

Responsabilité sociale de responsabilisation des sa nouveau modèle de régul

Nathalie Richebé, André Sobczak,
Enseignants-chercheurs, Audencia Nantes Ecole de Management

Les appels à la responsabilité des acteurs sociaux se sont largement développés au cours des dix dernières années, traduisant le succès de la notion de responsabilité globale dans le domaine des relations de travail. En France, les politiques de Gestion des ressources humaines menées par les entreprises se sont largement inscrites dans ce mouvement. D'un côté, on évoque ainsi de plus en plus souvent la responsabilité sociale de l'entreprise, notamment à l'égard de ses salariés, mais aussi de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants ; de l'autre, on met en valeur la responsabilité des salariés eux-mêmes, notamment dans le développement de leurs propres compétences et de leur employabilité.

Si les deux idées se développent de manière concomitante et s'appuient sur une notion commune, la responsabilité, elles poursuivent pourtant des objectifs à la fois contradictoires et complémentaires dans la recherche de l'équilibre entre les droits et obligations des deux parties de la relation de travail. Ainsi, alors que la responsabilité sociale de l'entreprise vise à reconnaître de nouveaux droits aux salariés, les discours sur la responsabilisation du

salarié conduisent à lui imposer de nouvelles obligations, tout en valorisant son autonomie et son esprit d'initiative.

Le recours croissant à la notion de responsabilité, de l'entreprise et dans l'entreprise, traduit-il l'émergence d'un nouveau modèle de régulation des relations de travail ? Et si tel est le cas, quels sont les enjeux et les conditions de viabilité de ce nouveau modèle ? C'est à ces questions que s'efforcera de répondre le présent article. En effet, si la notion de responsabilité sociale de l'entreprise et celle de responsabilisation du salarié ont chacun fait l'objet d'une multitude d'analyses approfondies dans des disciplines diverses, peu d'études à caractère interdisciplinaire ont analysé conjointement les enjeux de la responsabilité sociale de l'entreprise et de la responsabilisation du salarié.

Au-delà d'une analyse comparative, nous proposons une réflexion critique plus générale sur la notion de responsabilité et son utilisation comme modèle de régulation des relations de travail. Nous mettrons en évidence leurs particularités théoriques et pratiques, leurs points communs mais aussi leurs incohérences, trop souvent masquées par un dis-

cours largement diffusé et peu questionné sur les mérites de la responsabilité et de la responsabilisation.

Pour cela, nous proposons de rappeler tout d'abord les différentes acceptations juridiques de la responsabilité. C'est en nous appuyant sur ce panorama des classifications que le droit établit en matière de responsabilité que nous nous proposons d'analyser successivement la responsabilité sociale de l'entreprise et la responsabilisation des salariés, avant de dégager les points communs et différences qui sous-tendent ces deux concepts.

Les définitions juridiques de la responsabilité ■

En droit, la **responsabilité civile** peut être définie comme l'obligation imposée à une personne de réparer un préjudice subi par une autre personne. Elle se distingue ainsi de la **responsabilité pénale**, dont l'objectif est de sanctionner l'auteur d'une infraction. Dans la mesure où elles poursuivent des objectifs différents, la respon-

l'entreprise et variés dans l'entreprise : vers un ation des relations de travail ?



sabilité civile et pénale obéissent à des régimes juridiques différents, mais elles peuvent bien entendu se cumuler et donc permettre à la fois de sanctionner et de réparer le dommage.

Dans le cadre de la responsabilité civile, le dommage peut d'abord résulter de l'inexécution ou de la mauvaise exécution d'un contrat. On parle alors d'une **responsabilité contractuelle**, fondée sur le principe de la force obligatoire du contrat. Que le contrat impose une obligation de moyens ou une obligation de résultat, son non-respect cause nécessairement un dommage. Mais le dommage peut aussi être complètement indépendant de toute relation contractuelle entre l'auteur et la victime du dommage. Sa réparation relève alors de la **responsabilité délictuelle**. Si la responsabilité contractuelle et délictuelle ont connu des évolutions parallèles, quelques différences au niveau de leurs régimes juridiques subsistent encore, notamment dans le domaine de la preuve et de l'exonération. La distinction entre ces deux régimes est d'autant plus importante que la victime d'un dommage n'a pas le choix entre les deux actions. Il y a en effet non seulement un principe

de non-cumul de la responsabilité contractuelle et délictuelle, mais surtout une règle de non-option selon laquelle la victime d'un dommage contractuel ne peut engager une action fondée sur la responsabilité délictuelle.

Le droit introduit enfin une distinction entre la responsabilité délictuelle **fondée sur la faute** et celle **fondée sur le risque**. Dans un premier temps, la responsabilité civile était nécessairement fondée sur une faute de l'auteur. La justification de ce fondement était à la fois d'ordre moral et d'ordre utilitaire, car en obligeant la réparation des fautes on pouvait espérer de prévenir les comportements fautifs. Le problème était que la complexité croissante des facteurs conduisant à un dommage rendait souvent difficile la preuve d'une faute, ne serait-ce que par omission, et que pour un nombre croissant de dommages, notamment les plus graves, la victime ne pouvait donc obtenir de réparation. Au contraire, en décidant de fonder la responsabilité civile sur le risque et en développant des mécanismes d'assurance, on privilégie la réparation de la victime sur la sanction de l'auteur, quittant le terrain moral pour celui d'une justifi-

cation technique ou économique. L'idée centrale ici est qu'en exerçant une activité créant un risque, surtout si elle permet de générer des profits, une personne doit être responsable de la réparation des dommages créés à l'occasion de cette activité. Le problème est alors que le choix du risque comme fondement de la responsabilité civile peut non seulement paraître injuste, mais surtout décourager les initiatives et/ou encourager l'insouciance dans la mesure où toute prévention des fautes reste sans conséquences sur la responsabilité en cas de dommage.

De laquelle de ces formes de responsabilité relève la responsabilité sociale de l'entreprise ?

La responsabilité sociale de l'entreprise ■

La responsabilité sociale de l'entreprise peut être définie comme l'ensemble des pratiques qui visent à prendre en compte les conséquences économiques, sociales et environnementales des activités de l'entreprise et qui

Référence

vont au-delà de ce qui est imposé par la loi ou les conventions collectives¹. Le mieux-disant social peut d'abord se traduire par un renforcement des droits reconnus aux salariés, notamment dans le domaine du traitement des restructurations ou dans la lutte contre les discriminations. Compte tenu d'un droit du travail assez développé, l'apport essentiel de la responsabilité sociale dans le contexte français concerne cependant les engagements pris vis-à-vis des salariés des fournisseurs et sous-traitants, qu'ils se situent en Europe ou dans les pays en voie de développement. Il faut en effet rappeler que le droit positif ne reconnaît en principe aucune responsabilité juridique du donneur d'ordre pour les conditions de travail auprès de ses sous-traitants, rompant ainsi le lien entre la maîtrise économique d'une activité et la responsabilité pour ses conséquences sociales².

La reconnaissance d'une responsabilité sociale de l'entreprise à l'égard des salariés des sous-traitants, par exemple dans un code de conduite, peut donc utilement compléter les normes juridiques existantes, qu'elles soient imposées par les pouvoirs publics ou négociées par les partenaires sociaux. Même si la responsabilité sociale de l'entreprise est présentée comme se situant en dehors ou au-delà de la sphère juridique, il peut être intéressant de s'interroger sur sa nature juridique et de l'analyser par rapport aux caractéristiques de la responsabilité civile.

La première question concerne donc la nature contractuelle ou délictuelle de la responsabilité sociale de l'entreprise.

S'agissant des rapports entre l'entreprise et ses propres salariés, la responsabilité semble avoir un caractère contractuel puisque les deux parties sont liées par un contrat de travail qui exclut en principe un rapport de responsabilité délictuelle. Mais, on peut alors s'interroger sur l'apport du discours sur la responsabilité sociale de l'entreprise, dans la mesure où le droit du travail impose déjà à l'employeur un nombre important d'obligations vis-à-vis de ses salariés. Cette question semble d'ailleurs d'autant plus légitime que le code du travail lui-même rappelle qu'au delà d'un respect des normes juridiques précises, les parties du contrat de travail doivent exécuter celui-ci de bonne foi³, une notion dont l'interprétation est laissée aux juges et qui ressemble fortement à la notion de responsabilité sociale.

En ce qui concerne les rapports entre l'entreprise et les salariés de ses sous-traitants, la responsabilité sociale semble *a priori* avoir un caractère délictuel dans la mesure où il n'y a pas de lien de droit entre eux. Cependant, en formalisant ses engagements de responsabilité sociale, soit dans des codes de conduite, soit dans des accords-cadres qu'elle négocie avec les fédérations syndicales internationales, l'entreprise semble justement créer un tel lien juridique. Certes, ces textes ne constituent ni un contrat, ni même une convention collective puisque, même dans le cas des accords-cadre, aucun des deux signataires ne représente juridiquement l'ensemble de la chaîne de sous-traitance, que ce soit du côté des employeurs ou du côté des salariés. Néanmoins, ces textes ne sauraient être consi-

dérés comme des actes dépourvus de toute valeur juridique. Ils produisent au contraire des effets juridiques grâce à la théorie de l'engagement unilatéral dont l'application la plus connue est celle de la sanction d'une publicité mensongère⁴. Or, la responsabilité engagée pour non respect d'un tel engagement unilatéral doit être assimilée à la responsabilité contractuelle plutôt qu'à la responsabilité délictuelle.

Dans la mesure où la responsabilité sociale de l'entreprise se rapproche de la responsabilité contractuelle, la seconde question est si celle-ci porte sur une obligation de moyens ou de résultat.

On peut d'abord envisager que seules les entreprises qui n'auraient pas mis en œuvre tous les moyens possibles, notamment dans le contrôle des conditions de travail auprès de leurs sous-traitants pourront être considérées comme responsables. L'avantage de cette solution est que les entreprises sont ainsi incitées à modifier leur comportement à l'égard de leurs sous-traitants, et notamment à développer des formations des dirigeants locaux et des salariés pour leur faire prendre conscience de l'importance de la responsabilité sociale.

Cependant, même si le donneur d'ordre a un comportement exemplaire, des cas de violation des droits fondamentaux au travail peuvent subsister auprès de certains sous-traitants dans la mesure où il est impossible de contrôler les conditions de travail dans l'ensemble du réseau des sous-traitants. Or, dès lors que l'entreprise prouve qu'elle fait des efforts importants pour prévenir de telles violations, on risque de ne pas pouvoir engager sa responsabilité, les salariés victimes ne pouvant que s'adresser à leur employeur, le sous-traitant, pour obtenir réparation de leur dommage. Si une obligation de moyens peut se justifier du point de vue moral, on doit donc admettre qu'elle ne permet pas dans tous les cas la réparation du dommage subi par les victimes.

- (1) Commission européenne, *Livre vert : Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale*, COM 2001 366 final, Bruxelles, 18 juillet 2001.
- (2) Sobczak, A., *Réseaux de sociétés et codes de conduite : un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris : LGDJ, coll. Bibliothèque de Droit social, tome 38, 2002.
- (3) Article L. 120-4 du Code du Travail.
- (4) Sobczak, A., *Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis*, Droit social, 2002, p. 806.

Or, l'objectif de la responsabilité sociale de l'entreprise est moins de juger le comportement de l'entreprise que d'améliorer la situation des salariés. Il s'agit donc plutôt d'une responsabilité portant sur le résultat à atteindre qui ressemble d'une certaine façon à une responsabilité pour risque, le risque étant créé par le donneur d'ordre du fait de son activité économique, dont celui-ci ne pourra s'exonérer même en prouvant l'absence de faute. Le donneur d'ordre sera dans ce cas responsable des mauvaises conditions de travail des salariés dans l'ensemble de son réseau de sous-traitants du seul fait de ses liens économiques avec ces sous-traitants.

Cependant, si la responsabilité délictuelle pour risque peut être critiquée dans la mesure où elle favorise l'insouciance des acteurs, il semble qu'on ne puisse pas faire le même reproche à une responsabilité sociale de l'entreprise qui porterait sur une obligation de résultat. En effet, alors que dans le domaine de la responsabilité civile fondée sur le risque, la volonté de privilégier la réparation des dommages peut conduire à négliger la prévention, il n'en va pas de même en matière de responsabilité sociale. D'une part, l'obtention d'un résultat dépend indéniablement de la politique de prévention, d'autre part, les différents parties prenantes n'accepteraient pas un comportement opportuniste de la part d'une entreprise. L'idée d'une responsabilité sociale de l'entreprise comprise comme une responsabilité contractuelle portant sur une obligation de résultat permet donc de garantir à la fois la réparation et la prévention.

Cette analyse vaut-elle pour la responsabilisation du salarié dans l'entreprise ?

La responsabilisation du salarié dans l'entreprise ■

Parallèlement à la notion de responsabilité de l'entreprise, la notion de responsabilité (ou de responsabilisation) du salarié dans l'entreprise a reçu une large audience. Elle est notamment au cœur de la notion de compétence, qui depuis une dizaine d'années a littéralement envahi le vocabulaire et les pratiques de management. Ainsi, Zarifian⁵ définit la compétence comme "la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles ils est confronté". La notion de responsabilité du salarié a-t-elle des points communs avec celle de responsabilité de l'entreprise ? Peut-on préconiser, comme pour la responsabilité sociale de l'entreprise, de privilégier une responsabilité contractuelle portant sur une obligation de résultat ? Ou bien une autre approche de la responsabilité doit-elle être préférée ? Pour répondre à ces questions, il nous faut tout d'abord revenir aux différentes définitions possibles de la notion de responsabilité du salarié, en nous appuyant sur les distinctions proposées ci-dessus.

En soi, l'idée que le salarié doit être "responsabilisé" et pour cela, se voir offrir une marge accrue d'autonomie n'est pas neuve, pas plus que l'idée selon laquelle l'entreprise a besoin de son initiative, de ses capacités d'innovation tout autant – voire davantage – que de son obéissance. Ainsi Reynaud⁶, analysant le renversement qui s'est opéré dans

la relation salariale depuis l'avènement du taylorisme, constate que les organisations font de plus en plus appel à l'initiative des salariés et attendent d'eux des capacités d'apprentissage et d'innovation. Mais il nuance aussitôt – à propos des cercles de qualité – l'ampleur de la responsabilité pesant alors sur les salariés : "le "contrat" qui se forme entre la direction et eux [les salariés qui participent au cercle de qualité] ne peut spécifier les résultats à atteindre (si le résultat n'est pas atteint, la direction jugera qu'elle n'a pas donné les moyens nécessaires, que c'est de sa faute)".

La responsabilité dont il s'agit ici est donc d'abord une responsabilité contractuelle, portant sur les moyens mis en œuvre par les salariés, mais aussi par l'entreprise. C'est donc essentiellement une responsabilité pour faute et non une responsabilité pour risque, au sens défini plus haut : le salarié peut être considéré comme responsable *a posteriori* de n'avoir pas mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour atteindre un résultat, mais il ne saurait être considéré comme responsable *a priori* de ce résultat lui-même. Son engagement à l'égard de l'entreprise porte donc sur les moyens (et les compétences) qu'il met en œuvre pour atteindre un objectif ou un résultat, non sur la réalisation de cet objectif.

Cette conception de la responsabilité du salarié est traditionnellement considérée comme relevant d'une forme de compromis ou d'échange : en raison de la situation de subordination dans laquelle il se trouve, le salarié doit être protégé du risque d'entreprise. Dans le "pacte fondateur de l'État providence", écrit Supiot, "celui qui avait un emploi se soumettait au pouvoir d'autrui, mais se voyait garantir en retour les conditions d'une vie sociale normale"⁷. De même, une longue tradition de théorie de la firme pose l'hypothèse selon laquelle les salariés sont naturellement "averses au risque" et que l'échange salarial est essentiellement un échange "su-

(5) Zarifian P., *Sur la question de la compétence. Réponse à Jean-Pierre Durand, Gérer et comprendre*, n° 62, décembre 2000, p. 77.

(6) Reynaud J.-D., *Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome, Le conflit, la négociation et la règle*, Paris : Octarès, 1988, pp. 176-177.

(7) Supiot A (dir.), *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris : Flammarion, 1999, p. 10.

bordination contre sécurité”⁸. Il y a donc bien une responsabilité du salarié, mais elle ne saurait, par construction, reposer sur un risque et sur un résultat – puisque la nature même de l’échange salarial suppose la protection du salarié contre les risques liés à l’activité d’entreprise.

L’idée qu’il existe une responsabilité du salarié n’a donc rien de nouveau en soi. Mais cette approche “traditionnelle” de la responsabilité du salarié consiste essentiellement en une obligation de moyens, dont le non respect entraîne une responsabilité contractuelle.

C’est précisément sur ce point que se situe la rupture avec la notion de responsabilité ou de responsabilisation du salarié telle qu’elle est mise en exergue aujourd’hui, notamment sous l’influence des pratiques de Gestion des compétences qui se développent dans les entreprises depuis le milieu des années 1980.

Avec la “logique compétence”, écrit Reynaud⁹, un changement radical se dessine en effet : non seulement on attend des salariés qu’ils mettent en œuvre des capacités d’apprentissage et d’innovation, mais ils sont aussi soumis à une obligation de résultat. La plupart des auteurs convergent sur ce point. L’évaluation et la rétribution des compétences portent, selon Paradeise et Lichtenberger¹⁰, sur “l’obligation de mobilisation et les résultats qu’elle induit”. Un consensus semble donc se dégager, dans la littéra-

ture de gestion consacrée à la logique compétence, pour définir celle-ci comme consistant essentiellement en une responsabilisation accrue des salariés, vis-à-vis des résultats ou de la performance de l’entreprise¹¹.

L’ambition de la logique compétence est donc de “faire intérioriser les objectifs de l’entreprise par les salariés de manière à ce que les micro-décisions dont ils deviennent les maîtres soient prises en cohérence avec la politique générale dans laquelle ils doivent s’insérer”¹². De subordonné dans le modèle traditionnel, le salarié devient donc partenaire, co-responsable du succès de l’organisation et de sa survie. Le “pacte fondateur” évoqué plus haut se trouve ainsi profondément mis en question et nombre d’auteurs voient dans la logique compétence le fruit d’une rupture avec le “compromis social fordien”¹³.

Ces définitions – quelles que soient les nuances qu’elles apportent – posent donc que l’ambition centrale de la gestion des compétences est de saisir la manière dont la contribution des individus participant à l’organisation agit sur son résultat et sur la capacité de l’organisation à s’adapter à son environnement.

La “responsabilisation” du salarié consiste donc ainsi en une extension de la responsabilité qui lui est imputée. Celle-ci ne porte plus seulement sur les moyens qu’il a mis en œuvre pour se conformer à ses obligations contractuelles, mais aussi sur le résultat de son action pour l’entreprise.

Points communs et divergences ■

Ainsi, le rapprochement des approches de la responsabilité de l’entreprise et de la responsabilisation du salarié fait apparaître au moins quatre points de comparaison possibles :

1 – Dans les deux cas, le **recours récent à la notion de responsabilité recouvre en réalité une extension de la responsabilité** : extension de la responsabilité du salarié aux résultats de son action pour l’entreprise et extension de la responsabilité de l’entreprise aux résultats de son action sur l’environnement économique et social dans lequel elle se trouve plongée. Autrement dit, dans les deux cas la responsabilité peut être définie comme consistant à prendre un engagement qui conduit à assumer les risques de son action, même si l’on ne peut en maîtriser complètement le résultat.

2 – Dans les deux cas, la **“responsabilisation” se traduit par une contractualisation**. Certes, le support utilisé pour formaliser l’extension de la responsabilité n’est pas nécessairement un contrat au sens juridique du terme, dans la mesure où il n’y a pas toujours de libre échange des consentements, mais il y ressemble fortement. Dans un souci de transparence et de formalisation de ses engagements, l’entreprise édicte ainsi des codes de conduite ou des chartes, mais négocie surtout des accords-cadres avec des syndicats ou des partenaires avec des organisations non gouvernementales. De même, la volonté de “responsabiliser” les salariés se traduit couramment par la création d’outils d’évaluation qui ressemblent à un contrat et précisent les engagements du salarié, les objectifs qu’il doit atteindre, les compétences qu’il doit développer *etc.* De manière significative, ce document doit souvent être signé par les deux parties – le salarié concerné et son supérieur hiérarchique.

(8) Paradeise C. et Y. Lichtenberger. *Compétence, compétences, Sociologie du travail*, n° 1, 2001, p. 35.

(9) Reynaud J-D., *Le management par les compétences : un essai d’analyse*, Sociologie du travail, n° 1, 2001, p. 10.

(10) Paradeise C. et Y. Lichtenberger, *art. préc.*, p. 44.

(11) Zarifian P., *L’émergence du modèle de la compétence*, In F. Stankiewicz (éd.), *Les stratégies d’entreprise face aux ressources humaines*, Paris : Economica, 1988, pp. 77-82.

(12) Dugué E., *La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté*, Sociologie du travail, n° 3, 1994, p. 276.

(13) Zarifian P., *art. Préc.*

3 – Les engagements pris sont formulés de manière laissant souvent **une large place à l’interprétation**. Ainsi, peu d’entreprises font référence aux normes définies par l’Organisation Internationale du Travail, et beaucoup de codes de conduite se limitent à des engagements assez flous comme le “respect des salariés” ou “une rémunération juste ou équitable”. De même, des compétences comme “savoir communiquer”, “prendre des initiatives” ou des valeurs affichées de “citoyenneté” vis à vis de l’entreprise par exemple, peuvent difficilement être mesurée de façon objective. Leur évaluation repose très largement sur la subjectivité de l’évaluateur. Mais surtout, il est impossible d’en prévoir à l’avance les formes et les manifestations. Comme l’exécution d’un contrat de bonne foi, l’évaluation de l’implication et de la bonne volonté du salarié (ou de l’entreprise) confèrent donc à l’évaluateur (ou au juge) une lourde responsabilité et accroissent considérablement son pouvoir.

4 – Malgré leurs points communs, les notions de responsabilité de l’entreprise et du salarié divergent sur un point important : le **caractère choisi ou subi de la responsabilité**. La responsabilité sociale de l’entreprise, même si elle vise en réalité à répondre aux attentes des différentes parties prenantes ou à les anticiper, est en général considérée comme une démarche volontaire dans la mesure où l’entreprise ne peut être contrainte à prendre un engagement allant au-delà de la loi. Dans ce sens, la responsabilité sociale de l’entreprise peut être qualifiée comme choisie et non pas subie. C’est donc celui qui doit assumer l’extension de la responsabilité qui le choisit et surtout qui en détermine à la fois l’étendue et les modalités, même si l’on note depuis peu une tendance à la standardisation des engagements en matière de responsabilité sociale. Au contraire, la responsabilisation du salarié procède d’une démarche largement imposée à ce dernier. Certes, elle se traduit souvent par l’établissement d’un

document supposé être discuté et signé (ou au moins approuvé) par les deux parties – le salarié et son supérieur hiérarchique, mais, dans les faits, la démarche est d’inspiration unilatérale : c’est l’entreprise qui prend l’initiative d’établir un tel outil, et décide de sa forme et de son contenu, la capacité de négociation du salarié étant limitée très largement du fait de sa subordination. La responsabilisation du salarié procède donc d’une démarche largement imposée à ce dernier.

Conclusions ■

Le concept de responsabilité revêt une importance primordiale lorsqu’il s’agit de sanctionner des comportements fautifs ou de réparer des dommages causés entre les parties ou à l’égard des tiers. On doit cependant se demander s’il est pertinent que le concept de responsabilité concurrence la régulation traditionnelle des relations de travail par un échange de droits et d’obligations entre le salarié et l’employeur.

La régulation des relations de travail par les mécanismes de la responsabilité risque en effet de se traduire par un passage du droit du travail au droit civil et donc par un affaiblissement de la protection des salariés. Créé par opposition au droit civil fondé sur les principes d’autonomie de la volonté et d’égalité des contractants, le droit du travail s’efforce de tenir compte de l’inégalité économique de fait entre l’employeur et les salariés et compense la subordination juridique de ces derniers par un ensemble de garanties sociales. L’une des conséquences de l’existence d’un contrat de travail est d’ailleurs d’exclure en principe la responsabilité civile du salarié pour les faits commis dans le cadre de ses fonctions. Certes, ni la responsabilité sociale de l’entreprise, ni la responsabilisation du salarié dans le développement de ses compétences ne visent à remettre en cause ce principe, dont la valeur n’est d’ailleurs

pas absolue, mais les deux concepts ont néanmoins en commun de faire largement abstraction de la subordination juridique entre l’employeur et le salarié.

Dans le cas de la responsabilité sociale de l’entreprise, les avantages sociaux octroyés aux travailleurs ne résultent pas de normes imposées par les pouvoirs publics ou négociées par les partenaires sociaux dans le cadre des procédures du dialogue social traditionnel et constituent des engagements unilatéraux. Surtout, ils trouvent leur fondement non pas dans la subordination juridique et l’existence d’un contrat de travail, mais plutôt dans un lien de dépendance économique. Ce nouveau fondement des avantages sociaux constitue même le principal intérêt de la responsabilité sociale dans la mesure où il permet d’inclure également les travailleurs des fournisseurs et des sous-traitants. En même temps, cependant, il risque d’affaiblir leur protection sur un fondement juridique plus solide, et notamment un développement des normes du droit du travail s’appliquant aux relations de sous-traitance.

Dans le cas de la responsabilisation des salariés, la rupture avec la subordination juridique est encore plus nette, car ce concept semble ignorer le fait que le développement des compétences du salarié ne saurait être librement déterminé par celui-ci, mais dépend pour une large partie des décisions de l’employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Ce passage à une conception civiliste et contractuelle de la relation de travail à travers le recours à la notion et aux mécanismes de la responsabilité se développe certes à des degrés et avec des objectifs différents dans le cadre de la responsabilité sociale de l’entreprise et de la responsabilisation des salariés. Dans les deux cas cependant, il exerce une influence tout à fait importante sur la régulation des relations de travail, en contribuant à modifier les modalités de partage des risques qui sous-tendent l’échange salarial.

N. R. - A. S.

Référence