtant, la conservation de normes non contraignantes semble évidente afin de leur permettre d'adopter les politiques les plus adaptées à leurs activités et leurs spécificités. C'est la pleine application du principe de proportionnalité qui se doit d'être appliqué pour promouvoir durablement la RSE.

Une autre problématique concerne le financement des politiques de RSE que les toutes petites, petites et moyennes entreprises devraient mettre en œuvre. En effet, celles-ci peuvent manquer de moyens matériels, techniques et financiers pour gérer leurs principales activités. La mise en place progressive de mesures relatives à la RSE ne ferait que complexifier le manque des ressources. C'est pour cela qu'il est assez logique de considérer que la notion est à géométrie variable et doit nécessairement s'adapter aux spécificités et aux possibilités de chaque entreprise la mettant en œuvre.

Cette difficulté s'accroît encore aujourd'hui, en raison de la crise sanitaire liée à la propagation du coronavirus, connu sous l'appellation « Covid 19 », qui touche la France et tous les pays du monde. La plupart de l'activité économique nationale connaît de forts

ralentissements, lesquels entraînent d'importantes difficultés pour la majorité des entreprises. Alors que divers mouvements de solidarité s'organisent entre certaines grandes entreprises et les secteurs dans le besoin, comme le secteur hospitalier ou alimentaire, de nombreuses entreprises font face à la nécessité de sauvegarder leurs activités tout en poursuivant leurs actions en matière d'engagement social et environnement. Les méthodes de production et de distribution sont révisées et réadaptées aux règles d'hygiène et de sécurité à respecter, mais l'avenir court terme de la RSE et de ses enjeux reste très incertain. De nombreuses interrogations se posent pour l'après-crise. En effet, la notion doit encore tendre à se développer et à prévoir des mesures particulières pour s'adapter aux différentes situations complexes auxquelles le monde des affaires devra faire face dans les mois et années à venir. La Responsabilité Sociale des Entreprises ne semble être qu'à son point de départ et doit poursuivre son développement pour aboutir, un jour, à un modèle économique complet, respectueux de tous les enjeux qu'elle oppose.

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
Partie 1 : La notion de la Responsabilité Sociale des Entreprises	7
<u>Chapitre 1 : L'objet de la RSE</u>	7
<u>Section 1 : La conception française de la RSE</u>	7
I. Les positions doctrinales françaises et européennes	8
A. Des positions doctrinales complémentaires	8
B. Des positions européennes fondamentales	10
II. Les contours et objectifs de la notion en droit français	13
<u>Section 2 : L'enjeu de l'éthique dans les entreprises par l'intégration des Droits de l'Homme</u>	
I. Les droits de première génération : l'absence de représentation de l'entreprise	15
II. Les droits de deuxième génération : la question des convictions religieuses	16
III. Les droits de troisième génération : la « réputation sociale de l'entreprise »	18
<u>Section 3 : La détermination de la responsabilité applicable</u>	21
I. Les formes de responsabilité existantes	21
II. La problématique de la sanction	22

<u>Chapitre 2 : Le domaine de la RSE</u>	25
<u>Section 1 : Les créanciers de la RSE : les parties prenantes</u>	25
I. Les parties prenantes internes	26
II. Les parties prenantes externes	28
<u>Section 2 : Les débiteurs de la RSE : les entreprises et l'Etat</u>	31
I. La qualification des entreprises concernées	31
A. Les entreprises individuelles	31
B. Les entreprises sociétaires	32
II. Les débiteurs secondaires	33
Partie 2 : Le régime de la Responsabilité Sociale des Entreprises	35
<u>Chapitre 1 : La cohabitation entre « <i>soft law</i> » et « <i>hard law</i> » dans les années 2000/2010</u>	35
<u>Section 1 : Le développement des codes éthiques dans les entreprises</u>	36
I. La mise en place progressive de la « <i>soft law</i> » dans les entreprises	36
II. La valeur juridique des codes éthiques	38
<u>Section 2 : L'impulsion de la transparence</u>	40
I. La loi NRE du 15 mai 2001 : la consécration du principe de transparence	40
II. Le décret du 20 février 2002 : le renforcement des contrôles par le législateur	42

<u>Section 3 : L'impact du développement durable au sein de l'entreprise</u>	44
I. La Charte de l'environnement	44
II. Les lois Grenelle I et II	46
III. L'accord de Paris	49
<u>Chapitre 2 : L'accentuation du développement de la « hard law » à la fin des années 2010</u>	51
<u>Section 1 : La RSE dans la création de l'entreprise</u>	51
I. La création d'un plan de vigilance dans les entreprises cotées	51
II. Les nouveaux objectifs poursuivis par les sociétés	54
A. L'intérêt social de l'article 1833 du Code civil	54
B. La raison d'être de l'article 1835 du Code civil	56
C. La société à mission de l'article L.210-10 du Code de commerce	58
<u>Section 2 : La RSE dans la gestion de l'entreprise</u>	61
I. La détermination des nouvelles attributions du conseil d'administration	61
II. L'extension du processus de féminisation du conseil d'administration	62
III. L'intervention massive des salariés au conseil d'administration	64
<u>Section 3 : La RSE dans les changements de l'entreprise</u>	66
I. La RSE et les restructurations des entreprises	66
II. La RSE et le droit des procédures collectives	68
Conclusion	71

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages généraux

ALLAND et RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, Edition Presses Universitaires de France, 2013, page 1251, [consulté le 10 mars 2020]

ARISTOTE, *Ethique de Nicomaque*, Edition Flammarion, 1992, pages 142 et 143, [consulté le 29 février 2020]

CORNU, *Vocabulaire juridique*, Edition Presses Universitaires de France, 2016, [consulté le 10 janvier 2020]

FAVOREU Louis, *Précis – Droit des libertés fondamentales*, Edition Dalloz, 2015, [consulté le 22 décembre 2019].

GUINCHARD et DEBARD, *Lexique des termes juridiques*, Edition Dalloz, 2016-2017, [consulté le 8 décembre 2019]

TERRE, *Précis – Introduction générale au droit*, Edition Dalloz, 2015, [consulté le 12 décembre 2019]

II. Ouvrages spécialisés

BARBERI et MONSEIRE-BON, *La loi NRE et le droit des sociétés*, Edition Paris Montchrestien, 2003, [consulté le 21 janvier 2020]

BERNIS, DOCQUIR, FRYDMAN, HENNEBEL et LEWKOWICZ, *Responsabilité des entreprises et corégulation*, Edition Bruylant, 2007, [consulté le 19 octobre 2019]

BLIC-FRANCHOMME, DESBARATS, JAZOTTES et VIDALENS, *Entreprise et développement durable*, Edition Lamy, 2011, [consulté le 26 octobre 2019]

BONNAFOUS-BOUCHER et DAHL RENDTORFF, *La théorie des parties prenantes*, Edition La découverte, 2013, [consulté le 26 octobre 2019]

CAPRON et QUAIREL-LANOIZELEE, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition La découverte, 2010, [consulté le 9 novembre 2019]

GOND et IGALENS, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Presses universitaires de France, 2012, [consulté le 23 novembre 2019]

JOUNOT, *RSE et développement durable, 1000 questions pour comprendre*, Edition Afnor, 2010, [consulté le 21 novembre 2019]

LEPINEUX, ROSE, BONANNI et HUDSON, *La responsabilité sociale de l'entreprise*, Edition Dunod, 2010, [consulté le 30 novembre 2019]

ROSE, BARTHE et LE MOIGNE, *Responsabilité sociale de l'entreprise*, Editions De Boeck et Larcier, 2006, [consulté le 30 novembre 2019]

III. Textes législatifs et jurisprudences

« LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises », [consulté le 29 novembre 2019]

« ORDONNANCE n°2017-1162 du 12 juillet 2017 portant diverses mesures de simplification et de clarification des obligations d'information à la charge des sociétés », [consulté le 30 mars 2020]

« LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire », [consulté le 12 janvier 2020]

« LOI n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale », [consulté le 30 mars 2020]

« LOI n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement » (dite Grenelle II), [consulté le 28 novembre 2019]

« LOI n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement », [consulté le 28 novembre 2019]

« LOI n°2007-399 du 27 mars 2007 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », [consulté le 28 novembre 2019]

« LOI constitutionnelle n°2005-205 du 1^{er} mars 2005 relative à la Charte de l'environnement », [consulté le 28 janvier 2020]

« LOI n°2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques », [consulté le 28 novembre 2019]

Texte intégral de la Constitution du 4 octobre 1958 en vigueur, à jour de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 [consulté le 4 mars 2020]

Décision n°2019-823 QPC du 31 janvier 2020, « Union des industries de la protection des plantes », [consulté le 16 avril 2020]

Décision n°2019-794 DC du 20 décembre 2019, « Loi d'orientation des mobilités », [consulté le 24 avril 2020]

Arrêt cass.1^{ère}.civ, 1^{er} décembre 2010, n°09-13303

Arrêt cass.crim, 5 décembre 2006, n°06-83.527

Arrêt cass.civ.2^{ème}, 10 juin 2004, n°02-19.600

Arrêt cass.mix du 6 septembre 2002, n°98-22.981

IV. Thèses, actes de colloque et rapports parlementaires

TECHENE Vincent, « Numéro spécial Loi 'Pacte' », LEXBASE HEBDO Edition affaires n°597, 13 juin 2019, [consulté le 15 avril 2020]

V. Articles de doctrine

AUZERO Gilles, « La représentation des salariés dans les organes sociaux », *Revue droit social*, 2019, page 42

BARESTE Bastien, « Loi Pacte : les associés, l'intérêt social et la raison d'être » : <https://www.village-justice.com/articles/loi-pacte-les-associes-interet-social-raison-etre,31182.html>, 7 août 2019

BARESTE Bastien, « Loi Pacte : l'intérêt social, une codification en trompe-l'œil ? » : <https://www.village-justice.com/articles/loi-pacte-les-associes-interet-social-raison-etre,32193.html>, 9 août 2019

BARESTE Bastien, « Loi Pacte : vade-mecum de la raison d'être des sociétés » : <https://www.village-justice.com/articles/loi-pacte-les-associes-interet-social-raison-etre,32196.html>, 12 août 2019

BERLIOZ Pierre, « Droit souple ou droit dur, un (non) choix lourd de conséquences », *Revue des sociétés*, 2018, page 644

BESSE Geneviève, « A qui profite la RSE : la responsabilité sociétale des entreprises peut-elle réguler les effets sociaux de la mondialisation ? », *Revue droit social*, 2005, page 991

CONAC Pierre-Henri, « L'article 1833 et l'intégration de l'intérêt social et de la responsabilité sociale de l'entreprise », *Revue des sociétés*, 2019, page 570

DECKERT Katrin, « Les nouvelles attributions du conseil d'administration et son président », *Revue des sociétés*, 2018, page 629

DESBARATS Isabelle, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives (1) », *Revue droit social*, 2015, page 572

DESBARATS Isabelle, « La RSE 'à la française' : où en est-on ? », *Revue droit social*, 2018, page 525

DESBARATS Isabelle, « De l'entrée de la RSE dans le Code civil : une évolution majeure ou symbolique ? (article 61 du projet de loi PACTE) », *Revue droit social*, 2019, page 47

FELDER Laurine, « Les engagements des entreprises dans la COP 21 » pour la Représentation permanente de la France auprès de l'Union Européenne : <https://ue.delegfrance.org/les-engagements-des-entreprises#nb1>, [consulté le 6 avril 2020]

FONTAINE Lauréline et SUPIOT Alain, « Le Conseil constitutionnel est-il une juridiction sociale ? », *Revue droit social*, 2017, page 754

FOURNIER DE CROUY Nathalie, « Consécration de la faute lucrative en droit commun : pourquoi ne dit-elle pas son nom ? Regard porté sur la constitutionnalité et l'efficacité de l'article 1266-1 du projet de réforme de la responsabilité civile », *Petites affiches*, n°223, page 5, [consulté le 7 mars 2020]

FRANCOIS Bénédicte, « Féminisation des instances dirigeantes : faut-il imposer des quotas », *Revue des sociétés*, 2019, page 646

GARRAUD Astrid, « La faute lucrative et sa sanction, ou l'ombre pénaliste sur les effets de la responsabilité civile », *Petites affiches*, 2017, n°011, page 5

GASMI Nacer et GROLLEAU Gérard, « Nike face à la controverse éthique relative à ses sous-traitants », *Revue française de gestion*, Lavoisier, 2005/4, n°175, pages 115 à 136, [consulté le 21 avril 2020]

KRIVINE Judith, « Le droit commercial peut-il venir au secours des salariés ? », *Revue droit social*, 2019, page 489

LATOUCHE Serge, « Johannesburg : une étape significative dans la construction de la gouvernance internationale du développement durable », *Mondes en développement*, 2003/1 (n°121), pages 31 à 46, [consulté le 21 janvier 2020]

LECOURT Benoit, « La diversité dans les organes d'administration et de direction », *Revue des sociétés*, 2019, page 587

MARECHAL Jean-Paul, « L'accord de Paris : un tournant décisif dans la lutte contre le changement climatique ? », *GéoEconomie*, 2016/1, n°78, pages 113 à 128, [consulté le 6 avril 2020]

MASSSET Emmanuel, « Vers la société à mission ? », *Revue des sociétés*, 2018, page 635

MASSET Emmanuel, « L'introduction de nouveaux modèles : les sociétés à mission et les fonds de pérennité », *Revue des sociétés*, 2019, page 581

MESTRE Jacques, « Propos conclusifs », *Revue des sociétés*, 2018, page 647

NEAU-LEDUC Christine, « Les accords sur la 'responsabilité sociale de l'entreprise' », *Revue droit social*, 2008, page 75

PASTOR Jean-Marc, « Le Grenelle I est adopté », *AJDA*, 2009, page 1460

PROROK Johan, « La répression civile », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, Dalloz, 2019/2, n°2, pages 313 à 325, [consulté le 5 mars 2020]

ROYER E., « Publication de la loi Grenelle I de l'environnement », *Dalloz actualité*, 31 aout 2009, [consulté le 28 janvier 2020]

REY Jean-Emmanuel, « Pour des restructurations socialement responsables », *Revue droit social*, 2006, page 249

ROUSSEAU Stéphane et TCHOTOURIAN Ivan, « L'intérêt social en droit des sociétés », *Revue des sociétés*, 2009, page 735

SAINTOURENS Bernard, « La stimulation de l'actionnariat salarié », *Revue des sociétés*, 2019, page 594

SAUVE Jean-Marc, « Le principe de proportionnalité, protecteur des libertés » : https://www.conseil-etat.fr/actualites/discours-et-interventions/le-principe-de-proportionnalite-protecteur-des-libetes#_ftn5

URBAIN-PARLEANI Isabelle, « La raison d'être des sociétés dans le projet de loi PACTE du 19 juin 2018 », *Revue des sociétés*, 2018, page 623

URBAIN-PARLEANI Isabelle, « L'article 1835 et la raison d'être », *Revue des sociétés*, 2019, page 575

VI. Autres articles

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilite/68694> : Définition courante du terme « Responsabilité » par le Dictionnaire Larousse, [consulté le 23 avril 2020]

<https://www.google.fr/amp/s/cours-de-droit.net/droit-du-marketing-et-de-la-publicite-a126570490/amp/> : Cours de Droit du marketing et de la publicité, [consulté le 18 avril 2020]

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/marketing/49526?q=Marketing#49433> : Définition courante du terme « Marketing » par le Dictionnaire Larousse, [consulté le 18 avril 2020]

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/accord-paris-et-cadre-international-lutte-contre-changement-climatique> : « Accord de Paris et cadre international de lutte contre le changement climatique », [consulté le 6 avril 2020]

<https://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/les-principaux-apports-de-la-loi-grenelle-2/h/8e9de18b4ac90f2fb3735d75b612c240.html> : « Les principaux apports de la loi ‘Grenelle 2’ », [consulté le 28 janvier 2020]

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/la-constitution/la-charte-de-l-environnement> : « La Charte de l’environnement », [consulté le 28 janvier 2020]

<https://www.artisansdumonde.org/comprendre/le-commerce-equitable/definition-du-commerce-equitable> : « Qu’est-ce que le commerce équitable », [consulté le 12 janvier 2020]

<https://www.coe.int/fr/web/compass/the-evolution-of-human-rights> : « L’évolution des Droits de l’Homme », [consulté le 11 janvier 2020]

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/l-union-europeenne-et-la-rse/article/l-europe-les-droits-de-l-homme-et-les-entreprises> : « L’Europe, les droits de l’Homme et les entreprises », [consulté le 11 janvier 2020]

<https://www.lemondepolitique.fr/cours/libertespubliques/sources/generation-de-droit.htm> : « Générations de droit : droits de première génération, droits de seconde génération et droits de troisième génération », [consulté le 10 janvier 2020]

<https://www.superprof.fr/ressources/scolaire/droit/droit-constitutionnel/libertes-fundamentales/reconnaissance-du-droit-de-l-environnement.html> : « Le Préambule de la constitution de 1958 : une source potentielle de nouvelle génération de droit ? », [consulté le 9 janvier 2020]

<https://e-rse.net/definitions/rse-definition/#gs.69xtpo> : « Définition de la RSE – Qu’est-ce que la RSE ? », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/definitions/definition-norme-iso50001-management-energie/#gs.6a1d2h> : « Définition ISO 50001 », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/definitions/iso-9001-definition/#gs.6a1d0l> : « Qu’est-ce que ISO 9001 », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/definitions/norme-iso-26000-rse-definition/#gs.6a1b8h> : « Définition simple de la norme ISO 26000 », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/definitions/norme-iso-14001-definition/#gs.6a1afg> : « Définition simple de la norme ISO 14001 », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/engagement-salaries-rse-communication-20307/#gs.6a1oy3> : « Et si la RSE était encore le meilleur moyen de motiver et d'engager les salariés dans une entreprise ? En tout cas, les salariés investis dans la RSE sont les plus investis et les plus motivés. Une raison de plus de s'y mettre. », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/professionnels-rse-heureux-bonheur-travail-19250/#gs.6a1pwr> : « Les métiers de la RSE et du développement durable rendent-ils plus heureux au travail ? En tout cas, ces secteurs sont ceux où la satisfaction au travail est parmi les plus fortes. Découvrez pourquoi. », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/etude-salaries-rse-entreprises-infographie-16012/#gs.6a1ooo> : « Les salariés plébiscitent la RSE dans leurs entreprises », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/une-supply-chain-plus-verte-une-priorite-pour-la-rse-des-grandes-entreprises-12055/#gs.6a1njr> : « Une supply chain plus verte, une priorité pour la RSE dans les grandes entreprises », [consulté le 29 septembre 2019]

<https://e-rse.net/rh-rse-role-ressources-humaines-18055/#gs.6a1ncq> : « Comment mettre les Ressources Humaines au service de la RSE ? », [consulté le 29 septembre 2019]

VII. Communications et avis

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité Economique et Social européen et au Comité des régions du 25 octobre 2011 : « Responsabilité sociale des entreprises, une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », [consulté le 29 mars 2020]