

Le volet social de la RSE : Vers une réglementation

The social dimension of CSR: Towards regulation

EL HADANI Kawtar

Doctorante-chercheuse en droit privé

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Ain Sebaa

Université Hassan II, Casablanca

Laboratoire de recherche en management information & gouvernance (LARMIG)

MAROC

BELAMIN Samir

Enseignant-chercheur en Droit des affaires

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Ain Sebaa

Université Hassan II, Casablanca

Laboratoire de recherche en management information & gouvernance (LARMIG)

MAROC

Date de soumission : 01/05/2025

Date d'acceptation : 29/05/2025

Pour citer cet article :

EL HADANI. K ; BELAMIN. S (2025) «Le volet social de la RSE : Vers une réglementation», Revue Internationale du chercheur «Volume 6 : Numéro 2» pp : 707 - 742

Résumé

Malgré l'utilisation du terme "responsabilité" au sein même du concept de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), il est impératif de souligner que cette approche demeure avant tout une démarche volontaire adoptée par les entreprises, notamment les employeurs. Elle ne s'accompagne d'aucune forme de sanctions et semble ainsi ne pas les contraindre directement sur le plan de leur responsabilité. Cependant, la réalité sur le plan juridique et judiciaire se déploie avec une richesse de nuances. En effet, dans le domaine social, la RSE génère indubitablement des obligations légales qui peuvent potentiellement avoir des retombées d'ampleur. De ce fait, l'article vise à sonder la dynamique complexe entre la nature volontaire inhérente à la RSE et les impératifs juridiques qu'elle peut instaurer dans le contexte sociétal.

Mots clés : « Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) », « Démarche volontaire », « Sanctions formelles », « Sanctions informelles », « Impératifs juridiques ».

Abstract

Despite the use of the term "responsibility" within the very concept of Corporate Social Responsibility (CSR), it is essential to emphasize that this approach remains primarily a voluntary initiative adopted by companies, especially employers. It is not accompanied by any form of sanctions and thus does not directly constrain them in terms of their responsibility. However, the legal and judicial reality unfolds with a wealth of nuances. Indeed, in the social realm, CSR undeniably generates legal obligations that can potentially have significant repercussions. As a result, this article aims to explore the complex interplay between the inherent voluntary nature of CSR and the legal imperatives it can establish within the societal context.

Keywords : «Corporate Social Responsibility (CSR) », «Voluntary approach», «Formal sanctions», «Informal sanctions», «Legal imperatives».

Introduction

Tous les acteurs de la vie économique cherchent à progresser en favorisant le développement durable, ce qui implique d'intégrer des enjeux économiques, sociaux et écologiques dans leurs opérations. Cette ambition se concrétise à travers la notion de responsabilité sociale - ou sociétale - des entreprises, universellement consacrée par la norme ISO 26000 adoptée en 2010 (**NF ISO 26000, nov. 2010, 2.18**). La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est un concept selon lequel les entreprises intègrent volontairement les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et leurs relations avec leurs parties prenantes (**Définition donnée par la Commission européenne : livre vert, juill.2001**), dépassant ainsi les obligations légales qui leur incombent. En d'autres termes, la RSE est une démarche volontaire qui va au-delà de la simple conformité à la loi : quelle que soit son appellation, l'essentiel reste le même, il s'agit d'initiatives positives lancées par les entreprises qui cherchent à dépasser les obligations juridiques dans divers domaines économiques, sociaux ou environnementaux (**François Périgot, Daniel Funes de Rioja, 2003**).

Cet acte de transgression de la loi témoigne d'une tendance à moraliser les affaires, fruit de la mondialisation. Il est considéré comme un moyen de réguler un espace où les législations nationales, qui ne sont pas toujours harmonisées, ne peuvent pleinement jouer leur rôle régulateur en raison de la dimension internationale des échanges.

La « nature multidimensionnelle » de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) rend son champ normatif difficile à délimiter. Elle englobe non seulement les effets environnementaux de l'activité de l'entreprise, mais aussi les aspects sociaux. Elle vise à maîtriser, voire à réduire, les impacts négatifs sur les parties prenantes, en particulier les salariés. Ces derniers sont directement concernés par les politiques RSE des entreprises, qui englobent les accords collectifs, les conditions de travail, la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité, la promotion de l'activité physique et sportive, ainsi que les mesures en faveur des personnes handicapées. Cela signifie que pour aller au-delà de la simple recherche de profits financiers, il est nécessaire de prendre en considération les intérêts spécifiques des parties prenantes autres que les actionnaires. De plus, la société doit, dans une certaine mesure, promouvoir l'intérêt général en réduisant l'impact de son activité sur l'environnement.

C'est en imposant aux entreprises des exigences en adéquation avec les réalités sociales et environnementales que la RSE reste néanmoins marquée par une ambiguïté sémantique. En

effet, le terme central de l'acronyme est mieux rendu par « sociétal » que par « social » – cette absence de consensus révélant la confusion entourant la RSE. L'utilisation du terme « social » en français donne l'impression que la RSE concerne principalement les questions liées aux salariés ou au travail, alors que dans les pays anglo-saxons, ce terme englobe plus largement les questions de société. Il est donc préférable de privilégier le terme « sociétal », car il inclut à la fois les aspects environnementaux et sociaux, touchant ainsi toutes les parties prenantes et les enjeux de société en général. De plus, le terme « responsabilité » provient d'une traduction imparfaite de l'acronyme CSR (corporate social responsibility), où « responsibility » en anglais fait référence à une responsabilité morale plutôt que juridique.

En réalité, le terme "responsabilité" ne reflète pas pleinement l'étendue de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), qui peut effectivement engendrer des responsabilités juridiques. La RSE représente l'ensemble des devoirs et des engagements sociétaux de l'entreprise (**E. Mazuyer, 2013**). À l'origine, le concept de la RSE s'est développé comme un droit souple, incitant principalement les grandes entreprises (**Höfner ,Elser, 1991**) à considérer les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités. La vision "*volontariste*" de la RSE, initialement promue par les pouvoirs publics (**Livre vert, Promouvoir un cadre européen pour la RSE, 2001**) est aujourd'hui dépassée. La Commission européenne définit désormais la RSE comme "la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société" (**R. Family, 2013**). Cependant, il est indéniable qu'à ce jour, les normes de RSE peuvent rester souples et non contraignantes.

Dans ce contexte, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), bien qu'issue des sciences de gestion, commence à s'intégrer dans l'ordre juridique à travers des sources privées. Initialement, la méfiance envers les normes de soft law s'est répercutée sur la RSE. Parfois perçue comme une simple logorrhée hypocrite et cynique, elle a été qualifiée de "*promesse d'ivrogne*" (**A. Supiot, 2004**) ou de "discours creux à portée publicitaire" (**G. Farjat, 1982**). Ces critiques sont en partie justifiées : malgré le mouvement de densification normative qu'elle connaît depuis plusieurs années, la RSE est fragilisée par les pratiques de "fairwashing" (ou "blanchiment éthique") de nombreux acteurs. En effet, "derrière la RSE se cachent des politiques vertueuses mais aussi des effets d'affichage d'entreprises qui se dotent d'un code de bonne conduite plein de bonnes intentions mais suffisamment flou pour manquer de toute portée contraignante" (**P. Lokiec, 2022**). Un autre obstacle réside dans l'étendue vaste et imprécise de la RSE. Il a été maintes fois souligné que définir son champ normatif est un défi. L'ampleur de

la RSE donne l'impression d'un grand fourre-tout, avec un désordre dans les sources, les critères, les seuils, les mesures et les sanctions, qui sont multiples et manquent de coordination ou d'harmonisation (J.-J. Daigre, 2022). En résumé, la RSE demeure *un objet juridique mal défini* (M. Delmas-Marty, 2016). L'observateur se retrouve dans une situation où "la boussole s'affole" (R. Quenaudon, 2013), rendant difficile la navigation dans ce domaine.

Chaque travail scientifique ne peut être considéré complet sans mettre en lumière *l'intérêt théorique* et *l'intérêt pratique*.

L'intérêt théorique de la dimension sociale de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) réside dans l'identification des obligations découlant, d'une part, de textes internationaux intégrés ultérieurement au droit positif, et d'autre part, des obligations déjà présentes dans la législation en vigueur. En effet, certaines initiatives volontaires entreprises par les entreprises ont été officiellement consacrées, renforcées ou complétées par des dispositions législatives. Dans de tels cas, la dimension sociale de la RSE se manifeste comme un droit contraignant, relevant du concept de « hard law ».

L'intérêt pratique réside dans la mise en œuvre des actions volontaires par les entreprises, souvent issues de la "soft law". Cependant, bien que ces actions d'engagement semblent flexibles en apparence, elles dissimulent en réalité des obligations juridiques contraignantes.

Ainsi, on observe une tendance à renforcer la force exécutoire du droit souple, la "soft law".

Face aux incertitudes entourant la portée normative des engagements sociaux des entreprises, **une problématique centrale** se pose : *le volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est-il en train d'émerger comme une branche du droit en construction, apte à conférer une véritable force juridique et une cohérence aux pratiques jusqu'ici volontaires, ou demeure-t-il inscrit dans une logique extra-juridique, caractérisée par une reconnaissance floue et incertaine au regard du droit positif ?* Ce questionnement met en lumière toute la complexité de la position de la RSE, oscillant entre exigence éthique et nécessité d'une régulation juridique structurée.

Pour aborder la problématique du volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et ses enjeux réglementaires, cette étude adopte *une démarche analytique et normative*. Elle s'appuie tout d'abord sur une analyse documentaire approfondie des textes internationaux, nationaux et des normes relatives à la RSE, notamment en ce qui concerne les aspects sociaux.

Cette recherche intègre également *une revue critique* de la jurisprudence et des doctrines juridiques qui contribuent à éclairer les pratiques et les obligations des entreprises en matière sociale. Enfin, l'étude s'inscrit dans *une perspective comparative* afin d'évaluer les tendances réglementaires actuelles, en identifiant les lacunes et les pistes d'évolution possibles pour une meilleure institutionnalisation du volet social de la RSE. Cette méthodologie permet ainsi de conjuguer analyse théorique et implications pratiques dans le cadre d'une proposition de cadre réglementaire adapté.

Pour répondre à cette problématique, l'analyse s'articulera autour des axes suivants :

- **Dans un premier temps**, il s'agira d'évaluer si le volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) s'identifie explicitement à travers la conformité aux obligations issues des traités internationaux, ensuite intégrées dans le droit national.
- **Dans un second temps**, il conviendra de mesurer si la RSE se dissimule implicitement au sein des obligations juridiques contraignantes applicables aux entreprises.

1. Le volet social de la RSE identifié par les obligations juridiques

Le volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est caractérisé par deux aspects importants : d'une part, la conformation du législateur au caractère obligatoire et normalisé des textes internationaux, qui sont intégrés dans le droit national **(1.1)**. D'autre part, il réside dans l'attachement du législateur à la volonté manifestée par les entreprises d'adopter des pratiques responsables **(1.2)**.

1.1. La conformation du législateur au force obligatoire et normalisée des textes

La conformité du législateur au caractère obligatoire et normalisé des textes internationaux et des procédures standardisées constitue un pilier essentiel de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet, de nombreux pays ont adapté leur législation pour intégrer les normes édictées par des organisations internationales telles que l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'OCDE ou les Nations Unies **(1.1.1)**. Ces normes internationales, souvent contraignantes, visent à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et responsables, notamment en matière de droits de l'homme, de conditions de travail dignes, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption. Parallèlement, la RSE s'inscrit également dans le respect des procédures normalisées **(1.1.2)**, telles que les normes ISO 26000 ou SA 8000, qui

fournissent un cadre méthodologique pour la mise en œuvre de pratiques responsables au sein des organisations. Ainsi, la conformation du législateur à ces normes internationales et procédures normalisées témoigne de son engagement à promouvoir des pratiques commerciales durables et respectueuses des principes éthiques et sociaux fondamentaux.

1.1.1 La RSE enracinée dans la conformation du droit interne aux textes internationaux

Une entreprise engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) doit se conformer à un ensemble de normes internationales et de principes relatifs aux droits humains. Ces normes incluent la Charte des droits de l'homme des Nations Unies, comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme et les deux pactes de 1966, ainsi que la Déclaration tripartite de l'OIT de 1998 sur les principes et les droits fondamentaux. De plus, l'entreprise doit respecter la convention des Nations Unies contre la corruption de 1990 et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, rendue obligatoire par le traité de Lisbonne. Elle doit également se conformer à des normes de reporting telles que le Pacte mondial des Nations Unies, les principes directeurs pour les entreprises et les droits de l'homme adoptés par le Conseil des droits de l'homme en juin 2011, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le Global Reporting Initiative (GRI) et le Global Compact. Ces derniers promeuvent l'adhésion à dix grands principes inspirés notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration du Bureau international du travail et des résolutions du sommet de Copenhague sur les questions sociales (1995).

Au Maroc, de nombreux principes issus de textes internationaux ont été intégrés dans la législation nationale. La constitution marocaine consacre des droits tels que le droit au travail (N. Mathey, 2010), le droit syndical, et le principe de participation à travers les représentants du personnel. Le Code du travail marocain contient des dispositions sur les droits et libertés dans l'entreprise, les discriminations, et l'égalité professionnelle entre les sexes. Il régle également les relations collectives de travail, l'organisation du travail (temps de travail, salaire), la santé et la sécurité au travail, l'emploi (y compris des travailleurs handicapés), la formation professionnelle, et la lutte contre le travail illégal. Le Code pénal prévoit des sanctions pour le non-respect de certains de ces principes. De plus, certaines dispositions des conventions internationales, notamment celles de l'OIT, ont un impact direct en droit marocain, leur application devant les juridictions nationales ayant été reconnue par la Cour de justice de

l'Union européenne(CJCE,2005) et la Cour de cassation¹. Bien que des sanctions explicites fassent défaut en cas de non-respect de ces dispositions, elles créent néanmoins des obligations pour les entreprises, étant en grande partie intégrées dans le droit positif.

La RSE requiert des entreprises qu'elles aillent au-delà du strict respect du droit en vigueur et qu'elles adoptent des règles plus contraignantes. Par exemple, bien qu'il soit de la responsabilité des entreprises d'éviter le travail forcé, le travail des enfants, ou d'assurer un repos minimum, le respect de la liberté syndicale dépend principalement de l'État d'accueil de l'entreprise et de sa législation. Une entreprise désireuse de garantir la liberté syndicale à ses employés peut ainsi se trouver en désaccord avec la législation en vigueur dans le pays où elle opère. La RSE peut donc impliquer de dépasser les exigences du droit positif (N. Mathey, 2010). En conséquence, ces textes ont une force obligatoire, car les entreprises engagées dans une démarche de RSE doivent les appliquer et les respecter. Ils créent ainsi des obligations juridiques contraignantes pour ces entreprises.

1.1.2 *La RSE enracinée dans le respect des procédures normalisées*

Le respect des procédures normalisées est également un élément crucial pour les employeurs engagés dans une démarche de RSE. La norme ISO 26000, par exemple, offre aux entreprises des lignes directrices pour intégrer la RSE dans leur mode de fonctionnement (NF ISO 26000, nov. 2010, 6.2.3.2), les encourageant à dépasser la simple conformité réglementaire en impliquant leurs parties prenantes. Bien que cette norme ne soit pas contraignante et ne vise pas à certifier les entreprises, elle contribue à harmoniser les initiatives volontaires prises dans le cadre de la RSE. Plus important encore, elle propose des recommandations aux entreprises et les encourage à réfléchir à sept questions fondamentales, identifiant plusieurs domaines d'action pertinents pour leur travail. Trois de ces questions revêtent une importance particulière pour l'entreprise en tant qu'employeur : *la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, et les relations et conditions de travail.*

La gouvernance de l'organisation englobe plusieurs aspects essentiels. Il s'agit notamment de l'utilisation efficace du capital humain, de la promotion de l'égalité des chances pour les groupes sous-représentés afin qu'ils puissent accéder à des postes de responsabilité, de la gestion équilibrée des besoins de l'organisation et de ses parties prenantes, de l'établissement de

¹ Cass. soc., 29 mars 2006, n° 04-46.499 : JurisData n° 2006-032939 ; JCP S 2006, 1427, note R. Vatinet.

processus de communication bidirectionnelle avec les parties prenantes pour identifier les points de convergence et de divergence, ainsi que de la négociation pour résoudre les éventuels conflits. Il est également question d'équilibrer le pouvoir, la responsabilité et les compétences des décideurs au sein de l'organisation. Ces attentes se traduisent concrètement dans les domaines traditionnels des politiques de ressources humaines, tels que les systèmes de rémunération, l'organisation du travail, l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations.

En ce qui concerne *les droits de l'homme*, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme, tels qu'énoncés dans la norme ISO 26000. Cette norme souligne que les droits fondamentaux sont naturels, inaliénables, universels, indivisibles et interdépendants, et doivent être respectés à la fois selon le droit national de l'État où elles opèrent et selon le droit international des droits de l'homme. Les entreprises doivent mettre en place des mécanismes pour détecter les violations de ces droits et les corriger. Ces principes sont également énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans les pactes sur les droits économiques, sociaux et culturels. La norme ISO 26000 considère également le principe d'égalité et de non-discrimination comme un principe fondateur, en soulignant l'importance de garantir les droits fondamentaux au travail.

En ce qui concerne *les relations et conditions de travail*, la norme ISO 26000 aborde divers aspects, notamment l'emploi, les relations entre employeurs et salariés, les conditions de travail, la protection sociale, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail, ainsi que le développement du capital humain.

Au Maroc, de nombreux principes énoncés dans la norme ISO 26000 sont intégrés dans le droit positif. Bien que cette norme ne soit pas contraignante, les principes qu'elle énonce peuvent entraîner *la responsabilité civile ou pénale* des entreprises en cas de non-respect. En effet, les entreprises marocaines peuvent être tenues responsables du non-respect des dispositions du Code du travail et du Code pénal, telles que celles relatives à la durée du travail, aux entraves, aux discriminations, au travail dissimulé, etc. Ainsi, la norme ISO 26000, en plus d'être une référence indispensable, crée des obligations juridiques. Cela s'applique également à d'autres initiatives volontaires prises par les entreprises, certaines ayant même été consacrées par la législation, tandis que d'autres ont complété ou renforcé des dispositions légales existantes.

1.2. L'attachement du législateur au volonté manifestée par les entreprises

Le législateur a répondu positivement aux entreprises désireuses d'intégrer des principes éthiques en établissant des normes juridiques. Cette réponse législative traduit l'engagement des entreprises, en incorporant les principes qu'elles ont préalablement adoptés dans la législation. Cette approche assure que les entreprises se conforment non seulement aux lois existantes mais aussi à leurs propres engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale **(1.2.1)**. Par conséquent, le respect des dispositions légales est renforcé par l'intégration des initiatives volontaires des entreprises **(Section 1.2.2)**, les encourageant à aller au-delà des exigences réglementaires pour contribuer activement au bien-être social et à la protection de l'environnement.

1.2.1 La RSE enracinée dans la conformation du droit interne aux textes internationaux

La transcription des principes promus par les entreprises reflète *les engagements volontaires divers pris en leur sein*, ainsi que *les pratiques mises en œuvre de manière volontaire, transcrites par la suite dans la législation*. Cette démarche témoigne de la volonté du législateur et des entreprises d'intégrer des valeurs de responsabilité sociale et environnementale dans les obligations juridiques. Même sans transcription explicite, plusieurs auteurs (**G. Viney, P. Jourdan, 1998**) soutiennent que ces engagements relevant de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) peuvent être considérés comme découlant de diverses sources, telles que les "principes généraux du droit", les usages (**F.-G. Trébulle, 2012**) caractérisés par leur caractère facultatif, les réglementations privées et les directives imposées par des organisations professionnelles. Par ailleurs, dans certaines circonstances, *la RSE peut-elle être qualifiée de coutume ?* (**B. Starck, 1970**). Ainsi, si la RSE devient généralisée dans un secteur d'activité ou est imposée par un syndicat professionnel à ses membres, elle peut être considérée comme relevant du champ d'application du droit. En conséquence, l'employeur peut être tenu responsable en cas de non-respect de ces engagements si cela cause un préjudice aux salariés. En effet, un préjudice moral peut être reconnu lorsque l'entreprise suscite des attentes chez ses salariés et influence leur comportement par ses déclarations. Il est donc légitime que l'entreprise soit tenue responsable des désillusions causées par ses manquements.

Un exemple concret de la transcription des normes dans la législation est l'alerte éthique. À titre d'exemple, les dispositifs d'alerte professionnelle (whistleblowing) constituent un cas pertinent. Suite à la norme ISO 37001 sur les systèmes de management anticorruption, *Bank Al-Maghrib*

a été à l'origine de l'implémentation de l'alerte éthique. Elle a mis en place un mécanisme structuré de signalement et de traitement des alertes éthiques, en accord avec la norme ISO 37001. Ce dispositif, également appelé « Whistleblowing », est accessible aux employés de la Banque ainsi qu'aux tiers en relation avec elle, tels que ses partenaires commerciaux, les entreprises délégataires ou les organismes placés sous sa supervision. Il vise à recevoir des signalements concernant diverses situations telles que le vol, la fraude, ou le détournement des actifs de la Banque, les violations des règles de concurrence, les conflits d'intérêts, les délits d'initié, la falsification de documents comptables ou de rapports d'audit, les actes de corruption, le trafic d'influence, la discrimination, ainsi que le harcèlement sexuel.

Bien que *Bank Al-Maghrib* ait instauré un système d'alerte éthique, le Code du travail marocain² ne prévoit ni n'interdit explicitement les alertes professionnelles. Cependant, une jurisprudence constante assure la protection des salariés dénonçant des pratiques douteuses observées dans l'exercice de leurs fonctions³, et plusieurs règles de droit marocain se rapprochent des mécanismes d'alerte professionnelle. La législation marocaine reste hésitante et n'a pas encore proposé de loi spécifique pour réguler l'alerte éthique. Contrairement à cela, la France a adopté en 2016 la loi Sapin II, centrée sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation économique. Ce projet, approuvé par le Sénat en nouvelle lecture le 3 novembre, établit un cadre de protection pour les lanceurs d'alerte. Selon cette loi, un lanceur d'alerte est défini comme une « personne physique qui signale, de manière désintéressée et de bonne foi, dans l'intérêt général, un crime, un délit ou une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement dont il a eu personnellement connaissance ». Dans ce contexte, nous examinons l'alerte éthique à travers les codes de conduite, la considérant comme un outil de surveillance et de garantie de leur respect.

Il existe d'autres approches pour traiter l'alerte éthique, cette fois dans le domaine du droit des sociétés, afin de signaler des comportements répréhensibles au sein de l'entreprise. *L'expertise en gestion* joue un rôle crucial en termes de contrôle et de purification de la gestion sociale. La première utilité de cette expertise réside dans son apport informatif. Les informations obtenues sont précieuses tant en quantité qu'en qualité. Les demandeurs peuvent accéder aux renseignements que les dirigeants avaient refusé de fournir, ces informations étant fournies par

² Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268 : JurisData n° 2000-000983 ; Bull. civ. 2000, V, n° 104.

³ Idem.

un expert indépendant et compétent, offrant ainsi une perspective différente sur les opérations contestées (**Scholastique E, 1998**)⁴. Cependant, l'apport de l'expertise va au-delà de cette simple dimension informative. Les spécificités de l'expertise en gestion en font un outil multifonctionnel de gouvernance. On peut identifier au moins deux utilités principales : en tant qu'outil d'alerte sociale pour prévenir les crises majeures, et en tant que moyen d'aligner les dirigeants sur les intérêts des actionnaires.

Dans cette perspective, l'expertise en gestion est vue comme *un mécanisme d'alerte* crucial pour identifier et gérer les zones à risque les plus importantes de manière adéquate. Il est à souligner que l'expert en gestion, bien qu'il ne soit pas habilité à mener un audit complet de l'entreprise, ne se contente pas d'examiner la légalité des décisions des dirigeants : sa mission comprend également l'évaluation de leur pertinence (**Guyon, Y, 1985**). Toutefois, la loi 17-95 restreint fortement le champ d'application de cette action en excluant certaines personnes pouvant solliciter une expertise. En effet, elle limite cette démarche aux seuls actionnaires minoritaires, excluant ainsi les salariés. Contrairement à la législation française, qui confère ce droit à d'autres acteurs comme le ministère public, le comité d'entreprise et l'Autorité des Marchés Financiers, la loi marocaine réserve cette prérogative exclusivement aux actionnaires de la société concernée. Il aurait été pertinent d'étendre cette possibilité à d'autres parties mieux organisées et équipées, telles que l'AMMC. Une telle extension pourrait faire de l'expertise en gestion un outil clé pour améliorer la gouvernance des sociétés anonymes.

En l'absence d'un cadre juridique spécifique, la mise en place de dispositifs d'alerte professionnelle est complexe sur le plan juridique, impliquant notamment le droit du travail, le droit pénal des affaires et la protection des données personnelles (Circ. DGT n° 2008-22, 19 nov. 2008). Suite à la délibération de la Commission Nationale de Contrôle de la Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP) au Maroc, chargée de garantir la conformité du traitement des données personnelles à la loi, un cadre similaire à celui de la CNIL en France a été établi. Ce cadre définit clairement les dispositifs d'alerte professionnelle licites, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail et de la loi sur l'informatique et les libertés, ainsi que de la conformité aux directives de la CNIL. Par conséquent, le contrôle de ces dispositifs

relève de la compétence du juge judiciaire, comme l'a confirmé la chambre sociale de la Cour de cassation, qui est habilitée à évaluer leur légalité⁵.

Les exemples précédents montrent que le législateur est intervenu pour consacrer légalement des obligations auxquelles les entreprises s'étaient initialement volontairement soumises dans le cadre d'une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

1.2.2 Accomplissement des dispositions légales déjà existantes

Les engagements volontaires en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ne créent pas nécessairement de nouvelles règles, mais ils visent à compléter ou renforcer les règles légales existantes. Ainsi, la responsabilité sociale des entreprises peut renforcer des normes traditionnelles qui sont déjà contraignantes. Cela se manifeste notamment dans *le renforcement de la réglementation en matière d'égalité professionnelle, de télétravail, et de communication des informations environnementales et sociales*.

Le renforcement de la réglementation du principe d'égalité professionnelle illustre bien cette dynamique. Bien que ce principe soit inscrit dans la loi marocaine, sa pleine application n'est pas toujours garantie. Malgré les dispositions de l'article 19 de la Constitution marocaine et de la loi 19-20 sur la parité, qui prévoient des mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, ce sont souvent les initiatives volontaires des entreprises dans le cadre de la RSE qui se sont avérées les plus efficaces pour promouvoir l'égalité professionnelle, notamment à travers l'ISO 26000. Ces actions viennent compléter les dispositions légales existantes. En pratique, les tribunaux ont reconnu le caractère contraignant de ces initiatives. Par exemple, dans un arrêt rendu le 5 mai 2010, la cour d'appel de Paris a condamné une banque à verser une somme importante à une ancienne salariée pour discrimination, malgré le fait que l'entreprise avait obtenu le label diversité et avait signé un accord sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, notamment en termes de rémunération.

Sur la réglementation du télétravail, ce mode d'organisation du travail permet aux salariés d'exercer leur activité professionnelle à distance, généralement depuis leur domicile. Cette approche vise à concilier vie professionnelle et personnelle, et constitue un moyen de prévention du stress au travail. Face à la montée des risques psychosociaux, de nombreuses entreprises ont adopté le télétravail, l'intégrant dans leur stratégie de Responsabilité Sociétale

⁵ Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-17.191 : JurisData n° 2009-050680 ; JCP S 2010, 1091, note P.-H. Antonmattei.

des Entreprises (RSE) en mettant en avant le bien-être de leurs employés. Toutefois, faute de législation spécifique, le télétravail est principalement encadré par des accords conventionnels. Actuellement, la réglementation du télétravail au Maroc se limite essentiellement à des recommandations de Soft Law. Il est généralement admis que l'encadrement juridique du télétravail serait plus efficace s'il reposait sur des dispositions de Hard Law. Cependant, *la question de savoir si le télétravail bénéficie d'un cadre juridique parfaitement défini par le code du travail marocain demeure en suspens.*

Les normes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) favorisent le développement du télétravail salarié au Maroc, en l'absence d'un cadre juridique précis permettant d'adopter cette forme d'emploi sans risque juridique. En effet, le recours au télétravail au Maroc n'est pas clairement défini, ce qui crée une confusion conceptuelle. Bien que le code du travail contienne des articles (notamment les articles 2, 8, 264 et 295) traitant du travail à domicile, ces dispositions ne qualifient pas explicitement la notion de télétravail. Il est important de souligner que, dans le code du travail, le législateur utilise la notion de "travail à domicile". Cependant, le télétravail et le travail à domicile ne sont pas parfaitement superposables. Dans le cadre du télétravail, le salarié reste sous la direction de son employeur et doit respecter des objectifs journaliers déterminés, tout en bénéficiant d'un statut juridique similaire à celui des employés de bureau, bien qu'il travaille depuis son domicile. En revanche, le travail à domicile est une forme d'activité professionnelle exercée de manière indépendante, par des freelances, des travailleurs indépendants, des autoentrepreneurs ou des micro-entrepreneurs (**Cherkaoui, C., & Jahmane, A. 2023**). Dans ce cas, l'indépendant est son propre patron et organise ses tâches professionnelles selon ses disponibilités et ses préférences. Cette confusion conceptuelle et ce risque juridique renforcent le modèle managérial marocain basé sur le présentéisme et la culture du contrôle.

En ce qui concerne la réglementation de l'obligation de reporting ou de communication des informations environnementales et sociales, c'est principalement le droit des sociétés qui est influencé par la gouvernance éthique (**V. Mercier, 2011**). Toutefois, on observe également des évolutions légales qui touchent le volet social. Il est notamment question de l'obligation pour les entreprises de communiquer des informations non seulement environnementales, mais aussi sociales.

Les sociétés cotées sur un marché réglementé, désireuses de manifester leur engagement en faveur du développement durable, ont progressivement inclus dans leur communication des éléments extra-financiers concernant leur gestion sociale et environnementale. Cette démarche, initialement volontaire, a été rendue obligatoire en France par l'article L. 225-102-1, alinéa 5 du Code de commerce, issu de la loi NRE du 15 mai 2001, complété par un décret. Cette disposition contraint les sociétés cotées à inclure dans leur rapport annuel de gestion des informations sur la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité. Cette exigence s'est rapidement étendue au Maroc, notamment grâce à la circulaire du 20 février 2019 de l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux (AMMC), qui a introduit une obligation de reporting ESG (Environnement, Social, Gouvernance) pour les sociétés cotées. Cette obligation, de nature hybride, reflète l'évolution vers un droit procédural adapté aux sociétés contemporaines, qui cherchent à façonner le contenu de l'information plutôt qu'à le recevoir passivement, en le conformant aux attentes des parties prenantes.

Cependant, la directive de l'AMMC ne propose pas de standardisation des données sociales, sociétales et environnementales du reporting RSE, contrairement à la législation française qui prévoit une harmonisation de ces données dans les rapports de gestion. En France, un décret en Conseil d'État établit deux listes détaillant les informations nécessaires ainsi que les modalités de leur présentation. Cette approche vise à permettre une comparaison des données, qu'une société soit cotée ou non sur un marché réglementé. L'objectif principal de cette standardisation est de simplifier les comparaisons entre les rapports de gestion de différentes entreprises, facilitant ainsi l'évaluation de leur conformité à la loi. Dans ce contexte, les informations fournies par la directive de l'AMMC nécessitent une interprétation prudente, car elles sont souvent présentées de manière générale, rendant difficile leur utilisation directe. Cela oblige à recourir à des indicateurs pour une interprétation plus précise. Cependant, la question des indicateurs reste complexe, car chaque entreprise est libre de choisir les indicateurs qu'elle juge pertinents, ce qui entrave l'harmonisation entre les rapports financiers et le reporting RSE. Il est important de souligner que la circulaire ne fait pas référence à un arrêté établissant des indicateurs obligatoires, même par secteurs d'activité. En conséquence, une grande liberté est laissée aux entreprises, leur permettant de choisir les indicateurs auxquels elles souhaitent se référer.

Les exemples précédents démontrent que la RSE est déjà intervenue pour compléter et combler les lacunes des obligations juridiques, notamment en matière d'égalité professionnelle, de télétravail et de l'obligation de communication des informations environnementales et sociales, consacrée par la circulaire de l'AMMC.

2. Le volet social de la RSE dissimulé au sein des obligations juridiques

Le volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est souvent dissimulé au sein des obligations juridiques et des sanctions prévues par le droit. Cette dissimulation se manifeste à deux niveaux : d'abord, dans les fondements juridiques (2.1), où les aspects sociaux de la RSE peuvent être intégrés de manière implicite ou indirecte ; ensuite, dans les sanctions prévues par le droit en cas de non-respect des obligations sociales (2.2), qui peuvent être appliquées de manière générale sans spécifier explicitement les implications sociales de la RSE. Cette dissimulation soulève des questions quant à la clarté et à l'efficacité de la réglementation en matière de RSE, ainsi que sur la capacité des entreprises à être tenues responsables de leurs actions sociales.

2.1 La dissimulation du volet social de la RSE dans les fondements juridiques

La dissimulation du volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans les fondements juridiques peut être observée à travers deux angles spécifiques. Premièrement, la question de la bonne foi se pose dans le contexte des documents éthiques diffusés au sein de l'entreprise (2.1.1). Ces documents peuvent être perçus comme des engagements envers les parties prenantes, mais leur intégration dans les obligations juridiques peut ne pas refléter leur importance sociale. Deuxièmement, la théorie de l'engagement unilatéral peut être envisagée à travers les accords-cadres (2.1.2). Bien que ces accords puissent inclure des engagements sociaux, leur mise en œuvre effective peut être limitée par les contraintes juridiques, révélant ainsi une dissimulation du volet social de la RSE dans les fondements juridiques.

2.1.1. La bonne foi sous l'angle des documents éthiques diffusés dans l'entreprise

Les entreprises marocaines, principalement du secteur privé (Desbarats, 2003), ont largement intégré des chartes éthiques et des codes de conduite, lesquels ont évolué pour assumer de nouvelles fonctions. Initialement utilisés comme des outils de marketing et de communication, ces documents sont désormais considérés comme des instruments de bonne gouvernance et de responsabilité sociale des entreprises (RSE). La Commission européenne a souligné leur

importance tout en précisant qu'ils ne devraient pas se substituer aux législations nationales, européennes et internationales contraignantes. En effet, ces dernières établissent des normes minimales obligatoires pour tous, tandis que les codes de conduite et autres initiatives volontaires peuvent les compléter et encourager l'adoption de normes plus strictes. Ces documents éthiques, bien qu'ayant une portée normative, témoignent surtout de *la bonne foi* des entreprises qui les adoptent, ce qui représente un principe juridique appliqué à tous les types de documents. Parmi ces documents, on trouve ceux qui se concentrent sur *la reprise de la législation existante*, ceux qui *traduisent des prescriptions et des interdictions*, ainsi que ceux qui *expriment les intentions de l'entreprise et mettent en avant ses valeurs*.

Certains documents éthiques se bornent à réitérer la législation en vigueur, en commençant souvent par la règle fondamentale de « respecter les lois et règlements ». Cela peut paraître banal, car le respect des lois est obligatoire pour tous, même sans charte éthique. Cependant, rappeler les réglementations peut renforcer la prévention des risques juridiques en aidant les employés à connaître et à respecter les normes en vigueur. Cette insistance sur le respect des lois est également cruciale dans les relations avec les fournisseurs ou sous-traitants opérant dans des pays où les normes sociales et environnementales sont faibles, ou qui manquent de ressources pour garantir l'application des lois. Certaines entreprises ont même opté pour des documents spécifiques à leurs relations avec les fournisseurs, distincts de leur code éthique (**E. Daoud, B. Dinh, J. Ferrari, C. Gambette, 2011**), afin de clarifier les engagements mutuels. Ces documents, qui se contentent de réitérer les exigences légales sans ajout de valeur supplémentaire, n'ont cependant aucune force normative. *Les documents qui détaillent des prescriptions et des interdictions*, comme l'interdiction du harcèlement sexuel ou d'accepter des cadeaux de fournisseurs, ainsi que des lignes directrices pour les employés sur les comportements à adopter pour préserver ou améliorer les performances de l'entreprise, établissent des normes de conduite. Certains prévoient des sanctions disciplinaires en cas de non-respect, allant de l'avertissement à la mise à pied, conférant ainsi un caractère normatif car ils imposent des règles de conduite. *Les documents qui expriment les intentions de l'entreprise et soulignent ses valeurs*, comme la promotion de la diversité et le respect des droits sociaux fondamentaux définis par les conventions internationales, telles que l'interdiction du travail forcé et des discriminations, sont des expressions de ses valeurs. En principe, ces documents ne sont pas contraignants. Cependant, s'ils contribuent à l'image de l'entreprise, leur contenu peut

également avoir un caractère normatif, car l'entreprise pourrait être sanctionnée pour publicité trompeuse (F.-G. Trébulle, 2012).

Même en dehors de ces distinctions, lorsque l'entreprise exprime sa volonté de suivre des règles précises qu'elle a elle-même définies, les tiers concernés doivent pouvoir se fier à ces engagements. En conséquence, les documents éthiques peuvent créer des obligations. Ainsi, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) génère des obligations pour l'entreprise en tant qu'employeur, en premier lieu envers ses employés. La circulaire DGT n° 2008/22 (J. Honorat, 1969) du 19 novembre 2008 clarifie la valeur juridique des documents éthiques, en indiquant que « le contenu du document [et non sa dénomination] définit le champ de la compétence administrative ». Si ces documents contiennent des informations et des conseils techniques pour les employeurs et les employés sur les moyens les plus efficaces de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en matière de travail, ils devront être soumis au contrôle de l'inspection du travail, de manière similaire à la transmission du règlement intérieur.

Si le législateur marocain se montre réticent à intégrer le contrôle des codes de conduite dans le champ d'action de l'inspecteur du travail, la circulaire française a clairement stipulé que « les clauses d'un code de conduite concernant l'acceptation ou le refus de cadeaux, ainsi que l'utilisation des biens de l'entreprise à des fins personnelles, relèvent du règlement intérieur et seront contrôlées en tant que telles par l'inspecteur du travail ». Celui-ci peut exiger la suppression ou la modification des clauses contraires aux lois, aux règlements ou aux conventions collectives, ou encore celles imposant des restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits et libertés des personnes. De plus, ces documents doivent avoir été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel compétent.

L'adoption d'un document éthique peut générer des obligations pour l'entreprise, en fonction des dispositions qu'il contient. Elle doit soumettre ce document à l'inspection du travail et obtenir l'avis des institutions représentatives du personnel. En dehors du cadre du règlement intérieur, la circulaire reconnaît que les documents éthiques peuvent exercer un pouvoir normatif. Dans ce cas, le juge peut vérifier la légalité des clauses d'un document éthique, en évaluant notamment leur proportionnalité et leur respect des libertés individuelles ou collectives, ainsi que leur conformité à la législation. La jurisprudence fournit des exemples de tels contrôles : par exemple, les juges ont examiné la charte d'utilisation des téléphones

portables de la SNCF, estimant qu'elle ne pouvait imposer une retenue sur rémunération illégale, et ont jugé qu'une clause du « programme de conformité légale et de responsabilité professionnelle » de Bayer était inopposable aux salariés (**TGI Lyon, 2006**).

Il est clair, comme le démontre la circulaire DGT n° 2008/22, que la liberté des entreprises de s'engager éthiquement ne signifie pas qu'elles peuvent s'engager à n'importe quoi (**P. Deumier, 2009**)

Depuis longtemps, il est reconnu que les salariés peuvent exiger de leur employeur le respect des engagements unilatéraux pris par ce dernier. Ainsi, lorsqu'une entreprise s'engage dans un document éthique à des obligations envers ses collaborateurs qui vont au-delà de ce que la législation prévoit, ces engagements peuvent être imposés par les salariés. Cela est d'autant plus vrai lorsque ces documents éthiques sont intégrés au contrat de travail ou y sont mentionnés, car ils peuvent être considérés comme des actes réglementaires de droit privé ayant une force obligatoire (**I. Desbarats, 2003**). De manière plus générale, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en vertu de l'article L. 231 DOC, qui stipule que « *Tout engagement doit être exécuté de bonne foi, et oblige, non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que la loi, l'usage ou l'équité donnent à l'obligation d'après sa nature* ».

Le cadre juridique actuel n'est pas toujours suffisant, et les juges, dans les affaires qui leur sont soumises, tiennent souvent compte du respect des principes éthiques. L'éthique se manifeste principalement sous l'angle de la bonne foi. Par exemple, lors de la conclusion d'un contrat de travail, la bonne foi est prise en compte par les juges lorsqu'ils doivent trancher des litiges concernant la résiliation d'une promesse d'embauche⁶ ou d'une période d'essai. Durant l'exécution du contrat de travail (**Vasseur-Lambry, 2000**), le salarié est tenu à des obligations de bonne foi, de loyauté, de non-concurrence et d'implication, tandis que l'employeur doit respecter des obligations de loyauté, de formation, d'information et de respect de la vie privée.

Au nom de l'éthique, les juges exigent parfois des employeurs des actions allant au-delà des exigences du cadre juridique en place. Ce dépassement du droit positif constitue une dimension essentielle de la RSE. Les procédures contentieuses révèlent ainsi la force contraignante de la RSE. Par exemple, l'engagement de France Télécom, via sa charte de déontologie, à « assurer à ses collaborateurs un environnement sain et sûr, et à favoriser le développement de leurs

⁶ (CA Paris, 28 nov. 1991, n° 33917/91 : JurisData n° 1991-024567 ; RJS 1992, n° 381).

qualités professionnelles et de leurs responsabilités individuelles (...) » n'a pas empêché la mise en examen de l'entreprise pour homicide involontaire suite au suicide d'un salarié. En effet, ce document pourrait même être utilisé comme élément à charge contre l'entreprise, en raison du décalage supposé entre les engagements affichés et les pratiques managériales (**E. Daoud, B. Dinh, J. Ferrari, C. Gambette, 2011**). L'employeur peut donc voir sa responsabilité engagée tant sur le plan civil que pénal.

De manière générale, concernant la santé et la sécurité au travail, un employeur socialement responsable doit respecter la législation en vigueur, laquelle est régulièrement renforcée en raison d'une « responsabilisation » accrue des acteurs et de sanctions plus sévères. Il est utile de rappeler que, selon le contrat de travail qui le lie à son salarié, l'employeur est tenu d'une *obligation de sécurité de résultat*, notamment pour les maladies professionnelles causées par les produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le non-respect de cette obligation constitue une faute inexcusable lorsque l'employeur était ou aurait dû être conscient du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger⁷. Cependant, dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), les entreprises s'engagent à dépasser les exigences légales. Pour apporter une réelle plus-value à la réglementation existante, leur comportement doit conduire à des « bonnes pratiques » permettant de répondre aux nouveaux risques tels que les risques psychosociaux, chimiques, cancérigènes ou liés aux substances nanoparticulaires (**M.-P. Blin-Franchomme, I. Desbarats, G. Jazottes, V. Vidalens, 2011**).

En ce qui concerne *les cocontractants*, plusieurs aspects méritent d'être examinés. Premièrement, lorsqu'une entreprise met en avant l'importance de ses engagements éthiques dans ses communications avec ses cocontractants et utilise ces engagements comme un outil de communication, ces engagements peuvent être considérés comme faisant partie intégrante du contrat, conformément au droit social. Par conséquent, tout manquement à ces engagements pourrait être assimilé à une violation contractuelle. En vertu de l'article 231 du Dahir des Obligations et des Contrats, les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ce qui implique le respect des engagements éthiques. Deuxièmement, certains auteurs indiquent que la jurisprudence tend à inclure dans le champ contractuel tous les documents ayant contribué à déterminer le consentement des parties, y compris les documents publicitaires. Ainsi, les

⁷ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00.11.793 et n° 99-18.390 : JurisData n° 2002-013263.

engagements éthiques communiqués par l'entreprise à travers ses documents publicitaires pourraient également être considérés comme faisant partie du contrat. En effet, même si ces documents ne sont pas directement publicitaires, ceux mentionnant des engagements éthiques dans le cadre de la démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) peuvent être assimilés à cette catégorie. Les engagements pris par l'entreprise et portés à la connaissance des cocontractants sont nécessairement intégrés dans l'ensemble contractuel. Dans ce contexte, l'information donnée au cocontractant peut influencer le contenu obligatoire du contrat. En cas d'information erronée, il pourrait être envisagé de demander l'annulation du contrat en appliquant la théorie des vices du consentement, entraînant des sanctions pour l'entreprise sur le plan de la responsabilité délictuelle. De plus, de fausses allégations faites par une entreprise dans sa communication "éthique" pourraient être considérées comme des manœuvres dolosives si elles ont influencé le consentement du cocontractant. Dans ce cas, ces allégations pourraient constituer de la publicité trompeuse, sanctionnée par la loi 31.08 relative à la protection du consommateur, la loi 77.03 relative à la communication audiovisuelle, et la loi 13.83 relative à la répression des fraudes. Ces pratiques visent à tromper le consommateur et à influencer ses choix concernant les produits ou services proposés.

En ce qui concerne *l'utilisation de la notion de quasi-contrat*, plusieurs aspects doivent être pris en considération (J. Honorat, 2002). Premièrement, la jurisprudence a récemment élargi cette catégorie et a affirmé l'existence d'un régime spécifique. Ensuite, l'article 943 du Dahir des Obligations et des Contrats dispose que lorsqu'une personne gère volontairement ou par nécessité les affaires d'autrui sans autorisation du maître ou du juge, un rapport de droit analogue au mandat se constitue (**F.-G. Trébulle, 2012**). L'adhésion à une démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est un acte volontaire qui entraîne un engagement ou une apparence d'engagement. Enfin, certains auteurs soutiennent que l'adhésion à une démarche de RSE transforme une obligation naturelle (comme ne pas polluer, produire en respectant l'environnement, adopter un comportement écologiquement responsable au-delà des exigences réglementaires) en une obligation civile à laquelle les entreprises sont soumises. Ainsi, la question de l'application de la notion de quasi-contrat dans le contexte de la RSE mérite d'être examinée.

Dans ce contexte, les entreprises qui ne respectent pas les engagements éthiques qu'elles ont pris et rendus publics s'exposent à de réelles sanctions. En ne répondant pas aux attentes créées par leurs engagements, elles risquent la rupture de relations contractuelles, la perte de confiance

des investisseurs, des actionnaires, des établissements de crédit, voire la perte de clients. Par exemple, la firme pharmaceutique Novartis a été condamnée en mai 2010 par un tribunal de New York à verser plus de 250 millions de dollars pour avoir discriminé ses 5600 employées américaines, avec des dommages et intérêts supplémentaires pour les plaignantes. Novartis avait pourtant mis en avant des politiques strictes en matière de diversité et était fière des distinctions reçues pour ses programmes de promotion des femmes. Pendant le procès, il a été démontré que les femmes employées avaient des salaires inférieurs et moins d'opportunités de formation. Un accord a finalement été conclu, mais Novartis a dû consacrer 22,5 millions de dollars à un programme de prévention des discriminations et de promotion des femmes.

Au Maroc, les associations œuvrant pour la promotion de l'environnement ou la protection des consommateurs ont une capacité d'action significative pour influencer l'image des entreprises. Une condamnation, même symbolique, pour non-respect des engagements éthiques sur lesquels des campagnes publicitaires importantes ont été basées, pourrait avoir un impact considérable. Ainsi, la désapprobation des parties prenantes pourrait se révéler plus efficace en pratique que la simple application des dispositions réglementaires, comme les articles du Code du travail en France. Par conséquent, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) doit être considérée comme une source de normes contraignantes pour les entreprises.

Dans le cadre de leur démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), les entreprises revendiquent souvent des pratiques exemplaires, exprimant ainsi leur volonté de se distinguer du cadre juridique commun et s'exposant, par conséquent, à un niveau d'exigence supérieur. L'obligation de sécurité de résultat, déjà établie en droit, est renforcée en cas de non-respect des engagements pris par les entreprises dans le cadre de ces bonnes pratiques. Ainsi, la RSE comporte un élément contraignant qui peut, le cas échéant, faire l'objet de sanctions judiciaires. Dans ce sens, la parole spontanée de l'entreprise est, et doit être, considérée comme engageante ? L'engagement unilatéral et la loyauté requise dans l'exécution du contrat, suffisent amplement à donner au juge un socle juridique pour rappeler à l'entreprise bavarde et oublieuse la portée de ses propos.

2.1.2. *La théorie de l'engagement unilatéral sous l'angle des accords-cadres*

À l'échelle internationale, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) offre aux entreprises la possibilité d'adapter les relations de travail et les négociations collectives à leur environnement spécifique. Pour ce faire, elles peuvent opter pour la conclusion d'Accords-

Cadres Internationaux, qui se distinguent des chartes éthiques par leur engagement des parties prenantes, notamment les salariés (via leurs représentants), dans l'élaboration ou le renforcement des normes de responsabilité sociale. Ces accords sont habituellement signés par l'employeur, les fédérations syndicales internationales sectorielles, parfois par le comité d'entreprise européen, et parfois simultanément par les fédérations syndicales internationales et les syndicats nationaux du pays où se situe la société mère du groupe. Ils visent à promouvoir les droits sociaux fondamentaux, en se basant principalement sur la reconnaissance des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Contrairement aux chartes éthiques, ces accords incluent des clauses sur leur application dans les différentes filiales du groupe, voire chez les fournisseurs et les sous-traitants.

Par exemple, l'accord conclu par France Télécom le 21 décembre 2006 sur les droits sociaux fondamentaux (C. Sachs-Durand, 2007) illustre comment les Accords-Cadres Internationaux peuvent être structurés. Cet accord intègre des clauses spécifiques concernant les sous-traitants, qui doivent être sélectionnés en fonction de critères tels que la lutte contre le travail forcé, l'interdiction du travail des enfants et la non-discrimination. Il accorde également une attention particulière à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés et des sous-traitants, ainsi qu'à l'éthique de leurs dirigeants, en incluant une clause de lutte contre certaines formes de corruption. De plus, cet accord établit une politique applicable à toutes les entreprises du groupe dans le monde, définissant des "mesures complémentaires" aux règlements existants pour promouvoir de bonnes pratiques. Il énonce également des procédures et des consignes, notamment la consultation des salariés et de leurs représentants, ainsi que la réalisation de contrôles et d'audits, y compris chez les sous-traitants. Pour garantir une mise en œuvre effective, les auteurs de cet accord ont prévu un suivi semestriel de son application par les signataires, devant être communiqué à l'ensemble des salariés du groupe. Ces accords offrent ainsi l'avantage de promouvoir une application concrète des normes de l'OIT, car les employeurs signataires s'engagent à respecter ces normes, même dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT.

Ces accords ont une valeur juridique, car ils engagent l'entreprise en vertu de *la théorie de l'engagement unilatéral*. En outre, ils revêtent une importance stratégique en termes d'image, la RSE devenant un élément de différenciation clé dans la compétition mondiale entre les entreprises. Ces accords contribuent à améliorer l'image de l'entreprise, touchant les consommateurs sensibles à l'éthique, attirant les meilleurs talents lors des recrutements et

fidélisant les employés talentueux. De plus, la démarche de RSE implique des obligations envers les tiers, notamment les salariés par le biais de leurs représentants. Ainsi, ces accords ne sont pas simplement symboliques, mais créent des obligations concrètes envers les parties prenantes.

2.2 La dissimulation du volet social de la RSE dans les fondements juridiques

La dissimulation du volet social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) peut entraîner des conséquences juridiques importantes, notamment en ce qui concerne les sanctions. Cette dissimulation peut se manifester de deux manières distinctes : d'une part, par le manquement aux engagements sociaux dissimulé aux sanctions formelles (2.2.1), et d'autre part, par le manquement aux engagements sociaux dissimulé aux sanctions informelles (2.2.2). Ces deux aspects mettent en lumière l'importance de la transparence et de la sincérité des entreprises dans leur démarche de RSE, et soulignent les risques encourus en cas de non-respect des normes et des engagements sociaux.

2.2.1. Manquement aux engagements sociaux dissimulé aux sanctions formelles

L'ambition modeste de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés semble être confirmée par l'éventuelle modification de l'article 982 du Dahir des Obligations et des Contrats (DOC) au Maroc, afin de tenir compte des enjeux sociaux, à l'instar de la nouvelle rédaction de l'article 1833, alinéa 2, du Code civil français. Cette dernière prévoit désormais l'insertion d'une "raison d'être" dans les statuts de la société, offrant ainsi aux dirigeants et aux associés des arguments solides pour justifier la prise en compte des enjeux sociaux (Massart T, 2018). Toutefois, l'effectivité de cette prise en considération dépend largement de la volonté du législateur et de ceux qui sont en mesure de l'imposer. En l'absence d'une telle volonté, il sera très difficile pour les salariés de contester une prise en compte insuffisante des enjeux sociaux. Même en présence d'une telle volonté, des obstacles peuvent se dresser face à une prise en considération effective des enjeux sociaux (Desbarats I. 2019). La contestation des sanctions est ainsi rendue difficile, en partie parce que le législateur a lui-même limité cette possibilité, en excluant *toute action en nullité de la société*, ou des actes et délibérations pris par ses organes, fondée sur une prise en considération insuffisante des enjeux sociaux. De même, *la contestation est compliquée* lorsqu'elle vise d'autres sanctions, car leur efficacité reste incertaine.

En ce qui concerne *l'impossible nullité*, il aurait été peu concevable que les salariés demandent la nullité d'une société pour violation de l'article 982 du DOC, ou des articles 69 de la loi 17-95 et 102 de la loi 17-95, car il n'est évidemment pas dans leur intérêt qu'une société soit déclarée nulle. Quoiqu'il en soit, cette option leur est fermée par l'article 337 de la loi 17-95, qui n'autorise pas la nullité d'une société pour violation des dispositions précitées. Dans ce sens, une action des salariés visant à remettre en cause une décision des dirigeants ou des associés de la société qui n'aurait pas – ou pas assez – pris en considération les enjeux sociaux, est peu probable. Cette voie est fermée par les articles précités, qui n'évoquent pas expressément la prise en considération des enjeux sociaux comme cause de nullité d'un acte ou d'une délibération de la société. La nullité n'est donc pas une sanction que les salariés pourraient invoquer pour contester l'absence de prise en considération des enjeux sociaux. Bien que non interdit, le recours à d'autres sanctions risque de se révéler tout aussi décevant.

En ce qui concerne *l'efficacité incertaine des autres sanctions* face à une législation qui ne prendrait pas en compte les enjeux sociaux, les salariés ou leurs syndicats (**Guimard F.2020**) pourraient chercher à engager la responsabilité civile de ceux qui auraient manqué à leur obligation de prendre en compte ces enjeux. Cependant, le chemin à parcourir est semé d'embûches, ce qui rend l'engagement effectif de cette responsabilité très incertain. En premier lieu, identifier l'auteur de la faute sera source de difficultés. *Contre qui agir en l'absence d'une telle prise en compte ? Les dirigeants, les associés, les organes de décision ?* La réponse n'est pas toujours claire, et la détermination de la responsabilité individuelle dans un contexte où les décisions sont souvent collégiales peut être complexe.

L'article 353 du DOC, en évoquant la « gestion » de la société, vise clairement les dirigeants de celle-ci, comme le confirment les articles 69 et 102 de la loi 17-95 telle que modifiée et complétée, qui concernent respectivement le conseil d'administration et le directoire. Cependant, de plus en plus de voix suggèrent que l'exigence de gérer dans l'intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux, pourrait également s'appliquer à l'assemblée des associés (**A.Tadros, 2018**). Il est donc envisageable qu'une responsabilité des associés, voire de la société elle-même, soit engagée en cas de non-prise en considération des enjeux sociaux lors de l'adoption de décisions sociales.

En second lieu, il sera particulièrement difficile d'apporter les trois preuves classiques que sont la faute, le préjudice et le lien de causalité (**I. Desbarats, 2019**). Il est probable que les difficultés

se concentrent sur l'exigence d'une *faute*, puisque les enjeux sociaux ne sont pas intégrés expressément au niveau de l'article 982 du DOC et ne sont pas la seule boussole qui doit servir de guide dans la gestion de la société. Ils sont en effet concurrencés par les enjeux environnementaux et apparaissent de plus, aux côtés de ces derniers, comme hiérarchiquement inférieurs à l'intérêt social qui n'est pas encore lui-même apparu ni dans la loi 17-95 ni dans le Dahir des obligations et du contrat (**Conac P.-H, 2019**).

En troisième lieu, si l'action est dirigée contre un dirigeant ou un associé, les salariés, en tant que tiers, risquent de se heurter à l'exigence supplémentaire d'une *faute séparable*. Cette exigence implique de démontrer qu'a été commise « intentionnellement une faute d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal des fonctions sociales⁸ », ou une « faute intentionnelle d'une particulière gravité, incompatible avec l'exercice normal des prérogatives attachées à la qualité d'associé⁹ ». Toutefois, la situation des salariés pourrait s'améliorer si la jurisprudence décidait de ne pas les qualifier de tiers. En effet, la jurisprudence dispense les actionnaires de la preuve d'une *faute séparable*, ce qui se justifie par le fait qu'ils sont parties au contrat de société et ne sont donc pas considérés comme des tiers (**Mathieu C, 2018**). Cette dispense pourrait-elle également s'appliquer aux salariés, qui sont également membres de la société ? Cependant, l'article 982 du DOC n'exhorte pas à prendre en considération les enjeux sociaux, tout comme la timidité du législateur qui n'invite pas à accorder davantage de pouvoirs aux salariés, laissent beaucoup à désirer à cet égard. Face à cette timidité du législateur, une action en responsabilité des salariés contre les auteurs d'une décision ignorant les enjeux sociaux aurait des chances de succès limitées, pour les raisons évoquées ci-dessus.

Ces obstacles ont incité le législateur marocain à être prudent dans l'intégration des préoccupations sociales dans l'article 982 du Dahir des obligations et des contrats, de peur que cela ne soit considéré comme excessif.

Il semble donc que, dans sa forme actuelle, pour les salariés, garantir une prise en compte effective des enjeux sociaux, tout comme contester le fait qu'ils ne soient pas pris en compte, s'avère être un parcours compliqué. Il est à craindre que tant qu'il n'y aura pas un réel "partage

⁸ Cass. com., 20 mai 2003, n° 99-17092 : Bull. civ. IV, n° 84.

⁹ Cass. com., 18 févr. 2014, n° 12-29752 : Lettre CREDA, mars 2014, note Chacornac J. ; D. 2014, p. 764, note Favario T. ; RDC 2014, n° 110s4, p. 372, note Viney G. ; JCP E 2014, 1160, note Dondero B. ; Gaz. Pal. 17 avr. 2014, n° 174f1, p. 13, obs. Blanc N.

du pouvoir dans les entreprises (**Piketty T. 2019**) en faveur des salariés, la défense des enjeux sociaux restera limitée dans son expression. La situation des salariés et la défense des enjeux sociaux pourraient être renforcées si, en s'appuyant notamment sur la loi 17-95, les salariés pouvaient cumuler leur qualité de salarié avec celle d'associé ou d'administrateur. En devenant associés, ils auraient théoriquement plus de facilité à engager la responsabilité civile des dirigeants, car ils n'auraient pas à prouver l'existence d'une faute distincte de leurs fonctions. De plus, ils pourraient également exercer l'action ut singuli, qui leur permettrait d'agir dans l'intérêt de la société. Cependant, aucune de ces actions n'est réellement adaptée pour sanctionner un manque de prise en compte suffisante des enjeux sociaux. En effet, la première vise à réparer un préjudice subi en tant qu'associé, qui ne soit pas le résultat du préjudice subi par la société. Quant à la seconde, elle vise à réparer le préjudice subi par la société. Il est donc peu probable qu'un manque de considération suffisante des enjeux sociaux puisse causer à lui seul un préjudice à un associé individuel ou à la société dans son ensemble.

2.2.2. *Manquement aux engagements sociaux dissimulé aux sanctions formelles*

Lorsqu'une entreprise prend des engagements éthiques et les rend publics, elle s'expose à des sanctions, même informelles, si elle ne les respecte pas. Ce risque est accru par le fait que les informations environnementales et sociales devant être communiquées par certaines entreprises sont désormais publiques, car elles figurent dans le rapport de gestion qui doit être déposé au greffe du tribunal de commerce. Les tiers à l'entreprise disposent ainsi d'un véritable pouvoir, car mieux informés sur sa politique sociale et environnementale, ils peuvent décider en toute connaissance de cause d'investir dans l'entreprise ou d'en devenir client. Lorsque l'entreprise ne respecte pas les engagements qu'elle annonce et communique, cela peut avoir des conséquences pour *les investisseurs, les établissements de crédit, les consommateurs et les ONG*.

Les investisseurs accordent désormais une importance croissante à l'engagement social des entreprises, en faisant un critère déterminant pour leurs investissements. Cette tendance a donné lieu à l'émergence d'un investissement ou actionnariat spécifiquement responsable, excluant les entreprises polluantes ou impliquées dans le travail des enfants. Ces fonds communs de placement mettent en avant cette caractéristique. Par exemple, la FIDH a créé une SICAV Libertés et Solidarité, sélectionnant les entreprises sur la base du respect des droits de l'homme pour intégrer cette SICAV. D'autre part, le Global Compact est devenu un indicateur important pour les investisseurs, qui demandent aux agences de notation extra-financières de leur fournir

la liste des entreprises conformes aux 10 principes du Pacte. Les investisseurs peuvent ainsi choisir de ne pas investir dans les entreprises qui ne respectent pas l'un de ces principes.

Les établissements de crédit intègrent de plus en plus les critères liés à l'engagement social des entreprises dans leurs évaluations. Cela peut se traduire par une analyse de la responsabilité sociétale de l'entreprise emprunteuse, de sa gestion des risques sociaux et environnementaux, ainsi que de sa contribution au développement durable. Cette approche permet aux établissements de crédit de mieux évaluer les risques et les opportunités associés à leurs clients, tout en favorisant des pratiques commerciales plus durables et socialement responsables.

Les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l'adoption par les entreprises de comportements respectueux de l'environnement. Lorsqu'une entreprise prend des engagements éthiques qu'elle ne respecte pas, les consommateurs peuvent se sentir floués. Un exemple emblématique est l'affaire Nike c/ Kasky aux États-Unis, où Nike a été poursuivie pour publicité mensongère concernant une campagne de relations publiques sur les conditions de travail chez ses sous-traitants. La Cour suprême de Californie a statué que lorsqu'une entreprise fait des déclarations factuelles sur ses produits ou son activité dans le but de promouvoir ses ventes et ses profits, elle est tenue de dire la vérité (**S. Robin-Olivier, R. Beauchard, 2011**). Au Maroc, il est envisageable que, à terme, les dispositions relatives à la protection du consommateur, notamment celles concernant les pratiques commerciales trompeuses, puissent être invoquées afin de dénoncer les violations des engagements éthiques par les entreprises. Ces engagements, s'ils sont rendus publics et utilisés comme outil de communication ou de marketing pour influencer le comportement des consommateurs, pourraient être invoqués en justice.

Pendant longtemps, les relations entre les entreprises et les ONG étaient souvent conflictuelles. Cependant, de nouveaux types d'échanges ont émergé pour favoriser la collaboration. Ces collaborations se concrétisent par la mise en place de partenariats visant des actions communes pour atteindre des objectifs précis. En bénéficiant de l'expertise des ONG, les entreprises sont efficacement accompagnées dans l'adoption d'une gouvernance axée sur le développement durable. Elles peuvent ainsi améliorer leur environnement de travail, renforcer la confiance et la crédibilité et améliorer leur réputation auprès du public. Ces partenariats avec les ONG permettent aux entreprises d'optimiser leur démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Par exemple, la société Areva a pris un certain nombre d'engagements unilatéraux, notamment en signant un protocole d'accord avec l'ONG Sherpa sur les maladies provoquées

par les rayonnements ionisants. Dans un jugement du 11 mai 2012, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Melun a jugé que cette société avait commis une faute inexcusable dans le décès d'un salarié de sa filiale nigérienne. Bien que le tribunal n'ait pas retenu la violation par Areva de ses engagements unilatéraux pour caractériser la faute inexcusable, ces engagements ont permis d'identifier la personne morale responsable au sein d'Areva. Ainsi, le tribunal a donné un effet juridique à ces engagements, et sa décision pourrait contraindre les groupes français à appliquer la législation française dans leurs filiales étrangères et à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés du groupe (**C. Carpentier, 2012**). En tout état de cause, les ONG, tout comme d'autres parties prenantes, doivent pouvoir compter sur le respect des engagements pris par les entreprises. Si une entreprise ne respecte pas ses engagements, la sanction serait similaire à celle mentionnée précédemment pour le non-respect des accords-cadres internationaux. Ainsi, la démarche de RSE génère des obligations envers les parties prenantes.

Conclusion

La RSE, en tant que concept intégrant les préoccupations sociales et environnementales des entreprises dans leurs activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes, est devenue un enjeu majeur du droit des affaires. L'examen du volet social de la RSE à travers le prisme de la réglementation met en lumière plusieurs aspects cruciaux.

Dans une première partie, nous avons mis en évidence comment le législateur intègre les obligations juridiques liées à la RSE, conformément aux textes internationaux et aux normes normalisées. Cette conformation du droit interne est un gage d'harmonisation avec les standards internationaux, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité des politiques RSE des entreprises. De même, l'attachement du législateur à la volonté des entreprises, en transcrivant les principes qu'elles promeuvent et en veillant à l'accomplissement des dispositions légales déjà en place, illustre la coopération entre les acteurs publics et privés pour la promotion de la RSE.

Dans une seconde partie, nous avons abordé la question de la dissimulation du volet social de la RSE au sein des obligations juridiques. Cette dissimulation se manifeste notamment dans les fondements juridiques, où la bonne foi est appréhendée à travers les documents éthiques diffusés en interne, et dans la théorie de l'engagement unilatéral, observée à travers les accords-



cadres. De plus, la dissimulation du volet social se reflète dans les sanctions juridiques, où les manquements aux engagements sociaux peuvent être dissimulés aux sanctions formelles et informelles.

En conclusion, l'étude du volet social de la RSE à travers la réglementation révèle une évolution positive vers une plus grande prise en compte des enjeux sociaux par les acteurs économiques. Cependant, des défis persistent, notamment en termes de transparence et d'effectivité des mesures mises en place. Il est donc essentiel que les entreprises et les autorités continuent à travailler ensemble pour renforcer l'intégration du volet social de la RSE dans le cadre juridique, afin de garantir un développement durable et équitable pour tous.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux

-Mazuyer E. (2013). « Dictionnaire critique de la RSE. » *Presses Universitaires du Septentrion*, Volume 1 : numéro 1.

-Scholastique E. (1998). « Le devoir de diligence des administrateurs de sociétés. » *Bibl. de dr. privé*, Volume 1 : numéro 1.

-Viney G. & Jourdan P. (1998). « Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité. » *LGDJ*, 2e éd., Volume 1 : numéro 1.

Ouvrages spéciaux

-Daoud E., Dinh B., Ferrari J. & Gambette C. (2011). *Gérer le risque pénal en entreprises*. Lamy Axe Droit.

-Delmas-Marty M. (2016). « Préface ». In Martin-Chenut K. & de Quenaudon R. (dir.), *La RSE saisie par le droit*. Pedone.

-Farjat G. (1982). « Réflexions sur les codes de conduite privés ». In *Le droit des relations économiques internationales. Études offertes à Berthold Goldman*. Litec.

-Guyon Y. (1985). « Les nouveaux aspects de l'expertise de gestion ». *Journal du Droit Commercial et des Affaires*, n° 3.

-Lapérou-Schneider B. (dir.) (2018). *Les responsabilités du dirigeant de société*. Dalloz, 688.

-Blin-Franchomme M.-P., Desbarats I., Jazottes G. & Vidalens V. (2011). *Entreprise et développement durable. Approche juridique pour l'acteur économique du XXIe siècle*. Lamy Axe Droit.

-Piketty T. (2019). *Capital et idéologie*. Seuil.

-Supiot A. (2004). « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises ». In *Études offertes à Jean Pélissier* (pp. 415-426). Dalloz. Trébulle F.-G. (2003).

« Responsabilité sociale des entreprises [entreprise et éthique environnementale] ». *Répertoire des Sociétés*, Dalloz, fascicule 520, mars 2003.

-Trébulle F.-G. (2012). « Responsabilité sociale des entreprises [entreprise et éthique environnementale] ». *Répertoire des Sociétés*, Dalloz, mise à jour 2012, fascicule 520.

Articles

-Adde G. M. (2018). « Les propositions du Club des juristes ». *Revue des Sociétés*, 2018.

-Asfar C. (2002). « Vers un élargissement de la catégorie des quasi-contrats, ou une nouvelle interprétation de l'article 1371 du Code civil ». *Droit et Patrimoine*, n° 104.

-Carpentier C. (2012). « Areva condamnée pour la mort d'un salarié d'une mine nigérienne : une décision en demi-teinte ». *Droit de l'environnement*, juin 2012, n° 202.

-Conac P.-H. (2019). « L'article 1833 et l'intégration de l'intérêt social et de la responsabilité sociale d'entreprise ». *Revue des Sociétés*, 2019, pp. non précisé.

-Cherkaoui, C., & Jahmane, A. (2023). Le télétravail, une pratique éthique et RSE. *Revue internationale des sciences de gestion*, , 93–104. <https://doi.org/10.3917/rsg.321.0093>

-Daigre J.-J. (2022). « L'exubérance irrationnelle de la RSE ». *Banque et Droit*, n° 203, mai-juin 2022.

-Desbarats I. (2003). « Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées, regard sur une pratique en expansion ». *Jurisprudence Commerciale et Financière (JCP E)*, 2003.

-Desbarats I. (2019). « De l'entrée de la RSE dans le Code civil, Une évolution majeure ou symbolique ? (Article 61 du projet de loi PACTE) ». *Droit Social*, 2019.

-Deumier P. (2009). « Chartes et Codes de conduite des entreprises : les degrés de normativité des engagements éthiques ». *Revue trimestrielle de droit civil (RTD civ.)*, 2009.

-Family R. (2013). « La responsabilité sociétale de l'entreprise : du concept à la norme ». *Droit*, 2013.



-Gaudemet A. (2019). « Le projet de loi PACTE et le droit des offres publiques ». *Bulletin Joly Bourse (BJB)*, janvier 2019, n° 117z5.

-Guiomard F. (2020). « L'action en justice des syndicats dans l'entreprise : "vieille lune", toujours actuelle ? ». *Droit Social*, 2020.

-Honorat, J. (1969). « Rôle effectif et rôle concevable des quasi-contrats en droit actuel. » *RTD civ.*, 1969.

-Lokiec, Philippe. (2022). Entretien, « Repenser l'entreprise au prisme de l'environnement. » *SSL*, 12 septembre 2022.

-Massart, T. (2018). « Réforme des articles 1833 et 1835 du Code civil : l'équilibre entre performance financière et extra-financière des sociétés. » *Gaz. Pal.*, 18 décembre 2018, n° 339c8.

-Mercier, V. (2011). « Responsabilité sociétale des entreprises et droit des sociétés : entre contrainte et démarche volontaire. » *Dr. sociétés*, 2011, étude 6.

- Poracchia, D. (2019). « De l'intérêt social à la raison d'être des sociétés. » *BJS*, juin 2019, n° 119w8.

-Robin-Olivier, S., Beauchard, R., & de La Garanderie, D. (2011). « La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). » *RDT*.

-Sachs-Durand, C. (2007). « Commentaire de l'accord France Télécom du 21 décembre 2006 sur les droits sociaux fondamentaux. » *RDT*.

-Starck, Boris. (1970). « À propos des « accords de Grenelle », réflexions sur une source informelle de droit. » *JCP*, 1970, I, 2363.

-Tadros, A. (2018). « Regard critique sur l'intérêt social et la raison d'être de la société dans le projet de loi PACTE. » *D.*, 2018.

-Tchotourian, I. (n.d.). « Aspects environnementaux et sociaux de la RSE et management des entreprises : une éthique au centre et autour de l'entreprise. » *Revue management & Avenir*, n° 10, consulté sur www.cairn.info.

-Vasseur-Lambry, F. (2000). « La bonne foi dans les relations individuelles de travail. » *LPA*, 17 mars 2000.

-Trébulle, F. G. (2003). « Responsabilité sociale des entreprises (Entreprise et éthique environnementale). » *Rép. sociétés Dalloz*, mars 2003, n° 20.

-Mathey, N. (2010). « La responsabilité sociale des entreprises en matière de droit de l'homme. » *CDE*, 2010, dossier 13.

-Rouini, N., & ElIdrissi, F. (2020, 10–11 novembre). La RSE à la une du droit : chemin initié par l'éthique vers une véritable régulation. REMSES. Revue des études multidisciplinaires en sciences économiques et sociales.

Rapports

-Commission européenne. (2011). *RSE : une nouvelle stratégie de l'Union européenne pour la période 2011-2014*, 25 octobre 2011, COM(2011)681 final.

-Commission européenne. (2001). *Définition donnée par la Commission européenne*, Livre vert, juillet 2001, COM [2001] 366 final.

-Périgot, François & Funes de Rioja, Daniel. (2003). *La responsabilité sociale des entreprises, l'approche de l'OIE adoptée par le comité de direction le 21 mars 2003*, Organisation internationale des employeurs.

-Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). (2004). *L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises*, février 2004.

Jurisprudence

-Cass. com., 4 juill. 2006, n° 05-13930 : D. 2006, AJ, p. 1958, obs. Lienhard A. ; RTD com. 2006, p. 848, obs. Champaud C. et Danet D. ; Dr. sociétés 2006, comm. 143, note Hovasse H. ; LPA 22 nov. 2006, p. 18, note

-Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-41.075 : JurisData n° 2006-034602 ; Bull. civ. 2006, V, n° 245 ; JCP S 2006, 1754, note P.-Y. Verkindt.

-CJCE, 23 avr. 1991, n° C-41/90, Höfner et Elser.

- CA Paris, 28 nov. 1991, n° 33917/91 : JurisData n° 1991-024567 ; RJS 1992, n° 381.
- Cass. soc., 18 juin 1996, n° 92-44.891 : JurisData n° 1996-002490 ; JCP G 1996, II, 22739. –
CA Paris, 6 mars 1986 : D. 1986, inf. rap. p. 206.
- Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268 : JurisData n° 2000-000983 ; Bull. civ. 2000, V, n° 104.
- Cass. ch. mixte, 6 sept. 2002, LPA 24 oct. 2002, n° 213, p. 16, note D. Houtcieff.
- Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 00-45.931 : JurisData n° 2003-017806 ; Bull. civ. 2003, V, n° 58.
- Cass. com., 20 mai 2003, n° 99-17092 : Bull. civ. IV, n° 84.
- Cass. soc., 25 nov. 2003, n° 01-17.501 : JurisData n° 2003-021084 ; Bull. civ. 2003, V, n° 294, s'agissant de la garantie d'emploi donnée par l'employeur dans une procédure de licenciement.
- CJCE, 10 mars 2005, aff. C-196/02, Nikoloudi concernant la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe.
- Cass. soc., 29 mars 2006, n° 04-46.499 : JurisData n° 2006-032939 ; JCP S 2006, 1427, note R. Vatinet.
- TGI Lyon, ch. urgences, 19 juin 2006, Semaine sociale Lamy 2007, n° 1310, suppl.
- Barbièri J.-F. ; BJS janv. 2007, n° 10, p. 93, note Dondero B.
- Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-17.191 : JurisData n° 2009-050680 ; JCP S 2010, 1091, note P.-H. Antonmattei.
- Cass. com., 12 mars 2013, n° 12-11514 : Dr. sociétés 2013, p. 28, note Cochet D. V. égal.
- Cass. com., 18 févr. 2014, n° 12-29752 : Lettre CREDA, mars 2014, note Chacornac J. ; D. 2014, p. 764, note Favario T. ; RDC 2014, n° 110s4, p. 372, note Viney G. ; JCP E 2014, 1160, note Dondero B. ; Gaz. Pal. 17 avr. 2014, n° 174f1, p. 13, obs. Blanc N.
- Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00.11.793 et n° 99-18.390 : JurisData n° 2002-013263.

Loi

- Circ. DGT n° 2008-22, 19 nov. 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.
- Loi n° 17-95 relative aux Sociétés anonymes, modifiée et complétée par les lois 78-12, 20-05, 23-01 et 81-99
- Code civil Français
- Code de commerce Français.
- Code de procédure civile Marocain
- Code du travail Marocain
- Constitution Marocaine.



-D. n° 2002-221, 20 févr. 2002.

-Dahir des obligations et du contrat

-Décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales : JO 21 févr. 2002.

-L. n° 2001-420, 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques, art. 116 : JO 16 mai 2011.

-La loi 13.83 relative à la répression des fraudes

-La loi 77.03 relative à la communication audiovisuelle

-La loi Pacte.

-Loi 31.08 relative à la protection du consommateur

-Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement et la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

Webographie

-Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises, févr. 2004 : http://www.femmesaeena.com/pdf/reperes/entreprises_orse.pdf.

-BNP Paribas, Le Monde, 6 janv. et 3 mars 2010.

-Novethic, Novartis condamnée à plus de 250 millions de dollars, publié le 21 mai 2010 : <https://trends.levif.be/mon-argent/novartis-condamne-a-payer-250-millions-de-dollars-pour-discrimination/>

Normes

-NF ISO 26000, nov. 2010, 2.18.

-NF ISO 26000, nov. 2010, 6.2.3.2.