



A L P H A
E T U D E S

Centre
d'études
économiques
et sociales du
Groupe
Alpha

Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social

Étude sur les principales sociétés privées et publiques françaises

Février 2004

Alpha Etudes

19 rue Fauchier

13002 Marseille

Tel : 04 91 14 81 30

Fax : 04 91 14 81 31

Siren n° 442 087 557 RCS Marseille



SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE	3
PARTIE 1 – LA PROBLÉMATIQUE DE LA DÉMARCHE ÉTHIQUE	6
L'ÉMERGENCE DES CODES DE CONDUITE ET DES CHARTES ÉTHIQUES	6
<i>Internationalisation des entreprises et sous-traitance</i>	<i>7</i>
<i>Consommation « citoyenne »</i>	<i>9</i>
<i>Les principales motivations de la formalisation éthique</i>	<i>10</i>
LES RÉFÉRENCES SOCIALES INTERNATIONALES	11
PARTIE 2 – FORMALISATION ÉTHIQUE : UNE DIVERSITÉ DES PRATIQUES... 15	
TYPOLOGIE DES DOCUMENTS ÉTHIQUES	16
<i>Des codes de conduite pour se protéger</i>	<i>16</i>
<i>Des « chartes » pour mobiliser</i>	<i>17</i>
<i>Des « principes et valeurs » pour fédérer</i>	<i>17</i>
DES « OUTILS ÉTHIQUES » DIFFÉRENCIÉS D'UNE ENTREPRISE À L'AUTRE	18
<i>État des réponses des entreprises</i>	<i>18</i>
<i>Les documents existants dans les entreprises</i>	<i>19</i>
THÈMES ABORDÉS DANS LES DOCUMENTS ET RÉFÉRENCES AUX INSTITUTIONS INTERNATIONALES	21
<i>Thèmes généraux abordés</i>	<i>21</i>
<i>La mention des organisations internationales et de leurs référentiels dans les documents</i>	<i>25</i>
<i>Le contenu social des documents éthiques</i>	<i>27</i>
PARTIE 3 – DES DÉMARCHES ÉTHIQUES ENCORE TROP UNILATÉRALES ET SANS POSSIBILITÉ DE CONTRÔLE RÉEL	30
QUELLE APPLICATION DES ENGAGEMENTS ?	30
LA PLACE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA DÉMARCHE ÉTHIQUE	38
LA FORCE DES ACCORDS-CADRES	40
<i>Qu'est-ce qu'un accord-cadre ?</i>	<i>40</i>
<i>La prise en compte des droits fondamentaux dans les accords-cadres</i>	<i>41</i>
PARTIE 4 – DE L'ILLUSION DE L'ENGAGEMENT À SON DURCISSEMENT	42
LES FORMULATIONS ÉTHIQUES : LES ATOURS D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT FORMEL	43
<i>L'illusion de l'engagement</i>	<i>43</i>
<i>La logique réputationnelle</i>	<i>46</i>
<i>La réfutation de l'effet de mode</i>	<i>47</i>
DOCUMENTS ÉTHIQUES : PRESCRIPTION SUPPLÉMENTAIRE ET VALEUR JURIDIQUE INCERTAINE	49
<i>La formalisation éthique : nouvel instrument de gestion et prescription supplémentaire à l'intention des salariés</i>	<i>49</i>
<i>Les documents éthiques dans la hiérarchie du droit</i>	<i>52</i>
CONCLUSION	56
BIBLIOGRAPHIE	58
ANNEXES	60



Présentation de l'étude

Depuis plusieurs années, nous assistons à une multiplication des discours sur la responsabilité sociale des entreprises. Leur traduction passe par la mise en œuvre par les entreprises d'une série d'actions qui vont au-delà des simples prescriptions légales : actions en faveur de l'environnement, financement d'écoles dans des pays en développement, etc. A ces actions s'ajoute une mise en place d'outils assurant la promotion de la politique « développement durable » de l'entreprise émettrice : rapports spécifiques basés sur la logique du « *triple bottom line* »¹, adhésion à des initiatives internationales visant à la promotion des droits humains, élaboration de chartes ou codes de conduite, etc.

L'ensemble de ces initiatives est la résultante d'une nouvelle configuration sociale et économique où le droit au sens large et le droit du travail notamment, n'est plus l'apanage des seuls États. En effet, à mi-chemin entre la réglementation et l'autorégulation, l'ensemble des outils, normes, recommandations, à l'initiative des entreprises multinationales concernant leur responsabilité sociale, se caractérise par le concept de « *soft law* » (droit mou). Les codes de conduite et les chartes éthiques se situent dans cet « infra-droit » où le « non contraignant » côtoie « l'obligatoire » sans que l'on puisse véritablement dissocier l'un de l'autre.

La généralisation des documents à l'initiative des entreprises multinationales connue ces dernières années suscite une série de questionnements : qu'en est-il de la portée de ces documents censés réguler les relations de travail au même titre que les interventions publiques en la matière ? sont-ils des outils relevant de la seule initiative des directions et sont-ils définitivement des « gadgets » des directions d'entreprise ou peuvent-ils à leur tour créer du droit en direction des salariés ? en substance, relèvent-ils de la seule stratégie de communication d'entreprise ou ont-ils à voir également avec les droits du travail ? enfin, ces documents peuvent-ils être saisis par les représentants du personnel et, si oui, dans quelle mesure et pour en faire quoi ?

Dès lors, les engagements et les modalités d'application liées aux documents éthiques, la question de leur contrôle ou encore de leur valeur juridique lorsque l'on sait qu'ils sont l'objet d'une volonté d'autorégulation, sont autant de points que la présente étude va défricher. L'objectif est aussi de dresser un aperçu des initiatives développées en France en matière de documents éthiques.

¹ La performance « globale » de l'entreprise repose sur trois dimensions : la performance économique, la performance environnementale et la performance sociale.



Pour ce faire, Alpha Études, centre d'études économiques et sociales du groupe ALPHA, a réalisé la présente étude en collaboration avec Bernard Saincy en charge des questions de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) au sein de la CGT, poursuivant ainsi la collaboration déjà engagée en matière d'analyse de reporting social des entreprises².

A l'image de notre rapport précédent, la présente étude ne porte pas sur les pratiques et les conduites réelles des entreprises. Elle porte sur ce qu'elles déclarent faire ou vouloir tel que cela apparaît dans les documents fournis par ces dernières et/ou téléchargés à partir de leur site institutionnel. Elle se heurte de ce fait à une limite assumée : l'étude n'est pas une analyse des comportements des groupes concernés en matière éthique ; mais seulement une analyse de la façon dont ils s'expriment publiquement sur ces sujets. Toutefois, cette expression publique participe à l'appréciation qu'on peut avoir de la conception que se font ces groupes de leur responsabilité sociale ou environnementale. L'analyse des formulations retenues sera particulièrement éclairante à cet égard.

Plusieurs études ont déjà traité des principales caractéristiques des documents éthiques produits par les entreprises multinationales³ : contenus réservés, engagements flous, modalités d'applications partielles, place des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales marginale, structures de contrôles, etc.

Il nous a paru cependant intéressant d'appliquer ce type d'analyse aux entreprises françaises afin de connaître leur positionnement, particulier ou pas, sur le sujet. Dès lors, l'étude comprend quatre parties :

- une première partie sera consacrée à la problématique générale des chartes éthiques et des codes de conduite ;
- nous présenterons dans une deuxième partie un « état des lieux » de l'existant. Cette partie sera l'occasion de répertorier les documents existants, de mettre en exergue les thèmes abordés, de

² D. Goudard, S. Itier, B. Saincy, « *Les informations sociales dans les rapports annuels : quelle application de la loi NRE ? Une étude sur les sociétés du SBF 120* », Alpha Études, Septembre 2003.

³ OCDE, « *Les codes de conduite des entreprises. Étude approfondie de leur contenu* », Paris, 1999 ; OCDE, « *Codes de conduite : étude exploratoire sur leur importance économique* », Paris, 2001 ; Commission Européenne (Emploi et affaires sociales), « *Les codes de conduite et les labels sociaux* », Dialogue social européen, Lettre de la commission européenne, DGVID, Bruxelles, 1999 ; OIT, Groupe de travail sur la Dimension sociale du commerce International, « *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du bureau concernant les codes de conduite, le « label » social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec les questions sociales* », Conseil d'administration, 273^e session, Genève, 1998 ; OIT, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, « *Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et sur les normes internationales du travail* », Conseil d'administration, 286^e session, Genève, 2003



pointer les références internationales citées, de s'attarder sur le contenu « social » de ces documents ;

- dans une troisième partie, nous déterminerons les limites des démarches éthiques, encore trop unilatérales avec les modalités d'application souvent trop floues et sans possibilité de contrôle réelle ;
- la dernière partie, quant à elle, sera l'occasion d'entrer plus en détail dans le contenu de ces documents. Il s'agira d'envisager leurs principales limites à travers la formulation des engagements annoncés, de déterminer les liens pouvant exister entre ces instruments relevant de la « soft law » et le droit pour apprécier la valeur juridique de ces documents au regard des différentes sources de droit déjà existantes.

Dans ce contexte, la présente étude vise deux objectifs bien distincts mais néanmoins imbriqués :

- d'une part, cerner les principales caractéristiques des documents éthiques apparus dans les entreprises multinationales ces dernières années. Quelle est la nature de ces documents, leur fonction, leur cadre de référence, leurs objectifs, leur contenu, etc. ?
- d'autre part, jalonner les champs d'actions possibles des représentants du personnel devant l'émergence de ces documents sachant que ces derniers s'apparentent parfois à des outils de gestion du personnel.

En somme, l'enjeu central de cette contribution tient aux possibilités de durcissement d'un « droit mou ». Car bien que la conception actuelle de la responsabilité sociale des entreprises repose sur son caractère strictement volontariste, elle ne peut faire l'économie de la question du contrôle, corollaire de la régulation sociale et de la transparence.



Partie 1 – La problématique de la démarche éthique

L'émergence des codes de conduite et des chartes éthiques

La vague actuelle de « l'entreprise socialement responsable » ne doit pas faire oublier que les premiers codes de conduite datent des années 1930. Certaines organisations professionnelles aux États-Unis⁴ ont mis en place des normes pour régir les relations entre membres adhérents mais également avec l'extérieur, ce qui leur permettait de réguler elles-mêmes leurs activités plutôt que de se voir imposer une réglementation publique plus contraignante.

Les codes de conduite d'alors ne mentionnaient que des règles liées à certaines activités comme la publicité.

Au cours de la décennie 1970, deux organisations internationales ont adopté des principes à l'intention des entreprises multinationales ; l'OCDE d'abord avec les « *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales* » (1976) suivis de la « *Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* » de l'OIT (1977). L'une des principales motivations de l'adoption de ces codes « publics » tenait, sans doute, à l'inquiétude montante suscitée par le pouvoir croissant des multinationales pouvant menacer la souveraineté des pays⁵ du Nord notamment. Ces deux codes de conduite internationaux « publics » intègrent les questions des relations du travail, des droits humains. Mais ils n'ont qu'un caractère strictement volontaire et les entreprises ne sont pas tenues d'y adhérer⁶.

Enfin, la troisième vague des codes de conduite est apparue dans les années 1990. Ils sont alors établis à l'initiative d'associations, d'Organisations Non Gouvernementales (ONG) mais surtout des entreprises multinationales elles-mêmes.

Les codes de conduite et les chartes éthiques établis dans ce cadre se distinguent de ceux émis par les organisations internationales par le fait qu'ils relèvent de la seule initiative des entreprises.

⁴ Comme le code d'éthique adopté par l'*Association of Consulting Management Engineers* cité par A. Sobzack, « *Réseaux de sociétés et codes de conduite : un nouveau modèle de régulation des relations du travail pour les entreprises européennes* », Bibliothèque de droit social, Tome 38, L.G.D.J, Paris, 2002

⁵ D. W. Justice, « *Les nouveaux codes de conduite et les partenaires sociaux* », Confédération Internationale des Syndicats Libres, Bruxelles, 1999

⁶ Voir développement consacré, pages 11-14



On parle alors de **codes de conduite privés**⁷ représentant près de la moitié des codes recensés en 1999⁸. Mais les codes de conduite tels qu'ils sont cités dans les différentes études recouvrent en fait un certain nombre de documents hétérogènes, et pour la plupart spécifiques à la nature ou aux préoccupations de chaque entreprise. Ceux-ci donnent lieu à la diffusion de « valeurs », de « chartes », de « codes »⁹... Ces outils relèvent de la « **démarche déontologique** » des entreprises.

La mise en place de dispositifs déontologiques reste inégale selon les pays. Elle est surtout développée dans les pays anglo-saxons, dans les pays de l'Europe du Nord ou au Japon. En France, ces dispositifs sont fortement influencés par les spécificités des secteurs d'activité et des règlements qui les régissent¹⁰. Néanmoins, la généralisation des documents éthiques s'inscrit aujourd'hui dans un contexte socio-économique profondément transformé.

Internationalisation des entreprises et sous-traitance

La première évolution socio-économique majeure relève des politiques publiques menées par les institutions nationales et internationales au profit d'une globalisation et d'une déréglementation notable de l'économie : les États ont vu leur pouvoir de régulation progressivement limité au profit des entreprises multinationales, dont les vagues d'opérations de croissance successives ont accru la capacité d'influence et de régulation sociale. Ainsi, comme l'affirme le directeur général de l'Organisation Internationale du Travail, « *dans un monde où la déréglementation, la privatisation et le désengagement de l'état ont transféré le pouvoir de décision de la sphère publique à la sphère privée, le monde des affaires en général et les entreprises individuelles en particulier se retrouvent sur le devant de la scène dans tous les débats touchant au travail* »¹¹.

A ceci s'ajoutent les profondes transformations de l'organisation de la production. Dans un contexte de déréglementation et de concurrence accrue, l'accent est mis de plus en plus sur la relation avec le client afin d'adapter continuellement l'offre de biens et de services à des « attentes » différenciées. Ainsi, c'est l'ensemble de l'organisation du

⁷ Le groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation de l'OIT caractérise ces instruments privés comme des « initiatives sur le lieu de travail ».

⁸ Rapport de l'OCDE, « *Les codes de conduite des entreprises. Étude approfondie de leur contenu* », Paris, 1999. Il existe par ailleurs des codes de conduite privés à l'initiative d'ONG, d'associations, etc.

⁹ Par souci de simplification, nous emploierons le terme générique de « document éthique » pour qualifier l'ensemble des documents éthiques fournis par les entreprises.

¹⁰ C'est par exemple le cas des banques qui doivent se mettre en conformité avec les exigences du titre III « *Règles de bonnes conduites applicables aux prestataires habilités* » du Règlement Général du Conseil des Marchés Financiers.

¹¹ Organisation Internationale du Travail, « *Réduire le déficit de travail décent. Un défi mondial* », Rapport du directeur général à la Conférence Internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001



travail qui s'en trouve modifiée. L'entreprise hiérarchisée dans un environnement stable se transforme en un réseau d'entreprises au mode de production flexible. Autour d'une société « pivot », donneuse d'ordre, un ensemble de sociétés économiquement dépendantes mais juridiquement autonomes sont regroupées. Aujourd'hui, l'importance de la sous-traitance dans le « réseau d'entreprises » est nettement élevée dans certains secteurs. Il représente par exemple près de 70 % de la valeur totale de la production dans le secteur automobile et entre 50 et 70 % dans les autres secteurs industriels¹².

Cependant, la question ne se pose uniquement sous l'angle de la production *stricto sensu*, qu'elle soit sous-traitance de « capacité » ou de « spécialité ». On assiste également à une externalisation de la gestion du personnel, supposée contraignante dans un système économique fortement concurrencé où les « ressources humaines » sont une variable d'ajustement déterminante. Dans certains secteurs, la sous-traitance est implantée dans des pays en développement où la priorité pour les États est de voir se développer chez eux des entreprises multinationales et des emplois, le plus souvent au détriment du droit du travail.

La première évolution tient donc à deux phénomènes intimement liés :

- une internationalisation accrue des entreprises avec une implantation de celles-ci dans des pays parfois peu soucieux du développement des droits des travailleurs ;
- un recours à la sous-traitance qui transforme fondamentalement l'organisation du travail, favorise l'émiettement des collectifs de travail et relève souvent d'une politique de « défaisance sociale » à travers l'organisation en cascade de la sous-traitance.

Dans ce registre, les normes censées réguler l'activité de travail de plusieurs entreprises pour un seul donneur d'ordre, doivent être suffisamment explicites et cohérentes dans le cadre d'une optimisation de la production souhaitée par l'entreprise. De ce fait, dans les pays où il existe un déficit de régulation publique de l'activité de travail, l'entreprise **introduit ses propres normes pour réguler l'organisation du travail** comme elle l'entend. Ces normes s'adressent en premier lieu aux collaborateurs de l'entreprise mais également à ses sous-traitants.

Les documents éthiques s'inscrivent dans cette évolution profonde des pratiques d'entreprise où il ne s'agit pas simplement de déréglementer mais plutôt de **réglementer autrement**, c'est à dire en prenant en compte les intérêts des entreprises multinationales davantage que ne l'aurait permis l'intervention publique. Ce

¹² Selon une étude de la commission Européenne, Deuxième Forum Européen de la Sous-traitance, Graz, 5-6 octobre 1998, citée par A. Sobzack, op. cit.



phénomène marque l'avènement de la « soft law » et pose le problème de l'articulation des codes de conduite avec le droit du travail, particulièrement dans les pays de tradition juridique latine. En effet, cette articulation semble moins problématique dans les pays anglo-saxons où le droit a toujours laissé une place importante aux acteurs privés dans l'élaboration des normes du travail.

Consommation « citoyenne »

Pour les entreprises multinationales, il y a une réelle volonté d'imposer leurs propres règles, soit pour s'émanciper des règles sociales qu'elles jugent trop contraignantes dans certains pays développés, soit au contraire pour introduire un minimum de régulation face aux carences réglementaires dans d'autres pays. Ceci n'est pas pour autant la seule motivation. En effet, les entreprises multinationales ont dû faire face à de nouvelles exigences autres que celles des seules préoccupations financières à court terme de leurs actionnaires. Plus précisément, pour répondre aux exigences financières de façon durable, les entreprises ont dû mieux prendre en compte la montée des préoccupations sociétales des consommateurs – citoyens plus conscients des conditions dans lesquelles certains produits sont fabriqués. Désormais, « *la bonne gestion doit être assortie d'une bonne conduite* »¹³.

Cette nouvelle contrainte pour les entreprises multinationales prend de l'ampleur à partir du milieu des années 1990 où elles ont été confrontées à de nouveaux interlocuteurs : les Organisations Non Gouvernementales (ONG) qui n'ont pas hésité à dénoncer ouvertement les mauvaises pratiques de certaines firmes quant à l'environnement, aux droits de l'Homme, à la corruption, etc.

Le mouvement de la consommation éthique s'étend aux individus eux-mêmes qui s'inscrivent dans une logique différente de celle des « trente glorieuses » où bien consommer était consommer en quantité et à moindre coût. De plus en plus de consommateurs expriment d'autres envies, plébiscitent des produits issus de l'agriculture biologique, du commerce équitable, fabriqués par des entreprises respectant les droits de l'Homme, etc. Les entreprises multinationales ont dû s'adapter en peu de temps à ces nouvelles exigences sociétales.

Face aux nouveaux modes d'action collective (Clean Clothes Campaign)¹⁴, **l'entreprise ne souhaite pas prendre le risque d'altérer son « capital image »**, garant de sa bonne marche économique. C'est donc également dans ce but là que les codes de conduite se sont développés ces dernières années.

¹³ A. Chauveau, J.J. Rosé, « *L'entreprise responsable* », éditions d'Organisation, Paris, 2003, XXII

¹⁴ Pour en savoir plus : www.cleanclothes.org



Les principales motivations de la formalisation éthique

Initiée par l'évolution des modes de production et de consommation, souvent dominée par le souci de l'image de marque, la « formalisation éthique » répond également à d'autres enjeux.

La plupart des entreprises qui se sont lancées dans cette démarche ont une taille importante. La taille, l'étendue géographique, la multiplication des niveaux géographiques limitent et compliquent forcément l'échange d'informations entre les salariés et la constitution d'une culture commune. Pour ces derniers, la démarche éthique est aussi une manière de formaliser et de développer en interne les valeurs de l'entreprise.

D'autre part, de la grande distribution à l'industrie automobile, des activités financières à l'énergie, de nombreux secteurs sont concernés. Mais il semble que les entreprises multinationales évoluant dans des secteurs exposés socialement (travail des enfants, etc.) et écologiquement (pétrole, cimenterie, etc.) donc médiatiquement auraient davantage intérêt à se « protéger » des risques d'accusation.

Ainsi, une multitude de raisons parfois combinées conduisent les entreprises soit à privilégier un thème plutôt en rapport avec leur stratégie de communication, soit à diffuser un document reprenant plusieurs domaines de préoccupations de l'entreprise ou de la société. Ceci conduit naturellement à une extrême hétérogénéité des thèmes abordés. J. Ballet et F. De Bry¹⁵ ont classé ces raisons selon qu'elles apparaissaient comme « offensives » ou « défensives » compte tenu du positionnement de l'entreprise.

Tableau 1 – La codification éthique et ses raisons

Raisons défensives*	Raisons offensives*
Désir d'autorégulation	Adoption d'un modèle managérial dans l'entreprise
Désir de moralisation de notre société	Amélioration de la réputation de l'organisation
Pression des actionnaires	Augmentation des parts de marché
Pressions des consommateurs	Besoin d'une référence commune
Réactions à des scandales	Clarification des objectifs de l'entreprise
Réaction à l'élaboration d'une loi ou d'un texte	Décentralisation de la décision
Rétablissement d'un climat social dans l'entreprise	Différenciation par rapport au concurrents
* La distinction entre raisons « défensives » et « offensives » n'est pas si nette que cela. Il semblerait en effet que les documents éthiques sont davantage le fruit d'une combinaison de plusieurs paramètres regroupés dans ce tableau.	Fidélisation des clients
	Implication du personnel
	Recrutement de salariés intègres
	Contrôle du comportement du personnel

¹⁵ J. Ballet, F. De Bry, « *L'entreprise et l'éthique* », Editions du Seuil, Paris, 2001.



Les références sociales internationales

Nombreuses sont les organisations internationales qui ont édicté à l'attention des multinationales, un certain nombre de règles (notamment sociales) afin de promouvoir par exemple le respect des droits humains les plus fondamentaux. Ces règles, déclarations ou principes reposent sur un cadre normatif assez développé composé des initiatives suivantes :

- **La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU (1948)** proclame qu'il incombe à « tous les individus et les organes de la société » de s'efforcer de « développer le respect des droits et libertés » et d'en « assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelle et effective ». Figurent parmi les droits de l'homme qui concernent plus particulièrement les entreprises et leurs salariés, les normes fondamentales du travail, l'administration des forces de sécurité et les droits des populations indigènes.

- **Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁶** établissent des normes ayant trait à tous les aspects des conditions de travail et des relations professionnelles.

- **La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)** fait référence aux normes fondamentales du travail énoncées dans les conventions de l'OIT. Cette déclaration impose aux États, par le seul fait de leur adhésion, de respecter huit conventions fondamentales :
 - Convention n° 87 sur *la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (1948) ratifiée par 142 États sur 177 membres ;
 - Convention n° 98 sur *le droit d'organisation et de négociation collective* (1949) ratifiée par 154 États sur 177 membres ;
 - Convention n° 29 sur *le travail forcé* (1930) ratifiée par 163 États sur 177 membres ;
 - Convention n° 105 sur *l'abolition du travail forcé des détenus* (1957) ratifiée par 161 États sur 177 membres ;
 - Convention n° 138 sur *l'âge minimum* (1973) ratifiée par 131 États sur 177 membres ;
 - Convention n° 182 sur *les pires formes de travail des enfants* (1999) ratifiée par 147 États sur 177 membres ;

¹⁶ Les différentes conventions ont été établies à des dates différentes s'étalant de 1919 (création de l'Organisation Internationale du Travail) à nos jours. Depuis sa création, l'OIT a adopté plus de 180 conventions et autant de recommandations. Pour plus d'informations : www.ilo.org



- Convention n° 100 sur *l'égalité de rémunération* (1951) ratifiée par 154 États sur 177 membres ;
- Convention n° 111 concernant *la discrimination* (1958) ratifiée par 159 États sur 177 membres.

A l'heure actuelle, les conventions relatives à la santé et à la sécurité ou à la formation ne sont pas considérées comme conventions fondamentales. Ceci tient au fait que l'OIT est une organisation tripartite où les États siègent aux côtés des représentants des travailleurs et aux côtés des représentants patronaux. Les compromis sont alors nombreux, ce qui explique en partie l'absence de certaines conventions aussi importantes... Ainsi, la *déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* résulte d'un compromis entre le groupe des travailleurs au sein de l'OIT, souhaitant renforcer ces normes, et les employeurs, hostiles à une extension de celles-ci, de même que certains gouvernements notamment des pays asiatiques. Les États membres de l'OIT sont tenus de présenter des rapports sur les mesures prises pour donner effets aux conventions et dispositions de l'organisation internationale.

Le caractère « obligatoire » de la déclaration de l'OIT pour tous les États membres est ainsi une manière d'harmoniser un certain nombre de règles sociales et ce en dépit de la non-ratification de plusieurs conventions par des grands pays (annexe 2)¹⁷. Toutefois, on peut aisément douter de la volonté de certains États de lutter activement pour la promotion d'une convention qu'elle n'a même pas ratifiée, tendant ainsi malheureusement à discréditer les initiatives des organisations internationales qui s'appuient seulement sur leurs États membres pour faire prévaloir les démarches entreprises.

Enfin, parmi les instruments prônant l'application de ces principes, on peut citer en particulier les **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976 et révisés en 2000)** qui énoncent des recommandations, formulées par les gouvernements à l'adresse des entreprises multinationales, couvrant neuf domaines de la conduite des entreprises. Si la mise en œuvre de ces recommandations par les entreprises est purement volontaire, les gouvernements ayant souscrit aux principes sont en revanche tenus de contribuer à leur mise en œuvre et de promouvoir leur application par les entreprises qui opèrent sur leur territoire ou à partir de celui-ci. Pour ce faire, chaque pays doit établir un « point de contact national ». Celui-ci est chargé de la mise en œuvre des principes directeurs dans son cadre national.

¹⁷ A titre d'exemple, les États-Unis n'ont ratifié que les conventions n° 105 (abolition du travail forcé des détenus) et n° 182 (pires formes de travail des enfants).



La déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977, révisée en 1991 et en 2000) est également un instrument de portée mondiale qui trace des orientations à l'intention des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations professionnelles. Elle porte sur l'ensemble des normes fondamentales du travail. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un instrument à caractère contraignant, sa mise en œuvre donne lieu à des examens réguliers.

De son côté, le **Pacte mondial**¹⁸ a été officiellement lancé en septembre 2000. Ce pacte est une initiative émanant du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) créé en 1999 à Davos. Il représente une sorte de contrat volontaire, de partenariat entre les entreprises et l'Organisation des Nations Unies pour que soient mieux prises en compte les dimensions sociales et environnementales par le monde des affaires.

Le Pacte Mondial s'articule autour de neuf principes fondamentaux sociaux et environnementaux et se revendique comme « [n'étant pas] *un outil de régulation ou un code de bonne conduite*, [mais davantage comme] *une plate-forme reposant sur le pouvoir de la transparence et du dialogue pour identifier et promouvoir des bonnes pratiques fondées sur des principes universels* ». Cette initiative n'a donc aucune valeur contractuelle¹⁹.

Enfin, parmi les instruments « privés » servant de référentiel, on peut citer la **norme de certification sociale SA 8000** (publiée en 1998 développée par une ONG) qui définit des procédures dans les domaines de la RSE, la **norme AA 1000** qui permet de gérer l'équilibre entre les performances économiques, sociales et environnementales par le biais d'outils d'auto évaluation mis en place à l'intention des firmes et le **Global Reporting Initiative (GRI)**, qui est un référentiel répertoriant les thèmes à aborder dans les rapports sociaux et environnementaux. Ce dernier est très utilisé par les firmes multinationales. Initialement, cet outil a été porté par un regroupement d'associations écologistes nord-américaines²⁰ qui s'est associé en 1997 au Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE).

Ainsi, les initiatives en matière d'éthique et de responsabilité sociale des entreprises ne manquent pas²¹. Mais leur application repose essentiellement sur la capacité des États à décliner, contrôler et éventuellement sanctionner les entraves aux engagements internationaux formulés.

¹⁸ ou « Global Compact ». Pour plus d'informations : www.unglobalcompact.org

¹⁹ L. Piletière, « *Global Compact : un pacte peu contraignant* » in *Alternatives Économiques*, n° 202, avril 2002

²⁰ CERES pour Coalition for Environmentally Responsible Economies

²¹ On pourrait, en plus de toutes les initiatives internationales citées, également citer les initiatives de l'Union Européenne (Charte des droits fondamentaux), les conventions de l'OCDE concernant la corruption des agents publics, etc.



Toutefois, certaines de ces initiatives n'ont pas qu'un caractère symbolique. La *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme* (1948), la *Déclaration Universelle des Droits de l'Enfants* (1989), les *conventions de l'OIT* ont le statut de **traités internationaux**.

A ce titre, ils ont une valeur contractuelle et contraignante à la fois pour les pays signataires mais également pour les « *organes de la société* »²², dont les entreprises, qui sont alors tenues de promouvoir, respecter et faire respecter les droits humains.

Pour les autres initiatives internationales, à défaut de valeur juridique, elles disposent d'une valeur réelle due notamment à la reconnaissance multipartite de la pertinence de leur contenu. En ce sens, elles constituent une contrainte sociale pour les entreprises qui pourraient faire l'objet d'accusations²³ dans le cas où elles ne respecteraient pas leurs engagements en référence à ces textes internationaux.

²² Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

²³ Publicité mensongère par exemple si l'on se place du point de vue des consommateurs et du droit à la consommation



Partie 2 – Formalisation éthique : une diversité des pratiques

Les entreprises cotées au CAC 40 élargies à quelques groupes français privés et publics comme Valéo, Rhodia, Alstom, EDF ou GDF, constituent pour nous champ d'étude assez complet. En effet, les sociétés du Cac 40 constituent les plus grandes capitalisations boursières françaises et s'imposent donc comme un périmètre de référence pertinent pour une analyse comme celle-ci. De plus, la diffusion de chartes, codes, principes, bien qu'importante ces dernières années, reste encore très inégale selon les secteurs d'activité et selon les entreprises. Les sociétés du CAC 40 élargies aux principaux groupes privés et publics français sont, dans l'ensemble, celles qui communiquent le plus parmi les entreprises françaises notamment du fait de leur forte exposition médiatique et de l'internationalisation accrue de leurs activités connue ces dernières années.

Dès lors, l'ensemble des sociétés retenues constituent un champ assez représentatif de la tendance éthique des entreprises de ces dernières années dans la mesure où elles semblent les plus avancées dans la démarche de formalisation éthique.

Initialement 55 entreprises françaises publiques et privées, même si certaines d'entre elles ont leur siège social à l'étranger²⁴, ont été contactées : une première fois par e-mail à partir de leur site Internet et en parallèle une deuxième fois, par courrier. Nous avons demandé à chacune d'entre elles de nous communiquer ses outils en matière d'éthique et de nous indiquer *a contrario* si ces documents étaient inexistantes ou confidentiels.

Ces contacts ont eu lieu à la mi-mars 2003 (pour les entreprises du Cac 40). Ensuite, nous avons de nouveau contacté ces entreprises en juillet 2003 afin d'obtenir confirmation des documents que nous avons déjà en notre possession (soit envoyés par elles, soit collectés sur leur site Internet) et éventuellement pour disposer de plus amples informations sur ces documents (nouvelle documentation, nouvelles politiques, etc.). De nombreux documents nous sont parvenus seulement à cette date.

²⁴ C'est par exemple le cas de Dexia (Belgique), ST Microelectronics et EADS (Pays-bas), Arcelor (Luxembourg), etc.



Typologie des documents éthiques

Tendanciellement, il existe trois familles de documents éthiques qui renvoient à des motivations différentes dans les entreprises.

Des codes de conduite pour se protéger

Les « codes de conduite » sont des documents qui regroupent un ensemble plus ou moins exhaustif d'instructions que les entreprises imposent à leurs salariés afin de respecter les règles élémentaires liées à l'activité ou au pays dans lequel l'entreprise se trouve. Ces documents reprennent des thèmes jugés « sensibles » par les entreprises tels que la divulgation d'informations confidentielles, les conflits d'intérêt, les délits d'initiés, les actes de corruption. Ici, les conduites à respecter le sont essentiellement vis-à-vis de l'extérieur : partenaires commerciaux, concurrents ou pouvoirs publics et politiques. Les documents de la Société Générale, de Total ou Danone se situent exclusivement à ce niveau-là. D'autres évoquent, en plus des règles à observer vis-à-vis de l'externe, une série de comportements à respecter au sein de l'entreprise même.

Ces thèmes recouvrent ici aussi un champ relativement important de prérogatives. Les codes de conduite d'Alcatel ou des AGF donnent par exemple des indications sur des sujets comme la discrimination ou les vols... Enfin, Danone (The Danone Way) et Lafarge (The Lafarge Way) communiquent sur un dispositif visant à diffuser à la fois le mode de management édicté par le groupe et les meilleurs pratiques en matière de management social et environnemental et le mode de management s'appliquant au groupe.

Ces documents sont nettement plus nombreux dans les entreprises d'origine américaine ou britannique du fait de la culture anglo-saxonne sans doute plus judiciaire où chacun « *du fait de la liberté individuelle, doit pouvoir exercer son droit d'ester en justice sans restriction* »²⁵ ; d'où une mise en cause régulière de la responsabilité de personnes, toutes fonctions confondues. Ces documents visent davantage à rechercher la « compliance », c'est à dire la conformité avec les dispositifs réglementaires nationaux ou internationaux.

D'après l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE)²⁶, ce type de document s'inscrit dans une **logique de protection** des dirigeants qui se seraient dotés d'outils pour informer les employés des règles à respecter. Aux États-Unis par exemple, des dirigeants mis en cause dans une affaire liée aux activités de l'entreprise peuvent faire valoir l'existence d'un code de conduite interne censé « *établir des principes et procédures pouvant*

²⁵ J. Ballet, F. De Bry, op. cit.

²⁶ Yves Médina, « *La déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise* », les cahiers de l'Orse, Editions d'Organisation, Paris, 2003



guider les comportements éthiques »²⁷. Ce code permet de nuancer la décision du juge qui estime alors que l'entreprise bénéficie de « circonstances atténuantes ». C'est dans cet esprit que près de 90 % des entreprises américaines disposent d'un code de conduite.

Des « chartes » pour mobiliser

Le terme de « charte » fait généralement partie du titre dans ces documents constituant la deuxième famille de la typologie que nous proposons. Elle contient des engagements qui peuvent prendre plusieurs formes. Très brièvement, les entreprises peuvent diffuser une charte reprenant un ensemble de thèmes économiques, sociaux et environnementaux. A l'inverse, ces documents peuvent n'évoquer qu'un seul sujet (environnement, travail des enfants...) quitte à disposer de plusieurs chartes comme Suez ou Vivendi Universal.

Pour reprendre la terminologie de l'ORSE, ces documents ont pour vocation de **mobiliser** autour d'une « cause » allant du respect de l'environnement au développement de l'entreprise... Ces documents sont moins élaborés dans les formulations que les codes de conduite. Et à l'inverse des premiers, ils ne s'adressent pas qu'aux collaborateurs mais également au grand public. C'est d'ailleurs en partie pour cette raison que le terme de « charte » renvoie parfois spontanément à celui de « communication externe ».

Des « principes et valeurs » pour fédérer

Face à l'internationalisation et à l'acquisition d'une stature mondiale, certaines entreprises ont souhaité formaliser par écrit des principes qu'elles disaient mettre en œuvre de manière plus informelle, plus implicite précédemment.

Ces valeurs recouvrent des dimensions relativement disparates et vont du *respect des individus* ou *des partenaires* à la *créativité*, de la *rigueur* et du *professionnalisme* à *l'esprit d'équipe*... Elles reposent sur l'idée que le travail est une acte sacré²⁸ comme dans la culture japonaise où dévouement, recherche du bonheur, loyauté doivent inspirer quotidiennement chaque personne au travail. La dimension paternaliste connue dans certaines entreprises se rapproche également de l'esprit de ces documents. En ce sens, ils se distinguent nettement des premiers documents d'inspiration anglo-saxonne.

Les initiatives en la matière ne sont pas le résultat d'une obligation légale comme c'est le cas pour les procédures à respecter dans le secteur bancaire. Ces documents s'inscrivent davantage dans une volonté de **fédération** des différentes filiales, des différentes équipes

²⁷ Federal Guidelines for Sentencing Organisations (1991)

²⁸ J. Ballet, F. De Bry, op. cit.



dans le monde autour d'un socle culturel commun : celui de l'entreprise.

Les principes et les valeurs s'inscrivent donc dans l'expression d'une culture d'entreprise, dans la mise en exergue d'une identité commune sur laquelle l'entreprise entend fonder ses pratiques. La vague des fusions acquisitions et autres opérations de croissance de cette dernière décennie a également contribué à la formalisation des valeurs de l'entreprise dans le but de fédérer des salariés aux cultures d'entreprise différentes. Les contributions autour des « *qui sommes-nous* », « *que voulons nous faire* » sont assez nombreuses.

Les différentes familles de documents présentées ici relèvent de la seule initiative privée. Pour autant, les références internationales à des textes, traités, conventions, recommandations émis par une ou plusieurs organisations, ne sont pas rares.

Des « outils éthiques » différenciés d'une entreprise à l'autre

État des réponses des entreprises

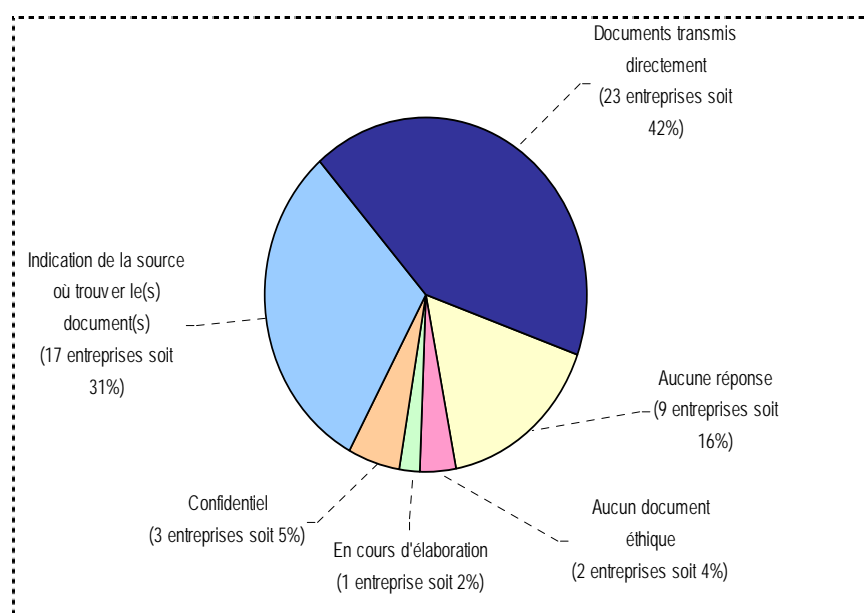
La liste des documents à disposition pour notre étude est présentée en annexe 1. Nous avons pu nous procurer différents codes, chartes ou principes pour une quarantaine d'entreprises sur les 55 contactées initialement.

Certaines entreprises ne nous ont pas répondu. D'autres, comme Renault ou le Crédit Agricole, nous ont fait savoir qu'elles disposaient bel et bien d'un ou plusieurs documents « éthiques » mais que ceux-ci étaient confidentiels. Par contre, d'autres groupes comme Vinci ou TF1 nous ont indiqué qu'ils ne possédaient pas de chartes ou de codes susceptibles d'entrer dans le champ de la présente étude. Enfin, le groupe PPR nous a indiqué qu'une charte éthique était en cours d'élaboration.

Pour quelques entreprises comme Carrefour, Aventis, Bouygues ou Lagardère, bien que les contacts avancés n'aient donné lieu à aucune réponse de leur part, nous avons pu nous procurer certains de leurs documents soit sur le site Internet du groupe, soit dans leur rapport annuel 2002. Les entreprises qui ont répondu nous ont, quant à elles, soit fait parvenir leur(s) document(s) par courrier, soit indiqué où et comment se procurer les documents visés.



Graphique 1 – Réponses obtenues (base : 55 entreprises soit 100 %)



Les documents existants dans les entreprises

Les documents que nous possédons montrent qu'il n'existe manifestement pas de « démarche unique » dans les entreprises multinationales en matière de documentation éthique. En effet, à moins de se conformer aux réglementations propres à certaines activités, non seulement il n'est ni obligatoire de disposer de documents éthiques, ni obligatoire non plus de procéder à une diffusion interne ou externe des documents en question. Cette absence de contrainte permet une extrême diversité de documents, renvoyant tantôt à l'activité, tantôt aux valeurs de l'entreprise, tantôt aux spécificités du secteur ou à la défense d'une « cause » sociale ou environnementale particulière.

Sur la forme et le graphisme de ces documents éthiques, la « plaquette » (format A5) ne comprenant que quelques pages est la plus utilisée par les entreprises. Ces documents restent, pour la plupart, concis, bien aérés, illustrés sobrement, assez colorés pour exprimer le dynamisme. La tendance n'est pas à la multiplication des documents, elle s'oriente au contraire vers le « document unique » reprenant l'ensemble des dimensions économiques, sociales et environnementales.

C'est le cas pour près de 30 groupes comme par exemple Alstom, Air France, L'Oréal, Thalès ou bien Total qui ne diffusent qu'un seul document. Par ailleurs, des groupes comme Suez ou Vivendi Universal disposent de « programmes » comprenant plusieurs documents qui traitent à la fois des engagements et des valeurs de l'entreprise mais également des modalités d'application, des structures de contrôle, etc.

Enfin, il faut savoir que l'ensemble des documents à notre disposition pour l'étude ne constituent pas les seuls outils éthiques des entreprises. En effet, certaines d'entre elles affirment disposer en plus des documents qu'elles communiquent, d'une série de dispositifs plus ou moins concrets visant notamment soit à mettre en œuvre les engagements énoncés, soit à contrôler les modalités d'application, soit à décliner les principes énoncés au sein de chaque filiale ou chaque structure. Ces dispositifs sont parfois mentionnés dans les documents éthiques que les entreprises nous ont fait parvenir.

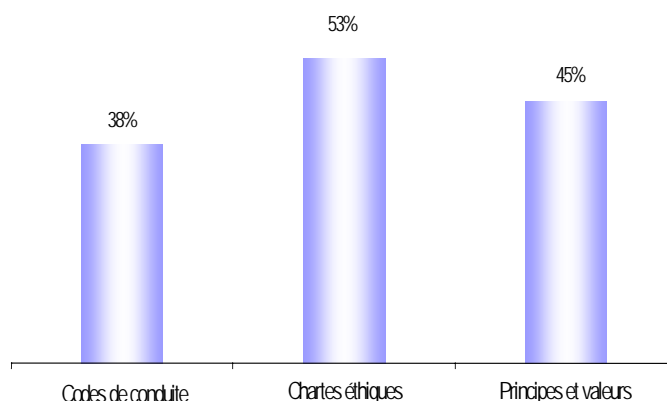
Tableau 2 – Nature des documents communiqués par les entreprises

Entreprises	Codes de conduite	Chartes	Principes et valeurs
Accor		X	X
AGF	X		X
Air France		X	
Alstom	X		
Alcatel	X		
Arcelor		X	
Aventis			X
Axa		X	X
BNP Paribas		X	X
Bouygues		X	
Carrefour		X	
Casino		X	
Danone	X		
Dexia	X	X	
EDF	X		X
France Télécom		X	
GDF		X	
L'Oréal			X
Lafarge			X
Lagardère			X
LVMH		X	
Michelin			X
Orange		X	
Pechiney	X		
Pernod-Ricard			X
PSA Peugeot Citroën		X	X
Rhodia	X	X	
Saint-Gobain			X
Sanofi-Synthelabo	X		
Schneider Electric			X
Société Générale	X		X
Sodexo Alliance		X	
ST Microelectronics		X	
Suez	X	X	X
Thalès	X		
Thomson		X	
Total	X		
Valéo		X	
Véolia Environnement	X		X
Vivendi Universal	X	X	X
ENSEMBLE	15	21	18
Dont documents uniques	8	14	8



Au regard de la typologie que nous avons dressée précédemment (codes, chartes et principes ou valeurs), on obtient une première présentation de la configuration des documents éthiques pour les entreprises étudiées :

Graphique 2 – Entreprises disposant de documents éthiques (en %)*



*Le total des pourcentages est supérieur à 100 car une entreprise peut disposer de plusieurs types de documents. C'est par exemple le cas de Suez ou Vivendi Universal.

Thèmes abordés dans les documents et références aux institutions internationales

Thèmes généraux abordés

Chaque entreprise cible les « sujets » qu'elle souhaite généralement aborder ou traiter en rapport avec ses métiers ou ses préoccupations, découlant parfois de pratiques antérieures.

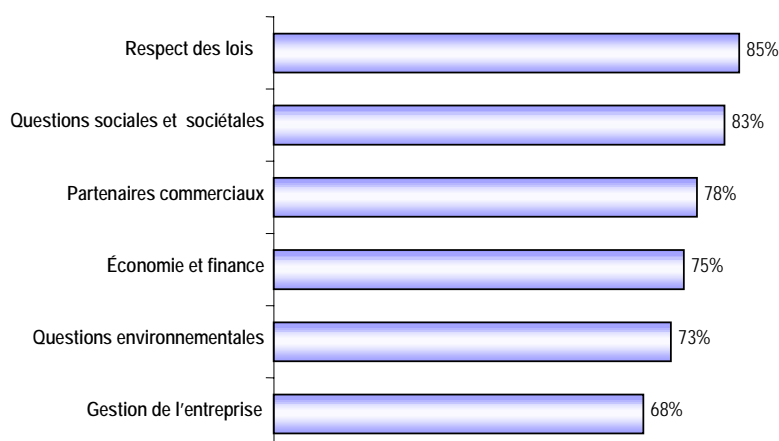
De ce point de vue, les documents analysés recouvrent un champ important de sujets tenant aux objectifs de la firme, à son histoire, aux « valeurs » de ses dirigeants. Ces thèmes peuvent se définir de la sorte :

- **Économie et finance** : thème assez large, il contient tous les engagements pris en faveur des actionnaires, des conduites financières, etc.
- **Partenaires commerciaux** : il est question des relations avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants ; Ce thème fait mention des actions en faveur de ces partenaires (charte des achats durables, charte client, etc.) ou fait mention de l'association des partenaires commerciaux aux engagements formulés par l'entreprise émettrice via des partenariats, etc.



- **Respect des lois** : il s'agit là d'un thème « pivot » revenant assez régulièrement dans les documents. Les cadres juridiques étant variables d'un pays à l'autre, les entreprises s'engagent souvent dans leurs textes à « respecter les lois » des pays dans lesquels elles interviennent ou à se conformer aux lois du pays d'origine lorsque le pays d'accueil ne permet pas de définir clairement certaines situations (Danone). Les références aux textes internationaux sont parfois développés également sur des sujets comme la corruption ou la concurrence.
- **Questions sociales et sociétales** : les références internationales (principes de l'OCDE, droits fondamentaux, global compact), bien que rarement évoqués explicitement, contribuent à ce que l'entreprise se saisisse des questions sociales dans et hors de la société (conditions de travail, traitement des salariés, politique de ressources humaines, société civile...).
- **Questions environnementales** : cette dimension-là est quasiment au centre des préoccupations extra financières des entreprises. Certaines entreprises comme LVMH ou France Télécom ne communiquent que sur cet aspect-là.
- **Gestion de l'entreprise et des salariés** : ce thème reprend les règles, comportements à respecter au sein même de l'entreprise. On peut par exemple relever dans ces documents des instructions sur les relations entre collaborateurs, sur les pratiques à observer, etc.

Graphique 3 – Thèmes abordés par les entreprises (en %)



Bien que la plupart des dimensions soient à peu près bien représentées sur l'ensemble des dispositifs, il n'en demeure pas moins que la qualité et l'exhaustivité des informations mentionnées sur le sujet restent d'un niveau très moyen. En effet, celles-ci fournissent, dans la plupart des cas, que des éléments d'une politique générale plus ou moins organisée, des « bouts d'engagements », mais rarement des déclinaisons opérationnelles illustrant concrètement les



actions entreprises avec tels objectifs et/ou tels résultats. Ainsi, plus de 80 % des entreprises abordent la dimension sociale même si celle-ci fait rarement l'objet d'un traitement exhaustif.

Bien entendu, les documents éthiques, par souci de communication et de synthèse, ne peuvent renseigner l'ensemble d'une politique sociale et environnementale. Plusieurs documents peuvent venir compléter la charte « pivot » et des objectifs donnent parfois lieu, dans le cadre d'une politique interne, à des dispositifs concrets²⁹ et à des résultats évaluables et évaluées.

Mais les différents documents que nous possédons ne mentionnent pas toujours le fait qu'il existe une déclinaison opérationnelle des engagements formulés. Or, à ce niveau, la référence à la mise en place d'actions concrètes, de structures spécifiques d'application et de contrôle, etc. représenterait une garantie minimale de la volonté d'engagement des entreprises au-delà des effets d'annonce.

²⁹ De type « The Danone Way », instrument visant à répertorier les « meilleures pratiques » du groupe dans certains domaines environnementaux et sociaux.



Tableau 3 – Thèmes abordés dans les documents par chaque entreprise

Entreprises	Économie et Finance	Respect des lois	Partenaires commerciaux	Questions sociales et sociétales	Questions environnementales	Gestion de l'entreprise
Accor	X	X	X	X	X	X
AGF	X	X	X	X	X	X
Air France	X	X	X	X		
Alcatel	X	X	X	X	X	
Alstom	X	X	X	X	X	X
Arcelor		X		X	X	X
Aventis				X	X	X
Axa	X	X	X	X	X	X
BNP Paribas	X	X	X	X		X
Bouygues	X	X		X	X	X
Carrefour	X	X	X	X		X
Casino			X	X	X	X
Danone	X	X	X	X	X	X
Dexia	X	X	X			X
EDF	X	X	X	X	X	X
France Télécom					X	X
GDF	X			X	X	
L'Oréal	X	X	X	X	X	X
Lafarge	X	X	X	X		
Lagardère	X		X			
LVMH		X			X	
Michelin	X	X	X	X	X	
Orange	X	X	X	X	X	X
Pechiney		X	X	X	X	
Pernod-Ricard			X	X		
PSA Peugeot Citroën	X	X	X	X		X
Rhodia	X	X	X	X	X	X
Saint-Gobain		X	X	X	X	X
Sanofi-Synthelabo	X	X				X
Schneider Electric	X	X	X	X	X	X
Société Générale	X	X	X			X
Sodexo Alliance	X	X	X	X		X
ST Microelectronics		X			X	
Suez	X	X	X	X	X	X
Thalès	X	X	X	X	X	X
Thomson	X	X	X	X	X	X
Total	X	X	X	X	X	X
Valéo		X		X	X	
Véolia Environnement	X	X	X	X	X	
Vivendi Universal	X	X	X	X	X	X
ENSEMBLE	30	35	31	33	29	28

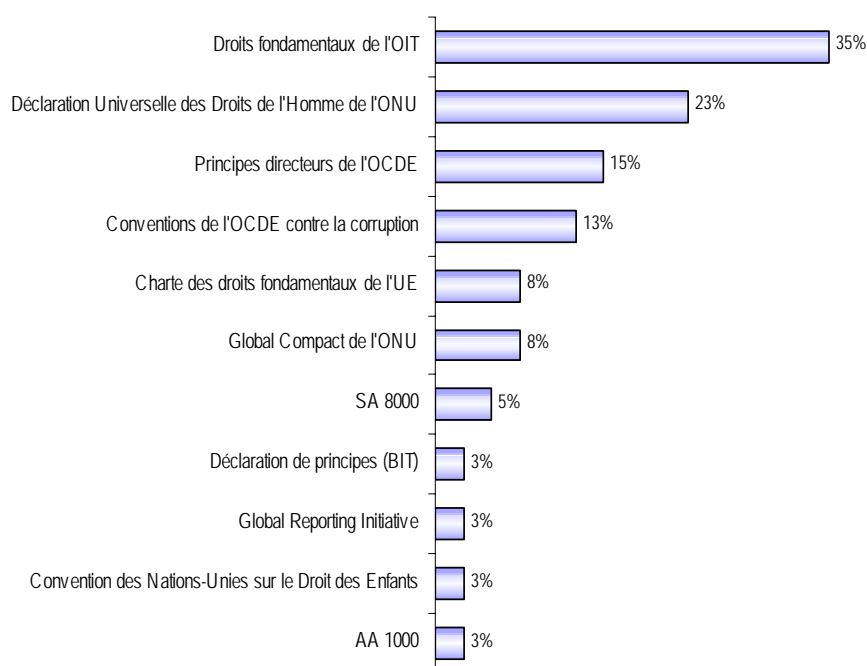
La quantité des sujets traités par les entreprises multinationales, aussi bien chez celles qui disposent de plusieurs documents bien distincts que chez celles qui n'en diffusent qu'un seul est assez élevée. L'émergence de ces documents contribue à renforcer les engagements extra financiers des entreprises.



La mention des organisations internationales et de leurs référentiels dans les documents

Si près de 85 % des entreprises multinationales abordent dans leurs documents les questions de la réglementation, toutes ne l'abordent pas uniquement sous l'angle des lois nationales. En effet, d'autres instruments normatifs européens ou internationaux sont quelquefois mentionnés à l'instar du cadre juridique national de référence.

Graphique 4 – Déclarations, recommandations, normes et référentiels internationaux mentionnés dans les documents



D'une manière générale, les organisations internationales sont assez peu mentionnées dans les documents éthiques. Seulement 35 % des entreprises affirment explicitement s'inspirer des droits fondamentaux de l'OIT contre seulement 15 % pour les principes directeurs de l'OCDE.

En valeur absolue, près de la moitié des entreprises multinationales ne mentionnent aucune référence internationale comme ne serait-ce que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH). A l'inverse, près de 30 % des entreprises font référence à au moins deux de ces initiatives internationales.

Ainsi, Carrefour qui s'inspire dans ses audits de la norme SA 8000 mentionne explicitement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et celle des Droits de l'Enfant. EDF, qui n'est pas avare de références non plus, mentionne explicitement la DUDH, les droits fondamentaux de l'OIT et s'inspire des principes directeurs de l'OCDE en plus de sa participation au Global Compact de l'ONU.



Tableau 4 – Références « internationales » mentionnées par les entreprises dans leurs documents

Entreprises	Déclaration des droits de l'Homme	Convention des droits de l'enfant	Droits fondamentaux de l'OIT	Charte des droits fondamentaux de l'OIT	Déclaration de principes (BIT)	Principes directeurs de l'OCDE	Global Compact de l'ONU	Convention de l'OCDE contre la corruption	Global Reporting Initiative	SA 8000	AA 1000
ENSEMBLE	9	1	14	3	1	6	4	5	1	1	1
%	23	3	35	8	3	15	8	13	3	3	3
Accor											
AGF											
Air France	X		X	X							
Alcatel											
Alstom	X		X								
Arcelor											
Aventis											
Axa	X		X								
BNP Paribas											
Bouygues	X		X			X					
Carrefour	X	X	X							X	
Casino											
Danone											
Dexia							X				
EDF	X		X	X		X	X				
France Télécom											
GDF	X		X	X							
L'Oréal											
Lafarge											
Lagardère											
LVMH											
Michelin											
Orange									X		X
Pechiney							X				
Pernod-Ricard											
PSA Peugeot Citroën			X					X			
Rhodia											
Saint-Gobain			X			X		X			
Sanofi-Synthelabo											
Schneider Electric											
Société Générale											
Sodexo Alliance			X								
ST Microelectronics											
Suez	X		X		X	X	X	X			
Thalès								X			
Thomson											
Total	X		X			X					
Valéo											
Véolia Environnement			X								
Vivendi Universal			X			X		X			

Le contenu social des documents éthiques

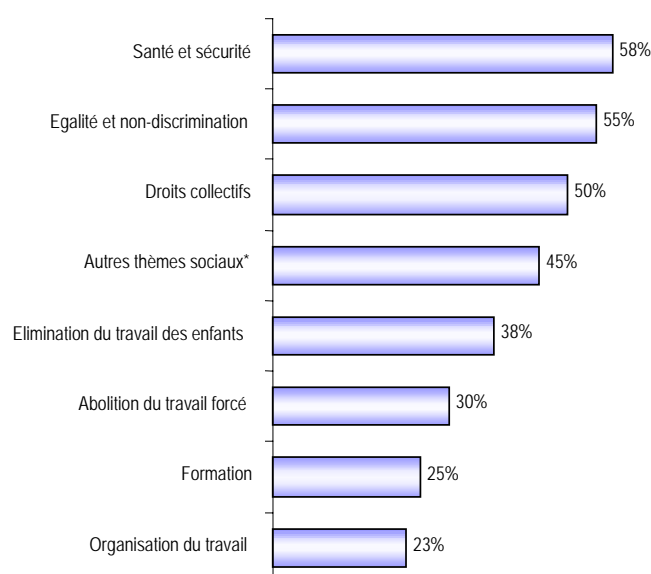
Les thèmes sociaux abordés dans les documents

Les thèmes sociaux et sociétaux sont présents dans plus de 80 % des documents étudiés. Bien entendu, tous les documents à notre disposition n'abordent pas l'ensemble des préoccupations sociales et environnementales. De la même façon, tous les thèmes ne sont pas traités de la même manière selon que le document est « générique » ou « spécifique ».

Les contextes économiques et sociaux déterminent de façon non négligeable les thèmes privilégiés par les entreprises. Par exemple, le travail des enfants, pour ne citer que lui, constitue une « cause » importante pour les consommateurs, relayés par certaines institutions nationales et internationales. Dans le prolongement de cette hypothèse, les entreprises sont également marquées par la « culture nationale » et les préoccupations propres à leur pays respectif (ainsi, la discrimination à l'égard des minorités est un thème récurrent dans les entreprises anglo-saxonnes).

En France en revanche, on constate que la discrimination est également un thème développé mais qui reste en deçà des préoccupations premières des entreprises davantage portées sur d'autres problématiques comme les droits collectifs ou encore la santé et la sécurité, thème abordé par près de 60 % des entreprises contre près de 40 % seulement qui abordent la question du travail des enfants.

Graphique 5 – Thèmes sociaux et sociétaux abordés par les entreprises



* Par « autres thèmes sociaux », nous entendons les questions liées à la politique GRH (compétences, mobilité, etc.) qu'abordent les entreprises dans leurs documents.



Par ailleurs, des thèmes comme l'organisation du travail ou encore la formation restent peu développés, apparaissant respectivement chez 23 et 25 % des entreprises multinationales étudiées.

Enfin, les autres thèmes sociaux³⁰ sont abordés par plus de 40 % des entreprises étudiées. Certaines d'entre elles traitent de questions davantage axées sur la politique ressources humaines de l'entreprise. Ainsi, des groupes comme Orange, Accor ou Axa abordent dans leur document la « *gestion des compétences des collaborateurs* » essentiellement orientée vers la reconnaissance individuelle des dites compétences.

Les dimensions salariales de cette compétence sont également abordées comme chez L'Oréal avec la question des « *rémunérations* ». Autre exemple, Bouygues traite dans ses chartes de la « *mobilité dans l'emploi à l'intérieur du groupe* ».

Cependant, il convient de préciser que les thèmes « GRH » restent assez peu développés dans les documents. « *L'épanouissement des salariés* » ou le « *bien-être* » sont à plusieurs reprises énoncés comme des « *priorités* » ou des « *préoccupations* » ; toutefois, ils ne font que très rarement l'objet d'un développement important permettant un tant soit peu de donner du sens à ces mots. On peut toutefois penser que les chartes éthiques, les codes de conduite et autres documents ne sont pas nécessairement les outils adéquats pour un développement d'un quelconque projet de politique sociale.

De la même façon, rien n'est véritablement indiqué sur la manière (quels outils, quelles déclinaisons, quelles évaluations, quels contrôles, quels protagonistes, etc.) dont cette gestion des « ressources humaines » est mise en place. Ce défaut « d'accrochage » à une dimension concrète se retrouve également lorsqu'il s'agit pour l'entreprise de se référer explicitement aux conventions fondamentales de l'OIT.

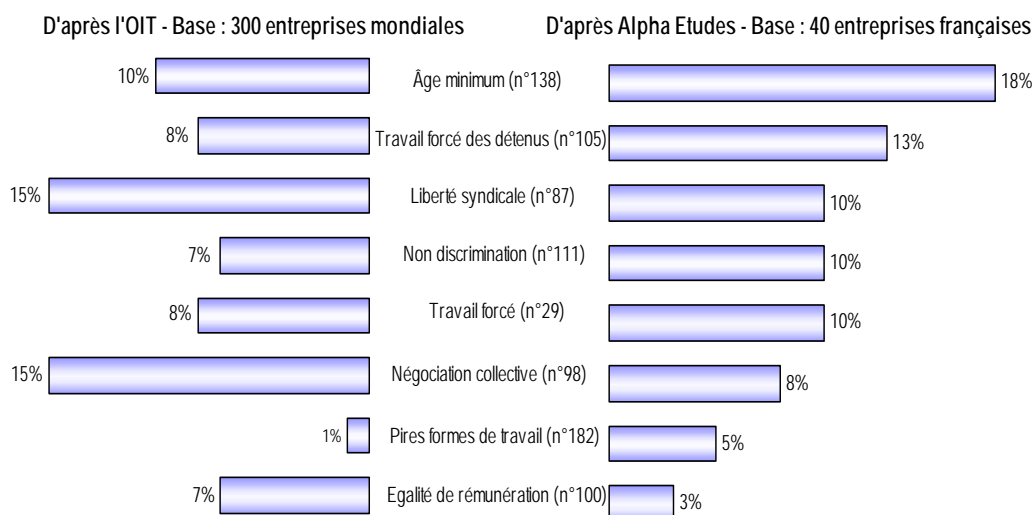
³⁰ Par commodité, nous employons « social » lorsque les pratiques se réfèrent à l'entreprise, à son organisation, son fonctionnement, etc. Par « sociétal », nous considérons qu'il s'agit des pratiques de l'entreprise à l'attention ou en direction de la communauté. Cette distinction opérée à plusieurs reprises dans l'étude reste cependant en partie floue car certaines pratiques qui relèvent à la fois du « social » et du « sociétal ». L'évaluation des effets des politiques sociales et sociétales d'une entreprise demeure donc très difficile.



Référence explicite aux conventions fondamentales de l'OIT

Relever comment les entreprises concernées par notre étude se sont appropriées ces conventions fondamentales au travers de leurs documents éthiques nous a semblé intéressant d'autant que le dernier rapport de l'OIT³¹ faisait état de la faible référence aux conventions fondamentales dans les 300 codes de conduite privés étudiés.

Graphique 6 – Références aux conventions fondamentales de l'OIT



La comparaison des résultats des deux études est très relative, du fait de la différence de leurs champs respectifs (300 entreprises d'un côté, 40 de l'autre). Toutefois, le fait principal est la faiblesse des références explicites aux conventions fondamentales de l'OIT aussi bien chez les entreprises françaises que chez les entreprises multinationales d'une façon générale.

Il est relativement peu fait référence aux normes internationales du travail dans les documents éthiques même si certains sujets évoqués par les entreprises renvoient effectivement aux principales préoccupations sociales des organisations internationales. Ce phénomène s'explique sans doute par le caractère contraignant pour l'entreprise d'une norme fondamentale qu'elle aurait explicitement citée dans son document.

³¹ OIT, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, « Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et sur les normes internationales du travail », Conseil d'administration, 286^e session, Genève, 2003

Partie 3 – Des démarches éthiques encore trop unilatérales et sans possibilité de contrôle réel

La principale limite des codes de conduite et autres documents réside dans la tendance de certaines entreprises à se servir des questions éthiques dans une seule perspective marchande. Pourtant, en dépit de cette tentative d'instrumentalisation, on ne peut que se féliciter de la « prise de conscience » de ces acteurs économiques pour qui la seule responsabilité des entreprises consistait jusque là à la maximisation des taux de profit³². De ce fait, nous avons cherché à voir comment les entreprises étudiées disaient mettre en œuvre les engagements qu'elles formulaient dans leurs documents. L'idée était d'apprécier l'effectivité de leurs engagements en relevant si les firmes avaient formulé clairement des objectifs évaluables, si les modalités d'application étaient définies, si des structures *ad hoc* étaient créées, si les engagements formulés s'arrêtaient aux portes de l'entreprise ou s'ils prenaient en compte l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants, etc.

En somme, au-delà du caractère mercantile que l'on peut parfois prêter à la démarche éthique, la connaissance des principales modalités d'application des entreprises à travers leurs documents constituent une démarche susceptible d'intéresser les partenaires sociaux notamment parce qu'ils sont jusque là très peu associés aux démarches éthiques déployées.

Quelle application des engagements ?

D'une manière générale, les modalités d'application des engagements formulés ne sont pas nécessairement exposés dans les documents éthiques. En effet, ceux-ci se limitent souvent à décrire la nature de l'entreprise, ses valeurs, éventuellement à définir les principales priorités de l'entreprise au-delà de la seule dimension économique, etc. Dès lors, à défaut de paramètres « mesurables », il est difficile de se prononcer sur l'effectivité des engagements pris.

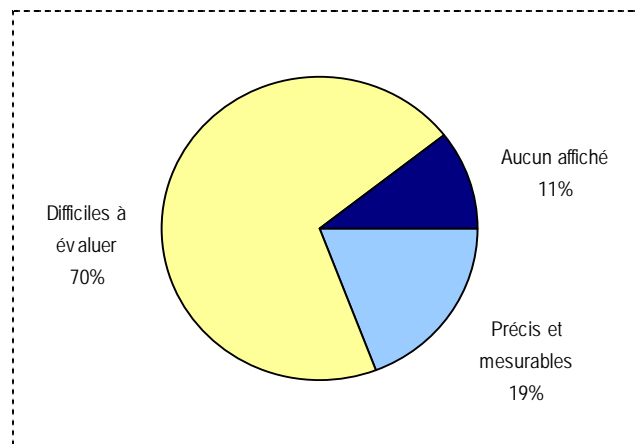
³² Selon les termes de Milton Friedman, prix « Nobel » d'économie



Des objectifs difficilement évaluable

D'après notre étude, l'affichage d'objectifs concrets, mesurables dans le temps, est assez peu développée. En effet, plus de 70 % des entreprises multinationales de notre échantillon mentionnent des engagements qui ne peuvent pas donner lieu à une mise en œuvre spécifique et immédiate.

Graphique 7 – Nature des objectifs formulés par les entreprises (Base : 40 entreprises soit 100%)



Si nous estimons les objectifs comme étant difficiles à évaluer pour un si grand nombre d'entreprises, c'est que nous considérons que les engagements formulés ne se traduisent pas clairement par des actions concrètes et des faits vérifiables.

En effet, lorsque le groupe Bouygues mentionne dans sa charte sociale internationale avoir « *le souci de donner à chaque collaborateur un environnement de travail moderne et de qualité* », on peut difficilement évaluer concrètement les objectifs aussi bien dans le temps (environnement de travail de qualité demain ? dans 5 ans ? à long terme ?) que dans le degré même de qualité (que signifie environnement de travail de qualité ? des salaires élevés ? une durée de travail réduite ? une baisse de 80 % en 5 ans des accidents de travail ?).

Les engagements précis relèvent généralement du domaine de l'environnement. Par exemple, le groupe Accor s'engage à « *planter au moins un arbre aux abords des hôtels et ce chaque année* ». Vivendi Universal énonce également trois objectifs environnementaux concrets parmi les quatre initiaux : « *diminuer ses impacts sur les différents milieux naturels : réduire les émissions de dioxyde de carbone de 10% en cinq ans, réduire la consommation d'eau potable de 5% en cinq ans, réduire la production de déchets de 10% en cinq ans et intégrer au mieux les sites et les opérations dans les paysages* ».

Dans ces cas là, même si l'on peut discuter de la pertinence des objectifs retenus, ceux-ci peuvent donner lieu à des évaluations concrètes sachant qu'il y a bien identification des enjeux. C'est également le cas chez Lafarge dans le domaine économique, qui souhaite « *maintenir sur la durée un taux de croissance annuel à deux chiffres* ».

Concernant la dimension sociale des engagements, les entreprises restent plus prudentes ou tentent de se projeter sur une situation idéale type. Arcelor par exemple annonce vouloir « *réduire significativement la fréquence et la gravité des accidents de travail* », ce qui se rapproche davantage d'une finalité que d'un objectif évaluable dans le temps.

Néanmoins, à l'instar de Carrefour qui considère le non-respect des droits fondamentaux de l'OIT comme une variable concrète justifiant la rupture des contrats avec les sous-traitants, il est effectivement possible de mesurer certains engagements. Pour les autres entreprises, dont nous avons estimé qu'il n'existait pas d'objectifs concrets, la formulation d'engagements tient davantage à un esprit qu'à une démarche concrète comme en témoigne par exemple le code de conduite d'Alcatel au sujet de la politique environnementale du groupe : « *[le groupe] **apporte son soutien** à la protection de l'environnement et, dans sa sphère d'influence, **prend toutes les initiatives propres à promouvoir une attitude plus responsable dans ce domaine** [...]* ».

Par ailleurs, les documents étudiés ne sont pas forcément toujours le support où sont consignés les objectifs sociaux relevant davantage de la politique ressources humaines.



Tableau 5 – Quelle mesure des objectifs par les entreprises ?

Entreprises	Aucun objectif affiché	Objectifs difficiles à évaluer	Objectifs concrets et mesurables
Accor		X	X
AGF		X	
Air France		X	
Alcatel		X	
Alstom		X	
Arcelor		X	X
Aventis		X	
Axa		X	X
BNP Paribas		X	
Bouygues		X	
Carrefour		X	X
Casino		X	
Danone	X		
Dexia		X	X
EDF		X	
France Télécom		X	
GDF		X	
L'Oréal		X	
Lafarge		X	X
Lagardère	X		
LVMH		X	
Michelin		X	
Orange		X	
Pechiney		X	
Pernod-Ricard		X	
PSA Peugeot Citroën		X	
Rhodia			X
Saint-Gobain		X	
Sanofi-Synthélabo		X	
Schneider Electric		X	
Société Générale	X		
Sodexo Alliance		X	
ST Microelectronics			X
Suez		X	
Thalès	X		
Thomson		X	
Total		X	
Valéo		X	
Véolia Environnement	X		
Vivendi Universal		X	X
ENSEMBLE*	5	33	9

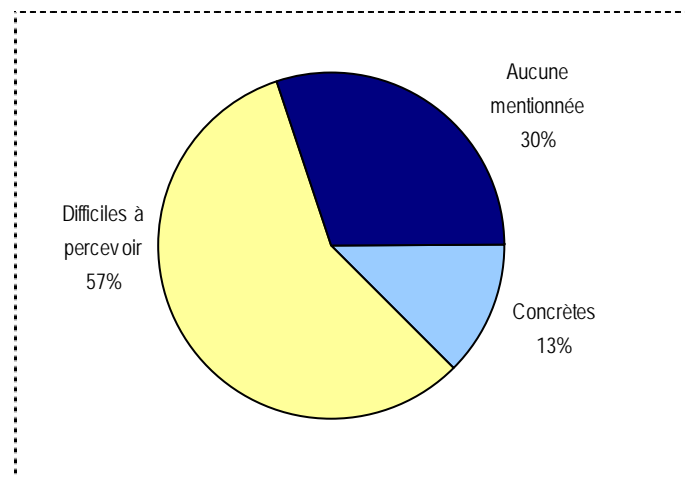
* Certaines entreprises multinationales comme Accor, Axa, Dexia ou Vivendi Universal formulent à la fois des objectifs que l'on peut aisément mesurer et d'autres qui sont beaucoup plus difficiles à évaluer.



Des modalités d'application difficiles à percevoir

Par « modalités d'application », nous avons cherché à voir si dans les documents, il était fait référence à des actions ou dispositifs concrets visant à mettre en œuvre les différents engagements formulés par les entreprises. Dans près d'un document sur trois, il n'apparaît aucune information sur la manière dont l'entreprise s'y prend pour parvenir aux éventuels engagements formulés. C'est en partie l'objet des documents portant uniquement sur les valeurs de l'entreprise, des chartes spécifiques (Charte développement durable du groupe Casino, etc.). De plus, à l'instar des objectifs concrets, les formulations des engagements d'une grande partie des documents (57 %) rendent difficile l'appréciation des dispositifs.

Graphique 8 – Modalités d'application



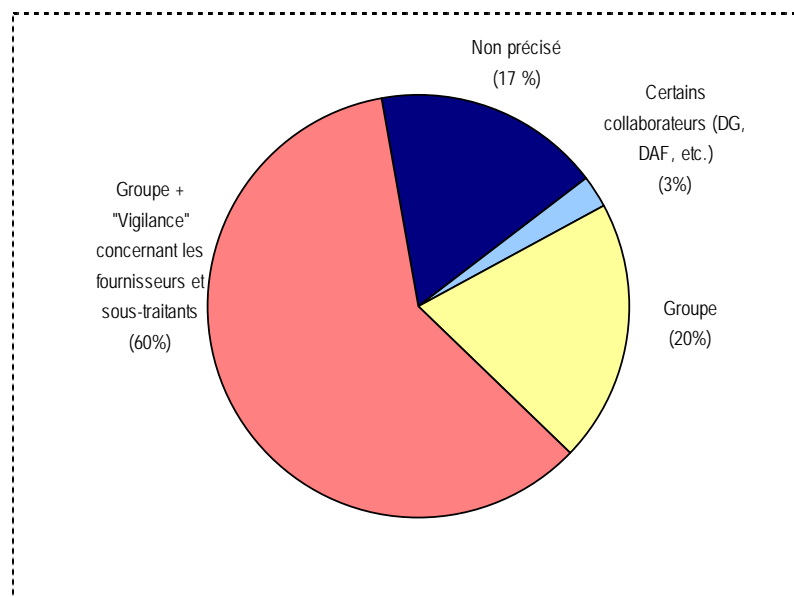
Par contre, des entreprises comme Suez ou Vivendi Universal exposent à travers leur programme intitulé respectivement, « *éthique et valeurs* » et « *programme vigilance* », un certain nombre de suites qu'elles entendent donner à leurs engagements. Dans ces cas là, sont exposés par exemple les règles sur les fonctionnements des structures ou comités mis en place, les possibilités de recours, les responsables de l'application des engagements, etc.

Le groupe : champ d'application privilégié

Les transformations de l'organisation de la production suscitent de profonds changements dans les rapports entre les principales entreprises « donneuses d'ordre » et ses sous-traitants ou fournisseurs. Cependant, dans les pays où le droit social est plus avancé, le phénomène de la sous-traitance est, en tendance, plus encadré que dans certains pays en développement où le droit du travail ne constitue pas toujours une priorité. Et dans ce cas, on peut rapidement assister à l'émergence de salariés de « second rang », phénomène accentué dans le cas de la sous-traitance « en cascade ».

Devant cette problématique de la sous-traitance, les démarches éthiques des entreprises multinationales peuvent contribuer à renforcer le droit des salariés des pays pauvres en instaurant des règles minimales susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés du « réseau ». A ce titre, le renforcement de la « norme » par les entreprises multinationales elles-mêmes constituent un avantage dans la mesure où les pays d'accueil ne permettent pas l'instauration de règles sociales favorables aux salariés. A condition que ces partenaires soient pris en compte dans les engagements formulés par les entreprises multinationales.

Graphique 9 – Champ d'application



Le champ d'application est précisé dans plus de 80 % des entreprises. La plupart du temps (80% également), l'ensemble des collaborateurs du groupe sont concernés par le respect ou l'application des engagements éthiques.

Par ailleurs, dans près de 40 % des entreprises, il n'est jamais fait référence aux partenaires commerciaux pour une quelconque promotion des politiques sociales et éthiques de l'entreprise alors que 60 % d'entre elles incluent dans leurs documents les fournisseurs ou les sous-traitants.

Cependant, la plupart des documents éthiques élaborés n'ont pas vocation à être respectés formellement par les partenaires mais seulement connus d'eux. Dans ce cadre, les actions à l'égard des partenaires commerciaux visant à faire respecter engagements de l'entreprise se limitent à des « préconisations », des « conseils », un « critère de choix », etc. comme l'illustre par exemple GDF qui souhaite « faire du respect de l'environnement un critère de choix des fournisseurs et des sous-traitants ».

Seules exceptions relevées, Carrefour qui à travers sa *charte d'engagement contre l'exploitation des enfants et le travail forcé*, impose contractuellement à ses partenaires commerciaux de respecter les conventions fondamentales de l'OIT et dans une moindre mesure Thomson qui « *s'attache à faire appliquer sa charte éthique sur toute sa chaîne d'approvisionnement et exige de ses fournisseurs une conformité à ses propres codes de conduite* ». Enfin, certains documents ne s'imposent qu'à une certaine population de l'entreprise. C'est par exemple le cas de Sanofi-Synthélabo qui dispose d'un *code d'éthique financier* à l'attention de la direction générale et des directeurs financier et comptable.

Les structures de contrôle mises en place

Les documents étudiés ont également été l'occasion d'apprécier les outils et dispositifs éventuels mis en place dans le cadre d'un contrôle effectif des engagements formulés par les entreprises. De nombreuses entreprises comme Thalès, Total, Suez, Alcatel ou Véolia Environnement disposent d'un *comité d'éthique* composé de membres nommés directement par le directeur général du groupe et qui sont chargés d'intervenir sur ces questions.

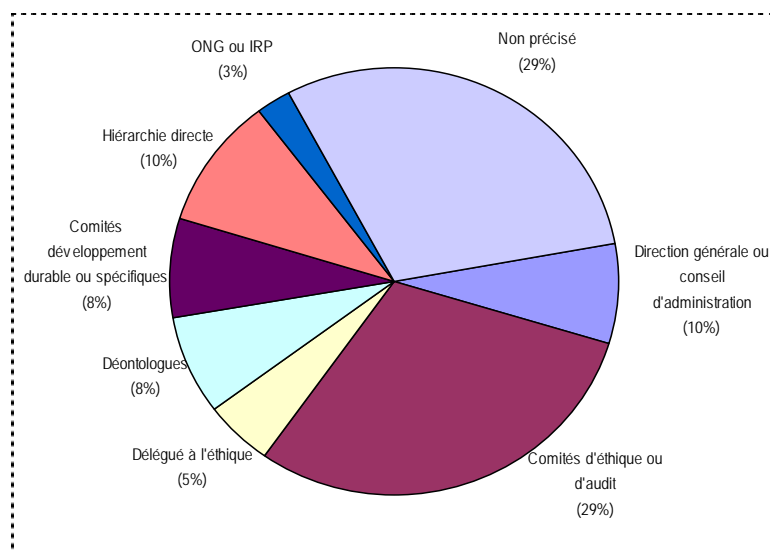
D'autres entreprises comme l'ensemble de celles constituant le secteur financier (banques et assurances) ont des *déontologues* en charge de ces questions. Enfin, des groupes comme Danone ou Dexia disposent d'un *comité d'audit*. Ainsi, près de 70 % des entreprises étudiées font part de dispositifs de contrôle éthiques, ce qui tend à illustrer que la formalisation éthique est souvent suivie de mesures, bien que celles-ci peuvent, dans certains cas, n'en rester qu'au stade du symbolique. Malgré les différents intitulés de ces structures, leur nature et leur fonctionnement sont assez homogènes. Dans ce cadre, les différents comités d'audit ou d'éthique établissent des rapports annuels remis aux directions d'entreprise sur le bilan de l'année ou d'une action concernant la politique éthique du groupe. Leur pouvoir de décision et de contrôle apparaît alors extrêmement limité.

Seul Carrefour, dans le cadre de sa politique d'éthique, collabore avec la FIDH (Fédération Internationale des Droits de l'Homme) dans le cadre d'une association loi 1901 commune composée à la fois de représentants de la direction de Carrefour et de représentants de la FIDH. Cette association a pour objet de procéder à des contrôles externes auprès des fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise dans le but de faire respecter un certain nombre de droits fondamentaux mentionnés par l'OIT. Carrefour, par ce partenariat, bénéficie ainsi de « l'image de marque » de la FIDH qui dispose quant à elle de moyens supplémentaires en faveur du respect des droits humains.



La sollicitation d'ONG dans le cadre de partenariats plus ou moins formels est une pratique assez répandue parmi les grandes entreprises, l'exemple le plus évocateur étant sans doute la relation entre l'ONG environnementale WWF et le groupe Lafarge. Toutefois, ce type de partenariat « gagnant - gagnant » pose le problème de l'indépendance de la structure associative, de sa légitimité dans le cadre de cette action vis-à-vis d'autres acteurs comme les représentants du personnel locaux et de la « qualité » des contrôles au regard des difficultés de formation des auditeurs notamment.

Graphique 10 – Les structures de contrôle



Au-delà des structures « formelles » qui pourraient transformer des « engagements mous » en objectifs concrets, il convient également de se questionner sur le rôle des salariés dans la démarche éthique opérée par les directions d'entreprise. C'est d'ailleurs en ce sens qu'Anne Salmon³³ pose le problème lorsqu'elle affirme que « *bon nombre de questions restent encore aujourd'hui en suspens [...] Comment ce discours fait-il ou non l'objet d'une appropriation par les salariés ? [...] Est-il appliqué « à la lettre » [...] Quelles en sont les manifestations à travers les l'organisation du travail, des fonctions ? [...] L'éthique de l'entreprise est-elle l'enjeu de nouveaux axes de discussion et de négociation avec les partenaires sociaux...* ».

³³ Anne Salmon, « Responsabilité sociale des entreprises et éthiques de l'entreprise : les deux faces d'un même mouvement » in *Responsabilité sociale des entreprises : faut-il y croire ?*, revue d'économie politique n° 18, Trimestre avril 2003, Alternatives économiques, pages 35-36



La place des partenaires sociaux dans la démarche éthique

Les paramètres étudiés dans les documents éthiques montrent l'ampleur de la tâche concernant l'application effective des engagements formulés. De plus, ils mettent en exergue que, même lors d'avancées significatives comme par exemple le rôle actif de certaines ONG reconnues dans les démarches éthiques, il existe encore des questionnements tenant à la fiabilité des engagements formulés. Et ce d'autant plus que la valeur juridique de ces documents reste encore trop floue pour pouvoir régler les difficultés d'interprétation. L'association des partenaires sociaux, et pas uniquement des parties prenantes externes, à la démarche éthique de l'entreprise, constitue pour nous un des éléments déterminants de la crédibilité et de l'effectivité de la démarche éthique dans les groupes et dans leurs filiales et ce pour deux raisons essentielles :

- D'une part, parce que les représentants du personnel et plus généralement les salariés, ne sont pas des parties prenantes comme les autres. A ce titre, la formalisation des pratiques éthiques passe nécessairement par leur re-questionnement dans les manifestations quotidiennes de l'organisation de travail. De ce fait, l'association des salariés via leurs institutions représentatives directes et leurs organisations syndicales est une condition nécessaire de la force des engagements formulés. Mais ceci suppose que les droits d'association et de négociation fassent l'objet d'un véritable engagement des entreprises multinationales afin de garantir de façon permanente l'application, le respect et le contrôle des droits sociaux. Il est, en effet, difficilement envisageable de soutenir la lutte contre la discrimination dans certaines entreprises lorsque celles-ci ne reconnaissent pas la liberté syndicale et le droit de négociation.
- D'autre part, dans le prolongement du point précédent, l'association des partenaires sociaux à la démarche éthique de l'entreprise constitue une preuve de la volonté de cette dernière à s'engager dans une politique sociale et environnementale formelle. Bien sûr, les ONG ont également leur place dans ce genre de démarche et certaines d'entre elles se substituent même parfois au manque de représentativité syndicale dans certaines régions du monde.

Pour autant, il ne s'agit pas de dire que les intérêts syndicaux priment sur ceux des autres parties prenantes. Parfois, les volontés des organisations syndicales d'une entreprise peuvent même entrer en conflit avec les intérêts plus généraux de la communauté³⁴.

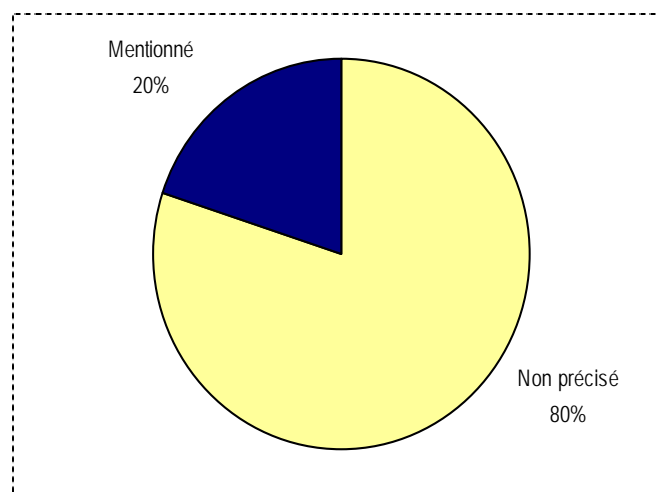
³⁴ Par exemple, les dilemmes tels que le maintien de l'emploi ou la fermeture d'un site industriel pollué mettent en débat des intérêts divergents.



Dans notre étude, quelques entreprises comme Air France, Arcelor, Suez, Vivendi Universal ou Bouygues ont signé une charte avec leur Instance de Dialogue Européen bien que près de 80 % des entreprises ne font même pas allusion aux partenaires sociaux quels qu'ils soient. Ces chartes traitent essentiellement des droits sociaux fondamentaux que l'entreprise s'engage à respecter. Les partenaires sociaux, signataires de la charte, font alors partie du dispositif de contrôle et ont à charge de réaliser chaque année un rapport sur le respect ou le non-respect des engagements formulés.

Cette démarche est intéressante car les partenaires sociaux signataires font également partie des dispositifs de contrôle mis en place. Ainsi, ces derniers siégeant auprès des instances de dialogue, peuvent s'ils estiment que l'entreprise a des pratiques s'écartant des engagements formulés dans la charte éthique, saisir la direction des ressources humaines afin de l'informer des dérives. C'est par exemple le cas du groupe Vivendi Universal qui mentionne cette démarche dans sa « *charte de la sécurité au travail* ».

Graphique 11 – Place des partenaires sociaux dans la démarche éthique



Toutefois, bien que la place et le rôle déterminé des représentants du personnel constitue une démarche très intéressante dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise, il convient de préciser que certaines formulations restent imprécises et donnent un résultat contraire à l'esprit de la démarche initiale. Par exemple, la charte sociale européenne cosignée par la direction générale du groupe Bouygues et les représentants du personnel de l'Instance de Dialogue Européen comporte un point formulé comme suit : « *nous avons le souci de donner à chaque collaborateur un environnement de travail moderne et de qualité* ». Avoir le « souci » ne signifie pas forcément la mise en place systématique de mesures allant en faveur de l'engagement évoqué. Dès lors, les représentants du personnel en charge de la validation de ces documents doivent être vigilants pour que les engagements puissent se traduire en actions concrètes et en objectifs évaluable (voir partie consacrée).

Au total, on doit insister sur le caractère trop unilatéral des documents éthiques même si certaines instances représentatives du personnel jouent un rôle actif dans la démarche.

Il est intéressant à ce stade de se pencher sur une pratique, encore trop peu fréquente en particulier chez les entreprises françaises, qui rompt avec l'unilatéralisme d'une majeure partie des documents éthiques : celle des accords-cadres. Ceux-ci diffèrent fondamentalement des simples codes de conduite et autres chartes éthiques par leur caractère « contraignant » et négocié bilatéralement au profit d'un renforcement des droits sociaux des travailleurs.

La force des accords-cadres³⁵

L'intensité du dialogue social et de la négociation collective sont des éléments constitutifs de la responsabilité des entreprises. L'ensemble des dimensions touchant à l'activité de travail et aux conditions de vie des salariés fait généralement l'objet d'un accord entre la direction et les représentants du personnel. Mais la mise en œuvre de telles démarches est nettement plus complexe dans le cas des entreprises multinationales qui souhaitent harmoniser certaines normes sociales pour l'ensemble des salariés répartis dans le monde. Les accords-cadres permettent de dépasser les frontières étatiques et les cadres juridiques différents pour une application locale d'engagements globaux.

Qu'est-ce qu'un accord-cadre ?

Un accord cadre est un instrument négocié entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale internationale telle que la Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation de l'agriculture, de l'hôtellerie restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), la Fédération des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FITBB) ou encore la Fédération Internationale des Organisation de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM), etc.

Le contenu de cet accord est variable mais repose avant tout sur la reconnaissance des normes fondamentales de l'OIT. Par ailleurs, il traite également les questions liées aux conditions d'hygiène et de sécurité, aux salaires, etc. et englobe dans certains cas la question des fournisseurs et des sous-traitants.

Au 30 juin 2003, 22 accords-cadres étaient négociés dont celui de Danone (1988), Accor (1995) et Carrefour (2001) pour les entreprises françaises. C'est assez peu, comparé aux 300 codes de conduite privés des multinationales recensés en 2003 par l'OIT.

³⁵ Titre emprunté à une initiative de la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie promouvant la négociation d'accords-cadres.

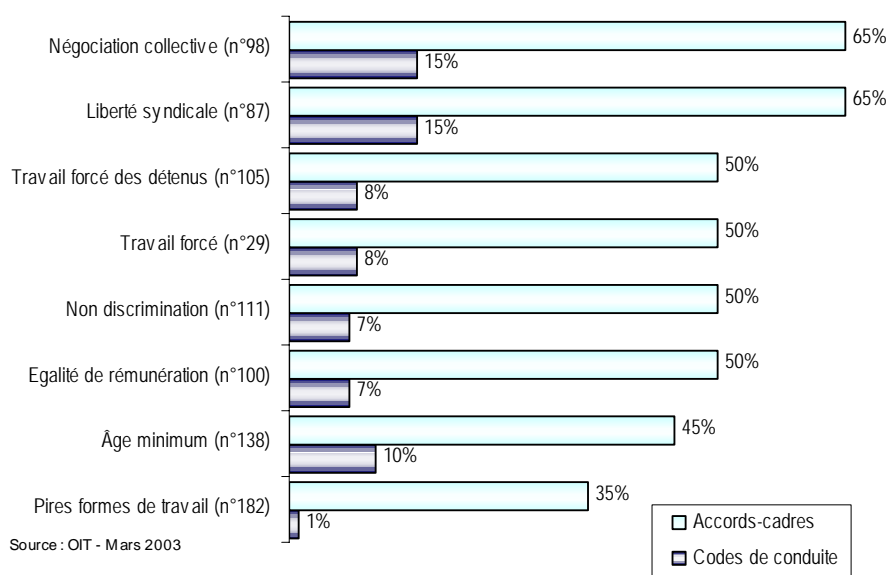


Pourtant, ces accords-cadres se distinguent fondamentalement des initiatives privées dans la mesure où l'acteur syndical est reconnu comme interlocuteur privilégié, où les droits fondamentaux sont explicitement mentionnés et où ils constituent un support important au dialogue social dans l'entreprise. De plus, les accords-cadres sont généralement suivis de procédures d'application et de contrôle des engagements même si celles-ci sont conditionnées par les moyens matériels et financiers alloués.

La prise en compte des droits fondamentaux dans les accords-cadres

Dans ces documents, on constate généralement une prise en compte plus importante des droits fondamentaux de l'OIT et notamment les conventions liées à la liberté d'association et de négociation bien que le contenu des accords dépende fortement de la représentativité et de l'intensité de l'activité revendicative des syndicats.

Graphique 12 – Référence explicite aux conventions de l'OIT dans les accords-cadres



En somme, le degré élevé de référence aux conventions fondamentales de l'OIT explique en partie la faiblesse du nombre d'accords-cadres signés par les entreprises multinationales en dépit de la volonté des organisations syndicales et des ONG de s'inscrire dans de telles démarches. Pourtant, une entreprise s'inscrivant dans une politique active de « développement durable » pourrait très bien cosigner un accord-cadre garant du respect de ses engagements, aspect assez difficile à mettre en lumière comme l'illustre la formulation même des engagements se rapprochant parfois davantage de l'illusionnisme que de la réalité.

Partie 4 – De l’illusion de l’engagement à son durcissement

Comme abordé précédemment, les motivations des entreprises à se doter d’une politique éthique sont nombreuses et souvent imbriquées. Mais globalement, elles résultent d’une volonté de prise en compte nouvelle de dimensions de l’activité qui vont au-delà de la seule préoccupation financière immédiate, au profit d’une vision plus large de la rentabilité.

Toutefois, à la différence de Monsieur Jourdain et de sa prose, les entreprises multinationales qui s’engagent dans cette démarche sont conscientes de la visée éthique de certaines de leurs actions et le font savoir ; et c’est là l’une des particularités fortes du mouvement éthique en entreprise : il doit être formalisé, éventuellement communiqué, pour qu’il puisse exister³⁶ tant en interne vis-à-vis des salariés qu’en externe vis-à-vis de l’ensemble des parties prenantes et des consommateurs. A ce titre, il est souvent difficile d’apprécier ce qui relève de la simple communication voire de l’instrumentalisation de cette éthique et ce qui relève d’une politique effective.

Pourtant, des engagements qui paraissent aller dans un sens plus favorable aux salariés ou qui s’inscrivent dans une perspective de production soucieuse de son environnement sociétal et écologique peuvent constituer une base de dialogue intéressante pour les partenaires sociaux ; à condition que les modalités d’évaluation de cette politique éthique puissent être définies clairement.

Ainsi, l’objet de la présente partie est de montrer dans un premier temps comment les entreprises étudiées structurent leurs engagements sociaux et environnementaux. Quelques passages extraits de chartes et de codes de conduite des entreprises viendront illustrer ces propos, mettant ainsi en avant la difficulté réelle d’extraire de la plupart des engagements une dimension opérationnelle qui puisse donner lieu à des modalités d’évaluation et de contrôle tangibles. Enfin, au regard de la relation parfois décalée entre les engagements formulés par les directions d’entreprise et les impacts de celles-ci sur les organisations du travail des salariés, nous tenterons d’apporter quelques éléments sur la valeur juridique des documents éthiques qui viennent réguler les situations de travail en se substituant parfois au droit normatif.

³⁶ Elle peut dans de rares cas reposer sur l’absence de formalisation voire la revendication de cette absence de formalisation. Par exemple, un responsable développement durable nous a affirmé que son groupe ne disposait pas de « charte éthique ». Il a alors insisté sur le lien **non systématique** entre le discours et les pratiques éthiques. Dans ce cas, ceci revient à « revendiquer » l’absence de document par une sorte d’éthique naturelle reposant sur une culture forte du groupe et sur le « respect de la réglementation (notamment du travail) comme principe fondamental ».



Les formulations éthiques : les atours d'une volonté d'engagement formel

A l'inverse de la communication financière pour laquelle il est aisé de définir un objectif portant sur la hausse ou la baisse de certains ratios financiers et d'évaluer cet objectif à la lumière des indicateurs disponibles, l'exercice se révèle complexe lorsque l'objectif affiché est, par exemple, de contribuer à l'épanouissement des salariés. Portant sur des dimensions et nécessitant des interprétations éminemment subjectives, difficilement évaluables sur une temporalité courte, les engagements sociaux et environnementaux font l'objet de formulations très différentes de ceux centrés sur les seules préoccupations financières.

Le cas de Lafarge, précédemment cité, indiquant vouloir « *maintenir sur la durée un taux de croissance annuel à deux chiffres* » montre que la dimension économique et financière peut faire l'objet d'engagements et d'objectifs concrets, en tout cas vérifiables. Dans cet exemple, les actionnaires et les investisseurs sont les principaux destinataires de ce message. D'où l'émission de signes forts en provenance de l'entreprise justifiant ainsi la pertinence de l'investissement dans celle-ci. En effet, à ce niveau, il serait difficile pour un investisseur de se faire une idée de l'effectivité des engagements d'une entreprise si elle mettait simplement en avant une « *volonté de mettre en œuvre des actions visant à accroître, dans la mesure du possible, le taux de croissance annuel* ». Ici, l'investisseur potentiel exigerait, à juste titre, des informations plus concrètes et plus vérifiables à court terme.

En matière de communication éthique, les entreprises ont le souci d'éviter que les grands principes énoncés puissent leur être opposés juridiquement, à l'instar de la multinationale Nike aux États-Unis, qui a fait l'objet de plaintes pour « publicité mensongère ». D'où le recours à des formulations qui donnent une impression d'engagements réels tout en restant floues sur la nature exacte de ces engagements.

L'illusion de l'engagement

Les documents éthiques sont, dans la quasi-totalité des cas étudiés, des documents élaborés sur la seule initiative de la direction générale via sa direction de la communication, sa direction juridique ou sa direction des ressources humaines. De plus, ces initiatives ne reposent pas sur de seules considérations morales. Elles reposent au contraire souvent sur l'idée que « l'éthique paye » et que les retours escomptés de la bonne conduite de l'entreprise viendront rentabiliser les investissements effectués en la matière. Et dans ce cadre, l'effet d'annonce est tout aussi important que l'annonce elle-même ; d'où le sentiment d'instrumentalisation de l'éthique.



En effet, plusieurs documents étudiés illustrent, à leur façon, le langage éthique qui donne l'illusion de l'engagement sans que celui-ci soit réellement effectif. Par exemple, dans le domaine de l'environnement :

- le groupe des AGF « *souhaite contribuer à la préservation de son environnement* » et « *considère que la protection de l'environnement est une pratique en constante amélioration* » ;
- Véolia Environnement « *visé à promouvoir la qualité de l'environnement, à favoriser le développement économique* » ;
- L'Oréal « *conçoit ses emballages en ayant la volonté de ne pas porter atteinte à l'environnement* » ;
- Enfin, Thalès annonce « *souscrire à la nécessité de protéger l'environnement* ».

Dans ces exemples, à défaut d'objectifs concrets et évaluables, il est impossible d'apprécier la teneur de la politique environnementale des groupes. En effet, ces derniers pourraient aussi bien contribuer à la préservation de l'environnement en affichant par exemple un communiqué d'une association locale qu'en mettant en place des actions de sensibilisation, de formation, des modalités de récupération des déchets, des actions volontaristes dans un secteur géographique donné, etc. Dans les deux cas, l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'environnement serait respecté bien que les degrés d'investissement soient radicalement différents.

Concernant la dimension sociale, l'illusion de l'engagement reste tout aussi évocatrice du langage éthique. Ainsi :

- Alcatel « *encourage et respecte la protection des droits de l'Homme* » ;
- L'Oréal « *souhaite encourager le développement d'actions concrètes par exemple en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, des personnes en difficulté ainsi que des personnes handicapés* » ;
- Suez « *cherche à améliorer de façon dynamique et continue l'environnement au bénéfice de ses clients, de ses collaborateurs et de la communauté toute entière, en tenant compte du nécessaire équilibre entre les besoins écologiques, économiques et sociaux* » ;
- Orange « *souhaite proposer des conditions d'emploi durable* ».



Ce type de formulation n'est pas anodin. Il a été le plus souvent passé au crible par des juristes. Le flou de la formulation protège l'entreprise d'obligations trop précises. On ne sait plus si l'engagement consiste à protéger l'environnement et donc à mettre en œuvre toute une série de dispositifs ou si l'engagement repose sur la seule prise de conscience de la nécessité de protection, certes louable mais fortement limitée dès lors qu'il s'agit d'engager des actions conformément à l'apparence de l'engagement formulé. Cette formulation molle repose sur deux constats :

- D'une part, dans ces exemples, on voit concrètement que les *verbes d'action* (protéger, développer, proposer, etc.) ne constituent pas la base des engagements formulés. Cette base repose essentiellement sur les *verbes d'intention* (souhaiter, encourager, viser, etc.).
- D'autre part, la formulation donne l'illusion de l'engagement formel. Les *verbes* retenus sont relativement « faibles » : viser, souhaiter, espérer, encourager, etc. A l'inverse, les *substantifs* sont « forts » : les droits de l'homme, l'écologie, l'environnement, l'esclavage, l'égalité, etc.

Dans certains cas, pourtant, les engagements formulés dans les documents éthiques font l'objet d'affirmations claires et vérifiables. Mais ils restent le plus souvent limités au rapport à la réglementation des pays dans lesquels les entreprises interviennent. Ainsi :

- la BNP « *assure la qualité du dialogue social au sein du groupe et le respect de la réglementation du travail* » ;
- Véolia Environnement « *gère la mise en conformité* » ;
- Saint-Gobain et ses filiales « *appliquent les lois et les règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leurs activités* ».

On ne peut que se féliciter de la réaffirmation par les entreprises du respect des cadres légaux bien que cela constitue le minimum que l'on puisse attendre d'elles.

Une autre limite à ces engagements, qui renforce le sentiment d'illusion, vient de la référence fréquente à la « mesure du possible ». Celle-ci nous amène à réfléchir sur les conditions de mise en œuvre des politiques tenant compte à la fois des conditions économiques et sociales. Ainsi, les conditions du marché et les éléments conjoncturels de celui-ci viendront déterminer le degré d'investissement de l'entreprise vis-à-vis de son engagement. Par exemple, la charte de la sécurité au travail cosignée par la direction générale de Vivendi Universal à l'époque de Jean-Marie Messier et les représentants du personnel de l'Instance de Dialogue Européen comporte un point



formulé comme suit : « *ce devoir de vigilance et de protection des salariés impose notamment de [...] promouvoir toutes dispositions et tous matériels qui, à conditions économiques équivalentes, renforcent la sécurité des travailleurs* ».

Le préalable « économique » et le terme de « promouvoir » formulés de différentes manières selon les documents et les entreprises reflètent les différentes précautions prises par les directions d'entreprise pour que les formulations aient la couleur, l'aspect voire le goût d'un engagement sans que celui-ci soit trop contraignant. Cependant, les entreprises formulant leurs objectifs de la sorte, ne déconnectent pas la dimension économique des deux autres (sociale et environnementale) et font référence implicitement aux contradictions et conflits d'intérêts inhérents à ce genre de démarche. Et en ce sens, la « mesure du possible » nous rappelle que la mission première que se fixent les entreprises reste la maximisation de la rentabilité.

Dans ce cadre, tous les repères sont brouillés. Mais comme l'affirme le groupe Axa, « *il faudra bien des années avant que l'ensemble des sociétés [d'Axa] dans le monde arrive au degré de réalisation le plus avancé de ces engagements. Mais plus que l'atteinte de notre objectifs final, l'enjeu réside dans notre capacité, année après année, à nous améliorer, à nous enthousiasmer et mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs sur la réalisation de ces engagements* ». En fait, cette logique temporelle longue (« bien des années ») constitue sûrement un élément privilégié de la grille de lecture des documents éthiques. En ce sens, ceux-ci se rapprochent davantage de projets de société que d'instruments de gestion opérationnels et immédiats.

La logique réputationnelle

Le choix des engagements retenus tient généralement compte du contexte sociétal dans lequel sont pris ces engagements, comme l'illustre par exemple l'avènement des préoccupations socio-environnementales (agriculture biologique) ou commerciales (commerce équitable). A ce niveau, l'émergence du « consom'acteur » souhaitant que la responsabilité des entreprises ne se limite pas à la seule accumulation de profit, est sans doute à l'origine de la réaction des entreprises concernant la formalisation d'une politique éthique. Le groupe Rhodia confirme ces propos lorsqu'il indique que « *dans un groupe coté, [...], tout manquement se traduirait immédiatement par une sanction : sanctions pécuniaires [...], sanctions pénales. En revanche, l'opinion publique privilégiera de plus en plus les sociétés au comportement irréprochable et donc aux risques maîtrisés* » de même qu'EDF dont le memento éthique précise que « *les recommandations ne remplacent pas les textes conventionnels légaux ou réglementaires existants [...] mais elles complètent les textes en vigueur. Elles participent de son ambition de qualité et lui confèrent un avantage concurrentiel* ».



Ainsi, le débat entre un code de conduite : outil de progrès ou un code de conduite : coup de pub³⁷ trouve toute sa justification, comme le pense d'ailleurs Anne Salmon pour qui « l'économisation » de l'éthique marque l'entrée de celle-ci dans l'univers marchand par nature étranger à cette démarche puisque l'éthique se veut désintéressée. Ainsi, à l'instar de la publicité, le « paraître » est une priorité et l'éthique devient alors un vecteur stratégique de la communication d'entreprise à tel point qu'il y a en elle une valeur d'échange³⁸.

Pour illustrer la plus-value potentielle de l'éthique, on peut se référer à de nombreux groupes qui évoquent dans leurs documents les enjeux liés à l'image du groupe. La Société Générale, par exemple, appuie l'idée que « *nos valeurs font notre valeur* » et Suez indique qu'en tant que groupe à vocation mondiale « *l'image est également mondiale* ». Par conséquent, « *avoir une réputation sans faille* » est nécessaire car « *plus qu'une crise financière ou une crise politique locale, c'est une crise d'image qui pourrait menacer sérieusement le groupe* ».

La réfutation de l'effet de mode

La formulation volontairement floue de certains des engagements contenus dans les documents éthiques constitue une particularité de ces initiatives privées. A ceci, s'ajoute une seconde dimension forte : la volonté de singularité de la politique de l'entreprise, voire de la singularité de l'entreprise elle-même. Celle-ci se caractérise par une réfutation de l'entreprise de s'inscrire dans un mouvement homogène des entreprises répondant à de nouvelles exigences de la société. Le discours de fond consiste à affirmer clairement que l'éthique n'est pas un effet de mode, que c'est une valeur intrinsèque à l'entreprise, à sa culture, que les valeurs mises en avant la caractérise depuis sa création. Ainsi, Suez dans sa charte d'éthique, affirme « *que ce n'est pas une mode ou un style, c'est une exigence* ».

Dans les documents relatant les principes et les valeurs, de nombreuses entreprises ont estimé nécessaire de formaliser « le » socle culturel commun, non pas afin que chaque collaborateur puisse en prendre connaissance et éventuellement s'y référer, mais dans un but d'explicitation de ce qui était déjà pratiqué auparavant. Ainsi :

- L'Oréal « *croit le **moment venu** de formaliser des valeurs et les principes d'action qui étaient jusqu'à présent transmis par la parole et par l'exemple et qui constituent l'éthique du groupe* » ;

³⁷ Code de conduite des multinationales : outils de progrès social ou coup de pub ?, Réseau de solidarité, 2003

³⁸ A. Salmon, « *Éthique et Ordre Économique : une entreprise de séduction* », CNRS Editions, Paris, 2002, p. 171



- Lafarge a la même démarche lorsqu'il affirme que « *le groupe a tellement changé (la moitié des collaborateurs actuels n'étaient pas dans le groupe il y a deux ans) qu'il était utile de redéfinir pour tous le style de management à mettre en œuvre* ».
- Saint-Gobain, insiste sur « *la nécessité aujourd'hui de donner une forme écrite à ces principes [...]* » ;

Chacun revient donc sur la nécessité de formaliser des valeurs fondatrices préexistantes et non sur l'émergence de nouvelles valeurs. Les valeurs énoncées visent alors définir la nature même du groupe : sa raison d'être. L'affirmation de valeurs singulières donne souvent lieu à l'emploi de simples mots. Ainsi, Danone fait siennes des pratiques alliant à la fois « *rigueur et transparence* ». Thomson, sur son site Internet, communique ses valeurs dans un encadré reprenant neuf mots tels que « *progrès, vitesse, éthique, etc.* ».

Pour Lagardère, huit paragraphes renvoient à huit valeurs. Deux d'entre eux s'intitulent l'un « *préférer le développement durable* », l'autre « *une entreprise citoyenne* ». A la lecture de ces valeurs, il apparaît que seul le développement de l'entreprise doit être durable (économiquement) et que l'entreprise citoyenne repose sur l'autonomie des équipes, le respect des partenaires et des actionnaires...

Dans ce cas là, des mots « à la mode », ayant une signification importante dans le débat relatif à la responsabilité sociale des entreprises, en arrivent à être vidés de leur signification première au profit d'une approche quasi « gestionnaire » de la démarche.

Pour d'autres entreprises, l'explicitation de valeurs tient à la volonté de mobilisation des employés mais également à la fédération d'équipes différentes. Ces valeurs vont de la *loyauté* à l'*innovation*, de l'*intégrité* à la *solidarité* ou au *respect des personnes*. Le *sens de l'urgence*, le *professionnalisme* ou encore l'*engagement professionnel* sont aussi des valeurs structurantes.

Le fondement de ces valeurs réside dans les collectifs de travail. La Société Générale qui affirme que « *l'esprit d'équipe, c'est la fierté d'appartenir à un groupe qui gagne, fort de la diversité de nos talents et de nos cultures. [...] Plus nous travaillons ensemble, plus nous innovons et enrichissons notre professionnalisme* » s'inscrit dans cette démarche de valeur ajoutée immatérielle fondée par les collaborateurs. Pour cette banque, « *[les] idées neuves s'épanouissent grâce à l'esprit d'équipe et au professionnalisme de chacun* ». L'identité collective, c'est à dire le rattachement à une « image de marque commune » constitue alors une dimension essentielle de l'éthique. De nombreux documents considèrent les valeurs énoncées comme une des conditions d'appartenance au groupe. Saint-Gobain, Vivendi Universal ou encore Suez s'inscrivent dans cet esprit là.



Ainsi, les valeurs énoncées traduisent la singularité des entreprises. Elles deviennent un facteur de différenciation certain. Pourtant, si chaque entreprise croit venu le temps de formaliser ses valeurs³⁹ garantes de la différenciation, comment se fait-il que les formulations sont similaires d'un groupe à l'autre (rigueur, loyauté, professionnalisme, respect, transparence, intégrité, etc.) ?

Documents éthiques : prescription supplémentaire et valeur juridique incertaine

Parallèlement à la volonté de mettre en valeur les préoccupations sociales et environnementales des entreprises notamment par le biais d'une volonté de différenciation et de formalisation de pratiques et/ou d'usages anciens, l'émergence des documents éthiques conduit à s'interroger sur les effets des codes de conduite et des chartes éthiques aussi bien sur l'organisation des activités de travail des salariés que sur la réglementation du travail.

A priori, les documents éthiques relèvent uniquement de l'expression morale de l'entreprise et ne sauraient se ramener à un cadre juridique normatif.

Pourtant, plusieurs documents éthiques posent clairement le problème de leur valeur juridique. En effet, les engagements éthiques et moraux inspirés du respect des droits humains créent du « prescrit » pour les salariés qui sont tenus de les intégrer dans leurs situations de travail.

A ce titre, ils peuvent acquérir une valeur juridique susceptible de protéger les salariés, soit à travers le « droit de retrait » potentiel que les documents peuvent générer dans le cas de situations contradictoires, soit à travers la notion de « clause la plus favorable au salarié » conformément aux engagements formulés par l'entreprise.

La formalisation éthique : nouvel instrument de gestion et prescription supplémentaire à l'intention des salariés

Beaucoup d'entreprises insistent sur la nécessité de formaliser des valeurs fondatrices partagées par tous les collaborateurs. Toutefois, dans la plupart des cas, ces valeurs n'ont pas été choisies et retenues par les salariés mais relèvent de la seule initiative de la direction⁴⁰. Partant de là, il convient naturellement de se questionner sur les impacts de telles initiatives unilatérales autour des risques et opportunités pour le salarié en situation de travail.

³⁹ Plusieurs chapitres des documents étudiés s'intitulent « nos valeurs »

⁴⁰ Ou bien des groupes de travail des managers (cadres opérationnels, directeurs, etc.) comme pour le document de Schneider Electric par exemple



La formalisation éthique : les risques d'une prescription supplémentaire

Si aucune étude n'a véritablement mesuré l'impact des documents éthiques sur les salariés et leur manière de travailler, on peut néanmoins soulever que ces initiatives influent sur les situations de travail via les différents niveaux hiérarchiques chargés, la plupart du temps, de l'application des engagements et des principes.

A ce titre, plusieurs questions apparaissent et devraient susciter une analyse de la part de tout intervenant dans le champ du travail et plus particulièrement, des organisations syndicales : quels sont les impacts d'une prescription de valeurs sur les salariés ? les valeurs sont-elles réellement partagées par l'ensemble des salariés ? y a-t-il une seule définition des valeurs ? le point de vue sur les valeurs de l'entreprise est-il le même parmi les opérateurs et parmi les dirigeants ? peut-on prescrire des valeurs ou ont-elles seulement pour fonction d'être partagées implicitement par les salariés ?

C'est pourquoi il semble utile de dépasser le discours éthique au profit d'une prise en compte de celui-ci dans les activités de travail. Car si, comme chez Rhodia, « *le respect [de cette « politique de comportement »] fait partie des objectifs de chaque employé* », il convient de se questionner sur les situations éventuelles où ces employés seraient tenus de respecter à la fois les principes et engagements éthiques formulés par l'entreprise et les objectifs économiques et professionnels liés à leur position de travail. Les contraintes inhérentes à la thématique de la responsabilité sociale des entreprises (logique sociale, économique et environnementale) sont alors « déléguées » aux salariés, à charge pour eux d'en résoudre les contradictions éventuelles. Ainsi, un salarié peut se retrouver dans une situation où il lui est demandé d'atteindre impérativement un résultat défini *a priori* et par des normes strictement économiques bien que les engagements de son entreprise lui imposent en même temps de « *respecter les normes et réglementations locales et internationales et à traduire [leurs] valeurs dans nos actes. [Et ce d'autant que] le respect de l'intérêt général, [...] le respect des engagements sont des principes éthiques fondamentaux qui animent [le] groupe et [leurs] collaborateurs* » (Principes d'action de Lafarge).

De fait, le salarié se trouve dans une position où il est tenu de répondre à des injonctions contradictoires. Celles-ci peuvent être fréquentes dans ce genre de démarches où il existe d'emblée une asymétrie de situation entre une direction qui formalise parfois ses préoccupations éthiques dans une stricte logique de protection de l'entreprise vis-à-vis de l'extérieur et un salarié, subordonné juridiquement et donc tenu « [de mettre] *en œuvre ses compétences au meilleur niveau possible [en contribuant] effectivement au respect des principes d'actions du groupe dans un esprit de solidarité* » (Charte éthique de PSA Peugeot Citroën).



C'est pourquoi, la plupart des documents en appellent à la « responsabilité », au « devoir » et au « bon sens » de chaque collaborateur qui gère alors individuellement les multiples contraintes, souvent en contrepartie d'une rémunération « *selon sa valeur sur le marché en fonction de l'offre interne et externe* » (Charte ressources humaines du groupe Bouygues).

En outre, les documents éthiques et la prescription supplémentaire qu'ils émettent ne se limitent pas au seul **devoir faire**. Ils agissent également sur le **devoir être**. La prescription ne concerne alors pas seulement le travail à réaliser ; elle englobe également des instructions sur la manière dont les salariés doivent se comporter.

En effet, l'affirmation, voire la récupération de valeurs *a priori* intrinsèques à nos sociétés (dans le discours tout au moins) telles que le « respect de la loi » ou la « lutte contre toutes les discriminations » illustre le rôle que l'entreprise entend jouer vis-à-vis de la société dans laquelle elle est intégrée ; les entreprises seraient-elles le nouvel espace social où se produisent et se définissent les valeurs telles que le respect, le courage, etc. ? Certains passages des documents éthiques semblent l'affirmer comme celui du groupe Accor précisant que « *saluer les collaborateurs, savoir dire merci est une règle essentielle de convivialité et de politesse* » ou du groupe Total pour qui « *quelques principes clairs et précis, alliés au sens des responsabilités de chacun et au bon sens constituent des références utiles pour chacun dans le groupe, quelle que soit son activité* ». De la même manière, Suez estime que « *nous avons plus que jamais besoin de points fixes, de quelques notions simples mais solides et partagées* ».

De façon implicite, c'est bien le rôle de l'État qui se trouve questionné à travers ces exemples. Ce n'est plus celui-ci qui encadre les règles communes mais l'entreprise transformant de ce fait le chef d'entreprise « *en législateur, policier et juge, au mépris de la plus élémentaire séparation des pouvoirs* »⁴¹. Et ce d'autant que certaines entreprises estiment que « *par la nature de nos métiers, nous sommes investis d'une mission de service public* » (Suez). La production de valeur et/ou la réaffirmation de certaines d'entre elles considérées comme fondamentales n'est plus l'apanage des institutions étatiques ou religieuses.

Par ailleurs, certaines entreprises étudiées affirment qu'elles veillent à « *contribuer à l'épanouissement de chacun de ses collaborateurs dans sa vie professionnelle [...]* » (Axa). On peut penser que ces documents peuvent également servir de garanties sociales pour les salariés, dans les pays en développement mais aussi dans les pays industrialisés où le droit du travail intervient déjà pour rééquilibrer la relation entre le travailleur et l'employeur.

⁴¹ M. Delmas-Marty, « *Trois défis pour un droit mondial* », Seuil, Paris, 1998, p. 73



La formalisation éthique : une opportunité pour les salariés

Considérer les documents éthiques comme de simples instruments de communication reviendrait à sous-estimer leur influence sur les organisations du travail et sur les salariés. Un autre écueil pourrait consister à ne relever que les impacts négatifs (en terme de charge de travail, de sentiment de responsabilité, etc.). Pourtant, les chartes éthiques ou les codes de conduite peuvent réellement constituer un instrument favorable aux salariés :

- Pour les salariés des pays émergents d'abord qui peuvent faire valoir les engagements de leur entreprise au profit d'une harmonisation de certaines règles sociales. Car à défaut d'instrument de régulation publique et face à la pression des ONG et des organisations syndicales, une entreprise peut faire le choix de respecter au moins les droits fondamentaux de l'OIT qui reconnaissent entre autre, la liberté syndicale et de négociation collective. En tendance, les documents éthiques pourraient devenir une alternative aux pratiques de « dumping social ».
- Dans les pays où les activités de travail sont plus encadrées, les salariés peuvent dans certains cas se servir de la charte éthique de leur entreprise comme d'une instruction claire de leur hiérarchie. En effet, devant une situation de non-respect des engagements éthiques d'un groupe, le « **droit de retrait** » ou « **droit de refus** » prend une nouvelle dimension. Ce droit est même reconnu en partie par EDF dans ses principes d'actions collectives où il indique que *« tout partenaire, organisation ou individu, tout salarié peut demander le respect des valeurs du groupe et des principes d'action qui en découlent ; il dispose pour tout manquement observé d'un droit d'alerte auprès de l'autorité éthique du groupe »*.

Cependant, cette possibilité d'exercer ce droit repose surtout sur la capacité des représentants du personnel à le faire garantir. Et ce d'autant que la juridicité des documents éthiques reste à démontrer.

Les documents éthiques dans la hiérarchie du droit

Les documents éthiques : juridiquement non contraignants ?

De nombreux observateurs traitant des questions éthiques⁴² évoquent le caractère non-contraignant de ces documents réalisés et diffusés la plupart du temps sur la seule initiative des directions d'entreprise. Si ce caractère non-contraignant était formellement reconnu au temps des codes de conduite apparus dans les années 1970 à l'initiative des organisations internationales où le caractère « volontaire » était mis en avant, on ne peut affirmer clairement que

⁴² Syndicalistes, ONG, acteurs internationaux, etc.



cela soit le cas encore aujourd'hui pour les codes de conduite privés réalisés essentiellement par les entreprises et représentant d'après l'OIT, plus d'un code sur deux.

Bien que la nature juridique de ces documents reste floue, elle n'est pas totalement nulle. En effet, lorsque Thalès affirme que « *les règles [figurant dans le code] ne se substituent pas aux législations nationales et internationales applicables dans chaque pays et auxquelles le groupe se conforme strictement. Elles n'ont pas de caractère contractuel mais elles doivent être connues et appliquées par tous les collaborateurs permanents et occasionnels du groupe* », on constate d'emblée que se pose la problématique juridique dans la mesure où le caractère non contractuel côtoie le caractère obligatoire dans une même formulation. C'est également le cas chez Dexia qui indique à propos de son code que « *le respect des règles qu'il édicte constitue une obligation professionnelle pour chaque collaborateur du groupe Dexia* » et ce d'autant qu'à l'instar des AGF, d'Alcatel ou de Saint-Gobain, le respect des principes et valeurs ou des pratiques mentionnées dans le code de déontologie est une condition d'appartenance au groupe.

Ainsi, les documents éthiques, bien que ne s'inscrivant pas dans la hiérarchie des sources de droit traditionnelles, apparaissent comme un outil juridique non identifié, à la valeur incertaine. Dès lors, il ne s'agit plus d'adhérer ou pas de manière volontaire et aléatoire à des initiatives menées par certaines organisations internationales comme l'OCDE qui stipule par exemple « *que le respect des recommandations par les entreprises est volontaire et n'a pas un caractère obligatoire* ». Aujourd'hui, un engagement suffisamment connu en interne comme à l'extérieur de l'entreprise et généralement appliqué, a une force obligatoire⁴³ et s'impose donc à l'employeur conformément à l'adage « *tu patere legem quam fecisti* »⁴⁴.

En effet, d'une façon plus formelle, « *le code de conduite peut revêtir la forme d'un accord atypique ou d'un engagement unilatéral de l'employeur et ainsi produire des effets juridiques dans les relations avec les salariés* »⁴⁵. De plus, en vertu des avantages éventuellement créés en direction des salariés, le principe de l'ordre public social s'applique, générant ainsi la primauté de la clause la plus favorable au salarié malgré la hiérarchie des sources de droit. Il est alors certain que le durcissement de ce droit mou, selon les termes de J.F. Amadiou, entraînera une multiplication d'actions judiciaires concernant l'application des codes de conduite.

Pour autant, la présente étude montre comment les entreprises donnent l'illusion de l'engagement, favorisant ainsi la confusion entre d'une part, l'engagement formel et total à une cause et d'autre part,

⁴³ J.F. Amadiou, « *le durcissement du droit mou* » in La déontologie : ce qui va changer dans l'entreprise, op. cit.

⁴⁴ « *Subis les conséquences de ta propre loi* »

⁴⁵ A. Sobzack, op. cit., p 259



des actions plus ou moins partielles, en tout cas jamais évaluables en faveur d'un engagement prononcé à demi-mot (cf. la protection de l'environnement d'un côté ou l'encouragement d'actions visant à promouvoir la protection de l'environnement de l'autre).

Bien entendu, la valeur juridique de la charte ou du code de conduite reste encore incertaine. Ceci tient d'abord à l'internationalisation des démarches d'entreprises qui heurte un droit fondé essentiellement sur une base nationale même si celle-ci commence à évoluer vers plus d'extraterritorialité. Mais la faible place des partenaires sociaux dans la définition de la démarche éthique de l'entreprise, ajoutée à la carence des contrôles liés aux engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises, ne favorisent pas toujours ce durcissement potentiel du droit mou.

Par conséquent, il arrive fréquemment que les mises en cause de ces codes de conduite ne s'établissent pas devant un tribunal mais dans les médias via des ONG qui entreprennent des actions en vue de sensibiliser les consommateurs sur les pratiques de certaines multinationales. Dans ce cadre, il convient de réfléchir également à l'intrusion du droit commercial dans le droit du travail sachant que ce phénomène traduit un affaiblissement de ce dernier et de la sphère publique au profit d'acteurs privés⁴⁶.

Le rôle des partenaires sociaux

L'accord formel entre la direction de l'entreprise et une instance représentative du personnel donne au document la valeur juridique d'un accord atypique, ainsi opposable à l'employeur. Vivendi Universal, Air France, Suez et Bouygues, dans le cadre de leurs chartes signées par l'Instance de Dialogue Européenne se situent dans cette configuration. De plus, le code de conduite doit être soumis à la consultation du comité d'entreprise (dans la mesure où il est considéré comme une adjonction au règlement intérieur)⁴⁷ en vertu de l'article 122-39 du code du travail qui stipule que *« les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes [...] sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur [...] »*. Mais le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des normes reste actuellement marginal sur un thème fortement marqué par le caractère unilatéral de l'engagement de la direction.

Ainsi, pour éviter de constituer un « faire valoir symbolique » des documents éthiques de l'entreprise, il nous paraît nécessaire que les institutions représentatives du personnel interviennent plus activement en vue d'obtenir des engagements déclinables et concrets de ces codes suivis de modalités d'application et de contrôle effectif et multi-acteurs.

⁴⁶ A. Sobzack, *La responsabilité sociale des entreprises : menace ou opportunité pour le droit du travail ?*

⁴⁷ Cour d'appel de Versailles, 3 mai 2000



En dépit des limites observées tout au long de l'étude tenant aux contenus limités, aux illusions dégagées, aux défauts de contrôle, à la non formulation systématique d'objectifs concrets, etc., les documents éthiques peuvent constituer un champ d'action collective pertinent au regard de leur articulation avec le droit du travail déjà existant, non pas en substitution mais en complément prenant davantage en compte les réalités des entreprises. Et à l'instar du droit du travail, ces documents peuvent se constituer comme des outils générant du droit et des protections pour les salariés :

- Producteurs de droit dans les pays en développement où les collaborateurs et les sous-traitants peuvent se saisir des engagements de l'entreprise pour améliorer des règlements locaux parfois socialement moins avancés.
- Producteur de droit également dans les pays développés où la volonté « d'épanouissement des salariés » avancée par plusieurs entreprises (Axa, Bouygues, Edf, etc.) peut renforcer la notion de « clause plus favorable au salarié » à condition que cette notion puisse être définie dans le cadre de l'application de la politique éthique de l'entreprise.

Les enjeux sociaux inhérents à ces documents sont donc importants. Les représentants du personnel, bien que peu associés pour l'instant aux démarches de la « responsabilité sociale des entreprises » peuvent investir ce champ en faveur du droit des salariés tout en canalisant ces outils de la *soft law* dans un cadre juridique bien déterminé et garant de l'intérêt général.



Conclusion

Aujourd'hui, les codes de conduite et autres initiatives privées de ce type à l'initiative des entreprises multinationales occupent une place importante dans les instruments relatifs à la responsabilité sociale des entreprises d'une manière générale.

Cette profusion de codes, chartes ou principes d'actions aux motivations et aux fonctions très diverses, « bouscule » notablement les conditions de production au sein des firmes à travers deux dimensions fondamentales de l'activité de travail :

- D'une part, l'influence réelle de ces nouveaux instruments de gestion sur l'organisation de travail des salariés. Les documents éthiques créent du nouveau prescrit que les salariés sont tenus d'intégrer dans leur activité de travail, se retrouvant ainsi parfois dans des situations d'arbitrage entre respect des engagements « sociaux » ou « environnementaux » de l'entreprise et respect des objectifs financiers traditionnels.
- D'autre part, l'intégration formelle de ces instruments dans les sources traditionnelle de droit. Les codes de conduite ne relèvent pas directement de la régulation du travail. Plusieurs entreprises affirment même ne leur donner aucun caractère contractuel. Pourtant, ces instruments de gestion régulent les activités de travail. Leur fonction consiste même parfois à compléter ou à se substituer au droit du travail lorsque celui-ci est incomplet ou inexistant.

Les représentants du personnel ont donc un rôle à jouer dans l'élaboration de ces nouvelles normes du travail. D'après notre étude, seulement une entreprise sur cinq mentionne ou intègre certaines structures de représentation du personnel à leur démarche éthique. Pourtant, les salariés via leurs représentants ne sont pas des « parties prenantes » comme les autres. A ce titre, leur implication sur des sujets qui touchent l'organisation du travail des salariés de l'entreprise et des sous-traitants reste fondamentale.

En regard du risque de se voir simplement associé à des initiatives de l'entreprise qui s'inscrivent parfois dans une volonté de réguler autrement l'organisation du travail, par un assouplissement du droit normatif, l'intérêt d'une participation plus active des représentants du personnel est de renforcer le caractère juridique et contraignant de ces initiatives afin d'œuvrer à une meilleure protection des salariés.

Pour avoir une valeur juridique effective, ces documents éthiques doivent faire l'objet d'engagements formels qui puissent donner lieu à des résultats concrets et à des contrôles de ses résultats. Ainsi, au



regard des cas d'entreprises rencontrés dans la présente étude, certaines pistes peuvent être envisagées :

- Obtenir que les documents soient soumis à négociation et validation des représentants du personnel ;
- Veiller à ce que ces documents soient ciblés par thèmes, de manière à limiter le flou d'engagements trop sommaires et trop généraux ;
- Obtenir que les engagements énoncés soient déclinés en objectifs concrets, mesurables et opérationnels, éventuellement dans une démarche d'amélioration progressive ;
- Veiller à ce qu'un maximum d'engagements sociaux et précis soient répertoriés et étendus à un périmètre mondial (textes de l'OIT, conventions...) ;
- Veiller à ce que les dispositifs d'application et de contrôle des engagements formulés à travers ces chartes soient suffisamment explicites pour permettre un suivi et une évaluation rigoureuse.

Bien entendu, il ne s'agit pas ici d'un vade-mecum face à l'émergence de ce type de documents éthiques. Mais les quelques paramètres mis en avant ici caractérisent généralement les différents accords-cadres signés entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales qui devraient, avec l'aide des organisations syndicales et des organisations internationales en charge des questions du travail, se substituer aux simples initiatives unilatérales des entreprises pour une harmonisation « par le haut » des droits les plus fondamentaux des travailleurs.



Bibliographie

Ouvrages

J. Ballet, F. De Bry, « *L'entreprise et l'éthique* », Editions du Seuil, Paris, 2001

A. Chauveau, J.J. Rosé, « *L'entreprise responsable* », Editions d'Organisation, XXII, Paris, 2003

M. Delmas-Marty, « *Trois défis pour un droit mondial* », Seuil, Paris, 1998

Yves Médina, « *La déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise* », les cahiers de l'Orse, Editions d'Organisation, Paris, 2003

Réseau de solidarité, « *Code de conduite des multinationales : outils de progrès social ou coup de pub ?* », 2003

A. Salmon, « *Éthique et Ordre Économique : une entreprise de séduction* », CNRS Editions, Paris, 2002

A. Sobzack, « *Réseaux de sociétés et codes de conduite : un nouveau modèle de régulation des relations du travail pour les entreprises européennes* », Bibliothèque de droit social, L.G.D.J, Paris, 2002

Articles et contributions

J. F. Amadiou, « *le durcissement du droit mou* » in La déontologie : ce qui va changer dans l'entreprise, les cahiers de l'Orse, Editions d'Organisation, Paris, 2003

D. W. Justice, « *Les nouveaux codes de conduite et les partenaires sociaux* », Confédération Internationale des Syndicats Libres, Bruxelles, 1999

L. Piletière, « *Global Compact : un pacte peu contraignant* » in Alternatives Économiques, n° 202, avril 2002

Anne Salmon, « *Responsabilité sociale des entreprises et éthiques de l'entreprise : les deux faces d'un même mouvement* » in Responsabilité sociale des entreprises : faut-il y croire ?, Revue d'économie politique n° 18, Trimestre avril 2003, Alternatives économiques

A. Sobzack, « *La responsabilité sociale des entreprises : menace ou opportunité pour le droit du travail ?* »



Études

Commission Européenne (Emploi et affaires sociales), « *Les codes de conduite et les labels sociaux* », Dialogue social européen, Lettre de la commission européenne, DGV/D, Bruxelles, 1999

OCDE, « *Les codes de conduite des entreprises. Étude approfondie de leur contenu* », Paris, 1999

OCDE, « *Codes de conduite : Étude exploratoire sur leur importance économique* », Paris, 2001

OIT, Groupe de travail sur la Dimension sociale du commerce International, « *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du bureau concernant les codes de conduite, le « label » social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec les questions sociales* », Conseil d'administration, 273^e session, Genève, 1998

OIT, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, « *Note d'information sur la responsabilité sociale des entreprises et sur les normes internationales du travail* », Conseil d'administration, 286^e session, Genève, 2003



Annexe 1 - Documents éthiques disponibles pour l'étude

Entreprises	Documents obtenus	Source
Accor	Les repères du manager Charte environnement de l'hôtelier	Entreprise (courrier) Site Internet du groupe
AGF	Code de déontologie Principes pour l'environnement	Site Internet du groupe
Air France	Charte sociale et éthique	Entreprise (courrier)
Alstom	Code of ethics	Entreprise (lien Internet)
Alcatel	Code de bonne conduite	Site Internet du groupe
Arcelor	Politique environnementale Politique Santé Sécurité Arcelor Déclaration commune	Rapport annuel du groupe
Aventis	Les valeurs d'Aventis	Site Internet du groupe
Axa	Les engagements d'Axa Les 7 principes de la philosophie RH	Entreprise (courrier) Site Internet du groupe
BNP Paribas	Charte de responsabilité des RH Nos valeurs Entretien avec le déontologue du groupe	Site Internet du groupe
Bouygues	Charte sociale européenne du groupe Charte des ressources humaines du groupe	Site Internet du groupe
Carrefour	Charte d'engagement contre l'exploitation des enfants et le travail forcé	Site Internet du groupe
Casino	Charte développement durable du groupe	Rapport annuel
Danone	Business Conduct Policies Nos valeurs	Entreprise (courrier) Site Internet du groupe
Dexia	Code de déontologie du groupe Dexia	Entreprise (lien Internet)
EDF	Valeurs du groupe EDF Principes d'action collective du groupe EDF Mémento Ethique du groupe EDF	Entreprise (lien Internet)
France Télécom	L'environnement, un engagement quotidien	Site Internet du groupe
GDF	Les engagements du groupe GDF en faveur de l'environnement Les engagements éthiques Les principaux axes de la politique Dév. Dur.	Site Internet du groupe
L'Oréal	Ethique : valeurs et principes d'action	Entreprise (courrier)
Lafarge	Nos principes d'action Le style de management Lafarge	Site Internet du groupe
Lagardère	Indépendance, audace, loyauté... (valeurs)	Site Internet du groupe
LVMH	La charte LVMH	Site Internet du groupe
Michelin	Charte performance et responsabilité Michelin	Site Internet du groupe
Orange	Nos principes d'action	Rapport annuel
Pechiney	Nos principes directeurs	Rapport annuel
Pernod-Ricard	Ethique / Valeurs	Site Internet du groupe
PSA Peugeot Citroën	Charte éthique	Rapport annuel
Rhodia	Politique de comportement Engagement de progrès : Principes directeurs	Rapport annuel
Saint-Gobain	Les principes de comportement et d'action de Saint-Gobain	Rapport annuel
Sanofi-Synthelabo	Code d'éthique financier	Site Internet du groupe
Schneider Electric	Nos principes de responsabilité pour un New	Site Internet du groupe



Entreprises (suite)	Documents obtenus	Source
	Electric World	
Société Générale	Chaque jour, nos valeurs font notre valeur Règles déontologiques (extraits)	Entreprise (courrier)
Sodexo Alliance	Principes éthiques : contrat de développement durable	Entreprise (courrier)
ST Microelectronics	Environnemental Decalogue	Rapport annuel
Suez	Les valeurs de Suez Charte d'éthique Charte de l'environnement Charte sociale internationale Règles d'organisation et de conduite Charte santé et sécurité au travail Charte de l'administrateur Guide pratique de l'éthique Règles de conduite en matière de gestion des informations	Entreprise (courrier)
Thalès	Code d'éthique	Entreprise (courrier)
Thomson	Charte éthique Nos valeurs	Rapport annuel
Total	Code de conduite du groupe Total	Entreprise (courrier)
Valéo	Charte santé et sécurité au travail Charte environnement	Rapport annuel 2001
Véolia Environnement	Ethique, conviction et responsabilité	Entreprise (courrier)
Vivendi Universal	Programme de Vigilance de VU	Entreprise (courrier)

Entreprises n'entrant pas dans le champ de notre étude

Air Liquide	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Altadis	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Auchan	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Cap Gemini	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Crédit Agricole	<i>Réponse de l'entreprise : document confidentiel</i>
Crédit Lyonnais	<i>Réponse de l'entreprise : document confidentiel</i>
EADS	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Intermarché	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
La Poste	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
Leclerc	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
PPR	<i>Réponse de l'entreprise : charte en cours d'élaboration</i>
Renault	<i>Réponse de l'entreprise : code de déontologie confidentiel</i>
SNCF	<i>Aucune réponse de l'entreprise</i>
TF1	<i>Réponse de l'entreprise : Aucune charte éthique (source : TF1)</i>
Vinci	<i>Réponse de l'entreprise : Aucune charte éthique (source : Vinci)</i>



Annexe 2 - Ratification des conventions fondamentales de l'OIT par les principaux clients de l'UE en terme de commerce extérieur en 2002

Rang*	Pays	Conventions fondamentales de l'OIT ratifiées au 31 décembre 2003**							
		Travail forcé		Liberté syndicale		Discrimination		Travail des enfants	
		C. 29	C. 105	C. 87	C. 98	C. 100	C. 111	C. 138	C. 182
1	États-Unis		25/09/1991						02/12/1999
2	Suisse	23/05/1940	18/07/1958	25/03/1975	17/08/1999	25/10/1972	13/07/1961	17/08/1999	28/06/2000
3	Chine					02/11/1990		28/04/1999	08/08/2002
4	Japon	21/11/1932		14/06/1965	20/10/1953	24/08/1967		05/06/2000	18/06/2001
5	Russie	23/06/1956	02/07/1998	10/08/1956	10/08/1956	30/04/1956	04/05/1961	03/05/1979	25/03/2003
6	Norvège	01/07/1932	14/04/1958	04/07/1949	17/02/1955	24/09/1959	24/09/1959	08/07/1980	21/12/2000
7	Pologne	30/07/1958	30/07/1958	25/02/1957	25/02/1957	25/10/1954	30/05/1961	22/03/1978	09/08/2002
8	Rép. Tchèque	01/01/1993	06/08/1996	01/01/1993	01/01/1993	01/01/1993	01/01/1993		19/06/2001
9	Hongrie	08/06/1956	04/01/1994	06/06/1957	06/06/1957	08/06/1956	20/06/1961	28/05/1998	20/04/2000
10	Turquie	30/10/1998	29/03/1961	12/07/1993	23/01/1952	19/07/1967	19/07/1967	30/10/1998	02/08/2001
11	Corée du Sud					08/12/1997	04/12/1998	28/01/1999	29/03/2001
12	Canada		14/07/1959	23/03/1972		16/11/1972	26/11/1964		06/06/2000
13	Brésil	25/04/1957	18/06/1965		18/11/1952	25/04/1957	26/11/1965	28/06/2001	02/02/2000
14	Taiwan	Non-membre de l'OIT							
15	Hong Kong	Non-membre de l'OIT							
16	Afrique du Sud	05/03/1997	05/03/1997	19/02/1996	19/02/1996	30/03/2000	05/03/1997	30/03/2000	07/06/2000
17	Singapour	25/10/1965			25/10/1965	30/05/2002			14/06/2001
18	Inde	30/11/1954	18/05/2000			25/09/1958	03/06/1960		
19	Arabie Saoudite	15/06/1978	15/06/1978			15/06/1978	15/06/1978		08/10/2001
20	Australie	02/01/1932	07/06/1960	28/02/1973	28/02/1973	10/12/1974	15/06/1973		

* Par ordre d'importance des exportations en 2002 – Source : INSEE

** Source : OIT

Conventions fondamentales de l'OIT

Convention n° 29 sur le travail forcé (1930)

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951)

Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé des détenus (1957)

Convention n° 111 concernant la discrimination (1958)

Convention n° 138 sur l'âge minimum (1973)

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999)

