

ISO 26000, DUE DILIGENCE, SPHÈRE D'INFLUENCE ET DROITS DE L'HOMME

Brigitte Pereira

ESKA | *Revue de l'organisation responsable*

2014/2 - Vol. 9
pages 60 à 75

ISSN 1951-0187

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-de-l-organisation-responsable-2014-2-page-60.htm>

Pour citer cet article :

Pereira Brigitte, « ISO 26000, due diligence, sphère d'influence et droits de l'homme »,
Revue de l'organisation responsable, 2014/2 Vol. 9, p. 60-75. DOI : 10.3917/ror.092.0060

Distribution électronique Cairn.info pour ESKA.

© ESKA. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

ISO 26000, DUE DILIGENCE, SPHÈRE D'INFLUENCE ET DROITS DE L'HOMME

Brigitte PEREIRA

EM Normandie - Laboratoire Métis-Chercheur associé-NIMEC, HDR, IAE de Caen Basse-Normandie
Ecole de Management de Normandie, 9 Rue Claude Bloch, 14052 Caen cedex 4
b.pereira@em-normandie.fr

RÉSUMÉ

Si depuis quelques années, on assiste à une augmentation des pratiques RSE, la consécration récente de la norme ISO 26000, vise à clarifier les lignes directrices de la responsabilité sociétale des organisations. Résultat d'un compromis quasi-mondial entre les parties prenantes, la norme ISO 26000 pose à présent la question de sa portée. Faisant une large place au respect des normes internationales de comportement englobant celui du respect des droits de l'homme, cet article propose de s'interroger sur les recommandations relatives à l'exercice du devoir de vigilance et à celui de la sphère d'influence des entreprises. Ces recommandations, employées de manière répétitive dans l'ensemble de la norme, rappellent qu'elles ont déjà été consacrées par d'autres outils RSE, mais qu'elles émanent également de certains instruments juridiques. Néanmoins, la norme ISO 26000 emporte avec elle une certaine innovation destinée à développer la responsabilité sociétale des entreprises, lorsqu'elle fait le lien entre le devoir de vigilance, la sphère d'influence et le risque de complicité de celles-ci.

Mots-clés : Devoir de vigilance ; complicité ; sphère d'influence ; droits de l'homme ; responsabilité sociétale des entreprises

ABSTRACT

In the past few years we have seen an augmentation of Corporate Social Responsibility (CSR) practices. The recent appearance of the ISO 26000 standard seeks to clarify the guidelines for the social responsibility of organizations. The standard results from a widespread compromise between stakeholders and currently raises questions about its range and scope. This article emphasizes international standards of behavior, including those relating to human rights, and proposes to examine the guidelines relating to the exercise of the due diligence and the sphere of influence of enterprises. These guidelines, employed in a repetitive manner throughout the standard, remind us that they have already been recognized by other CSR tools but also that they derive from certain legal instruments. Nevertheless the ISO 26000 standard brings with it a certain innovation destined to develop the social responsibility of enterprises particularly where it links the due diligence, the sphere of influence and collusion.

Keywords: *Duty of care; collusion; sphere of influence; human rights; corporate social responsibility*

INTRODUCTION

On assiste actuellement à un développement important des pratiques de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Ces initiatives, utiles, posent un certain nombre de questions liées à leur diversité et leur manque de crédibilité en l'absence de vérification systématique par un tiers extérieur (Garriga et Melé, 2004 ; Pestre, 2013). La RSE peut en effet se traduire par l'adoption d'instruments aussi divers que les codes de conduite, les chartes éthiques, les autodiagnostic, les audits sociaux, les notations sociétales selon une multiplicité de critères, ou des techniques de reporting protéiformes (Chanteau, 2011). Par ailleurs, on a pendant longtemps noté une absence de consensus sur la définition de la responsabilité sociétale des entreprises. Face à cette confusion et au questionnement de la fiabilité des outils de RSE, la clarification apportée par la norme ISO 26000 sur les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des organisations publiée en novembre 2010 constitue un progrès pour les entreprises et ses parties prenantes (Besse, 2005). Certes, cette norme pose un certain nombre de questions sur son fondement et son aspect politique (Igalens, 2009 ; Helfrich, 2010), sur son originalité en tant que « norme de quatrième type » (Igalens, 2009) et sur sa légitimité (Gendron, 2010 ; Capron, 2011). Mais, même si elle est d'application volontaire, non certifiable¹, ni appropriée à l'usage réglementaire ou contractuel, ni même destinée à constituer une base à une action judiciaire, l'ISO 26000 définit à travers un consensus quasi-mondial la responsabilité sociétale des organisations. Celle-ci doit être envisagée comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. » (article 2, ISO 26000).

Ce qui intéresse la présente étude² est moins la question du processus de négociation de la norme ISO 26000 (Gendron, 2010), que l'interrogation sur la portée de son contenu, s'agissant particulièrement de l'emploi régulier de deux recommandations sur ses 127 pages. Il s'agit des notions de « due diligence » et

de « sphère d'influence ». En effet, la norme ISO 26000 fait référence au devoir de vigilance et à l'influence pouvant être exercée par les entreprises, d'une manière expresse pratiquement dans tous les articles, en couvrant les divers domaines sur lesquels les entreprises sont conduites à œuvrer. Naturellement, ces deux notions interpellent tant elles sont employées par la norme. Le devoir de vigilance ou « due diligence » est défini par la norme comme une démarche globale, proactive d'identification visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels ou potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets et activités (article 2.4., ISO 26000). La sphère d'influence est entendue comme la portée ou l'ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations (article 2.19, ISO 26000).

De l'introduction de la norme ISO 26000, aux articles 2, 4, 5, 6 et 7, qu'il s'agisse d'appréhender la responsabilité sociétale, des principes de responsabilité sociétale, de l'identification de sa responsabilité sociétale ou des lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale au sein de l'organisation, les références au devoir de vigilance et à la sphère d'influence sont omniprésentes, parfois même expressément combinées, le lien entre les deux étant établi. C'est dire qu'une importance cruciale est attachée à la due diligence et à la sphère d'influence comme moyen de matérialiser la responsabilité sociétale au sein des entreprises et dans les rapports qu'elles entretiennent dans leur périmètre d'activité. Ces deux notions sont particulièrement développées lorsqu'il s'agit de traiter des droits de l'homme, des relations et conditions de travail au sein des organisations. Il paraît alors utile de s'interroger sur la portée de ces deux concepts en matière de RSE, en sachant que ces recommandations ont déjà fait l'objet de consécration par des instruments institutionnels de RSE émanant de l'ONU et de l'OCDE.

Ces concepts comportent une certaine ambiguïté parce qu'ils recouvrent des expressions diverses. L'ambiguïté tient particulièrement au sens du devoir de vigilance comme obligation de moyens. En effet, la due diligence traduit par « devoir de vigilance », « diligence raisonnable » ou encore « obligation de prudence » (Doucin, 2010, p. 4) semble n'imposer à son destinataire qu'une obligation de prendre des mesures qui paraissent appropriées pour ne pas

1. Si cette norme ne peut faire l'objet de certification, la pratique a permis la création de normes voisines de la norme ISO 26000 destinées à faire l'objet d'une évaluation proche de la certification : modèle d'évaluation AFAQ 26000.

2. Cette étude est basée sur le texte définitif de la norme ISO 26000 publiée le 3 novembre 2010 : NF ISO 26 000-X30-026

transgresser la règle visée. S'agissant des droits de l'homme, il s'agirait d'adopter les moyens pour ne pas les transgresser, sans pour autant en garantir le respect effectif. Cela nous conduit alors à nous interroger sur la signification de cette obligation de moyens dans le contexte de la RSE, en sachant que cette dernière vise à inciter les entreprises à adopter des initiatives au-delà des exigences légales. La due diligence pourrait se révéler insuffisante s'il ne s'agit que d'adopter un comportement standard. Il s'agira alors de distinguer les obligations de moyens et les obligations de résultat, en se rendant compte que celles de moyens ne pourraient suffire à garantir des droits universels. La due diligence semble d'autant plus variable selon la localisation de l'entreprise dans un Etat où la réglementation est développée ou dans des zones géographiques peu réglementées. Ainsi, le concept de due diligence nous interroge sur son adéquation avec la problématique des droits de l'homme. Concept flou comportant l'exigence d'un comportement minimum, il est compris comme un processus, une démarche ou un accomplissement de formalités plus ou moins contraignantes (Taylor, Zandvliet et Forouhar, 2009). En ne visant pas la protection d'un droit, la due diligence ne semble constituer qu'un procédé pour tendre à l'absence de la violation du droit en question.

Néanmoins, les risques de complicité de violation des droits de l'homme, pesant sur les grandes entreprises internationalisées, recouvrent une réalité que celles-ci ne peuvent plus ignorer (Mathey, 2011). Partant, la due diligence comporte un intérêt lorsqu'elle est liée au risque de complicité. Elle comporte d'autant plus d'intérêt lorsqu'elle est combinée au concept de sphère d'influence. En effet, la due diligence et la sphère d'influence ne sont pas des concepts alternatifs (Nigon, 2010) : il existe une complémentarité entre les deux notions. La sphère d'influence permet d'établir un périmètre d'action et de responsabilité de l'entreprise selon l'étendue du pouvoir réel que cette dernière détient à l'égard de ses partenaires au-delà des apparences (Daugareilh, 2010). Le devoir de vigilance constituerait alors le moyen d'exercer cette influence dans le sens du respect des droits de l'homme. Dès lors, l'exercice de la sphère d'influence par la due diligence se révèle intéressant parce qu'il permet d'appréhender la responsabilité des groupes de sociétés de nature transnationale. Or, cette appréhension d'une responsabilité plus effective des groupes de sociétés est à rapprocher de l'activité jurisprudentielle récente qui sans reconnaître la sphère d'influence comme principe juridique, l'intègre à travers la prise en compte du contrôle d'une organisation sur une autre (Trébulle, 2010).

Cette étude se propose donc d'appréhender le concept de la due diligence et la potentialité de la sphère d'influence eu égard à la finalité de mieux asseoir les droits de l'homme au sein des entreprises. Cela nous conduit dans un premier temps à comprendre le

concept de due diligence à travers son caractère incertain alors qu'il s'agit de promouvoir les normes internationales de comportement. La réflexion sur la sphère d'influence recouvre une dimension fondamentale parce qu'il est question pour les entreprises en fonction de leur taille et de leurs activités, d'évaluer et d'exercer leur influence dans leurs relations avec leurs partenaires, sous-traitants, fournisseurs, clients, mais aussi dans leurs relations avec la population civile. La question de la sphère d'influence est d'autant plus importante qu'elle révèle la portée de la norme ISO 26000 dans le sens d'innovations juridiques potentielles. Ces dernières recouvrent une certaine réalité lorsqu'on envisage des rapprochements avec la jurisprudence sociale, mais aussi communautaire sur la dépendance des filiales à l'égard d'une société mère d'un groupe de sociétés. Il semblerait que l'évaluation de la sphère d'influence constitue un moyen de régulation au croisement de la soft law et de la hard law. En d'autres termes, la norme ISO 26000 semble créer une forme de complémentarité entre la régulation publique et celle privée (Queinnec et Caillet, 2010) pour le développement de comportements responsables. Dès lors, nous analyserons, dans un second temps, l'enjeu que constitue le respect des droits de l'homme à travers la sphère d'influence des entreprises.

1. L'INCERTITUDE DE LA DUE DILIGENCE POUR LA PROMOTION DES NORMES INTERNATIONALES DE COMPORTEMENT

En dépit de son omniprésence au sein de la norme ISO 26000, la due diligence suscite des interrogations sur sa signification (1.1.). A travers la consécration des normes internationales de comportement, le devoir de vigilance, obligation de moyens, recouvre une certaine relativité (1.2.).

1.1. L'omniprésence du devoir de vigilance au sein de la norme : quelle signification ?

Les recommandations relatives au devoir de vigilance de l'entreprise font l'objet d'un développement substantiel dans la norme ISO 26000. Pour le réaliser, on doit envisager la structure de la norme et le sens de la recommandation en général. De cette manière, on pourra appréhender le sens de la due diligence, ce concept existant déjà dans certains dispositifs juridiques.

D'abord, la norme ISO 26000 comprend 10 parties : un avant-propos ; une introduction ; sept parties (ou articles) relatives au domaine d'application, aux termes et définitions, à l'appréhension de la responsabilité sociétale, aux principes de responsabilité sociétale, à l'identification de sa

responsabilité sociétale et au dialogue avec les parties prenantes, aux lignes directrices sur les questions centrales de la responsabilité sociétale, aux lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation ; et une partie relative aux annexes. Ensuite, les lignes directrices de la norme ont une valeur de recommandation. Selon ISO, une recommandation est définie « comme une expression dans le contenu d'un document formulant qu'entre plusieurs possibilités, une est particulièrement appropriée, sans pour autant exclure les autres, ou qu'une certaine manière de faire est préférée sans être nécessairement, ou encore exigée, ou encore qu'une certaine possibilité est déconseillée mais non interdite »³. La due diligence, constitutive d'une recommandation, semblerait particulièrement appropriée au fonctionnement des organisations en tant que démarche RSE. Par devoir de vigilance, on doit comprendre la démarche globale, proactive d'identification visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels ou potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets et activités⁴. Cette définition donnée par ISO 26000, trouve de nombreuses autres expressions sur l'ensemble de la norme : articles 2.4. sur les termes et définitions ; 4.7. sur la complicité par omission des entreprises, celle commise par le silence de celles-ci sur le lieu où elles sont implantées et lorsque la zone géographique comprend une forme de régulation permissive ; 6.2.2. s'agissant de la gouvernance des organisations ; articles 6.3.1.2. et 6.3.3. sur la question centrale des droits de l'homme ; 6.6.5. en matière de loyauté des pratiques, notamment sur la lutte contre la corruption. Elle est consacrée à travers les développements sur les lignes directrices relatives à l'intégration de la responsabilité sociétale dans l'ensemble de l'organisation. Sur ces derniers développements, un lien direct est effectué entre la sphère d'influence et le devoir de vigilance permettant d'influencer les autres organisations, là où elles sont implantées et avec lesquelles l'entreprise est en relation.

Mais, la norme fait aussi un lien entre la due diligence et la conformité aux normes internationales de comportement (article 4). Les normes internationales de comportement, catégorie nouvelle « créée de toute pièce » (Cadet, 2010 : 413), recouvrent une importance en matière de RSE parce qu'elles constituent un des enjeux cruciaux à atteindre. Elles constituent des attentes « vis-à-vis du comportement d'une organisation socialement responsable, procédant du droit coutumier international, de principes généralement acceptés de droit

international, ou d'accords intergouvernementaux universellement ou quasi-universellement reconnus ». La due diligence devrait alors être comprise à travers le contenu des normes internationales de comportement. A cet égard, la norme ISO 26000 cite les nombreux référentiels tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, les deux pactes internationaux des droits civils et politiques, des droits économiques et sociaux et culturels de 1966, les conventions de l'ONU relatives à l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes, les discriminations raciales, la torture, les droits de l'enfant, le commerce des enfants, la protection des travailleurs migrants, les handicapés. Cette norme préconise l'inaliénabilité de ces droits, leur universalité quels que soient les pays. Les organisations sont alors invitées à prendre des mesures lorsque ces droits ne sont pas respectés, ni protégés. La primauté doit être donnée aux normes internationales de comportement. Dès lors, la due diligence telle qu'envisagée par la norme, est comprise comme une obligation de moyens pour conduire les entreprises à inscrire leurs activités dans le respect des normes internationales de comportement. Il semble alors que les normes internationales de comportement constituent le socle de la RSE, la due diligence étant l'un des moyens recommandés pour s'y conformer (Maurel, 2009). Ainsi, les entreprises devraient, au sein de leur chaîne de valeur, et en conséquence dans leurs rapports avec leurs partenaires commerciaux, développer des initiatives de RSE. L'exercice du devoir de vigilance serait alors l'instrument de responsabilisation de la chaîne de valeur éclatée, en comprenant celle-ci comme la coexistence de plusieurs entreprises juridiquement indépendantes, mais liées par des contrats (Acquier, Daudigeos, Valiorgue, 2011). Ainsi compris, on peut alors appréhender l'émergence de nouvelles initiatives RSE par l'exercice de la due diligence et de l'influence des entreprises, ces nouvelles initiatives étant en réalité une manière de réaliser le droit, soit le respect des droits de l'homme. C'est dire que le devoir de vigilance au sein de la norme ISO 26000 intègre d'une certaine manière la prise en compte du droit international de l'ONU.

Compte tenu de son omniprésence, la due diligence nous interroge quant à sa signification. Valeur de recommandation, comme explicité ci-dessus, elle comporte le sens d'une démarche ou d'un processus que les entreprises sont invitées à adopter. Dans sa traduction littérale la due diligence signifie « diligence due ». Selon un auteur, il est préférable d'utiliser les termes plus appropriés d'« obligation de diligence » ou encore d'« obligation de vigilance » (Daugareilh, 2010).

3. Voir Directive ISO/CEI, Partie 2 ; Introduction de la norme ISO 26000

4. Article 2.4. ISO 26 000

L'obligation de vigilance existe en droit international public. Il s'agit d'une obligation requérant un sujet de droit international de protéger, notamment, les Etats étrangers, leurs représentants et leurs ressortissants ou des espaces, contre tout acte illicite perpétré par des particuliers, que ces actes se réalisent sur son territoire ou sous sa juridiction sous son contrôle (Salmon, 2001). Selon le dictionnaire du vocabulaire juridique, il s'agit de l'obligation pour l'Etat, ses propres organes ou ses agents, d'éviter toute négligence, erreur, omission ou retard dans l'accomplissement des divers devoirs prescrits par le droit international à l'égard des étrangers. C'est le manquement à la diligence due qui constitue le moyen d'engager la responsabilité de l'Etat (Cornu, 2007). Selon la Cour Internationale de Justice, la due diligence doit être comprise comme « l'obligation pour tout Etat de ne pas laisser utiliser son territoire aux fins d'actes contraires aux droits d'autres Etats »⁵. En ce sens, la due diligence correspond « au devoir de prudence » (Doucin, 2010, p. 5), soit une obligation de moyens et non de résultat. L'obligation de moyens suppose que son destinataire prenne « toutes les mesures raisonnablement appropriées pour que la règle visée ne soit pas violée » (Doucin, 2010, p. 6). En d'autres termes, ce qui est exigé, réside dans son caractère raisonnable. Cela revient à comprendre que la responsabilité de l'Etat peut être engagée pour une violation d'une obligation de diligence et non pour la violation de la règle de fond que cette obligation tend à faire respecter. Cela signifie encore que dès lors que l'Etat montre qu'il a pris toutes les mesures raisonnables, il a respecté son obligation de due diligence quel que soit le dommage réalisé. La responsabilité de l'Etat ne sera alors pas engagée sur la base de la due diligence, puisque cette obligation ne conduit qu'à l'adoption d'un comportement moyen (Ruiz-Fabri, 1990).

Dans le contexte de l'entreprise, le droit privé connaît également la notion de due diligence. Elle comporte deux sens en désignant, soit un niveau de prudence exigible dans les relations commerciales, soit un processus spécifique mené en amont de la décision d'une entreprise (Doucin, 2010 ; Trebulle, 2010). Qu'il s'agisse de transactions financières, de fusions-acquisitions d'entreprises, de relations avec les fournisseurs ou les sous-traitants, les opérations sont diligentées selon « l'exigence d'un niveau minimum de prudence dans la prise en compte d'un standard extérieur au sein de la décision de l'entreprise » (Doucin, 2010, p. 10). Il peut, par exemple, s'agir d'une prudence relative au risque de corruption, à celui d'un blanchiment avant toute transaction financière (Pereira, 2011), mais encore des missions de vérifications comptables (Trebulle, 2010).

Même si l'expression « due diligence » est une « expression issue du droit anglo-saxon » (Doucin, 2010, p. 11), elle n'est pas sans rappeler la distinction des obligations de moyens et celles de résultat. Obligation de moyens, la due diligence vise les moyens de précaution à prendre en amont d'une action. Elle est comprise comme un processus à travers lequel on attend de l'intéressé un comportement raisonnable. En ce sens, il s'agit d'attacher de l'importance aux apparences, puisque c'est la perception extérieure d'une situation de fait qui importe. Cette obligation est distincte de l'obligation de résultat, cette dernière imposant l'obtention d'un résultat sous peine d'engager la responsabilité. On peut encore faire référence à la distinction des obligations de moyens et de résultat, issue du Code civil (articles 1137 et 1147). L'obligation de moyens est celle selon laquelle l'intéressé doit « veiller à la conservation de la chose » en y apportant « tous les soins d'un bon père de famille » (article 1137 Code civil). Le débiteur n'engagera sa responsabilité que s'il n'a pas apporté toutes les diligences raisonnables selon le comportement standard du bon père de famille (Cassation commerciale, 26 mai 2010, n° 09-66.344). L'obligation de résultat conduit à la condamnation du débiteur au paiement de dommages-intérêts en cas d'inexécution de l'obligation, « toutes les fois qu'il ne justifie pas d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée » (article 1147 du Code civil). Cette obligation impose l'obtention du résultat de telle sorte que seuls le cas de force majeure ou le fait du créancier peuvent l'exonérer. Or, la due diligence, obligation de moyens selon l'exigence d'un comportement standard, ne peut conduire qu'à une certaine relativité alors qu'il s'agit de promouvoir les normes internationales de comportement.

1.2. La relativité de la due diligence : une obligation de moyens variable

La relativité de la due diligence est relevée à travers son apparente inadéquation par rapport à la finalité poursuivie : la promotion des normes internationales de comportement. La due diligence peut même constituer l'outil de limitation de la responsabilité sociétale. Toutefois, cette relativité n'élide pas l'utilité de la due diligence. En effet, si la relativité de la due diligence comporte une ambiguïté, elle intègre aussi un intérêt lorsqu'elle est liée au risque de complicité des entreprises en matière de violation des droits de l'homme.

5. Cour Internationale de Justice, Affaire du Détroit de Corfou, Rec. 1949, p. 22

L'ambiguïté de la due diligence : un moyen de limitation de la responsabilité sociétale

L'ambiguïté du concept de due diligence est expliquée à travers sa signification telle qu'explicitée précédemment. Le devoir de vigilance, obligation de moyens, transposée au respect des droits de l'homme interroge sur sa compatibilité dans le domaine de droits universels. En effet, une obligation de moyens semble ne pas être en adéquation dans un domaine dans lequel un résultat, celui du respect des droits universels, devrait être garanti. Cette ambiguïté réside dans le fait que l'obligation de moyens est distincte de l'obligation de résultat selon laquelle le résultat attendu doit être réalisé. En tant qu'obligation de moyens, il s'agit d'user de tous les moyens pour atteindre le résultat espéré sans pour autant le garantir sur le plan effectif. S'agissant des droits de l'homme, il s'agirait alors d'apporter tous les moyens pour tendre à leur respect, plutôt que de les respecter. C'est sur ce point que le paradoxe est soulevé : si la RSE est comprise comme la démarche volontaire consistant à aller au-delà de la loi, la due diligence peut devenir l'outil permettant d'aller en deçà des exigences légales. Or, si les droits de l'homme sont inaliénables, ils ne pourraient faire l'objet d'un conditionnement à une obligation de moyens appréciée et exercée par les entreprises. Il en ressort que la due diligence, instrument de RSE par excellence, peut aussi être le moyen de la limitation de la responsabilité. Par ailleurs, le devoir de vigilance, tel que recommandé par la norme ISO 26000, ne constitue une nouveauté qu'en apparence, celle-ci comportant des limites en contradiction avec les initiatives volontaires des entreprises destinées à aller au-delà de la loi. En effet, le devoir de vigilance, comme précisé ci-dessus, est connu notamment du droit international (Loeve, 2010 ; Doucin, 2010) : le devoir de vigilance correspond à celui de prudence et constitue une obligation de moyens et non de résultat à la charge de l'Etat. Véritable standard de comportement, comme celui du bon père de famille, le comportement qui est imposé à son destinataire, est un comportement minimal pour lequel il semble difficile de faillir. En droit des affaires, la due diligence est intégrée au processus de décision, afin de protéger l'entreprise elle-même des risques financiers issus des décisions que les entreprises prennent. Dans cette logique, il est admis que l'entreprise s'acquitte de ses obligations si elle a effectué les démarches de due diligence, préalables à ses décisions.

La question est alors posée de savoir si un tel concept est transposable aux droits de l'homme et aux droits sociaux à la charge des entreprises. Ce que l'on sait est que les traités internationaux visent les Etats en tant que sujet. La protection des droits de l'homme est du ressort des Etats. Les entreprises ne sont, en principe, pas concernées par le respect local des traités relatifs aux droits de l'homme et ne peuvent se substituer aux

Etats défaillants. Mais, elles ne peuvent pas non plus se soustraire de leur responsabilité parce que les zones géographiques où elles sont implantées ne connaissent pas de réglementation suffisante (Ruggie, 2007). Ainsi, elles peuvent connaître des situations de complicité face à la transgression des droits universels sur les territoires où elles opèrent. Si le principe de devoir de vigilance signifie que les entreprises et organisations sont tenues de respecter la loi, ces dernières doivent également gérer les risques d'atteinte aux droits de l'homme dans le but de prévenir. Cette prévention vise les mesures de vigilance concernant des situations à risques importants comme la pauvreté, la participation à des activités extractives, la sécheresse ou la corruption structurelle. Ces éléments sont des illustrations de la responsabilité sociétale en ce qu'il est demandé d'aller au-delà de la loi lorsque les droits essentiels sont menacés.

Mais, s'il ne s'agit d'adopter que des mesures comportementales standard, en s'inspirant des dispositifs de droit international de l'ONU, sans pour autant garantir les droits universels, on pourrait soutenir que les entreprises soient enclines à se positionner en deçà des exigences légales (Daugareilh, 2011). Ainsi, les obligations de moyens sous forme de recommandation, ne trouveraient aucune place lorsqu'il s'agit de protéger les droits fondamentaux consacrés par des conventions internationales (Daugareilh, 2011), un résultat devant en principe, s'imposer, et non un comportement minimal. C'est sur ce point que l'on relève que le devoir de vigilance peut constituer l'outil de limitation de la responsabilité sociétale des entreprises. De plus, la norme ISO 26000 prend en compte l'existence de conflits culturels et de conflits juridiques selon la localisation des entreprises. Ainsi, des nuances propres au consensus de cette norme internationale existent. Dès lors, il est admis que, si la législation du pays où est implantée l'entreprise est adoptée mais que sa mise en œuvre est inadaptée, l'entreprise doit simplement se conformer à la loi locale.

On comprend alors le caractère relatif et l'ambiguïté du devoir de vigilance en ce que celui-ci recouvre une variabilité selon les localisations des entreprises : c'est cette variabilité qui peut constituer l'instrument de réduction de la responsabilité des entreprises. En effet, il existe des limites de la légalité selon les Etats (Neau-Leduc, 2006), certains pays étant très permissifs sur la transgression des droits universels. C'est alors en ce sens que la due diligence recouvre une relativité paradoxale lorsqu'il s'agit de promouvoir les normes internationales de comportement. Pour autant, il est aussi demandé aux entreprises de se conformer aux instruments internationaux, même si l'Etat d'accueil des entreprises ne prévoit pas de tels dispositifs. On pense en particulier à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de

1998 qui oblige les Etats membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter les droits classés en quatre catégories : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Par ailleurs, la norme ISO 26 000 précise qu'il convient de ne pas utiliser la complexité d'une situation pour justifier l'inaction. Rapprochée à la déclaration de l'OIT, il existe une procédure de suivi et d'aide aux Etats, mais aussi aux entreprises pour concrétiser les objectifs de la déclaration.

Dès lors, la due diligence est relative par son caractère flexible, soit par la limitation de la responsabilité, soit par l'accroissement de celle-ci en ce que toute situation complexe ne peut justifier à elle-seule la transgression des droits de l'homme. Il en ressort que si l'on assiste à une forme d'intégration du droit international au sein de la norme ISO 26000, cette dernière s'en affranchit également dans le domaine de la RSE par la mise en évidence d'un potentiel développement d'obligations préventives (Deceaux, 2005 ; Boissions de Chazournes, 2006 ; Daugareilh, 2010). Cela conduit à soutenir que la due diligence, au-delà de son caractère ambigu, comporte une certaine utilité, même relative. Cette dernière est démontrée lorsque la due diligence est combinée au risque de complicité des entreprises.

L'utilité du devoir de vigilance combiné au risque de complicité : une incitation au comportement responsable

La complicité est entendue autrement que sur un plan juridique par la norme. En réalité, la due diligence, liée à la complicité, permet de converger vers une incitation au comportement socialement responsable, d'une manière plus effective. La norme ISO 26000 définit la complicité à la fois sur le plan juridique, et non juridique. Sur le plan juridique, la complicité est entendue comme « le fait de se prêter à la réalisation d'un acte ou de ne pas agir, avec pour effet un impact important sur la réalisation d'un acte répréhensible, tel qu'un crime, et ce en connaissance de cause ou avec intention de contribuer à cet acte illégal » (Article 4.7. ISO 26 000). La complicité juridique selon la norme, comporte alors une notion d'aide et même d'omission, ce qui n'est pas le cas en droit, celui-ci définissant la complicité d'une manière plus restrictive. En d'autres termes, la norme ISO 26000 tenant compte des intérêts de l'ensemble des parties prenantes et fruit d'un consensus quasi-

mondial, comprend un sens assez large de la complicité, dans le domaine juridique. En droit, les législations nationales définissent la complicité de manière plus restrictive : la complicité est caractérisée par des actes qui apportent un concours à la commission d'un crime ou d'un délit (Commission Internationale des Juristes, 2010, Vol.2 p. 27). En droit français, la complicité est définie comme l'aide et l'assistance apportée sciemment et qui facilite la préparation ou la consommation d'un crime ou d'un délit (article 121-7 du Code pénal), ce qui exclut l'omission. On le voit bien, la complicité prend son acceptation la plus large dans la norme ISO 26000 parce qu'elle englobe l'omission dans le domaine juridique.

Mais, cette norme va encore plus loin car elle consacre la complicité non juridique d'une entreprise en matière de transgression des droits, ce qui est très novateur, surtout lorsque le risque de complicité se trouve combiné à l'obligation de vigilance. La complicité non juridique « a sa source dans de larges attentes sociétales en matière de comportement »⁶. Dès lors, une entreprise peut être considérée comme complice non seulement lorsqu'elle aide une autre organisation à commettre des faits contraires aux normes internationales de comportement, mais encore lorsqu'elle ne prend pas en compte ces normes de comportement en connaissance de cause. Cette complicité indirecte, qui n'existe pas en droit, vise la connaissance de la transgression systématique ou continue des droits de l'homme, en induisant davantage le comportement proactif des entreprises pour les protéger. En d'autres termes, l'entreprise doit exercer son devoir de vigilance pour éviter de telles transgressions. Elle sera également considérée comme complice lorsqu'elle passe sous silence de tels actes ou qu'elle en tire profit. Ainsi, combiné au risque de complicité, le devoir de vigilance tend à devenir une obligation de moyens renforcée.

Une telle extension de la notion de complicité sur le plan normatif de nature autorégulatrice, n'est pas sans rappeler l'affaire du Gazoduc de Yadana de 1990 à 2004. Cette affaire, comprenant un partenariat entre plusieurs entreprises (Unocal, Total, PTT et Oil and Gas Enterprise), concernait la construction d'un gazoduc de 650 km de long dans la perspective de promouvoir le transport du gaz de Birmanie en Thaïlande. Le cheminement birman de 400 km était sous la responsabilité de Total⁷. Mais, la traversée de la région visée comportait une difficulté parce que cette région était peuplée de minorités ethniques en rébellion contre la junte militaire birmane au pouvoir. Afin de sécuriser le projet entrepreneurial, l'armée

6. Article 7.7., encadré 4 ISO 26 000

7. Les poursuites intentées contre Unocal ont abouti à la conclusion d'une transaction : Court of appeal 9 th circ.(2002) Doc v. Unocal 395 F 3d 932 ; les demandes contre Total ont été jugées irrecevables

birmane a effectué une sécurisation de la zone, mais d'une manière radicale, soit par des crimes, soit par une mise sous travail forcé de la population. La notion de complicité indirecte, telle que préconisée par la norme ISO 26000, pourrait, dans des faits similaires pouvant se produire, répondre au souci d'éviter de telles incidences émanant des activités des entreprises : de tels partenariats pourraient prendre en compte les intérêts de toutes les parties prenantes, dont ceux des salariés et de la population civile font partie. En cela, la norme ISO 26000 opère un progrès indéniable en dépassant les concepts juridiques pour couvrir des situations appelant une régulation (Mathey, 2011).

On peut encore citer les affaires Ikea, Nike, Thimberland, le cas de l'exploitation des ouvrières au Cambodge, de même que l'affaire Rougier. Par exemple, dans l'affaire Ikea, en dépit de la mise en place d'un code de conduite intitulé « Iway » en 2001, prévoyant expressément l'interdiction du travail des enfants, le paiement des salaires dans des délais raisonnables, les résultats des audits réalisés en 2006 sur 1 600 fournisseurs au Bangladesh, en Inde et au Vietnam, sont sans équivoque. En réalité, les enfants de 12 à 14 ans effectuaient des semaines de travail de 80 heures pour 2 300 roupies par mois (30 à 40 euros). Cette mise sous travail forcé et le travail des enfants ont alors suscité une polémique sur la crédibilité des audits (Moreau, 2006) après avoir constaté que les directions des sous-traitants préparaient leurs salariés à ces audits. Enfin, ceux-ci ont été effectués à 93 % par les bureaux d'achat d'Ikea, ce qui a davantage soulevé une problématique d'indépendance (Pire, 2006 ; Bailly, Candron et Lambert, 2006). Dans l'affaire de Thimberland, même si des contrôles internes étaient exercés, certaines entreprises pratiquaient des sanctions disciplinaires, comme la suppression ou l'interdiction de repas des salariés considérés comme peu performants sur la zone industrielle chinoise⁸. En 2010 et 2011, alors que la plupart des usines textiles au Cambodge ont signé un traité de l'OIT afin de contrôler les conditions de travail dans les usines de Chom Chan, de nombreuses transgressions des droits les plus élémentaires sont constatées. Ainsi, les sous-traitants des grandes marques occidentales comme GAP, H&M, Puma et Adidas pratiquent des conditions de travail dégradantes à l'égard des milliers d'ouvrières. Ces dernières, dans un contexte de grande pauvreté et de risque de prostitution, ont été conduites à accepter des journées de travail pendant lesquelles elles doivent coudre jusqu'à 500 chemises par jour, pour un salaire de 50 euros par mois⁹. Face à ces exemples, on comprend pourquoi la norme ISO 26000, tout en ne dépassant pas le stade de la

recommandation, insiste sur la due diligence en la combinant au risque de complicité. Il est alors recherché le moyen d'inciter les initiatives transversales de responsabilité (Acquier et al, 2011).

Toutefois, si l'utilité de la combinaison entre la due diligence et le risque de complicité est remarquable, elle recouvre aussi des limites caractéristiques de sa relativité : la mise en œuvre des poursuites des entreprises considérées comme complices, n'est pas aisée. Nous pouvons citer l'exemple de l'affaire Rougier s'étant soldée par un rejet des plaintes des victimes. En effet, la société forestière de Doumé (SFID), filiale camerounaise du groupe Rougier, ne disposait pas de titre d'exploitation valable dans la région Sud du Cameroun. Pour autant, cette filiale y a effectué une coupe illégale des différentes essences de bois à l'insu des propriétaires afin d'accéder aux zones forestières et construire des pistes traversant des champs. Ces actes ont provoqué la destruction de nombreuses cultures d'arbres fruitiers, destruction ayant eu pour effet d'empêcher une partie de la population locale de vivre de leur unique source de revenu. Les dommages ayant été constatés en 1999, une plainte a été déposée en France en 2002 à l'encontre de la société mère qui ne pouvait pas ignorer les violations commises par sa filiale SFID. Cette plainte visait expressément les qualifications de complicité d'exportation illégale de bois, de destruction de biens appartenant à autrui, d'escroquerie, de faux et usage de faux et de corruption de fonctionnaire. Cependant, la complicité pour être retenue, devait répondre aux conditions prévues par le Code pénal. La responsabilité pénale pour complicité d'un crime ou d'un délit commis à l'étranger, ne peut être retenue que si le crime ou le délit est puni à la fois par la loi française et par la loi étrangère et s'il a été constaté par une décision définitive de la juridiction étrangère (article 113-5 du Code pénal). Face à ces conditions non réunies dans l'affaire Rougier due au climat de corruption structurelle, la plainte a été rejetée (Queinnec et Callet, 2011).

La mise en œuvre de la responsabilité pour complicité recouvre donc des difficultés majeures. Néanmoins, le risque de complicité combiné à la due diligence tend davantage à inciter le comportement sur le plan préventif dans le domaine de la RSE : cette articulation donne une certaine matérialité au concept de due diligence eu égard au risque de réputation des entreprises communiquant sur leurs initiatives responsables. Cela est d'autant plus patent lorsqu'on envisage le concept de sphère d'influence, celui-ci participant à l'enjeu d'un respect plus effectif des droits de l'homme.

8. L'organisation China Labor Watch, une ONG a, en décembre 2004, dénoncé ces transgressions. Cette ONG est basée à New York. Voir not. <http://www.novethic.fr>

9. Voir <http://www.novethic.com>, Cambodge, le nouvel enger ouvrier, 18 octobre 2011

2. LA POTENTIALITÉ DE LA SPHÈRE D'INFLUENCE QUANT À L'ENJEU DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

La sphère d'influence, consacrée au sein de la norme ISO 26000, recouvre un intérêt fondamental eu égard à la recherche d'un respect plus effectif des droits de l'homme. Alors que la due diligence s'entend comme un processus en visant une obligation de moyens, la sphère d'influence permet d'établir un périmètre de responsabilité de l'entreprise qui dépasse celui délimité du droit des sociétés. En cela, la sphère d'influence comporte une potentialité parce que liée à la due diligence, les entreprises sont fortement incitées à exercer leur influence auprès des fournisseurs, sous-traitants et partenaires dans le sens du respect des droits universels. Dès lors, l'exercice de la sphère d'influence (2.1.) met en évidence une possible extension de la responsabilité des acteurs. En ce sens, la norme ISO 26000 pourrait constituer une source d'inspiration du législateur et d'innovations juridiques, ce que l'activité des juridictions tend à mettre en évidence (2.2.)

2.1. Vers un exercice de la sphère d'influence lié à la due diligence

La norme ISO 26000 recommande aux organisations et entreprises d'exercer leur sphère d'influence en fonction de leur taille, de leurs activités et rapports contractuels auprès des acteurs avec lesquels elles sont en relation. L'exercice de cette influence est alors lié à leur périmètre d'action et est intimement proche de la notion de pouvoir. Dès lors, le préalable à l'exercice de la sphère d'influence réside dans l'appréhension de celle-ci, ce qui permet de l'évaluer.

Le préalable à l'exercice : l'appréhension de la sphère d'influence

La sphère d'influence est entendue comme la portée ou l'ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations (article 2.19, ISO 26000). La norme ISO 26000 précise, néanmoins, que la capacité d'influencer n'implique pas, en soi, la responsabilité d'exercer une influence. On comprend cette dernière nuance, car on est bien dans le domaine de la recommandation. Cette recommandation s'inscrit dans la logique des activités volontaires des entreprises destinées à dépasser ce que requiert la loi. La sphère d'influence est mentionnée dans tous les articles de la norme ISO

26000, sauf l'article 3 où la norme fait allusion à l'influence exercée par l'entreprise selon le respect des normes internationales de comportement et le partage de valeurs éthiques. En effet, dès l'introduction de la norme, il est question « de la promotion d'un comportement responsable dans l'ensemble de l'organisation ... dans sa sphère d'influence » et par la prise en compte, par celle-ci, « de tous les systèmes juridiques, culturels, politique »¹⁰. La sphère d'influence est encore présente à travers l'identification par l'entreprise de sa responsabilité sociétale et du dialogue avec les parties prenantes (article 5.2.3.) ; elle est visée dans la question centrale des droits de l'homme à travers le fait que les entreprises doivent être en position d'adopter des mesures proactives (article 6.3.1.2.). Elle est encore énoncée et explicitée pour être exercée par les entreprises afin de promouvoir des conditions de travail conformes aux normes internationales de comportement (6.4.). Outil par excellence de la RSE, elle réapparaît pour être l'un des moyens de la lutte contre la corruption (article 6.6.5.). Elle est à nouveau mise en avant sur la question centrale relative à la communauté et au développement local (article 6.8), et sur l'implication de l'entreprise à l'égard des groupes vulnérables (article 6.8.). Enfin, l'article 7.3.3. traite expressément de l'évaluation de « la sphère d'influence » par l'entreprise. Aussi, la sphère d'influence est-elle un concept défini par d'autres normes de RSE telles que celle relative aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales adoptée en 1997, révisée en 2000 et plus récemment le 25 mai 2011. Sur les 11 principes, le dixième prévoit que les entreprises devraient « encourager dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires, conformes aux principes directeurs ». Il s'agit de la capacité des entreprises à influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux, y compris sur le plan des conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes. La sphère d'influence a également été consacrée au sein du Pacte Mondial des Nations Unies. Celui-ci énonce que « les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ». La notion de sphère d'influence, qui n'appartient pas à la terminologie juridique (Doucin, 2010), recouvre un intérêt crucial s'agissant de l'entreprise globale : elle permet « un contrôle de l'influence par cercle concentrique (idée de sphère) qui suggère une gradation dans l'influence qui peut être corrélée avec une gradation dans la responsabilité » (Trebulle, 2009 : 22). Par ailleurs, si la due diligence, comme on l'a soulevé ci-dessus, comporte des insuffisances en ce

10. Article 4 ISO 26000

qu'elle n'instaure qu'une obligation de moyens, la sphère d'influence permet de répondre à la problématique des zones franches en droits de l'homme. L'entreprise multinationale qui s'affranchit des frontières nationales et des systèmes juridiques, intègre alors les droits fondamentaux des conventions internationales selon sa capacité d'influence (Ruggie, 2008). En réalité, c'est la sphère d'influence qui comporte la capacité de combler les lacunes des droits nationaux pour une entreprise globalisée (Bourdon, 2005).

Or, la référence au contrôle et à la gradation de la responsabilité est à rapprocher de la notion de pouvoir (Crozier, 1963 ; Crozier et Friedberg, 1977 ; Mintzberg, 1986). En effet, l'appréhension de la sphère d'influence d'une entreprise fait penser au pouvoir que celle-ci est susceptible d'exercer à l'égard d'une autre entreprise, ou d'une autre organisation. Le pouvoir correspond à la capacité pour certains individus ou groupes d'individus d'agir sur d'autres individus ou groupes (Crozier et Friedberg, 1977). Cette conception met en évidence la dimension relationnelle du pouvoir, ce qui se rapproche de la notion de sphère d'influence. Le pouvoir, défini de cette manière, constitue une relation entre un ou plusieurs acteurs qui intègrent le critère de la négociation. Ainsi, le pouvoir s'inscrit dans une perspective poursuivie par l'acteur : il s'agit d'une forme de logique instrumentale (Crozier, 1963 ; Crozier et Friedberg, 1977). Cette conception se rapproche de celle de Mintzberg (1986) qui vise le pouvoir et l'organisation. Le pouvoir est alors la capacité à produire ou à modifier les résultats ou les effets organisationnels (Mintzberg, 1986). Par ailleurs, « pouvoir » et « influence » sont employés comme synonymes puisqu'il s'agit d'avoir le contrôle, l'autorité ou l'influence (Mintzberg, 1986, p. 40). L'influence est vue comme un procédé à travers lequel l'objectif est d'obtenir l'accord d'une autre personne ; les fondements de ce procédé résident dans le pouvoir et l'autorité (Allen et Porter, 1983). Le pouvoir est alors appréhendé comme la capacité d'orienter, de déterminer ou de diriger la conduite des autres ou de ceux avec lesquels il existe une relation (Weber, 1971). La base du pouvoir correspond à ce qui est utilisé pour influencer les autres et ce sur quoi reposent les moyens de contrôle. Aussi, le pouvoir est-il fonction des incertitudes inhérentes aux structures et fonctionnements des organisations (Crozier et Friedberg, 1977 ; Frémeaux et Baudry, 2006). Le pouvoir et l'influence seront alors fonction du degré d'incertitude ; le pouvoir d'un individu sur l'organisation ou à l'intérieur de celle-ci est fonction de la dépendance de l'organisation à l'incertitude (Crozier, 1963 ; Mintzberg, 1986). Le pouvoir réside alors dans la marge d'autonomie ou de liberté dont disposent les acteurs. Il en ressort que pouvoir et sphère d'influence ont un lien très étroit qui nous

renseigne plus précisément sur ce qui est attendu des entreprises dans leurs relations avec leurs fournisseurs, sous-traitants et autres acteurs dans le contexte international. Il s'agit pour les entreprises influentes, qui disposent d'un certain pouvoir selon leur taille et leurs activités, de savoir à quelles conditions les actes d'un fournisseur dépendant d'elles peuvent leur être attribués. C'est la raison pour laquelle la sphère d'influence, ainsi liée au pouvoir et au contrôle, devrait faire l'objet d'une évaluation selon la norme ISO 26000.

L'évaluation de la sphère d'influence par l'entreprise

Evaluer sa sphère d'influence correspond au fait de mesurer le périmètre de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Concrètement, une entreprise doit tenir compte du contexte propre au pays dans lequel elle opère ou dans lequel elle a ses activités. Il existe des incidences réelles induites par ses propres activités. Mais, il existe aussi des risques de conséquences négatives résultant des actions menées par d'autres entités ou personnes dont les activités sont étroitement liées aux siennes (les sous-traitants et les fournisseurs, les conditions de travail des employés des entreprises sous-traitantes- article 7.3.1). La sphère d'influence trouve sa source à travers la propriété et la gouvernance de l'entreprise, les relations économiques que l'entreprise entretient avec d'autres organisations, l'autorité juridique, politique, contractuelle à l'égard d'autres organisations et l'opinion publique (article 7.3.3. ISO 26000). Les méthodes d'évaluation de la sphère d'influence consistent à connaître l'étendue des relations contractuelles, l'établissement des contrats, à effectuer des déclarations publiques, à dialoguer avec la collectivité et les parties prenantes. Cette évaluation comprend encore la maîtrise de l'étendue des investissements décidés, le partage des connaissances et des informations avec les parties prenantes, le développement de projets menés en commun, la promotion de bonnes pratiques et des partenariats avec les associations. Cette évaluation participe à la création de la culture Responsabilité Sociétale (RS). Mais, la création de la culture RS suppose du temps et dépend aussi de la taille des entreprises. La norme ISO 26000 préconise notamment l'adoption des codes de conduite (Pereira, 2007 ; Deumier, 2009 ; Vercher, Palpacuer, Charreire Petit, 2011), ces codes devant reposer sur les sept principes de responsabilité sociétale : la redevabilité, la transparence, le comportement éthique, la reconnaissance des intérêts des parties prenantes, le respect du principe de la légalité, le respect des normes internationales de comportement et le respect des droits de l'homme (article 4, ISO 26000). Elle semble également privilégier les relations contractuelles. Ainsi, les entreprises peuvent engager leurs fournisseurs et leurs

sous-traitants dans le respect des normes fondamentales de travail (Deumier, Laulom et Mazuyer, 2010 ; Sobczak et Minvielle, 2011). Par exemple, la charte des fournisseurs de Carrefour comporte des obligations consistant à interdire l'esclavage, le travail forcé, le travail des enfants, à respecter l'égalité des chances et la liberté syndicale et la négociation collective (Sobczak, 2006 ; Sobczak et Havard, 2013). On peut encore citer l'exemple de la charte d'éthique des Galeries Lafayette qui, dans ses huit principes, énonce que le respect des conventions de l'OIT s'adresse « plus particulièrement aux fournisseurs internationaux, les fournisseurs produisant en France devant s'engager par écrit à respecter la législation nationale ». Cela revient à dire que les fournisseurs étrangers doivent respecter les normes internationales, et les fournisseurs établis en France, les lois nationales. En réalité, cet exemple est révélateur de la portée de la sphère d'influence propre à la RSE. Cette dernière vise la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble et les localisations des activités qui comprennent un droit plus ou moins développé. La RSE dans les Etats de droit, ou comportant une législation sociale développée, correspondrait au fait que les entreprises sont conduites à respecter purement et simplement le droit légal ou le droit dur, la RSE n'étant plus que l'expression de la réalisation du droit (Sobczak, 2002 ; Desbarats, 2006 ; Deumier, Laulom et Mazuyer, 2010). Cela revient à constater que des pratiques RSE qui s'inscrivent dans le cadre de la législation légale au sein d'un Etat fortement règlementé, ne supposent pas l'exercice d'une quelconque sphère d'influence, la loi de l'Etat imposant un comportement. En revanche, la question est toute autre s'agissant des pratiques RSE des entreprises opérant sur des territoires à faible réglementation, la sphère d'influence de l'entreprise constituant le gage du respect des droits de l'homme. Autrement dit, ce qu'apporte la norme ISO 26000 est une réponse à l'absence de régulation d'ordre étatique sur les territoires où sont implantées les entreprises (Trebulle et Uzan, 2011). C'est sur ce point que la sphère d'influence recouvre une dimension intéressante. Si les entreprises sont tenues de respecter les lois, elles doivent dépasser ces mêmes lois lorsqu'elles se révèlent insuffisantes au respect des droits essentiels et universellement reconnus. Par ailleurs, en cas de conflit, la suprématie des conventions internationales sur le droit local peut être précisée par les entreprises dans le cadre de leurs relations contractuelles. Ainsi par exemple, certaines entreprises ont pu avoir recours à des stipulations contractuelles comme « les

fournisseurs ... doivent garantir qu'ils respectent le droit du travail local, étant entendu que l'application du droit local ne peut priver les salariés des dispositions des conventions et recommandations de l'OIT, de la charte sociale européenne et de la CEDH »¹¹. Aussi, cette sphère d'influence peut-elle conduire à rompre la relation contractuelle si les engagements RSE ne sont pas respectés par les fournisseurs et sous-traitants, ou plus globalement par les co-entreprises (celles juridiquement autonomes, mais liées sur un plan commercial). La menace de la rupture des relations contractuelles est également préconisée par la norme ISO 26000. Ainsi, si le fait de ne pas prendre en compte les normes internationales des droits de l'homme a des conséquences significatives, l'entreprise devrait alors revoir, la nature de ses relations et activités au sein des pays où sont implantés les fournisseurs et sous-traitants (article 4.7., ISO 26000). Par ailleurs, selon l'OCDE, il existe « un fort potentiel d'amélioration des engagements sociaux par le biais de la menace contractuelle »¹². C'est la raison pour laquelle l'OCDE a décidé de réviser une nouvelle fois ses principes directeurs à l'intention des multinationales en mai 2011 pour insister sur la recommandation relative à la sphère d'influence, dans la perspective de promouvoir les droits humains au sein des entreprises. La sphère d'influence peut encore trouver une expression dans l'accompagnement des partenaires commerciaux, fournisseurs et sous-traitants dans la perspective de l'amélioration des pratiques. Ainsi, certaines entreprises peuvent conduire des plans d'action corrective¹³. D'autres peuvent aller plus loin et consacrer des plans de suivi des sous-traitants pour mise en conformité (Deumier et al, 2010)¹⁴. Néanmoins, la problématique de l'insuffisance des contrôles reste posée : la crédibilité de la démarche RSE devrait pouvoir être contrôlée par l'évaluation concrète de l'exercice de l'influence, et en somme de la performance RS. Il existe de nombreuses méthodes employées pour maîtriser et surveiller la performance RS. Mais, comme la norme ISO 26000 l'énonce, toutes ces méthodes ne comportent pas et ne véhiculent pas un développement transparent de la RS (Supiot, 2004). Il est alors préconisé, outre l'autodiagnostic, des pratiques de RS influentes, un diagnostic indépendant par une tierce partie afin de comprendre non seulement l'efficacité des pratiques de RS de l'entreprise, mais encore l'étendue de la sphère d'influence qui en découle. C'est dire que la sphère d'influence recouvre un intérêt non négligeable et sur ce point, la norme ISO 26000 semble constituer une valeur ajoutée. L'évaluation de

11. Il s'agit de la RATP ; voir not. le Rapport de l'OCDE, TD/TC/WP (2001) 10/FINAL, n° 48

12. Rapport de l'OCDE, TD/TC/WP (2001) 10/FINAL, n° 48

13. Armor Lux et Alcatel

14. Alcatel, Carrefour et L'Oréal

la sphère d'influence selon la taille et la capacité des entreprises permet de limiter les mises entre parenthèse du droit international des droits de l'homme. En réalité, la sphère d'influence présente un intérêt crucial eu égard à la problématique de l'identification des entreprises multinationales et des groupes de sociétés. Le groupe de sociétés n'est pas un sujet de droit, d'où les difficultés de caractériser les responsabilités des sociétés mère du fait des actes commis par leurs filiales implantées sur des territoires permissifs. La sphère d'influence recouvre alors une potentialité manifeste parce qu'elle est porteuse d'innovations juridiques.

2.2. La sphère d'influence, porteuse d'innovations juridiques

La sphère d'influence, telle que préconisée dans la norme ISO 26000, recouvre un potentiel quant à la reconnaissance problématique de la responsabilité des groupes de sociétés internationalisés. Pour comprendre ce potentiel, il convient d'expliquer les difficultés d'identification juridique des groupes de sociétés et réaliser que la sphère d'influence pourrait constituer une réponse possible. Cette réponse semble être mise en évidence à travers la jurisprudence sociale reconnaissant la notion de co-emploi au sein des groupes de sociétés. La sphère d'influence est également prise en compte par la jurisprudence communautaire en droit de la concurrence sur la dépendance des filiales à l'égard de la société mère d'un groupe. Ces exemples révèlent la reconnaissance de la sphère d'influence d'une société mère sur ses filiales, sans que la sphère d'influence ne constitue un principe juridique. On assiste à une forme progressive de juridisation de la sphère d'influence.

L'identité problématique des groupes de sociétés

Le groupe de sociétés est compris comme « un ensemble de sociétés juridiquement indépendantes, mais formant une même entité économique en raison des liens financiers étroits » (Dictionnaire permanent du droit des affaires). Le groupe de sociétés ne dispose pas de définition légale qui impliquerait un régime de personnalité et de responsabilité propre (Calice, Didiart, 2012 ; Pereira, 2013). Seules les entités composant le groupe disposent de la personnalité morale, ce qui ne fait pas du groupe de sociétés dans son ensemble un sujet de droit. Par ailleurs, si le groupe constitue une entité économique, il est une firme ou une « entreprise ». Néanmoins, cela ne résout pas le problème parce que l'« entreprise » ne comporte pas non plus d'identité juridique : l'entreprise est une entité autonome qui combine divers facteurs de production, produisant pour la vente des biens et services et distribuant des revenus

en contrepartie de l'utilisation des facteurs (lexique de gestion). L'entreprise est aussi une unité économique impliquant la mise en œuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution des richesses reposant sur une organisation préétablie (lexique des termes juridiques). Le groupe de sociétés est alors une entreprise. En réalité, il n'existe pas de conception juridique de l'entreprise (Robé, 1995, 1999 ; Segrestin et Hatchuel, 2012). S'il paraît difficile de consacrer une définition précise de l'entreprise compte tenu de sa variabilité structurelle, organique et fonctionnelle, l'absence de définition emporte un vide juridique en matière de responsabilité lorsque l'entreprise prend une dimension internationale. L'approche économique appréhende le groupe de sociétés en considération du pouvoir et du contrôle que la société mère exerce sur ses filiales (Ghoshal et Wetsney, 1993). De ces approches distinctes, la reconnaissance juridique du groupe n'existe que de manière partielle pour certains domaines. Il s'agit notamment de la prise en compte de l'unité organisationnelle du groupe en matière de représentation des salariés à travers la consécration d'un comité de groupe ; de l'unité économique et sociale dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi regroupant des sociétés juridiquement distinctes ; de la consolidation des comptes. La reconnaissance de la sphère d'influence est alors implicite et partielle puisqu'elle ne vise le contrôle de la société mère sur ses filiales que dans certains domaines particuliers. Néanmoins, la jurisprudence est allée plus loin : la reconnaissance de la sphère d'influence de la société mère sur ses filiales tend à devenir plus explicite. On peut citer la jurisprudence sociale relative au coemploi en matière de restructuration et de licenciement pour motif économique, et celle communautaire considérant l'entreprise dans son ensemble pour mieux appréhender la dépendance de la filiale à l'égard de la société mère. Ces exemples sont ceux qui mettent en évidence le potentiel d'innovations juridiques que la sphère d'influence recouvre.

La sphère d'influence manifestée par le co-emploi

Alors que l'employeur juridique des salariés, sujets d'un licenciement pour motif économique, est la filiale du groupe, la société mère s'est vue reconnaître une responsabilité sur le sort de ces salariés à travers la notion de co-emploi. Cette dernière est comprise selon l'existence d'une triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la société mère et la filiale restructurée (Cassation sociale 19 juin 2007, n° 05-42.551 ; 28 septembre 2011, n° 10-12.278 et n° 10-13.486 affaire Metal Europe). La confusion d'intérêts, d'activités et de direction conduit à faire de la société mère le co-employeur des salariés de la filiale et cela en l'absence de contrat de travail entre la société mère et

lesdits salariés. En réalité, c'est la dimension économique de contrôle de la filiale par la mère qui est prise en compte. La notion de co-emploi permet alors d'étendre non seulement les obligations de reclassement des salariés à l'ensemble du groupe, mais encore d'indemniser les ruptures de contrat de travail lorsque celles-ci se révèlent infondées. Cela revient à comprendre qu'au-delà de l'autonomie juridique de chaque société du groupe, les critères économiques tendent à être considérés par le droit. La même logique a été suivie dans l'affaire Areva, cette dernière ayant été condamnée pour les dommages causés à un salarié par l'une de ses filiales implantée au Niger (Cominak ; TASS de Melun, 11 mai 2012 ; Carpentier 2012). Néanmoins, dans cette dernière affaire, la Cour d'appel de Paris a infirmé la condamnation au motif qu'Areva n'était pas titulaire de la concession du gisement minier et qu'en de telles circonstances, la société nigérienne Cominak ne pouvait être considérée comme une filiale d'Areva (CA Paris, 24 octobre 2013, n° 12/05650). Cette dernière jurisprudence ne remet pas en cause le concept de co-emploi : au contraire, elle veille à affirmer le contrôle de l'existence d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la société mère et une filiale (Morvan, 2013). Ainsi, le concept de co-emploi, rendant compte de l'influence d'une société commerciale sur une autre, devient alors le moyen de responsabiliser « la filialisation opportune pour un groupe qui fait supporter les conséquences sociales et financières de la cessation d'activité à l'une de ses filiales » (Pereira, 2013, p. 48). Le co-emploi correspond à l'une des innovations juridiques intégrant l'idée de sphère d'influence sans que le principe soit légalement consacré. Le concept de sphère d'influence tel que développé dans la norme ISO 26000, peut encore être rapproché de la jurisprudence communautaire en droit de la concurrence.

L'influence de la société mère sur la filiale en matière de concurrence : une sphère d'influence reconnue par le biais du contrôle

En effet, le droit européen de la concurrence a peu à peu reconnu la notion d'unité économique d'une société mère avec une filiale. Dès lors, le comportement illicite d'une filiale peut être imputé à une société mère. Cette notion d'unité économique a pour finalité de faire tomber l'abstraction juridique consistant à reconnaître la personnalité juridique de chaque société du groupe, et corrélativement à écarter toute responsabilité réelle du décideur. Dès lors, il s'agit de comprendre l'entreprise à travers une unité économique, « même si du point de vue juridique, cette unité économique est constituée de plusieurs

personnes physiques ou morales » (Trebulle, 2010, p. 39). Ainsi, il a été jugé que le comportement anticoncurrentiel d'une filiale pouvait être reproché à la société mère. Pour ce faire, les juges se basent sur les liens économiques et organisationnels entre sociétés commerciales du groupe¹⁵. Par ailleurs, la Cour de Justice des Communautés Européennes ou Cour de Justice de l'Union Européenne a mis en évidence l'existence d'une présomption simple d'influence que peut avoir une société mère sur sa filiale dont elle détient la totalité du capital (Debroux, 2008). Certes, une telle présomption peut être renversée par la société mère si celle-ci prouve que sa filiale agit en toute indépendance tant sur le plan économique qu'organisationnel. Mais, la CJCE a décidé en 2009 qu'une société mère qui est détentrice de la totalité du capital de sa filiale, exerce « une influence décisive sur la politique commerciale de ses filiales », dont elle détient directement ou indirectement, la totalité du capital¹⁶. Cette jurisprudence comporte la reconnaissance d'une forme de sphère d'influence de la société mère sur sa filiale, la filiale pouvant être implantée sur un territoire à faible réglementation (Grimonprez, 2009). En 2013, la Cour de Justice de l'Union Européenne est allée dans le même sens pour une fondation : le fait que la maison mère soit une fondation et non une société ayant une activité économique, n'empêche pas de considérer celle-ci comme une entreprise en droit de la concurrence. Dès lors, la maison mère peut être condamnée « dans la mesure où elle exerce une influence sur la société de son groupe ayant une activité économique » (CJUE 11 juillet 2013-C 440/11). Par ailleurs, dans cette affaire, les conclusions de l'avocat général ont précisé que « le point de savoir si une filiale est en mesure de décider de façon autonome de son comportement sur le marché ou si elle est soumise à l'influence déterminante de sa société mère ne saurait être apprécié qu'au regard des seules règles du droit des sociétés. Si tel était le cas, il serait facile à la société mère concernée de se soustraire à toute responsabilité au titre des infractions au droit des ententes commises par sa filiale à 100% en invoquant des circonstances relevant uniquement du droit des sociétés » (Kokott, 2012- Commission Européenne, § 71). Or, la norme ISO 26000 développe la même conception de l'influence : d'abord, l'influence peut être exercée par n'importe quelle organisation, entreprise, société commerciale, association, fondation ou collectivités publiques ; ensuite, elle vise justement à pallier les insuffisances légales ou les dispositifs juridiques susceptibles de permettre une limitation de la responsabilité. En ce sens, on comprend que la norme ISO 26000 développe un concept permettant d'aller plus loin que la jurisprudence actuelle, cette dernière

15. Traité CE/art. 81 et 82

16. CJCE 10 sept. 2009, aff. C-97/08 P, Akzo Nobel NV, § 15

comportant déjà des innovations juridiques : qu'il s'agisse du co-emploi ou de la dépendance d'une organisation à l'égard d'une autre, on réalise l'émergence de ces innovations qui recourent le sens de « la sphère d'influence » tel qu'entendu par la norme ISO 26000. La norme ISO 26000 va, en effet, plus loin parce qu'elle indique qu'une organisation ou entreprise est responsable des impacts des décisions et des activités sur lesquelles elle exerce un contrôle formel, mais encore un contrôle de fait (article 5.2.3.). Le contrôle de fait (Storck, 1986 ; Glais, 1994 ; Blin-Franchomme, 1998 ; Bourdon, 2010 ; Malaurie Vignal, 2011) renvoie à des situations dans lesquelles une organisation a la capacité de dicter les décisions et activités d'une tierce partie, même lorsqu'elle ne détient pas l'autorité juridique. On pense à nouveau aux fournisseurs et sous-traitants, à leurs conditions de travail sur des territoires à faible réglementation, la norme visant l'ensemble des relations et en conséquence l'ensemble de la chaîne de valeur. Au-delà de chaque société commerciale, mais aussi au-delà du groupe de sociétés, c'est le réseau tout entier qu'il convient de faire apparaître (Teubner, 2005). Dans un contexte internationalisé, le concept de sphère d'influence vise ainsi les rapports de l'entreprise-réseau au-delà des délimitations juridiques actuelles. Cette évolution matérialise au niveau jursprudentiel l'innovation intégratrice de la sphère d'influence. On pourrait aller plus loin et penser que la notion de sphère d'influence pourrait fonder une forme nouvelle de responsabilité du fait d'autrui (Ferrari, 2012). Dès lors, l'entreprise devrait mettre en œuvre les diligences raisonnables pour que ses fournisseurs et sous-traitants se situant dans son périmètre d'influence, ne commettent pas de manquement aux droits de l'homme. En d'autres termes, pour échapper à l'obligation de réparation des dommages causés par un fournisseur ou un sous-traitant liés par une relation d'affaires, l'entreprise intéressée devra prouver qu'elle a usé de toute son influence à l'égard de ceux-ci, pour prévenir tout dommage. Nous nous acheminons peu à peu vers la consécration de ces innovations juridiques. On peut, en effet, citer la récente proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (AN n° 1519, 6 novembre 2013). Cette proposition vise la responsabilité des sociétés du fait d'un manquement à l'obligation de vigilance dans le cadre de leurs activités. Cette proposition vise à modifier les codes civil et pénal pour viser directement l'atteinte aux droits fondamentaux.

CONCLUSION

En dépit du caractère large, parfois flou des principes dégagés (Capron, 2011), la norme ISO 26000 a créé

une forme de garde-fou pour conduire entreprises et organisations à ne pas occulter la question des droits de l'homme sur les territoires où elles sont implantées. La question se pose alors de savoir quel sera l'avenir de la norme ISO 26000, et particulièrement celui de la sphère d'influence. Pour l'heure, il semble qu'il s'agisse d'une transition. L'enjeu est alors de savoir si cette norme constituera une forme de contrainte destinée à réguler les intérêts économiques en dehors des frontières nationales et les rapports humains et environnementaux. Il ressort de cette étude qu'il semble que l'on devrait dépasser l'idée que la soft law soit un substitut à la hard law pour appréhender une forme de complémentarité entre les deux (Meyer, 2005). Même plus, si la norme ISO 26000 fait partie du domaine de la régulation privée, elle emporte avec elle, l'émergence d'innovations juridiques. Ainsi, plus une entreprise communiquera sur ses engagements, plus elle sera encline à accepter que son périmètre d'influence s'accroisse. Partant, elle devrait s'engager à faire respecter ses initiatives responsables avec ses partenaires après avoir évalué son positionnement dans la chaîne. En définitive, en recommandant le respect du droit, la norme ISO 26000 consacrant la sphère d'influence et la Due diligence, peut dans le même temps l'inspirer.

BIBLIOGRAPHIE

- Acquier, A., Daudigeos, TH., Valiorgue, B. 2011. Responsabiliser les chaînes de valeur éclatées, Enjeux et limites, *Revue Française de Gestion*, 6, n° 215 : 167-183
- Allen, R. W. et Porter, L. W. 1983. *Organizational Influence Process*, Glenview III
- Besse, G. 2005. A qui profite la RSE ? La responsabilité sociétale des entreprises peut-elle réguler les effets sociaux de la mondialisation ?, *Revue Droit social*, novembre : 997-1006
- Blin-Franchomme, M.-P. 1998. *Essai sur la notion de contrôle en droit des affaires (droit interne-droit communautaire)*, Thèse Toulouse 1998
- Boissons De Chazournes, L. 2006. Normes, standards et règles en droit international In E. Brosset et E. Truilhé-Marengo, *Les enjeux de la normalisation technique internationale*, Paris, La Documentation Française : 49-61
- Bourdon, N. 2010. *Face aux crimes du marché, quelles armes juridiques pour les citoyens ?* La Découverte
- Bourdon, W. 2005. Entreprises multinationales, lois extraterritoriales et droit international des droits de l'homme, *Revue Sciences Criminelles* : 747-758
- Bowen, H. R. 1953. *Social Responsibilities of the businessman*, Harper New York
- Cadet, I. 2010. La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale : une nouvelle source d'usages

- internationaux, *Revue Internationale de Droit Economique* : 401-439
- Calice, L. et Didiart, M.-Ch. 2012. Les nouveaux fronts contentieux du licenciement économique, L'impossible équation entre l'existence du groupe et l'autonomie juridique de la société, *JCP-éd. Sociale*, n° 45, novembre : 20-25
- Capron, M. 2011. Légitimité et crédibilité des lignes directrices ISO 26 000, In M. Capron, F. Quairel-Lanoizelée et M.-F. Turcotte, *Iso 26000, une norme « hors norme », Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. *Economica* : 37-53
- Carpentier, Ch. 2012. Areva condamnée pour la mort d'un salarié d'une société nigérienne : une décision en demi-teinte. *Revue de Droit de l'Environnement*, n° 202 : 182-183
- Chanteau, J.-P. 2011. ISO 26000, Quelle contribution à la qualité sociétale des entreprises dans une économie de marché mondialisée, In M. Capron, F. Quairel-Lanoizelée et M.-F. Turcotte, *Iso 26000, une norme « hors norme », Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. *Economica* : 162-179
- Daugareilh, I. 2010. Echanges du groupe de travail, in Doucin, M. 2010, *Analyse des notions de « due diligence » et de « sphère d'influence » dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises : enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE*. Ministère des Affaires Etrangères et Européennes. 22 mars : 42-47
- Cornu, G. 2007. *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, 8^e éd., Quadrige, PUF
- Crozier, M. 1963. *Le phénomène bureaucratique*, Paris, éditions du Seuil
- Crozier, M. et Friedberg, E. 1977. *L'acteur et le système*, Paris, éditions du Seuil
- Daugareilh, I. 2011. La norme ISO 26 000 sur la responsabilité sociétale des organisations : observations sur une expérience d'inter-normativité, In M. Capron, F. Quairel-Lanoizelée et M.-F. Turcotte, *Iso 26000, une norme « hors norme », Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. *Economica* : 145-161
- Debroux, M. 2009. Sanction des cartels en droit communautaire : définition et conséquence d'une responsabilité de groupe, *Revue concurrence*, 1 : 3-5
- Deceaux, E. 2005. La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme. *Revue des Sciences Criminelles* : 789-798
- Dejean, F. et Gond, J.-P. 2004. La responsabilité sociétale des entreprises : enjeux stratégiques et méthodologie de recherche. *Revue Finance, contrôle stratégie*, Vol.7, n° 1, Mars : 5-31
- Desbarats, I. 2006. La valeur juridique d'un engagement dit socialement responsable, *JCP éd. E.* : 1214
- Deumier, P. 2009. Chartes et codes de conduite des entreprises : les degrés de normativité des engagements éthiques, *Revue Trimestrielle de Droit Civil* : 77-89
- Deumier, P., Laulom, S. et Mazuyer, E. 2010. L'application des principes du travail du Pacte mondial par les entreprises françaises : exemples de bonnes pratiques RSE ?, In *Regards croisés sur le phénomène de la responsabilité sociale de l'entreprise*. La Documentation française : 147-207
- Doucin, M. 2010. Analyse des notions de « due diligence » et de « sphère d'influence » dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises : enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE. Ministère des Affaires Etrangères et Européennes. 22 mars : 1-56
- Ferrari, J. 2012. La société mère peut-elle voir sa responsabilité engagée dans le cadre de la RSE ? *Revue Lamy Droit des affaires*, novembre, n° 76 : 72-78
- Frémeaux, S. et Baudry, B. 2006. L'incomplétude et l'incertitude dans la relation de travail. *Revue des Sciences de gestion*, 4. N° 220-221 : 43-47
- Garriga, E. et Melé, D. 2004. Corporate social responsibility theories : mapping the territory, *Journal of Business Ethics*, n° 53 : 51-71
- Gendron, C. 2010., Normaliser la responsabilité sociale : le pari d'ISO 26 000. *Les cahiers de la CRSDD*. Coll. Recherche. 7 : 1-47
- Gendron, C. 2011. ISO 26 000 : une définition socialement construite de la responsabilité sociale, In M. Capron, F. Quairel-Lanoizelée et M.-F. Turcotte, *Iso 26000, une norme « hors norme », Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*. *Economica* : 17-35
- Ghoshal, S. et Westney, E. 1993. Introduction and overview, in S. Ghoshal et E. Westney (eds), *Organization theory and the multinational corporation*. Saint Martin's Press, NY
- Glais, M. 1994. L'exploitation abusive d'un état de dépendance économique (analyse économique du droit et de la jurisprudence française de la concurrence), *Revue d'Economie Industrielle*, vol. 68, 2^e trimestre : 81-98
- Grimonprez, B. 2009. Pour une responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales, *Revue Société* : 715-726
- Helfrick, V. 2010. Peut-on normaliser efficacement la RSE et ses pratiques ? Etude du cas de la norme ISO 26 000 sur la responsabilité sociétale. *Revue de l'Organisation Responsable*. 1 : 51-60
- Igalens, J. et Jonquière, M. 2009. ISO 26 000 : une norme de quatrième type ? *Qualitative*. Mai : 1-3
- Igalens, J. 2009. Norme de responsabilité et responsabilité des normes : le cas de ISO 26000, *Revue Management et Avenir*, 23 : 91-105
- Loeve, B. 2010., sous la direction de Michel Doucin, Due Diligence et sphère d'influence, dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises, *Cahiers de droit de l'entreprise*, 3, mai-juin : 48-57
- Malaurie Vignal, M. 2011. *Droit de la concurrence interne et communautaire*, Dalloz

- Mathey, N. 2011. La responsabilité sociale des entreprises et les droits de l'homme. In *Responsabilité sociale des entreprises, Regards croisés en Droit et Gestion* (dir. F.G. Trebulle et O. Uzan). Etudes juridiques, Economica : 162-189
- Maurel, O. 2009. La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, Commission Nationale Consultative des Droits de l'homme. *Les Etudes de la CNCDH* : 125-146
- Meyer, F. 2005. La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ?, *Revue Droit ouvrier* : 185-192
- Mintzberg, H. 1986. *Le pouvoir dans les organisations*, Paris, Les éditions d'Organisation
- Moreau, M.-A. 2006. Normes sociales, droit du travail et mondialisation, *Recueil Dalloz* : 315-326
- Morvan, P. 2013. L'identification du coemployeur. *JCP édition sociale*. 12 novembre, n° 46 : 17-20
- Neau-Leduc, Ch. 2006. La responsabilité sociale de l'entreprise : quels enjeux juridiques ? *Revue Droit social* : 952-965
- Nigon, M. 2010. Echanges du groupe de travail, in Doucin, M. 2010, *Analyse des notions de « due diligence » et de « sphère d'influence » dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises : enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE*. Ministère des Affaires Etrangères et Européennes. 22 mars : 51-52
- Pereira, B. 2007. Chartes et Codes de conduite : le paradoxe éthique, *Revue Gérer et Comprendre*, 90 : 55-66
- Pereira, B. 2011. Blanchiment, Soupçon et Sécurité Financière, *Revue Internationale de Droit Economique*, 1, avril : 43-73
- Pereira, B. 2013. Motif économique et coemploi dans les groupes de sociétés : quelle amélioration du sort des salariés ? *Revue Humanisme et Entreprise*, n° 312, Mars-avril : 37-56
- Pestre, Fl. 2013. *La responsabilité sociale des entreprises multinationales : stratégies et mise en œuvre*. Avril, L'Harmattan
- Pire, L. 2006. *Ikea, un modèle à démonter*, Bruxelles
- Queinnec, Y. et Caillet, M.-C. 2011. Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ?. In I. Daugareilh (dir.), *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, éd. Bruylant. LGDJ : 633-677
- Robé, J.-P. 1999. *L'entreprise et le droit*, Paris, PUF
- Ruggie, J. 2007. Les entreprises et les droits de l'homme : analyse des normes internationales relatives à la responsabilité sociale et à la transparence des entreprises. Application de la Résolution 60/251 de l'Assemblée Générale du 15 mars 2006. A/HRC/35. Rapport du *Conseil des Droits de l'Homme*, 19 février : 8-9
- Ruggie, J. 2008. *Rapport sur les notions de sphère d'influence et de complicité*, Document A/HRC/8/16 : 15 mars
- Ruiz-Fabri, H. 1990. Règles coutumières générales et droit international fluvial, *Annuaire Français du Droit international*, volume 36, n° 1. 841
- Salmon, J. 2001. *Dictionnaire de droit international public*, édition Bruylant/AUF
- Segrestin, B. et Hatchuel, A. 2012. *Refonder l'entreprise*, Paris, éd. Du Seuil
- Sobczak, A. 2002. Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis. *Revue Droit social* : 806-812
- Sobczak, A. 2006. Les enjeux juridiques des accords-cadre internationaux, in M. Descolonges et B. Saincy (eds.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte : 93-115.
- Sobczak, A. et Minvielle, N. 2011. *Responsabilité globale : manager le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises*. Vuibert
- Sobczak, A. et Havard, Ch. 2013. La RSE, un vrai enjeu pour les syndicats français. *L'Expansion Management Review*, n° 148 : 82-89
- Storck, M. 1986. La définition légale du contrôle de fait en droit français, *Revue Sociétés* : 385-396
- Supiot, A. 2004. Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises, In Mélanges J. Pélessier, *Recueil Dalloz* : 541-562
- Taylor, M.B., Zandvliet L. et Forouhar M. 2009. Due diligence for Human Rights : a risk-based approach Harvard University, *Working paper*, n° 53, octobre.7
- Teubner, G. 2005. *Droit et réflexibilité*, Kleuver, Leuven
- Trebulle, F. G. 2009. Entreprise et développement durable, première partie, *Revue Mensuelle Environnement*, Jurisclasseur août-sept.
- Trebulle, F.G. 2010. Echanges du groupe de travail, in Doucin, M. 2010, *Analyse des notions de « due diligence » et de « sphère d'influence » dans le contexte du respect des droits de l'homme par les entreprises : enjeux de la définition du champ d'application des standards en matière de RSE*. Ministère des Affaires Etrangères et Européennes. 22 mars : 39-40
- Trebulle, F.-G. et Uzan, O. 2011. *Responsabilité sociale des entreprises, regards croisés, droit et gestion*. Economica
- Vercher, C. 2011. Codes de conduite et systèmes d'alerte éthique : La RSE au sein des chaînes globales de valeur. *Revue de la Régulation*. 9 : 2-20
- Weber, M. 1971. *Economie et Société*, Paris, Plon