



Responsabilité sociale des entreprises

Karine Audouze



Karine Audouze
Avocate associée

UGGC Avocats, Paris

E-mail : k.audouze@uggc.com
Tel : + 33 1 56 69 70 00

Avocate aux barreaux de Paris et New York, Karine a plus de 20 années de pratique en droit social et co-dirige le département Droit social du Cabinet **UGGC Avocats**.

Sa pratique couvrant de multiples aspects du droit du travail français, est plus axée sur le conseil social lors d'opérations corporate de toute nature, le conseil en matière de restructurations et en matière de traitement de dirigeants. Karine intervient également en contentieux.

Karine est vice-présidente du comité diversité et égalité de l'**IBA** (International Bar Association) et membre du conseil d'administration d'**EELA** (European Employment Lawyers Association).

Elle intervient régulièrement lors de conférences et de séminaires internationaux sur un large éventail de sujets de droit du travail et dispense des cours de droit du travail aux étudiants du Master Droit du Commerce International à l'Université de Montpellier.

LES PRINCIPES ESSENTIELS

- **Qu'est-ce que la RSE ?** Selon la norme ISO 26000, la RSE est « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : (1) contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; (2) prend en compte les attentes des parties prenantes ; (3) respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement ; (4) est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* ».
- La norme ISO 26000 érige également **sept grands principes de la RSE** (être **redevable** de ses activités, être **transparent**, adopter un **comportement éthique**, reconnaître les **intérêts des parties prenantes** et y répondre, respecter le **principe de légalité**, prendre en compte des **normes internationales de comportement**, respecter les **Droits de l'homme**).
- La loi PACTE a instauré à l'article 1833 le principe selon lequel « *La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* » en plus des modifications opérées au sein du Code de commerce.
- La loi PACTE ouvre par ailleurs à toutes les sociétés **la possibilité de se doter d'une raison d'être**. Elle apporte une reconnaissance des entreprises à mission dont les avantages sont notamment de créer une cohérence entre la stratégie, les valeurs et les comportements de l'entreprise, d'adopter une approche d'innovation ou encore de fédérer les équipes autour de valeurs communes.

ASPECT SOCIAL DE LA RSE

La composante sociale de la RSE est une manière pour l'employeur de promouvoir le bien-être au travail avec la QVT. Elle se traduit notamment par les aspects suivants sur lesquels l'employeur doit s'impliquer.

- **Devoir de vigilance de l'employeur** : obligation non assortie de sanction pénale d'établir et de mettre en œuvre de manière effective, pour les sociétés atteignant certains seuils, un plan de vigilance. En cas de manquement, la responsabilité des auteurs ainsi qu'éventuellement celle de la société pourrait être engagée.
- Obligation d'établir un DUERP : « Le **document unique d'évaluation des risques professionnels** répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions ». Ce document élaboré par l'employeur implique également le CSE et constitue un outil fondamental pour les entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux.
- **Obligation générale de santé et sécurité de l'employeur à l'égard de ses salariés** : dans cette dynamique l'employeur doit notamment suivre des principes généraux de prévention (éviter les risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source).
- Importance de la **QVT**.
- Lutte **contre les discriminations** : principe essentiel du Code du travail, avec la possibilité notamment d'engager des actions de groupe.
- **Equilibre entre la vie privée et professionnelle du salarié, dont le droit à la déconnexion** : depuis le 10 août 2016, les accords mettant en place des conventions individuelles de forfaits en jours doivent définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. Depuis le 1er janvier 2017, ce droit doit être abordé à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

