

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

La législation relative au bien-être des travailleurs à l'aune de la responsabilité sociétale de l'entreprise

de Fauconval, Marie

Published in:

Le bien-être des travailleurs

Publication date:

2016

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

de Fauconval, M 2016, La législation relative au bien-être des travailleurs à l'aune de la responsabilité sociétale de l'entreprise. dans *Le bien-être des travailleurs: Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*. Anthemis, Louvain-la-Neuve, pp. 33-56.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Chapitre 2

La législation relative au bien-être des travailleurs à l'aune de la responsabilité sociétale de l'entreprise

Marie DE FAUCONVAL

*Chercheuse au Centre Vulnérabilités et Sociétés de la Faculté de droit de l'Unamur
Avocate au barreau du Brabant wallon*

« Une entreprise n'est [...] pas un alignement de cerveaux ; elle constitue aussi une association de cœurs [...]. Du fait de son caractère libre et non contraignant, la RSE naît d'une démarche conjointe du cœur et de l'esprit. »¹

Introduction

1. Ces dernières années, la loi relative au bien-être des travailleurs² et ses arrêtés d'exécution³ (ci-après, « la législation bien-être ») ont fait couler beaucoup d'encre, notamment en raison de la volonté de mieux encadrer la question des risques psychosociaux. Par ailleurs, l'intérêt pour la responsabilité sociétale des entreprises (ci-après, « RSE »)⁴ ne cesse de croître. Toutefois, l'attrait pour cette matière se manifeste surtout dans le domaine des sciences économiques et de gestion, du management, du marketing, mais peu dans celui du droit.

Il n'est, en effet, pas aisé de s'interroger juridiquement sur ce concept de responsabilité qui ne correspond en rien aux définitions traditionnelles de la responsabilité proposées par les sciences juridiques.

¹ P. DEMBOUR, « Responsabilité sociétale de l'entreprise : justification et étendue », *Rev. banc. fn.*, 2008/1, p. 12.

² Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

³ Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 31 mars 1998, arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 31 mars 1998, arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998 ; arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 10 juillet 1999 ; arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 18 juillet 2002 ; arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 6 juin 2007 ; arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

⁴ Une table des abréviations est reprise en annexe du présent article.

2. Depuis un an et demi, nous travaillons sur un projet de recherche⁵ dont l'objectif est de mettre en œuvre un protocole d'intervention systémique et stratégique dans les entreprises afin de permettre à celles-ci de prévenir et de gérer les cas de mal-être au travail, dans un contexte structurel d'organisation du travail et des relations de travail. Dans ce cadre, nous cherchons à déterminer si l'intégration de ce protocole, outre son efficacité, pourrait répondre aux obligations légales en matière de bien-être au travail et s'inscrire pleinement dans une véritable politique de RSE.

De manière plus large, nous pouvons nous interroger sur l'utilité de la RSE pour améliorer de manière effective le bien-être des travailleurs dans les entreprises et nous demander si elle sert seulement à confirmer et appuyer les obligations légales ou si elle peut être un moyen d'application ou de dépassement des obligations existantes en matière de bien-être.

Certains auteurs, critiquant la RSE, affirment qu'elle ne serait qu'un discours des entreprises destiné à « embellir leur image »⁶, qui ne serait suivi « d'aucune mesure [...] pour diminuer les externalités négatives de leurs activités »⁷. D'autres regrettent que les « rapports RSE » des entreprises ne soient pas « le reflet parfait de ce que les sociétés font réellement en termes de RSE »⁸.

Même si, dans certains cas, ces reproches sont fondés, il n'en demeure pas moins que la RSE existe et que son développement gagne du terrain. Il nous semble donc judicieux de tenir compte de cette réalité et de voir comment il est possible de mobiliser ce concept pour développer une politique réellement efficace de RSE dans le monde du travail. Nous partons de l'hypothèse que la mise en œuvre d'une démarche RSE peut gagner en efficacité, notamment par le dépassement des normes légales. L'essence même d'une politique RSE est d'aller au-delà de la norme (*infra*) – en ce compris la législation bien-être.

3. La présente contribution a pour vocation de présenter quelques réflexions sur ce vaste sujet. Nous nous limitons cependant à l'analyse des obligations de l'employeur relatives à la mise en œuvre de la politique bien-être au sein de l'entreprise.

Pour vérifier notre hypothèse selon laquelle la RSE est un moyen de dépassement des obligations de l'employeur relatives à la politique bien-être, nous définissons, dans la section 1, le concept de RSE et ses caractéristiques principales pour ensuite analyser quelques initiatives et instruments internationaux et européens de la RSE, choisis en raison de leur possible influence sur le bien-être des travailleurs durant l'exécution de leur travail. En conclusion de cette première section, nous établissons le lien entre la RSE et le bien-être des travailleurs.

⁵ La recherche PROGRESS (Recherche Processus de construction d'Outils pour les GRoupes et Entreprises Sans Souffrance) s'inscrit dans le cadre de l'appel à projets Germaine Tillion de la Région wallonne. Le projet est piloté par l'université de Namur et plus particulièrement par le Centre Vulnérabilités et Sociétés, en partenariat avec l'ESAS de la Haute École Helmo (Liège). Il est parrainé par Virages (centre de formation, de recherche et d'interventions systémiques et stratégiques).

⁶ J. BREKA et M. KROSSA, *Greenwashing et image RSE perçue*, International Marketing Trends Conference, Paris, 17-19 janvier 2013, <http://www.marketing-trends-congress.com>, consulté le 21 mai 2016, p. 3.

⁷ J. BREKA et M. KROSSA, *Greenwashing et image RSE perçue*, op. cit., p. 3.

⁸ J.-M. CARDEBAT, P. REGIBEAU et N. SIRVEN, « La RSE de productivité, fondatrice de l'approche RSE des grandes entreprises », in P. BARDELLI et J. ALLOUCHE (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Paris, Armand Colin, 2012, p. 60.

Dans la section 2 de l'article, nous parcourons brièvement les obligations relatives à la politique de bien-être des travailleurs incombant à l'employeur en vertu du droit belge, et nous les analysons à l'aune de la RSE pour ensuite vérifier, dans un second point, que cette démarche peut être un outil d'application ou de dépassement de la législation bien-être, notamment en termes de prévention et de gestion des risques psychosociaux au travail.

Section 1. Présentation de la RSE

Sous-section 1. Définitions et caractéristiques de la RSE

A. Définitions nationale et internationales

4. Au niveau national, la Commission interdépartementale du développement durable (CIDD) a défini la RSE comme étant « un processus d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systématique et cohérente des considérations d'ordre social, environnemental et économique, cela en concertation avec leurs parties prenantes »⁹.

5. Dans son livre vert sur la RSE, publié en 2001, la Commission européenne l'a, quant à elle, définie comme étant « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »¹⁰. En 2011, elle a estimé qu'il s'agissait de « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société »¹¹. La Commission européenne a également précisé qu'avant toute chose, les entreprises devaient respecter la législation qui leur était applicable, en ce compris les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux¹². Enfin, elle a considéré qu'« afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base, ce processus visant à optimiser la création d'une communauté de valeurs pour leurs propriétaires/actionnaires, ainsi que pour les autres parties prenantes et l'ensemble de la société et à recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels que les entreprises peuvent exercer »¹³.

6. Enfin, l'Organisation internationale de normalisation (ci-après, « ISO ») l'a définie dans sa désormais célèbre norme ISO 26000 (*infra*) dans les termes suivants :

« La responsabilité d'une organisation¹⁴ vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;

⁹ CIDD, Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique, 2005, <http://economie.fgov.be>, consulté le 23 avril 2016, p. 6.

¹⁰ Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission, *Livre vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM (2001) 366 final, p. 3.

¹¹ Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, COM(2011) 381 final, p. 7.

¹² Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, *op. cit.*, p. 7.

¹³ Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, *op. cit.*, p. 7.

¹⁴ La notion d'organisation étant plus large que celle d'entreprise.

- 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 »¹⁵.

B. Caractéristiques de la RSE

7. Différentes caractéristiques de la responsabilité sociétale des entreprises peuvent être relevées sur la base de ces définitions.

Premièrement, il s'agit d'un processus en perpétuelle évolution, visant l'amélioration de la performance de l'entreprise.

Deuxièmement, la RSE vise des engagements volontaires. Bien que le respect des législations en vigueur soit la première obligation issue de la RSE, cette notion recouvre l'ensemble des initiatives et décisions qui vont au-delà de ces règles légales.

Troisièmement, la RSE implique la prise en considération systématique et de façon préventive par l'entreprise de ses impacts économiques, sociaux et environnementaux. Ainsi, « pour l'entreprise, il s'agit d'assumer les conséquences et les risques de son activité en s'efforçant de les anticiper (et non plus d'en réparer les dommages [...] et d'en réinternaliser les coûts supportés par la collectivité). Elle [la RSE] suppose donc que les objectifs sociaux et environnementaux soient intégrés au même titre que les objectifs économiques dans le cœur du métier de l'entreprise »¹⁶.

La performance de l'entreprise ne doit plus être uniquement évaluée sur la base de critères financiers, mais également sur la base d'un aspect économique, environnemental et social. Le terme « social » vise « le progrès dans les niveaux de rémunération, les conditions de travail, la lutte contre les discriminations et les harcèlements non seulement des salariés de l'entreprise mais aussi de ses fournisseurs et des sous-traitants »¹⁷. Cette approche est qualifiée de *triple bottom line* ou règle des trois P (*profit, people and planet*). Une autre manière de représenter la RSE est d'utiliser la règle des cinq E (*earnings* ou *efficiency* [dimension économique] ; *environment* ; *employee* (contenant *employability* [adaptabilité du travail à chacun] et *equal rights* [environnement sans discrimination]), *engagement* (mécénat) et *ethics* (le respect de la règle légale, mais surtout de la norme morale)¹⁸.

Enfin, la RSE s'inscrit dans un dialogue continu avec les parties prenantes de l'entreprise¹⁹. En effet, il est essentiel que l'entreprise tienne compte des positions de celles-ci.

La notion de « parties prenantes » est traduite de l'anglais qui utilise le terme de *stakeholder* (littéralement, porteur d'enjeux) par opposition au *shareholder* (porteur d'actions). La RSE

¹⁵ Organisation internationale de normalisation, *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale, ISO 26000*, 2010, www.iso.org, consulté le 23 avril 2016.

¹⁶ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, Bruxelles, Larcier, 2014, coll. Masters Droit, p. 175.

¹⁷ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, *op. cit.*, p. 175.

¹⁸ P. DEMBOUR, « Responsabilité sociétale de l'entreprise : justification et étendue », *Rev. banc. fin.*, 2008/1, pp. 10 et 11.

¹⁹ CIDD, *Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique*, 2005, <http://economie.fgov.be>, consulté le 23 avril 2016, p. 7.

repose sur le postulat que l'entreprise est responsable envers la collectivité, et pas seulement envers les actionnaires. Freedman, père de cette notion, la définit comme « tout porteur d'intérêts, individuels ou collectifs, matériels ou symboliques, qui peut être affecté par les décisions de l'entreprise mais qui peut exercer un certain pouvoir sur elle »²⁰.

Certaines parties prenantes peuvent influencer une entreprise, sans être affectées par les activités de celle-ci et réciproquement. De même, les parties prenantes peuvent être actrices ou destinataires des initiatives RSE. Elles sont donc essentielles pour une entreprise. Sans être exhaustive, nous pouvons citer comme parties prenantes : les actionnaires, les employés, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants, les ONG, les médias et les collectivités dans lesquelles l'entreprise exerce son activité²¹.

C. Volet social de la RSE

8. Le volet social de la RSE est souvent divisé en trois dimensions, à savoir :
- « interne : gestion des ressources humaines, sécurité et santé au travail, éthique commerciale, adaptation au changement et apprentissage organisationnel – nécessitant la participation des travailleurs ou de leurs représentants ;
 - externe au niveau local : citoyenneté d'entreprise au niveau local – nécessitant une coopération avec les partenaires commerciaux, les autorités locales et les organisations non gouvernementales locales ;
 - externe au niveau international : droits de l'homme, préoccupations environnementales, mondiales, sécurité et santé chez les fournisseurs, citoyenneté des entreprises au niveau international – nécessitant une communication avec les clients, les investisseurs, les ONG d'envergure internationale... »²².

De cette description, il ressort que la santé et la sécurité au travail (ci-après, « SST »), comprenant le bien-être des travailleurs, font partie intégrante du volet social interne de la RSE.

Sous-section 2. Initiatives et instruments de la RSE

A. Au niveau international

1. Pacte mondial de l'ONU

9. Partenariat entre l'Organisation des Nations unies (ci-après, « ONU »), des ONG et les milieux d'affaires, le Pacte mondial (*Global Compact*) invite à l'adhésion volontaire par les entreprises à dix principes tirés de divers instruments internationaux, tels que

²⁰ E. FREEDMAN cité par M. HANQUEZ, *Le processus de normalisation ISO 26000 : la formation d'un compromis international et multipartite sur la définition de la responsabilité sociétale*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, février 2011, p. 17, et par A. MULLENBACH-SERVAYRE, « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *La revue des sciences de gestion*, 2007/1, p. 111.

²¹ A. MULLENBACH-SERVAYRE, « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *op. cit.*, p. 111.

²² G. ZWETSLOOT et A. STARREN, *La responsabilité sociale des entreprises et la sécurité et la santé au travail*, Luxembourg, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2006, p. 7.

la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (ci-après, « OIT ») relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement. À ce pacte initialement composé de neuf principes, un dixième principe tiré de la Convention des Nations unies contre la corruption a été ajouté en 2004. En rejoignant le réseau Pacte mondial, l'entreprise s'engage à rédiger une Communication sur le progrès (ci-après, « COP ») dans un délai d'un an après la date d'adhésion et, ensuite, chaque année. Cette COP sert à expliquer la manière dont l'entreprise applique ces principes et améliore leur respect. Chaque COP est publiée sur le site du Pacte mondial²³, ce qui offre aux entreprises qui appliquent ces principes une visibilité au travers le monde.

En guise d'exemple, nous pouvons nous pencher sur le deuxième principe qui concerne les normes du travail. Celui-ci est divisé en quatre règles, à savoir :

- le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession²⁴.

Dans le cadre d'une étude réalisée durant les années 2006 à 2009, des chercheurs français ont analysé deux cent nonante-sept documents transmis au bureau du Pacte mondial et ont remarqué que, bien que la SST ne figure pas dans les principes de cet instrument, ce thème est très largement mentionné dans les rapports publiés par les entreprises adhérentes²⁵. Cela démontre que certaines entreprises associent progrès (social) et SST.

2. Principes directeurs de l'OCDE

10. Autre instrument de référence, les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (ci-après, « OCDE ») ont été adoptés en 1976 et mis à jour pour la dernière fois en 2011.

Ces principes directeurs sont des recommandations formulées par les gouvernements des pays adhérents à l'intention des entreprises multinationales qui prestent sur ou à partir de leurs territoires. L'objectif de ces principes directeurs est d'amener les entreprises multinationales à adopter « une conduite raisonnable [...] dans un environnement mondialisé, en conformité avec les législations applicables et les normes internationalement admises »²⁶ et de les faire participer « au progrès économique, environnemental et social partout dans le monde »²⁷.

²³ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, *op. cit.*, p. 175 ; M. D'HUART et S. DE BACKER, *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, Québec, Institut de l'énergie et de l'environnement de la francophonie, 2007, coll. Points de repère, p. 46.

²⁴ ONU, *Les 10 principes*, www.un.org, consulté le 23 avril 2016.

²⁵ P. DEUMIER, S. LAULOM et E. MAZUYER, « L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations unies par les entreprises françaises », in E. MAZUYER (dir.), *Regards croisés sur le phénomène de la responsabilité sociale de l'entreprise*, Paris, La Documentation française, 2010, p. 35.

²⁶ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales*, Paris, OCDE, 2011, p. 3.

²⁷ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales*, *op. cit.*, p. 3.

Précisons que ces Principes contiennent un certain nombre de droits des travailleurs, dont l'adoption de mesures relatives à la SST²⁸. Ainsi, « la référence à la santé et à la sécurité du milieu de travail implique que les entreprises multinationales se doivent d'appliquer les réglementations et les normes professionnelles en vigueur pour réduire le risque d'accident et de maladie professionnelle en cours d'emploi ou en liaison avec l'emploi. Il s'agit d'encourager les entreprises à travailler à l'amélioration du niveau de performance en matière de santé et de sécurité du milieu du travail dans toutes leurs composantes, même si ceci n'est pas formellement exigé par les réglementations en vigueur dans les pays où elles opèrent. Il s'agit aussi d'encourager les entreprises à respecter la possibilité, pour les travailleurs, de se retirer d'une situation de travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour la santé ou la sécurité »²⁹.

3. ILO/OSH : 2001

11. Élaboré par le Bureau international du travail (ci-après, « BIT »), le guide ILO/OHS³⁰ 2001 a pour but d'aider les entreprises à développer un système de gestion³¹ en matière de santé et de sécurité, axé principalement sur la prévention des risques et la participation des travailleurs.

Dans ces lignes directrices, l'accent est mis sur la participation des salariés et la concertation avec les structures représentatives du personnel.

Le système de gestion proposé par ce guide est divisé en cinq étapes : la description de la politique de santé et sécurité au travail, son organisation, sa planification et sa mise en œuvre, son évaluation et l'action en vue de son amélioration³².

4. SA 8000

12. Initiative du *Social Accountability International* (ci-après, « SAI »), la norme SA 8000 se base sur un ensemble de normes internationales, telles que les conventions de base de l'O.I.T., la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi que sur d'autres conventions de l'ONU (relatives aux droits de l'enfant, de l'homme ou, encore, luttant contre la discrimination à l'encontre des femmes)³³. Elle est « un système de gestion standardisé spécialisé en matière de respect des normes du travail. L'objectif de cette

²⁸ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales*, op. cit., pp. 45 et 46.

²⁹ OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales*, op. cit., pp. 47 et 48.

³⁰ Ces initiales représentent les termes « International Labour Organization – Occupational Health & Safety ».

³¹ Un système de gestion peut être défini comme un « ensemble de procédures [...] utilisées par une entreprise pour gérer son fonctionnement et ses activités. La mise en application d'une politique de responsabilité sociale requiert un système de gestion particulier [...]. Les entreprises peuvent mettre en place des systèmes de gestion *ad hoc* ou recourir à des systèmes de gestion normalisés qui ont l'avantage, parce qu'ils reposent sur des bases standardisées d'accroître la crédibilité des mesures effectuées et des rapports établis et de permettre, le cas échéant, des comparaisons entre les performances de différentes entreprises (*benchmarking*) ». E. DE CANNART D'HAMALE, « La responsabilité sociale des entreprises, *soft law* ou *hard law* ? », J.T., 2007/20, n° 6269, p. 416.

³² BIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, Genève, BIT, 2001, 2^e éd., pp. 1 à 27.

³³ IFMEE, *La norme SA 8000*, <http://ifmee.org>, consulté le 23 avril 2016.

norme est d'améliorer les conditions de travail dans le monde par l'implication des parties prenantes, par le *reporting*, par la sensibilisation des consommateurs et des investisseurs, par des programmes de formation appropriés et par la mise en place d'un système de plaintes et de surveillance »³⁴.

En matière de SST, cette norme prévoit que les entreprises doivent mettre en œuvre un environnement de travail sécuritaire et sain ; prendre les mesures de prévention nécessaires pour lutter contre les dangers inhérents à l'environnement de travail afin de les éliminer ou, du moins, les diminuer ; mettre en place un comité de SST représentatif des travailleurs ; organiser des formations en santé et sécurité aux travailleurs ; développer des procédures de détection et de prévention de la menace et permettre aux travailleurs de se retirer de tout danger imminent et sérieux³⁵.

Les entreprises peuvent également suivre un programme d'application de la norme, dénommé *Corporate Involvement Program*, et obtenir une certification qui est valable durant trois ans³⁶.

5. OSHA 18001

13. Norme de certification privée créée par la *British Standard Institution*³⁷ (ci-après, BSI), organisme anglais de normalisation, la norme OSHA 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) vise à limiter les risques et accidents professionnels. Pour cela, elle précise un certain nombre de règles relatives à la SST. Elle invite les entreprises à identifier, à maîtriser et à continuellement évaluer les risques liés à leurs activités. Conformément à cette norme, les entreprises doivent s'interroger sur les conditions de travail en leur sein et les améliorer³⁸.

Cinq étapes sont proposées :

- la définition d'une politique santé et sécurité à mettre en œuvre par tous les niveaux de l'entreprise ;
- la planification de cette politique basée sur l'identification des dangers, l'évaluation et la maîtrise des risques ;
- la mise en œuvre de cette politique à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la vérification de cette politique et la mise en place d'actions correctrices ;
- la revue de direction pour contrôler et orienter les actions³⁹.

Les entreprises peuvent trouver dans cette norme « un support d'évaluation et de certification de leur système de management de la santé et de la sécurité

³⁴ M. D'HUART ET S. DE BACKER, *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, op. cit., p. 24.

³⁵ Social Accountability International, *Responsabilité sociale 8000 (Social Accountability International) Norme internationale*, juin 2014, <http://www.sa-intl.org>, consulté le 23 avril 2016 ; Infoqualité, « La norme SA8000, la responsabilité sociale », *Lettre d'information du management par la qualité*, n° 31, 16 avril 2013, www.infoqualite.accordance.fr, consulté le 23 avril 2016.

³⁶ M. D'HUART ET S. DE BACKER, *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, op. cit., p. 24.

³⁷ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, op. cit., p. 389.

³⁸ M. D'HUART ET S. DE BACKER, *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, op. cit., p. 37.

³⁹ Université d'Orléans, *La découverte des exigences de la norme OHSAS 18001*, présentation PowerPoint, Master ICMS, 2013.

au travail, compatibles avec les autres référentiels internationaux de système de management »⁴⁰.

6. La norme ISO 26000

Dans ce point, nous analysons brièvement la norme ISO 26000 qui propose une nouvelle définition et vision de la RSE et qui connaît un succès planétaire.

a. Contexte

14. L'ISO est la plus grande organisation de normalisation au monde, comptabilisant 161 instituts nationaux de normalisation de pays industrialisés, en développement et en transition, de toutes tailles et de toutes les régions du monde⁴¹. Elle crée un ensemble de normes internationales volontaires, en concertation avec toutes les parties intéressées et en essayant de parvenir à un consensus mondial⁴².

En 2001, le Comité pour la politique en matière de consommation de l'ISO a réalisé une étude sur la faisabilité d'une norme de RSE. À l'issue de cette étude, ce comité a publié un rapport dans lequel il a estimé que l'ISO était en mesure de développer une telle norme. Un comité consultatif, dénommé *Strategic Authority Group* (ci-après, « SAG »), composé d'environ quatre cents experts venant de plus de quatre-vingts pays du Nord et du Sud, a alors été mis en place par l'ISO. La délégation de chaque État membre était constituée de six experts et de six observateurs, tandis que chaque organisation de liaison avait la possibilité de déléguer deux experts et deux observateurs. Les délégations devaient être représentatives de six catégories de parties prenantes définies, à savoir les consommateurs, les gouvernements, l'industrie, le monde du travail, les experts et les ONG. Il peut encore être précisé que ce comité était coprésidé par un Brésilien et un Suédois afin de respecter l'équilibre entre le Sud et le Nord⁴³.

Après de multiples réunions de sous-comités, de nombreuses modifications des projets proposés et autres aventures qui se sont déroulées durant les années 2005 à 2010, la norme a été adoptée à une écrasante majorité. Seuls cinq comités⁴⁴ sur les cent et quatre présents ont rejeté la version finale de la norme⁴⁵. La norme est entrée en vigueur dès sa validation, sans attendre une ratification par les différents États.

Non exempte de critiques relatives à son ambiguïté et son manque de légitimité ou de place dans le droit (international ou interne, public ou privé), cette norme est,

⁴⁰ P. DEUMIER, S. LAULOM et E. MAZUYER, « L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations unies par les entreprises françaises », *op. cit.*, p. 35.

⁴¹ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction, op. cit.*, p. 381.

⁴² M. D'HUART et S. DE BACKER, *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers, op. cit.*, p. 28.

⁴³ C. GENDRON, « Normaliser la responsabilité sociale : le pari d'ISO 26 000 », *Les Cahiers de la CRSDD*, 2010, n° 7, pp. 4 à 6 ; M. HANQUEZ, *Le processus de normalisation ISO 26000 : la formation d'un compromis international et multipartite sur la définition de la responsabilité sociétale, op. cit.*, pp. 38 à 43.

⁴⁴ Cuba, États-Unis, Inde, Luxembourg et Turquie.

⁴⁵ C. GENDRON, « Normaliser la responsabilité sociale : le pari d'ISO 26 000 », *op. cit.*, pp. 4 à 6 ; M. HANQUEZ, *Le processus de normalisation ISO 26000 : la formation d'un compromis international et multipartite sur la définition de la responsabilité sociétale, op. cit.*, pp. 38 à 43 ; R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction, op. cit.*, p. 385.

grâce à sa force de compromis et la composition du SAG, exemplaire par son succès planétaire et sa capacité à devenir une référence dans de nombreux domaines⁴⁶.

b. Architecture de la norme

15. Il est tout d'abord utile de préciser que la norme se base sur un grand nombre de textes adoptés par des organisations internationales, telles que l'ONU, l'OIT, l'OCDE⁴⁷...

D'emblée, il est indiqué que l'objectif de la RSE est de « contribuer au développement durable, incluant la santé et le bien-être de la société ». Tous les types d'organisations sont visés, peu importe leur taille et leur localisation géographique. L'importance du recours aux parties prenantes est également soulignée. De plus, le texte de la norme encourage « les activités qui vont au-delà de la conformité légale », ce qui, comme nous l'avons dit précédemment, est l'essence même de la RSE. Enfin, il est précisé que le but de cette norme volontaire est de promouvoir une compréhension commune de la RSE, mais pas de développer un système de gestion ou d'amener à une certification⁴⁸, contrairement à d'autres normes ISO⁴⁹.

Sa structure se présente en sept grandes sections, précédées d'un avant-propos et d'une introduction, et suivies par une annexe sur les outils de RSE actuellement disponibles. Ces sept sections sont les suivantes : domaine d'application ; termes et définitions ; appréhender la RSE ; principes de la RSE ; identifier la RSE et dialoguer avec les parties prenantes, lignes directrices sur les questions centrales de la RSE et guide d'intégration de la RSE.

Dans la sixième section sont développées sept questions centrales de la RSE, à savoir la gouvernance de l'entreprise, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs et, enfin, la communauté et le développement local. « Elles constituent en quelque sorte le cœur puisqu'y sont précisés, pour chaque question, le contenu ou si l'on préfère, les contours d'un comportement responsable »⁵⁰.

Chaque question centrale est elle-même divisée en domaines d'action. Ainsi, pour la question centrale relative aux relations et conditions de travail, cinq domaines d'action sont identifiés, à savoir l'emploi et les relations employeur-employé, les conditions de travail et la protection sociale, le dialogue social au travail et, enfin, le développement du capital humain⁵¹.

c. Santé et sécurité au travail dans le cadre de la norme ISO 26000

16. Comme nous venons de le voir, le thème de la SST est abordé par le quatrième domaine d'action de la question centrale relative aux relations et conditions de travail.

⁴⁶ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction, op. cit.*, p. 387.

⁴⁷ R. DE QUENAUDON, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction, op. cit.*, p. 385.

⁴⁸ ISO 26000 : 2010 (fr.), *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*, www.iso.org, consulté le 29 avril 2016.

⁴⁹ Une des normes ISO certifiables parmi les plus connues est, par exemple, la norme ISO 9001, qui vise la mise en place d'un système de management de la qualité.

⁵⁰ C. GENDRON, « Normaliser la responsabilité sociale : le pari d'ISO 26 000 », *op. cit.*, p. 14.

⁵¹ ISO 26000 : 2010 (fr.), *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*, www.iso.org, consulté le 29 avril 2016.

« Ce champ d'intervention porte de manière générale sur le bien-être des travailleurs en situation de travail, ce qui comprend tant la prévention des accidents que les risques de nature physiologique et psychologique pour la santé auxquels les travailleurs sont exposés dans l'environnement de travail »⁵².

Sur la base de cette norme, M.-F. Turcotte et ses coauteurs ont développé des outils de réflexion par domaine d'action. En guise d'exemple, pour la SST, les entreprises peuvent se poser cinq questions :

- « Les risques encourus par les travailleurs sont-ils connus ? Maîtrisés ?
- Les travailleurs en sont-ils informés ?
- Avons-nous une politique qui affirme notre engagement envers la sécurité au travail ?
- Travaillons-nous à réduire les risques physiques et psychosociaux encourus par les travailleurs ?
- Nos travailleurs ont-ils le droit de refuser un travail dangereux ? »⁵³

De même, pour le cinquième domaine d'action dénommé, de manière quelque peu incongrue selon nous, « développement du capital humain »⁵⁴, l'entreprise peut s'interroger de la façon suivante :

- « Contribuons-nous au développement des capacités des personnes en les aidant à acquérir des nouvelles compétences ?
- En leur permettant d'obtenir de l'avancement ?
- En leur fournissant des moyens d'atteindre l'équilibre famille-travail ?
- Nous assurons-nous qu'il n'existe aucune forme de discrimination chez nous ? »⁵⁵

17. En conclusion d'un article relatif à la responsabilité de l'entreprise face à la souffrance au travail, C. Gendron s'emploie à identifier les mécanismes sur lesquels pourrait reposer une véritable démarche RSE à l'égard des travailleurs. L'auteure soutient que « la norme ISO 26000 correspond, sur cette question, à une avancée importante parce qu'elle pose le travailleur en finalité, en même temps qu'elle reconnaît qu'il puisse y avoir une divergence entre les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise. Non pas qu'aucun texte auparavant n'ait exigé que des travailleurs soient reconnus comme des fins plutôt que des moyens, mais bien parce que cela est reconnu par un texte émanant d'ISO, traditionnellement associée au monde des affaires et bénéficiant d'une large audience dans ce milieu ». Elle se demande alors de quelle manière traduire cette perspective. Selon elle, « les lois et les conventions qui défendent les droits des

⁵² M.-F. TURCOTTE, L. LANGELIER, M. HANQUEZ, M.-C. ALLARD, T. DESROCHERS et M. TIRILLY, *Comprendre la responsabilité sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000*, Québec, Institut de l'énergie et de l'environnement de la Francophonie, 2011, p. 57.

⁵³ M.-F. TURCOTTE, L. LANGELIER, M. HANQUEZ, M.-C. ALLARD, T. DESROCHERS et M. TIRILLY, *Comprendre la responsabilité sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000*, op. cit., p. 57.

⁵⁴ L'utilisation du terme « capital humain » nous paraît surprenante. En effet, selon le dictionnaire de Larousse, le capital se définit comme « l'ensemble des biens, monétaires ou autres, possédés par une personne, une famille ou une entreprise, constituant un patrimoine et pouvant rapporter un revenu ». Nous pouvons nous demander si parler de « capital humain » ne revient pas à faire équivaloir les travailleurs à un ensemble de moyens permettant de rapporter un revenu. Ce terme de « développement du capital humain » est d'autant plus surprenant qu'il est utilisé dans la norme ISO 26000 qui traite du bien-être des travailleurs.

⁵⁵ M.-F. TURCOTTE, L. LANGELIER, M. HANQUEZ, M.-C. ALLARD, T. DESROCHERS et M. TIRILLY, *Comprendre la responsabilité sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000*, op. cit., p. 59.

travailleurs ne font que contenir les abus, fixer les limites de l'inacceptable ; resituer le travailleur comme fin plutôt que comme moyen suppose de lui donner une autre place dans la constitution même de l'entreprise, et ce n'est peut-être plus tant le droit du travail que le droit corporatif qui est alors interpellé »⁵⁶.

B. Au niveau européen

Dans ce point, nous présentons deux organismes européens qui développent des initiatives tant en matière de SST que de RSE.

1. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

18. Cette agence a été créée en 1994 dans le but d'améliorer la SST en proposant des programmes d'action relatifs à la SST et en partageant des informations techniques, scientifiques et économiques en matière de SST à toute partie intéressée⁵⁷.

Dans le cadre de ses missions de collecte de données et d'informations, l'agence a mis en place des campagnes de sensibilisation autour de l'importance d'un milieu de travail sain.

Afin d'enrichir la réflexion que menait l'Union européenne sur sa position face au phénomène de la RSE, cette agence a commandé un rapport sur les liens entre RSE et SST. Onze entreprises ont été étudiées pour leurs bonnes pratiques en matière d'intégration des questions de SST à leur politique RSE. De même, certains instruments internationaux RSE ont été analysés. Enfin, des recommandations ont été formulées afin d'aider les entreprises à intégrer les préoccupations liées à la SST dans leur politique RSE⁵⁸.

Les auteurs dudit rapport expliquent, au sujet de la relation entre la RSE et la SST, que, « grâce à la RSE, il est possible d'intégrer la politique de SST à un niveau stratégique de l'organisation. L'intégration des éléments de la SST à la RSE contribue à la satisfaction du public qui [...] est l'un des principaux critères de résultat et un aspect essentiel du succès de l'entreprise. La SST intégrée à la RSE conduira également à des bénéfices en termes de valeur ajoutée pour l'image de l'entreprise, la productivité, la fidélité des consommateurs et la valeur des actions. [...] Une bonne intégration de la SST à la RSE renforce l'image d'un bon employeur. Elle permet de consolider sa position sur le marché du travail, en le rendant plus attrayant pour les recrues potentielles et en fidélisant les salariés en poste »⁵⁹.

⁵⁶ C. GENDRON, « La norme ISO 26000, une avancée dans la prise en compte de la santé au travail », in P. BARDELLI et J. ALLOUCHE (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, op. cit., pp. 53 et 54.

⁵⁷ Art. 2 du Règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil, du 18 juillet 1994, instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, JOCE, L 216 du 20 août 1994, pp. 0001 à 0008.

⁵⁸ G. ZWETSLOOT et A. STARREN, *La responsabilité sociale des entreprises et la sécurité et la santé au travail*, op. cit., pp. 1 à 136.

⁵⁹ G. ZWETSLOOT et A. STARREN, *La responsabilité sociale des entreprises et la sécurité et la santé au travail*, op. cit., p. 16.

2. Réseau européen pour la promotion de la santé au travail
(European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP)

19. Le Réseau européen pour la promotion de la santé au travail (ci-après, « le réseau ») met en avant les bonnes pratiques en matière de promotion de la santé au travail et stimule l'application de ces pratiques sur les lieux de travail. Le partage de ces bonnes pratiques, identifiées sur le site du réseau, par pays ou par type d'organisation, a pour vocation d'inspirer et d'aider les entreprises qui souhaitent développer une politique de promotion de la SST.

De même, le réseau a développé un ensemble de critères auxquels doivent répondre les politiques de promotion de la santé sur le lieu de travail. Il soutient également leur intégration dans le système de gestion de l'entreprise qui doit comprendre un volet RSE⁶⁰.

Conclusion

20. Cette brève présentation, certes fort énumérative et inévitablement limitative, nous permet de tirer plusieurs enseignements.

21. En premier lieu, nous pouvons constater que les instruments et initiatives cités peuvent être qualifiés de démarches RSE, en application des définitions que nous avons retenues pour notre propos (*supra*). En effet, ces instruments et initiatives invitent les entreprises à développer volontairement des objectifs ou des procédures en matière de SST, tout en insistant sur le respect préalable des normes applicables dans le ou les pays où l'activité est exercée. L'objectif lié à l'utilisation de ces instruments et à la mise en œuvre de ces démarches est d'améliorer la performance sociale de l'entreprise. De plus, en incitant les entreprises à diminuer les accidents de travail et à gérer les risques physiques et psychiques de leurs activités, ces instruments et initiatives sont un moyen pour les entreprises de prendre conscience des impacts sociaux de leurs activités et de réfléchir sur la diminution et la suppression des conséquences négatives de leur activité. Enfin, il importe de souligner que tant la définition des objectifs que la mise en œuvre de procédures par les entreprises doivent se faire en concertation avec les travailleurs, qui sont théoriquement considérés comme des parties prenantes essentielles pour les entreprises.

22. En second lieu, nous pouvons remarquer qu'il existe une certaine identité des sujets traités dans les instruments et initiatives analysés. En effet, dans la plupart de ces instruments, il est rappelé aux entreprises de respecter les législations en vigueur dans les pays où elles sont actives. Ensuite, les entreprises sont invitées à adopter des mesures préventives afin de diminuer le nombre d'accidents de travail⁶¹. De plus, l'importance de permettre aux travailleurs de refuser de prester un travail comportant un danger pour leur sécurité est soulignée⁶². En outre, la mise en place d'un comité représentant des travailleurs, chargé des questions de SST, est

⁶⁰ <http://www.enwhp.org/home.html>, consulté le 21 mai 2016.

⁶¹ Principes directeurs de l'OCDE ; OSHA 18001 ; ISO 26000.

⁶² Principes directeurs de l'OCDE ; SA 8000.

défendue⁶³. Par ailleurs, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est vue comme moyen d'assurer la SST⁶⁴. Enfin, de véritables politiques de SST ou des systèmes de gestion sont proposés par certains instruments et initiatives analysés⁶⁵. Dans ce cadre, les entreprises sont incitées à définir et à planifier une politique de SST visant à supprimer ou, à tout le moins, à diminuer les risques pour la SST, à appliquer cette politique à tous les travailleurs, à l'évaluer et, enfin, à l'améliorer en redéfinissant et planifiant, à nouveau, ladite politique. Il s'agit donc d'une application en boucle.

23. Pour conclure, même si la RSE trouve un écho particulier en matière d'économie responsable et d'environnement durable, la dimension sociale de la RSE, au travers des préoccupations de la SST, est également essentielle. Il existe donc un réel lien entre la RSE et le bien-être physique et psychosocial des travailleurs.

Ce lien établi, il convient maintenant de nous interroger sur le rôle de la RSE sous le prisme de la législation bien-être.

⁶³ SA 8000.

⁶⁴ ISO 26000, Baromètre de la RSE 2015.

⁶⁵ ILO/OSH : 2001 ; SA 8000 ; OSHA 18001.

Section 2. Bien-être au travail et RSE

Sous-section 1. Analyse de quelques obligations relatives à la mise en œuvre d'une politique de bien-être des travailleurs à l'aune de la RSE

24. Dans ce point, nous nous limitons à quelques rappels relatifs à la politique de bien-être que doivent développer les entreprises conformément à la législation belge, pour ensuite analyser cette politique sous le prisme de la RSE.

A. Système dynamique de gestion des risques

25. Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques^{66/67}. Celui-ci est composé de plusieurs obligations à charge de l'employeur (déclaration de la politique de bien-être et analyse des risques ; mesures de prévention ; plan global de prévention et plan d'action annuel ; évaluation, adaptation, information et implication de tous).

Nous les parcourons dans les lignes qui suivent.

1. Déclaration de la politique de bien-être et analyse des risques

26. Comme chacun le sait, l'employeur doit établir une déclaration dans laquelle il s'engage en faveur d'une politique de bien-être au sein de son entreprise, et définir un certain nombre d'objectifs à atteindre.

Afin de mettre en œuvre cette politique de bien-être, l'employeur est tenu de réaliser une analyse des risques, avec l'aide du conseiller en prévention, au niveau de l'organisation dans son ensemble, de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et de l'individu⁶⁸. Nonobstant l'obligation légale, cette étape est, en toute logique, nécessaire, dès le moment où l'employeur entend établir une politique efficace de bien-être au travail.

Lorsque les dangers sont identifiés et les risques déterminés, l'employeur est tenu de les évaluer⁶⁹. Tous les risques et les dangers n'impliquent, en effet, pas de conséquences de même importance. Il est donc essentiel d'évaluer leur impact. Pour ce faire, il existe plusieurs méthodes d'évaluation des risques. Aucune n'est imposée

⁶⁶ Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, art. 4.

⁶⁷ Pour une analyse détaillée de ce système dynamique des risques, nous renvoyons à I. FICHER, « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », in D. DUMONT et P.-P. VAN GEUCHTEN (coord.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2015, coll. UB³, pp. 81 à 121.

⁶⁸ Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, art. 8, al. 1^{er}.

⁶⁹ Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998, art. 8, al. 2.

ou privilégiée par la législation relative au bien-être, ce qui est en soi une bonne chose, puisque cela permet à l'employeur de choisir la méthode d'évaluation la plus adéquate en fonction de l'activité de l'entreprise, sa culture, son personnel, son champ d'action...

En ce qui concerne plus précisément les risques psychosociaux, l'employeur identifie les situations de danger psychosocial au travail, et il détermine et évalue les risques en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. Il doit faire particulièrement attention aux situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail⁷⁰. Ces domaines bénéficient, en effet, d'une attention toute particulière du législateur.

2. Mesures de prévention

27. L'analyse et l'évaluation des risques permettent à l'employeur de prendre les mesures de prévention des risques adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise⁷¹.

Les mesures de prévention sont hiérarchisées selon leur objectif. Il y a lieu de privilégier les mesures dont l'objectif est d'éviter les risques (mesures dites de prévention primaire), puis celles dont l'objectif est de limiter l'exposition aux risques quand ces derniers ne peuvent pas être évités (mesures dites de prévention secondaire) et, enfin, celles dont l'objectif est de limiter les dommages (mesures dites de prévention tertiaire)⁷².

3. Plan global de prévention et plan d'action annuel

28. L'employeur définit donc les objectifs et les moyens à mettre en place dans la politique de bien-être, et ce, grâce à l'analyse des risques opérée. Dans ce contexte, il programme la politique en précisant les méthodes à appliquer et les missions, les obligations et les moyens de toutes les personnes concernées⁷³. Enfin, il établit le plan global de prévention et le plan d'action annuel, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail⁷⁴.

⁷⁰ Art. 32/2, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996 ; art. 3, al. 1^{er} et 2 de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

⁷¹ Art. 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996 ; I. FICHER, « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », *op. cit.*, p. 94.

⁷² Art. 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

⁷³ Art. 5, al. 2, 2^o de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

⁷⁴ Art. 10, § 1^{er}, al. 1^{er}, et art. 11, al. 1^{er} de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

4. *Évaluation, adaptation, information et implication de tous*

29. L'employeur doit associer les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail à l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention fixé par écrit, ainsi du plan d'action annuel fixé par écrit. Il doit également consulter le C.P.P.T.⁷⁵. Outre l'aspect contraignant de cette obligation, il est aussi question de bon sens. Le bien-être au travail n'est pas l'affaire que de l'employeur, il concerne tous les travailleurs. La loi bien-être est d'ailleurs rédigée dans cet esprit.

30. Ainsi, afin de sensibiliser au mieux tous les acteurs de l'entreprise, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur la nature de leurs activités, les risques résiduels⁷⁶ qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers. Cette information doit avoir lieu au moment de l'entrée en service et chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être⁷⁷. Dans cette matière, l'adage « Cent fois sur le métier remettez votre ouvrage » prend tout son sens. L'employeur est également tenu d'établir, tant pour la ligne hiérarchique que pour les travailleurs, un programme de formation en matière de bien-être au travail, en tenant compte des données du plan global de prévention. Il importe, en effet, que la formation soit adaptée aux réalités de chaque entreprise, tout en veillant à ce que le programme et le contenu de la formation tiennent compte des prescrits réglementaires⁷⁸.

Puisque, comme nous l'avons dit, le bien-être au travail est l'affaire de tous, il incombe aux travailleurs de veiller à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues⁷⁹. Les travailleurs sont également amenés à participer au dépistage des risques, à la mise en œuvre des mesures de prévention et à l'évaluation de la politique de bien-être développée au sein de l'entreprise. Ici aussi, nous constatons que le collectif a tout son sens. De nombreuses études ont démontré que les meilleures mesures de prévention, c'est-à-dire les plus efficaces, étaient celles qui étaient comprises et partagées par tous. La concertation est donc primordiale pour une politique de bien-être efficiente.

B. *Analyse à l'aune de la RSE*

31. Ce rappel synthétique de la législation belge de bien-être au travail nous a montré que tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques. Nous avons vu que ce système se composait de quatre étapes cycliques, à savoir la détermination des objectifs et des moyens de la politique bien-être, sa planification et son organisation,

⁷⁵ Art. 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 31 mars 1998.

⁷⁶ Risque qui subsiste malgré les mesures de prévention et qui est acceptable.

⁷⁷ Art. 5, j de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996.

⁷⁸ Art. 18 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 31 mars 1998.

⁷⁹ Art. 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978 ; art. 6, al. 1^{er} de la loi du 4 août 1996, M.B., 18 septembre 1996.

sa mise en œuvre effective et, enfin, l'évaluation de sa mise en œuvre en vue d'améliorer les objectifs et les moyens à mettre en place. Ces étapes sont principalement réalisées sur la base des analyses des risques, de la rédaction de plans de prévention, de l'adoption de mesures de prévention et de leurs évolutions. Il s'agit là de l'essence même du système dynamique de gestion des risques.

32. Il ressort des points précédents que la politique bien-être que doit mettre en œuvre l'employeur en vertu de la législation belge semble être, au minimum, aussi complète que les procédures développées par les instruments et initiatives parcourus ci-dessus. En effet, nous avons vu, dans la section précédente dédiée à la RSE, que plusieurs instruments et initiatives en matière de RSE sont également basés sur ce type de procédure cyclique. Ainsi, par application de ces instruments ou initiatives et à l'instar de la législation bien-être, les entreprises sont invitées à définir et à planifier une politique de SST. Cette politique doit permettre de supprimer ou, à tout le moins, de diminuer les risques pour la SST. Elle doit également être appliquée à tous les travailleurs, évaluée et constamment améliorée.

La RSE nous semble, en conséquence, trouver son utilité à cet endroit. En effet, nous avons vu que le respect des normes en vigueur était la première obligation issue de la RSE. Or une politique active de RSE nous paraît pouvoir aider les entreprises à veiller, avant toute chose, au respect de leurs obligations légales en matière de bien-être de leurs travailleurs.

De plus, nous pensons que certaines entreprises pourraient vouloir afficher le respect effectif de leurs obligations en termes de politique bien-être par le biais des mécanismes de certification ou de la visibilité dont bénéficient certains instruments et initiatives RSE. En effet, cela peut leur permettre d'améliorer leur image auprès des parties prenantes et/ou d'augmenter la productivité et la motivation de leurs (futurs) travailleurs⁸⁰. Ainsi, dans le cadre de la recherche sur les principes du travail figurant dans les COP publiées sur le site du Pacte mondial⁸¹, il a été souligné que les entreprises déclaraient volontairement les démarches mises en place en leur sein en matière de SST, bien que cela ne soit pas imposé par le Pacte mondial. Un tel constat démontre que les entreprises accordent de l'importance au développement de politiques de SST et à la communication liée à la RSE. Cependant, il convient de rester lucide : il y a toujours une marge entre une déclaration d'intentions dans un rapport et une mise en œuvre réelle desdites intentions. De l'annonce au passage à l'action, il y a, pour certains, un précipice difficile à franchir...

Sous-section 2. *RSE comme outil de dépassement des normes ?*

33. Dans ce dernier point, nous nous interrogeons sur la pertinence d'une démarche RSE comme outil de dépassement de la législation bien-être.

⁸⁰ J.-M. CARDEBAT, P. REGIBEAU et N. SIRVEN, « La RSE de productivité, fondatrice de l'approche RSE des grandes entreprises », *op. cit.*, p. 60.

⁸¹ P. DEUMIER, S. LAULOM et E. MAZUYER, « L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations unies par les entreprises françaises », *op. cit.*, p. 35.

Bien que la législation belge indique à l'employeur les étapes à suivre pour développer sa politique bien-être, il appert que celui-ci est souvent libre de déterminer concrètement la manière dont il va procéder, que ce soit pour l'analyse des risques, le contenu des mesures ou des plans de prévention, l'évaluation de cette politique ou, encore, la participation des travailleurs... L'employeur devra donc faire certains choix qui font au-delà de ses obligations purement légales. Dans ce cas, il nous semble que, si ces décisions sont prises dans un but de progrès social, en concertation avec ses parties prenantes, elles pourront s'inscrire dans une démarche RSE.

Afin d'éclairer notre propos, prenons l'exemple des risques psychosociaux. Pour rappel, l'employeur doit prendre les mesures de prévention en vue de prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter. Les mesures de prévention appliquées aux risques psychosociaux au travail définies par la loi⁸² constituent un seuil minimal. Il s'agit, par exemple, de mesures matérielles et organisationnelles de prévention de risques psychosociaux, de mesures de prise en charge de personnes qui déclarent être l'objet de risques psychosociaux, de mesures de remise au travail après des incapacités liées à la survenance de ces risques ou, encore, de mesures d'information et de formation. La loi ne précise pas le contenu de ces mesures, l'employeur est donc amené à le définir de manière concrète, ce qui, comme nous l'avons dit, lui permet de tenir compte des réalités de son entreprise. Dans ce cadre, l'employeur pourrait adopter des mesures qui ne sont pas décrites par la législation bien-être et s'inspirer, le cas échéant, de bonnes pratiques définies dans les instruments et initiatives RSE que nous avons évoqués précédemment.

Ainsi, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle n'est nullement organisée par la législation bien-être. Néanmoins, un employeur pourrait s'engager à mettre en œuvre un ensemble de mesures permettant un meilleur équilibre des vies privée et professionnelle en vue d'améliorer le bien-être de ses travailleurs. Si le contenu des mesures ou l'adoption de nouvelles mesures sont discutés avec les parties prenantes de l'entreprise – nous pensons ici plus spécialement aux travailleurs – et si les choix qui sont opérés se justifient par l'amélioration de la performance sociale de l'entreprise, ces mesures s'inscriront dans une démarche, voire une politique RSE.

35. Ces exemples démontrent, selon nous, qu'en tant que processus volontaire invitant l'entreprise à prendre en considération ses impacts sociaux et à améliorer sa performance sociale, en collaboration avec ses parties prenantes, la RSE peut être un moyen intéressant non seulement pour appliquer, mais également en vue de dépasser le strict respect des normes légales.

⁸² Art. 32/2 et 32quater de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996.

Conclusion générale

36. Au début de notre contribution, nous sommes partie de l'hypothèse que la démarche RSE peut être un moyen d'application et de dépassement des obligations de l'employeur relatives à la politique de bien-être.

Pour confirmer cette hypothèse, nous avons caractérisé le concept de RSE comme un processus, en évolution constante, visant l'amélioration de la performance de l'entreprise et par lequel l'entreprise s'engage, de manière volontaire, à prendre en considération systématiquement et de façon préventive ses impacts économiques, sociaux et environnementaux, et ce, en concertation avec les parties prenantes. Nous avons alors étudié quelques initiatives et instruments internationaux et européens de la RSE susceptibles d'avoir une influence sur le bien-être des travailleurs. Cette analyse nous a permis d'établir l'existence d'un lien entre la RSE et les questions de SST, en ce compris le bien-être au travail.

Nous nous sommes alors interrogée sur le rôle de la RSE à l'aune de la législation bien-être en parcourant quelques obligations relatives à la politique de bien-être des travailleurs incombant à l'employeur. Nous avons montré que la politique bien-être qui doit être mise en place par les employeurs en vertu de la législation belge répond aux normes et exigences minimales contenues dans les instruments de RSE.

De même, nous avons mis en évidence que cette législation bien-être laissait à l'employeur une grande part d'initiative pour définir les modalités pratiques de sa politique de bien-être et pour compléter les mesures que ladite législation proposait *a minima*.

Cet examen nous permet de conclure que la RSE peut être un outil de dépassement de la législation bien-être, tant par sa démarche particulière que par la justification qu'elle offre aux choix de l'employeur.

36. Toutefois, gardons-nous de toute naïveté. Les entreprises ne sont pas devenues plus éthiques, responsables ou attentives au bien-être des travailleurs avec l'apparition du concept de RSE et des nombreuses théories s'y rapportant⁸³. Les enjeux en termes d'image, de productivité, d'attrait de talents et, donc, de retour financier justifient très souvent le développement de démarches ou de politique RSE⁸⁴. Cela étant, ce n'est pas, nous semble-t-il, une raison pour « jeter le bébé avec l'eau du bain ». Dans l'optique où la RSE, à l'instar de la norme ISO 26000, invite effectivement les entreprises à considérer les travailleurs comme une finalité, et non plus comme un moyen⁸⁵, une simple ressource disponible ou encore une partie du capital de l'entreprise, nous pourrions considérer que les enjeux de la RSE constituent un moindre mal, voire même, plus loin, une possibilité de développer davantage une culture du respect et du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

⁸³ F. BORNAREL et S. VIRGILI, « RSE et souffrance au travail, une lecture critique du paradoxe », in P. BARDELLI et J. ALLOUCHE (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, op. cit., p. 20.

⁸⁴ J.-M. CARDEBAT, P. REGIBEAU et N. SIRVEN, « La RSE de productivité, fondatrice de l'approche RSE des grandes entreprises », op. cit., p. 60.

⁸⁵ C. GENDRON, « La norme ISO 26000, une avancée dans la prise en compte de la santé au travail », op. cit., pp. 53 et 54.

Table des abréviations

Nom complet	Abréviation
Responsabilité sociétale de l'entreprise	RSE
Loi relative au bien-être des travailleurs et ses arrêtés d'exécution	Législation bien-être
Organisation internationale de normalisation	ISO
Santé et sécurité au travail	SST
Organisation des Nations unies	ONU
Organisation de coopération et de développement économiques	OCDE
Communication sur le progrès	COP
Organisation internationale du travail	OIT
Bureau international du travail	BIT
<i>Social Accountability International</i>	SAI
<i>British Standard Institution</i>	BSI
<i>Strategie Authority Group</i>	SAG
Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail	Agence
Réseau européen pour la promotion de la santé au travail	Réseau

Bibliographie

1. Législation

1.1. Législation internationale

Règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil, du 18 juillet 1994, instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *JOCE*, L 216 du 20 août 1994, pp. 0001-0008.

1.2. Législation belge

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

A.R. du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

A.R. du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 31 mars 1998.

A.R. du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, *M.B.*, 10 juillet 1999.

A.R. du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 18 juillet 2002.

A.R. du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 6 juin 2007.

A.R. du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014.

2. Doctrine

2.1. Auteurs

BORNAREL, F et VIRGILI, S., « RSE et souffrance au travail, une lecture critique du paradoxe », in BARDELLI, P. et ALLOUCHE, J. (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Paris, Armand Colin, 2012, p. 20.

BREKA, J. et KPOSSA, M., *Greenwashing et image RSE perçue*, International Marketing Trends Conference, Paris, 17-19 janvier 2013, <http://www.marketing-trends-congress.com>, consulté le 21 mai 2016, p. 3.

CARDEBAT, J.-M., REGIBEAU, P. et SIRVEN, N., « La RSE de productivité, fondatrice de l'approche RSE des grandes entreprises », in BARDELLI, P. et ALLOUCHE, J. (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Paris, Armand Colin, 2012, p. 60.

DE CANNART D'HAMALE, E., « La responsabilité sociale des entreprises, *soft law* ou *hard law* ? », *J.T.*, 2007/20, n° 6269, p. 416.

DEMBOUR, P., « Responsabilité sociétale de l'entreprise : justification et étendue », *Rev. banc. fin.*, 2008/1, pp. 10-12.

DE QUENAUDON, R., *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, Bruxelles, Larcier, 2014, coll. Masters Droit, pp. 175-389.

DEUMIER, P., LAULOM, S. et MAZUYER, E., « L'application des principes du travail du Pacte mondial des Nations unies par les entreprises françaises », in MAZUYER, E. (dir.), *Regards croisés sur le phénomène de la responsabilité sociale de l'entreprise*, Paris, La Documentation française, 2010, p. 35.

D'HUART, M. et DE BACKER, S., *Responsabilité sociétale inventaire d'outils – Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, Québec, Institut de l'énergie et de l'environnement de la francophonie, 2007, coll. Points de repère, pp. 24-46.

FICHER, I., « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », in DUMONT, D. et VAN GEHUCHTEN, P.-P. (dir.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Bruxelles, Bruylant, 2015, coll. UB³, pp. 81-121.

FREEDMAN, E. cité par HANQUEZ, M., *Le processus de normalisation ISO 26000 : la formation d'un compromis international et multipartite sur la définition de la responsabilité sociétale*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, février 2011, p. 17.

GENDRON, C., « Normaliser la responsabilité sociale : le pari d'ISO 26000 », *Les Cahiers de la CRSDD*, 2010, n° 7, pp. 4-14.

GENDRON, C., « La norme ISO 26000, une avancée dans la prise en compte de la santé au travail », in P. BARDELLI et J. ALLOUCHE (dir.), *La souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Paris, Armand Colin, 2012, pp. 53-54.

HANQUEZ, M., *Le processus de normalisation ISO 26000 : la formation d'un compromis international et multipartite sur la définition de la responsabilité sociétale*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, février 2011, pp. 38-43.

- MULLENBACH-SERVAYRE, A., « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *La revue des sciences de gestion*, 2007/1, p. 111.
- TURCOTTE, M.-E., LANGELIER, L., HANQUEZ, M., ALLARD, M.-C., DESROCHERS, T. et TIRILLY, M., *Comprendre la responsabilité sociétale de l'entreprise et agir sur les bases de la norme ISO 26000*, Québec, Institut de l'énergie et de l'environnement de la francophonie, 2011, pp. 57-59.
- ZWETSLOOT, G. et STARREN, A., *La responsabilité sociale des entreprises et la sécurité et la santé au travail*, Luxembourg, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2006, pp. 1-136.

2.2. Organismes

- BASF Deloitte Elia Chair on Sustainability, University of Antwerp, Antwerp Management School, Louvain School of Management, Audencia Nantes School of Management et The Shift, *On the Road towards A Sustainable Economy in Belgium*, octobre 2015, www.theshift.be, consulté le 21 mai 2016.
- BIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, Genève, BIT, 2001, 2^e éd., pp. 1-27.
- Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission, *Livre vert – Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, COM (2001) 366 final, p. 3.
- Commission de l'Union européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, COM (2011) 381 final, p. 7.
- CIDD, *Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique*, 2005, <http://economie.fgov.be>, consulté le 23 avril 2016, pp. 6-7.
- IFMEE, *La norme SA 8000*, <http://ifme.org>, consulté le 23 avril 2016.
- Infoqualité, « La norme SA8000, la responsabilité sociale », *Lettre d'information du management par la qualité*, n° 31, 16 avril 2013, www.infoqualite.accordance.fr, consulté le 23 avril 2016.
- ISO 26000 : 2010 (fr.), *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*, www.iso.org, consulté le 29 avril 2016.
- O.C.D.E., *Les principes directeurs de l'O.C.D.E. à l'intention des multinationales*, Paris, O.C.D.E., 2011, pp. 3-48.
- ONU, *Les 10 principes*, www.un.org, consulté le 23 avril 2016.
- Réseau européen pour la promotion de la santé au travail, <http://www.enwhp.org/home.html>, consulté le 21 mai 2016.
- Social Accountability International, *Responsabilité sociale 8000 (Social Accountability International) Norme internationale*, juin 2014, <http://www.sa-intl.org>, consulté le 23 avril 2016.
- Université d'Orléans, *La découverte des exigences de la norme OHSAS 18001*, présentation Power-Point, Master ICMS, 2013.