



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

DE LA NORMALISATION EN MATIÈRE SOCIALE

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : LPA 15 juill. 2003, n° PA200314001, p. 4

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

DE LA NORMALISATION EN MATIÈRE SOCIALE

L'autorégulation industrielle n'est pas entièrement nouvelle. Les industries ont depuis longtemps entrepris de définir des normes encadrant leur activité, en particulier dans le domaine technique ¹. Il n'en demeure pas moins que ce phénomène a connu, ces certains temps, un développement important. Quel est, dans ces conditions, l'impact de la normalisation sur les rapports de travail, au sein de l'entreprise privée ?

Dans le contexte dit de « mondialisation » économique et financière, mais non encore politique et juridique qui est le nôtre, le pouvoir des États n'est plus ce qu'il était.

Alors que leur rôle traditionnel de production du droit était jusqu'à présent incontesté pour l'essentiel, les États-nations se voient, à cet égard, aujourd'hui concurrencés par d'autres formes de régulation à l'initiative desquelles on trouve un nombre croissant d'organismes, internationaux et nationaux, publics et surtout privés. Cette multiplicité d'acteurs, à l'origine d'une diversification sans précédent de la règle, remet ainsi profondément en cause ce pouvoir d'élaboration de la règle de droit que l'on considérait, jusqu'il y a peu, comme l'apanage de l'État souverain.

C'est ainsi, aux dires de certains ², que le droit étatique se trouverait aujourd'hui, soit « supplanté » et/ou « suppléé », ou bien encore « relayé ». Droit « supplanté », et/ou « suppléé », dans la mesure où l'actuelle mise en cause de la souveraineté des États ne peut que rendre problématique l'autorité de la régulation par le droit étatique : il faudrait ici évoquer l'émergence de nouveaux types de régulation globale, dont le développement rend, en effet, inappropriée la règle de droit. Mais, droit également « relayé », en amont comme en aval, puisque le droit étatique est, d'abord, aujourd'hui complété par l'intervention d'autres formes d'organisation politique, au premier rang desquelles on trouve l'Union européenne et que, par ailleurs, la production étatique se trouve encore confrontée à l'intervention accrue de « pouvoirs privés économiques », comme en attestent l'expansion du droit négocié et celle des codes de conduite privés ou bien encore le développement du processus de normalisation technique.

Or, cette mise en cause de la toute puissance de l'État-nation dans son rôle de producteur de droit suscite des questions essentielles, dont celle d'un risque de privatisation du droit. Le développement de certaines de ces nouvelles formes de régulation affectant les formes traditionnelles du droit n'est-il pas susceptible d'aboutir à une substitution d'intérêts privés à l'intérêt général ? Comment, dans une telle occurrence, gérer cette perte de maîtrise des États sur la production de la norme ?

Alors qu'une vision globale de ces questions est inconcevable en raison de l'hétérogénéité de celles-ci, une étude centrée sur l'impact de la normalisation sur les rapports de travail, au sein de l'entreprise privée, paraît, de ce point de vue, intéressante en raison de l'ampleur du phénomène.

En effet, il est vrai, qu'a priori, on est tenté d'entendre par le terme « normalisation », la seule normalisation dite « technique », comprise comme « une pratique de production ou d'homologation de normes auxquelles doivent ou sont censés répondre des produits, services ou procédés et que complète

une activité de certification, c'est-à-dire d'appréciation de la conformité à ces normes » 3, sachant que la « norme », selon l'ISO, se définit comme « un document établi par consensus et approuvé par un organisme reconnu, qui fournit pour les usages communs et répétés des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques pour des activités ou leurs résultats, garantissant un niveau d'ordre optimal dans un contexte donné » 4.

Mais comme on l'a fait valoir 5, existe également, au sein de l'entreprise, ce que l'on peut appeler un processus de normalisation « sociale », ce terme visant l'ensemble des procédés ayant pour but un « effet de standardisation des situations ou des comportements », via leur conformité, non pas seulement à des règles de droit, mais plutôt à « une norme sociale de type éthique ainsi accréditée ou bien encore à une normalité statistique » 6 : c'est ainsi qu'une normalisation de ce type résulte notamment de l'élaboration, par un nombre croissant d'entreprises, spécialement à vocation transnationale, de « codes de conduite », que l'on peut définir, en première approximation, comme un ensemble de règles et de principes généraux en matière de bonnes pratiques de gestion sociale, environnementale et de transparence de l'information.

Il est vrai que ces deux techniques de normalisation diffèrent alors a priori fondamentalement l'une de l'autre, puisque, dans le cas de la normalisation « technique », il s'agit de la réception, dans l'entreprise, de normes élaborées par une autorité extérieure, alors qu'en ce qui concerne la normalisation « sociale », on est en présence de normes élaborées à l'initiative de l'entreprise elle-même : il n'en demeure pas moins que ces initiatives présentent un important point commun puisqu'il s'agit, dans les deux cas, de procédures volontaires, offrant donc, a priori, de larges marges de manoeuvre aux entreprises.

Or, il s'avère que le déploiement, au sein de l'entreprise, de ces deux processus de normalisation ne peut que susciter l'intérêt, en raison des effets qui y sont attachés et des risques susceptibles d'en résulter : tout porte à croire, en effet, que l'élaboration de codes de conduite, par l'entreprise, comme l'application, au sein de celle-ci, de certaines normes dites « techniques » aboutit, en pratique, à un certain processus d'autorégulation de l'entreprise, comportant un risque d'amointrissement, si ce n'est avéré, du moins potentiel, de la protection des salariés ; c'est dire que le « déplacement des sources du droit vers les pouvoirs privés économiques » 7 que traduit ce double processus de normalisation ne semble pas sans incidence sur les relations sociales nouées dans l'entreprise.

C'est pourquoi, s'agissant de son impact dans l'entreprise privée, on évoquera, en premier lieu, « les vertus et limites » caractérisant le processus de normalisation en matière sociale (I). On pourra ainsi s'interroger, dans un second temps, sur les règles à préconiser pour un « bon usage de la normalisation en matière sociale », la question soulevée en filigrane étant celle de savoir quelles relations, de concurrence et/ou de complémentarité, les normes sont susceptibles d'entretenir avec les réglementations publiques, nationales ou bien internationales (II).

I. DES VERTUS ET LIMITES DE LA NORMALISATION EN MATIERE SOCIALE

Comme on va tenter de l'établir, il est vrai que la normalisation, « technique » comme « sociale », présente a priori pour double avantage de constituer un outil de gestion de l'entreprise ainsi qu'un relais de l'action publique (A). Il n'en demeure pas moins que s'engager dans l'une et/ou l'autre de ces deux voies est une décision lourde de conséquences dans la mesure où les avantages en découlant pour les entreprises ne doivent pas occulter les importantes conséquences pouvant en résulter sous l'angle des rapports de travail (B).

A. Des vertus de la normalisation

Il semble bien, en effet, que la normalisation « technique » comme la normalisation dite « sociale » présentent au moins les deux points communs suivants, en dépit de leur origine différente : d'une part, il est possible d'avancer l'idée selon laquelle la normalisation, tant technique que sociale, constitue un « instrument au service d'une stratégie d'entreprise » (1.) ; tout porte à croire, également, que le processus de normalisation peut être analysé comme un « relais de l'action publique » (2.).

1. Que les normes techniques comme sociales constituent, au premier chef, des outils de gestion des entreprises et correspondent ainsi à des choix stratégiques de celles-ci, paraît incontestable.

a) C'est d'abord le cas en ce qui concerne les normes techniques, puisque « la normalisation est devenue l'une des techniques d'une politique générale tendant à une production rationnelle et au respect des intérêts de la clientèle. Elle permet aux producteurs de privilégier une organisation rationnelle des fabrications, l'accroissement de la production et une diminution des coûts de fabrication (...) » 8 : c'est rappeler, ainsi, le fait que la normalisation/certification sont des opérations effectuées, entre autres objectifs, à des fins commerciales puisqu'elles constituent le moyen d'une politique de différenciation des produits ou services pour une promotion commerciale et une amélioration de la qualité, dans un contexte où les impératifs de compétitivité économique imposent aux entreprises d'établir la conformité de leurs produits ou services à des spécifications précises 9.

b) Mais si le processus de normalisation technique présente, ainsi, dans la sphère privée, un intérêt stratégique non négligeable, tout porte à croire qu'il en va sensiblement de même en ce qui concerne la normalisation sociale et notamment les codes de conduite pour les motifs suivants, d'ailleurs étroitement liés. Ces raisons tiennent au fait que, si ces codes et normes sont généralement analysés comme une réponse aux attentes de consommateurs et/ou d'investisseurs désireux d'éthique, ils ont vocation, aussi, à constituer des instruments efficaces de gestion des ressources humaines, tant il est vrai que leur adoption concerne spécialement des grandes entreprises, exerçant leurs activités à l'étranger, et dans lesquelles, il

peut donc se révéler nécessaire de renforcer un certain sentiment d'appartenance au groupe, comme de soumettre des salariés venant d'horizons divers à des règles identiques [10](#). C'est dire que la soumission d'entreprises ou groupes d'entreprises à de telles normes s'explique, à tout le moins, par les deux groupes de motivations suivantes : souci, en premier lieu, de réaliser un certain nombre d'objectifs, en terme de management international, en escomptant qu'investissement dans le capital humain et amélioration des performances économiques de l'entreprise iront de pair ; également et surtout, volonté de convaincre consommateurs et investisseurs, sur un marché donné, du respect, par l'entreprise, « des droits fondamentaux des travailleurs ou des normes environnementales » [11](#).

2. Indéniablement, normes techniques appelées à s'appliquer au sein des entreprises comme codes de conduites élaborés par celles-ci constituent donc des outils de gestion des organisations. Mais là n'est pas leur seul point commun : normes et codes jouent également le rôle de relais de l'action publique, selon des modalités néanmoins différentes les unes des autres ; comme on va le voir, le recours à la normalisation « technique » paraît, en effet, présenter l'avantage de pouvoir réduire le besoin de réglementation ou bien la nécessité d'une intervention publique (a), alors que la vertu essentielle de la normalisation dite sociale semble, plutôt, consister dans le fait de pallier l'absence et/ou l'insuffisance de la réglementation nationale et/ou internationale (b).

a) « Les normes occupent une place importante aux yeux des entreprises, des consommateurs et des pouvoirs publics (...). Pour les pouvoirs publics, les normes facilitent la déréglementation et une meilleure gouvernance du fait qu'elles aident à réduire le niveau de détail des réglementations aux exigences essentielles nécessaires à la réalisation des objectifs légitimes tels que la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Les normes permettent de réduire les risques d'enfermement dans une technologie particulière et de promouvoir la diffusion des savoir-faire » [12](#) : on ne saurait mieux évoquer la portée, non plus commerciale et/ou gestionnaire, mais proprement juridique du processus de normalisation technique, tant il est vrai que celui-ci fait, indéniablement, figure de relais de l'action publique ; l'assertion peut d'ailleurs se vérifier aussi bien en ce qui concerne la normalisation française, qu'européenne.

C'est ainsi qu'au soutien de cette opinion, on est, d'abord, tenté de rappeler l'existence de ces différentes hypothèses dans lesquelles certaines normes techniques revêtent, en France, un caractère obligatoire, de par la volonté de pouvoirs publics voyant en elles la base de leurs réglementations. Trois groupes d'hypothèses sont, plus précisément, visées qui posent, respectivement, les principes de solution suivants [13](#) : ainsi existe-t-il, en premier lieu, des cas dans lesquels les pouvoirs publics expriment clairement leur préférence pour « un mode de rédaction consistant à [renvoyer à] une ou plusieurs normes, qui deviennent ainsi obligatoires », plutôt qu'à détailler des spécifications techniques [14](#) . Distincte est l'hypothèse dans laquelle un arrêté du ministre chargé de l'industrie peut rendre obligatoire une norme simplement homologuée pour des raisons d'ordre public (sécurité publique, protection de la santé et de la vie des personnes, protection de l'environnement, défense des consommateurs). Il faut enfin

évoquer un dernier cas qui est celui dans lequel l'homologation d'une norme entraîne ipso facto son application obligatoire dans les marchés publics.

Quant à la normalisation européenne, développée dans le cadre de la « nouvelle approche dite du renvoi aux normes », adoptée au début des années 80, on rappellera que l'objectif poursuivi par le Conseil était « de simplifier et d'accélérer le processus législatif, d'éviter de rendre obligatoire des règles de détail et de renforcer la synergie entre les acteurs économiques » 15 : c'est dire qu'à compter de cette date-là, la normalisation est donc apparue comme un outil de la construction européenne, comme un instrument à utiliser dans l'élaboration de la législation communautaire.

b) La normalisation, ce faisant, s'inscrit donc bien dans une « politique générale de déréglementation puisqu'on laisse aux intéressés eux-mêmes le soin d'élaborer la norme, même si c'est le plus souvent sous le contrôle des pouvoirs publics » 16 ; réduire le besoin de réglementation d'origine étatique et donc jouer le rôle de relais de celle-ci constitue par conséquent l'un des intérêts présentés par la normalisation dite « technique ». Or, comme on va maintenant le voir, combler certains déficits de la réglementation publique et donc la relayer ici encore correspond, en contrepoint, au rôle susceptible d'être tenu par la normalisation dite « sociale ».

Si l'on accepte, comme dit précédemment, d'entendre, par normalisation « sociale », l'ensemble des procédés ayant pour but une certaine conformité des situations ou des comportements à une norme sociale de type éthique, et si l'on admet également que ce type de normalisation se traduit, par exemple, par l'élaboration de chartes et autres codes de conduite, tout porte à croire qu'une telle normalisation présente, en effet, l'avantage de pallier l'absence et/ou l'insuffisance de la réglementation nationale et/ou internationale : il suffit, pour s'en convaincre, d'observer que l'élaboration de ce type de normes constitue, entre autres objectifs, une réponse au double défi lancé, d'une part, par le principe de territorialité des législations nationales et, d'autre part, par la faiblesse chronique de l'action normative de l'O.I.T.

Que l'élaboration de codes de conduite traduise la recherche, par un nombre croissant d'entreprises, d'une certaine uniformisation normative, à une époque où, pourtant, peut se pratiquer la politique dite du « social planétaire » consistant, pour une entreprise, à faire « jouer, pays par pays, les législations sociales qui [lui] semblent les plus adéquates » 17, constitue, en effet, une réalité indiscutable. A priori étonnant, ce souci d'harmonisation normative dans les entreprises ou groupes, via l'élaboration de codes de conduites, s'explique, on le sait, par la double contrainte exercée par des consommateurs et des investisseurs aujourd'hui largement préoccupés par des considérations éthiques. C'est ainsi que l'émergence de ces normes privées que sont les codes de conduite permet, semble-t-il, la réalisation concomitante de ces deux objectifs a priori différents : en premier lieu, atténuer les inconvénients inhérents au principe de territorialité des législations nationales lequel génère donc ces pratiques dites du shopping social, qui sont désormais critiquées par l'actionnaire et le consommateur ; par ailleurs, « combler les faiblesses du système international de normes sociales, en particulier en ce qui concerne les sanctions des violations » 18, tant il est vrai que les normes de droit international public ne

s'adressent pas aux entreprises, mais visent seulement les États, ce dont il résulte que l'application de normes nationales à des entreprises transnationales peut se révéler complexe, voire illusoire.

Ainsi est-on en droit d'estimer que le processus de normalisation, dans sa dimension technique comme sociale, présente des vertus aussi bien comme outils de gestion des entreprises qu'en tant que relais de l'action publique. Loin s'en faut, cependant, que ce double processus de normalisation présente seulement des avantages dans la mesure où, bien au contraire, certaines conséquences peuvent en résulter, concernant la teneur des relations de travail destinées à se déployer au sein de l'entreprise.

B. Des contraintes de la normalisation en matière sociale

Tout laisse à penser, en effet, qu'aucun de ces deux processus de normalisation ne se révèle neutre, dans la mesure où la mise en oeuvre de l'un comme de l'autre est susceptible de créer certaines contraintes ou obligations à la charge des salariés. Tel est d'abord le cas s'agissant du processus de normalisation dite « technique » et, plus spécialement, des « normes génériques » de « système de management de la qualité », établies par la série ISO 9000, tant il est vrai que la démarche « qualité » que celles-ci prônent peut avoir des implications sur les rapports de travail (1.). Une analyse similaire paraît s'imposer en ce qui concerne la normalisation dite « sociale » puisque l'étude de certains codes de conduite montre que leur élaboration constitue parfois l'occasion d'alourdir les contraintes pesant sur les salariés (2.).

1. S'agissant du domaine d'application des « normes », il est possible, depuis 1990, de les regrouper dans les trois grandes catégories suivantes. Existente, en premier lieu, des normes proprement « techniques » qui sont à l'origine de la normalisation industrielle et qui occupent, sur un plan quantitatif, une place majeure en la matière. Doivent également être évoquées les normes dites « socio-économiques », qui peuvent être présentées comme des instruments de mise en oeuvre des grandes politiques européennes. Sont enfin apparues les normes « référentiels », destinées à doter le secteur économique des services des instruments d'identification de l'offre et de la demande ainsi que des modes d'organisation déjà mis en oeuvre avec succès dans le secteur industriel, et auxquelles se rattachent notamment les normes de management et d'assurance de la qualité.

S'agissant des démarches « qualité », préconisées par les normes internationales de la série ISO 9000 et engagées dans un nombre important d'entreprises, il est vraisemblable qu'elles apportent certaines améliorations en termes d'organisation et de fonctionnement de ces entités (satisfaction de la clientèle, rapidité, efficacité, suppression des erreurs par la rationalité des tâches...) ¹⁹. Toujours est-il que s'engager dans la voie de la certification/qualité constitue un choix lourd de sens, dans la mesure où la mise en oeuvre d'une politique « qualité » est susceptible de générer d'importants changements dans « l'organisation du travail » pour les motifs suivants : la raison en est, en effet, qu'à l'instar des « grandes entreprises, les P.M.E. sont conduites à adopter des méthodes d'organisation transversales pour répondre aux attentes de leurs donneurs d'ordre ou bénéficier d'une certification leur permettant d'accéder des appels d'offre (normes ISO 9000). [Or] on sait que ce mode d'organisation requiert des effectifs moins

nombreux et qu'en outre elle périmé la notion de qualification dans un poste au profit de la notion de compétence dans un processus collectif » [20](#).

Engager une politique « qualité » dans l'entreprise serait donc, selon certains auteurs, de nature à entraîner, si ce n'est une substitution, tout au moins un glissement progressif d'une exigence de « qualification » des salariés à une exigence relative à la « compétence » de ceux-ci. On retrouve là un déplacement d'analyse significatif dont l'ampleur est, d'ailleurs, attestée par l'attention que les partenaires sociaux lui portent, comme en témoigne encore l'accord C.A.P. 2010 ainsi introduit : « Le développement des compétences de tous les salariés et la prise en compte de leurs projets professionnels sont un droit qui leur est garanti et un facteur décisif de progrès continus de l'entreprise ».

Or, il s'avère que, si la littérature de gestion, notamment, est riche en références à la notion de « compétence », ce terme, en revanche, n'est pas d'un usage courant dans le langage juridique ; on lui préfère, en effet, en droit, le terme d'aptitude professionnelle, laquelle se traduit par la « qualification » du salarié, ce qui n'est pas, d'ailleurs, sans conséquences. Tout porte à croire, en effet, que l'idée selon laquelle la qualification du salarié constitue la traduction juridique de ses « compétences », conduit, en fait, à un certain immobilisme, une sorte de « glaciation » des situations professionnelles en faisant obstacle à la mobilité professionnelle. Dès lors, à l'heure où l'accent est mis sur l'urgence d'une telle mobilité [21](#), on comprend mieux l'émergence de ce concept de « compétence », distinct de celui de la « qualification », dans la mesure où l'un de ses avantages semble résider dans une promotion et/ou revalorisation des qualités personnelles des salariés, avec les conséquences en résultant en termes de parcours professionnels. Mais si la mise en avant des compétences des salariés traduit donc indéniablement une évolution importante de l'approche des ressources humaines, reste que la définition de ces « compétences » nécessaires à chaque tâche, leur évaluation comme leur amélioration, constituent autant de points clefs, nécessaires à la réussite du processus. Or, loin s'en faut que le concept soit dépourvu de toute ambiguïté, alors même que d'importantes conséquences, positives mais aussi négatives, sont, pour le salarié, attachées à sa mise en oeuvre : on ne saurait, effectivement, occulter le fait que « le glissement progressif de la qualification à la compétence implique tout naturellement une élévation du niveau des exigences professionnelles et génère un effet sélectif ». C'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, l'accent est corrélativement mis « sur le rôle stratégique de la formation professionnelle accompagnant la libération des « qualifica-tions tacites », c'est-à-dire des compétences humaines jusqu'alors à l'oeuvre dans le travail, sans reconnaissance officielle » [22](#).

On comprend mieux, dès lors, comment le passage du concept de « qualification » à celui de « compétence » s'accompagne en fait d'un certain processus d'individualisation des rapports de travail et, peut-être, offre ainsi à l'employeur une plus large sphère de pouvoir discrétionnaire ; reste donc à concevoir une définition objective de la notion, de nature à limiter le risque d'arbitraire patronal, afin que ne se généralise pas le « soupçon que la compétence (...) ouvre le retour de l'arbitraire dans la gestion du personnel » [23](#).

2. Mais si la soumission des entreprises à des normes extérieures et notamment aux normes « qualité » est donc susceptible de se traduire par un accroissement des contraintes pesant sur leurs salariés, du fait d'exigences accrues en terme de « compétences », des conséquences similaires paraissent résulter de la soumission, ici encore, volontaire des entreprises à ces autres normes que sont les codes de conduite.

S'il est vrai, s'agissant des codes de conduite, que beaucoup d'entre eux se contentent d'énoncer, sous forme de pétitions de principe, les valeurs fondamentales de l'entreprise ou bien se contentent de rappeler l'existence de certaines règles particulières présentant déjà un caractère obligatoire, il faut, en effet, savoir que la situation est parfois différente. La raison en est que, loin de traduire le seul souci de respecter la loi dans le ou les pays où l'entreprise exerce ses activités, certains codes de conduite ont pour finalité l'adoption de règles propres à l'organisation où ils s'appliquent, celle-ci concurrençant, derechef, l'État dans son rôle traditionnel d'élaboration de la règle ; or ce constat peut se révéler d'autant plus préoccupant que les codes de conduite ne créent pas toujours, au profit des salariés, de nouvelles prérogatives, constituant autant de contraintes mises à la charge de l'employeur, mais leur imposent, bien au contraire, de nouvelles obligations allant au-delà de ce que prévoient les réglementations en vigueur. Sans doute, rien d'interdit alors aux concepteurs du code de conduite d'octroyer à celui-ci le régime juridique d'un instrument connu. C'est ainsi que, si l'on fait application des principes de solution issus du droit français, une charte assimilable à un règlement intérieur devrait être analysée comme un acte réglementaire de droit privé, doté d'une force obligatoire, sous réserve que soient respectées les conditions tenant à son contenu [24](#) comme celles relatives à son élaboration [25](#). Il est également envisageable que les dispositions d'un code de conduite soient dotées d'une portée contractuelle, si elles sont intégrées au contrat de travail [26](#). Mais, que décider dans les autres hypothèses, de fait semble-t-il les plus fréquentes, c'est-à-dire, celles dans lesquelles un code est élaboré en marge des sources reconnues du droit ? Tout porte à croire que, dans ce cas, « son origine unilatérale [devrait alors le] rendre illicite ou inopérante [en cas de contradiction avec une autre source reconnue] » [27](#) ; c'est dire qu'un code de conduite ne saurait accroître la pression légale pesant sur les salariés, en ce qui concerne, par exemple, la teneur de l'obligation de confidentialité mise à leur charge.

Incontestablement, tout processus de normalisation, qu'il présente donc une dimension « technique » ou bien « sociale », implique d'importantes conséquences sur la teneur des relations de travail dans l'entreprise, dans la mesure où ces deux instruments d'autorégulation de l'entreprise sont susceptibles de générer, à des degrés divers, des contraintes et/ou des prérogatives supplémentaires à la charge et/ou au profit des salariés. Dans ces conditions, quelles règles préconiser pour un « bon usage de la « normalisation », qu'elle soit technique ou sociale, afin qu'elle ne risque pas de constituer une alternative de la réglementation publique, peut-être synonyme de régression sociale, mais plutôt un complément de celle-ci ?

II. POUR UN BON USAGE DE LA NORMALISATION EN MATIERE SOCIALE ?

Qu'il s'agisse de la normalisation technique ou de la normalisation à dimension sociale, il est donc indéniable que l'une et l'autre présentent nombre d'avantages d'un point de vue social, au-delà des risques d'affaiblissement de la protection des travailleurs qu'elles portent en germe. C'est la raison pour laquelle on ne saurait prôner une substitution des réglementations publiques aux normes dont se dotent les entreprises et à celles auxquelles elles acceptent volontairement de se soumettre ; bien au contraire, ce sont des relations de complémentarité entre réglementations publiques et normes d'entreprise qu'il convient avant tout de promouvoir dès lors qu'entre autres vertus, ces processus de normalisation présentent, on l'a dit, celle de prolonger l'action publique. Pour autant et s'il semble donc légitime de faire pencher la balance en faveur de l'institution de rapports de complémentarité plutôt que de concurrence, ce ne peut être qu'à la seule condition de prôner simultanément un meilleur encadrement du processus de normalisation, que celle-ci soit donc entendue dans sa dimension « sociale » (A) ou bien « technique » (B).

A. Du bon usage de la normalisation dite « sociale »

Il est vrai, comme dit précédemment, que l'on imagine difficilement que, sur un plan juridique, des codes de conduite et autres chartes éthiques puissent imposer à des salariés des obligations autres, et en tout cas plus lourdes, que celles déjà prévues par le droit auquel ils sont soumis. En revanche, une approche différente semble s'imposer dans la situation inverse, c'est-à-dire celle dans laquelle un code accorde de nouvelles prérogatives au personnel, constituant autant de nouvelles obligations à la charge de son émetteur : il tombe sous le sens que, dans pareilles hypothèses, l'élaboration de ce type de codes présente un intérêt incontestable chaque fois qu'ils ont vocation à s'appliquer dans des pays moins riches que d'autres en termes de « proclamations de droits et libertés constitutionnelles, publiques et sociales » 28; dans ces cas là, en effet, il semble bien que des codes de conduite, riches en engagements pris par leurs auteurs envers le personnel et notamment, en références aux droits de l'homme au travail, peuvent avantageusement jouer le rôle de relais de la réglementation publique et/ou compléter l'action régulatrice d'un État insuffisamment efficace. On peut encore estimer, dans le même esprit, que l'élaboration de ce type de normes peut présenter l'intérêt de « combler les faiblesses du système international des normes sociales, en particulier en ce qui concerne les sanctions des violations » 29.

Encore faut-il, pour qu'il en soit ainsi, que la crédibilité des engagements, de nature sociale, notamment, ainsi souscrits dans ces codes, soit incontestable. Or, le doute est ici permis dans la mesure où les modalités d'élaboration des codes de conduite, comme les conditions de leur contrôle semblent caractérisés par une insuffisante transparence (1.). C'est pourquoi on peut se demander si d'autres voies

pourraient être empruntées pour que ces codes répondent plus pertinemment aux deux objectifs essentiellement poursuivis : contribuer à une meilleure protection des travailleurs, tout en garantissant une certaine adaptabilité aux contraintes subies par les entreprises (2.).

1. Si l'on veut bien admettre que la pertinence et la crédibilité des codes de conduite sont étroitement tributaires du respect d'une règle essentielle, qui est celle de la transparence, il est en effet patent que pareille exigence n'est pas toujours remplie ce qui, naturellement, nourrit la méfiance à l'égard de ces « modes de production privée du droit » [30](#) : comme on va le voir, l'assertion se vérifie aussi bien en ce qui concerne les conditions d'élaboration des codes de conduite (a) qu'en ce qui concerne les modalités de leur contrôle (b).

a) S'agissant des conditions d'élaboration des codes de conduites, il est essentiel, au premier chef, d'en distinguer les différentes catégories existantes, tant il est vrai que la question de leur légitimité ne se pose pas dans les mêmes termes. De ce point de vue, s'opposent clairement codes de conduite élaborés par des autorités publiques et codes de conduite émanant d'acteurs privés. En effet, s'il est vrai que les codes de conduite élaborés par certaines organisations internationales, comme l'O.C.D.E. [37](#) ou l'O.I.T. [32](#), soulèvent des difficultés d'application, ce n'est pas le cas en ce qui concerne les conditions de leur élaboration, contrairement à ce qui se passe pour cette nouvelle génération de « codes de conduite », et autres « chartes éthiques », dont la spécificité est d'émaner d'acteurs privés et, au premier chef, des entreprises elles-mêmes : en effet, il est incontestable que l'élaboration, dans le secteur privé, de « codes de conduites » ou bien de « chartes de bonnes pratiques », pèche généralement par une insuffisante transparence, tant il est vrai que, le plus souvent, elle est le fait d'un seul auteur, ou bien le fruit d'un partenariat entre acteurs à la légitimité contestable.

C'est ainsi, en premier lieu, que beaucoup de codes de conduite sont élaborés unilatéralement par des entreprises les destinant, soit à leurs seuls sites de production, soit à ceux de leurs fournisseurs ; on peut d'ailleurs rapprocher de cette première catégorie de codes ceux qu'élaborent des associations d'entreprises, qu'il s'agisse d'associations économiques, d'associations professionnelles ou encore patronales.

C'est ainsi également que, si d'autres codes ne sont pas élaborés de façon unilatérale, ils semblent néanmoins établis dans des conditions restant discutables, en raison de l'incertaine légitimité de leurs négociateurs : comme on le sait, tel est notamment le cas des codes de conduite dont le contenu est négocié en partenariat entre les entreprises et des organisations non gouvernementales, dont on peut, en effet, se demander dans quelle mesure elles sont à même de représenter les intérêts des travailleurs ; les organisations syndicales semblent d'ailleurs pleinement conscientes de ce type de difficultés, dès lors qu'elles perçoivent les codes ainsi élaborés comme autant d'opportunités pour les entreprises d'éviter l'intervention des syndicats et donc de substituts à la négociation collective [33](#).

b) Opacité dans l'élaboration des codes, par conséquent, mais opacité, également, dans leurs modalités d'application, tant il est vrai que les mécanismes de contrôle généralement envisagés reflètent, la plupart du temps, une trop grande emprise de l'entreprise sur la surveillance ainsi exercée.

C'est ainsi qu'une telle impression s'impose, en premier lieu, dès lors que, s'agissant des contrôles dits « internes » d'application des codes de conduite, on observe que les entreprises confient le plus souvent un tel contrôle aux salariés eux-mêmes : dans de telles hypothèses, on est dès lors tenté de reprocher à ce type de contrôle son insuffisante objectivité ; d'ailleurs, c'est peut-être là l'une des raisons ayant poussé certaines entreprises à préconiser cet autre type de vérification « interne », qui consiste en une procédure de plainte susceptible d'être engagée par tout salarié voulant dénoncer une violation des engagements pris par l'entreprise.

Mais, si ces premiers mécanismes de contrôle dits « internes » offrent ainsi d'insuffisantes garanties d'objectivité, il semble bien qu'il en va pareillement pour ceux présentant une dimension, cette fois, externe. On en veut d'abord pour preuve les conditions dans lesquelles s'effectue l'évaluation sociale et environnementale à laquelle certaines entreprises acceptent de se soumettre et qui est opérée par des organismes indépendants [34](#), dès lors qu'une telle évaluation se heurte manifestement à la difficulté qu'il peut y avoir à « mesurer des critères (...) souvent non quantifiables » [35](#). On est encore en droit d'estimer, qu'en dépit de l'intérêt suscité par son adoption, la mise en oeuvre de ce référentiel unique que constitue la S.A. 8000 n'offre également pas toutes les garanties d'objectivité souhaitées. En effet, s'il est vrai que le recours à cette norme rend concevable une évaluation des codes et des labels sociaux dans la mesure où elle est délivrée sur la base d'un audit réalisé sur les sites industriels d'une entreprise et de ses fournisseurs par une tierce partie, il reste qu'elle présente néanmoins l'inconvénient suivant : celui « de ne pas proposer un cadre commun de mesure des responsabilités organisationnelles qui garantirait une information rigoureuse et cohérente » [36](#).

2. Dans ces conditions, quelles autres solutions préconiser pour garantir de meilleures conditions d'adoption des codes et, partant, atténuer la méfiance ressentie, à juste titre, à leur rencontre ? Quelles autres voies à emprunter pour que ces codes, en complétant efficacement les systèmes de réglementations publiques, puissent aider les salariés à conquérir de nouvelles garanties ? Il semble bien que, de ce point de vue, deux principales pistes de réflexion mériteraient d'être explorées : la première relative aux perspectives offertes par un « contrôle entrant dans la sphère publique » [37](#)(a) ; la seconde ayant trait au rôle accru que le dialogue social pourrait jouer tant au stade de l'élaboration qu'à celui de l'application des codes de conduite (b).

a) Sachant que « derrière ces querelles de préséance, se cachent des enjeux politiques autour des rapports entre l'État et les organismes privés », on ne s'étonnera pas que la question d'une possible intervention des pouvoirs publics dans un domaine relevant a priori des seuls acteurs privés suscite une attention particulière et notamment au sein des organisations internationales concernées au premier chef, à savoir, l'O.I.T. et l'U.E. Or, il s'avère que la réflexion est loin, dans les deux cas, d'être arrivée à son

terme, encore que le point de vue du B.I.T. paraisse relativement avancé. À la question de savoir s'il serait concevable d'octroyer à l'O.I.T., un rôle de « certificateur social » de normes volontaires par ailleurs librement élaborées, le B.I.T. a en effet répondu par la négative en raison des « problèmes juridiques et pratiques que soulèverait une certification directe du secteur privé par l'Organisation, laquelle tient, en outre, à ne pas être tenue responsable d'une dérive éventuelle de l'entreprise certifiée » [38](#); c'est dire que, si le B.I.T. semble disposé à adopter une politique d'assistance et de formation à destination des entreprises notamment issues de pays en voie de développement, il refuse, en revanche, de fournir directement des services d'audit et/ou de certification, dans la mesure où, vraisemblablement, « on risquerait de détourner l'O.I.T. de ses fonctions fondamentales d'élaboration, de promotion et de contrôle des conventions ratifiées et d'assistance technique aux pays qui en ont besoin. Alors, la soft law prendrait le pas sur le droit, tendrait à s'y substituer, ce qui affaiblirait le système multilatéral conventionnel » [39](#).

Quant au point de vue défendu au plan communautaire, il consiste, à l'heure actuelle, en une invitation adressée, par le Parlement européen à la Commission et aux États membres, « à mettre en oeuvre une action coordonnée au sein de l'O.C.D.E., de l'O.I.T. et des autres forums internationaux pour promouvoir la mise en place d'un mécanisme de surveillance véritablement indépendant et impartial, qui soit adapté à l'échelon international [40](#); comme on l'a relevé, « il serait [en effet] dommage que, demain, les instruments de mesure et les procédés soient nord américains, alors qu'en matière sociale, l'Europe détient une légitimité et un savoir-faire que l'on ne peut nier » [41](#).

Seule, en définitive, constitue donc une intervention directe des pouvoirs publics dans le champ de la normalisation sociale, l'adoption de la loi belge instituant un label social [42](#).

b) S'agissant des solutions à explorer pour renforcer la pertinence des codes de conduite et, au-delà, garantir une correcte articulation entre ceux-ci et les systèmes de réglementations publiques, reste, en fait, à évoquer une dernière voie, ayant déjà fait ses preuves dans le cadre transnational, et qui, vraisemblablement, mériterait d'être ici approfondie : il s'agit de l'encouragement dont devrait bénéficier la collaboration des entreprises et des organisations de travailleurs, donc le dialogue social ; tout porte à croire, en effet, que le recours à la négociation collective transnationale pourrait constituer la solution idoine, aussi bien en ce qui concerne les conditions d'élaboration des codes (α), qu'en ce qui concerne leurs modalités d'application et donc leur contrôle (β).

α) Alors, on l'a dit, que l'on ne saurait se satisfaire d'une élaboration unilatérale des codes de conduite ou bien même de l'intervention de négociateurs à la représentativité discutable, comme c'est le cas des O.N.G., il semble bien, en premier lieu, qu'une association des représentants des salariés à l'élaboration des normes de conduite pourrait présenter, au moins, les deux avantages suivants. On peut d'abord penser que « le succès de la mise en place dépend en partie de la manière dont le code [est] accueilli par les salariés de l'entreprise : en acteur ou en spectateur » [43](#), de sorte que, de ce point de vue, déjà, « il [devrait être] primordial de promouvoir une capacité d'intervention syndicale autonome » [44](#),

conformément d'ailleurs au modèle social européen. Il semble bien, de surcroît, qu'une élaboration négociée des codes de conduite pourrait présenter l'intérêt de lutter contre une certaine approche sélective du contenu de ces normes de conduites : on rappellera en effet ici qu'au-delà de leur réelle et compréhensible hétérogénéité, nombreux sont les codes de conduite restant muets sur des « questions [pourtant] capitales pour le développement du syndicalisme et l'action syndicale » et qui concernent la liberté syndicale et la négociation collective ; or, selon certains, cette approche sélective peut s'expliquer de différentes manières, notamment « un manque de transparence et de participation dans l'élaboration des codes, [de sorte] que le contenu [peut en être décidé] au niveau de la direction des entreprises ou lors de négociations avec des parties qui n'ont pas toutes le même poids ni le même accès à l'information » [45](#).

β) Mais s'il est donc patent que le recours à des solutions négociées pourrait constituer une solution opportune, au stade de l'élaboration des codes de conduite, on peut estimer qu'une telle solution devrait être généralisée, dans la mesure où elle est de nature à constituer « un exemple intéressant de la façon dont on peut s'attaquer aux problèmes de mise en oeuvre et de suivi des codes de conduite » [46](#). À ce stade, on est tenté d'évoquer cette technique originale, d'ailleurs, déjà utilisée par un certain nombre d'entreprises, et qui consiste à intégrer le contenu des codes dans des conventions collectives de travail conclues au niveau local. Si l'on veut bien admettre que les codes de conduites présentent l'intérêt de « combler un vide juridique au plan international en matière de droits sociaux dans les pays où ils n'existent pas » [47](#) tout porte à croire qu'une telle solution présente en effet de considérables avantages : ce faisant, il est dès lors possible de faire jouer les mécanismes des relations professionnelles et d'application existants, comme il est également possible d'uniformiser les normes que les entreprises doivent respecter dans les différents pays ; de fait, il s'agit là de la solution que les signataires du code de conduite adopté dans le domaine du textile, ont privilégiée, ce dont il résulte que « par l'inclusion de ses clauses dans les conventions collectives nationales, le contenu de ce code [a acquis] un statut juridique et (...) force obligatoire » [48](#).

B. Du bon usage de la normalisation dite « technique »

En ce qui concerne la question de savoir comment gérer, mieux qu'aujourd'hui, l'impact de la normalisation technique sur les rapports de travail, il semble opportun de distinguer ici deux questions bien différentes l'une de l'autre : une chose, en effet, est de se demander comment renforcer, de façon générale, « la présence des experts syndicaux dans le processus de normalisation technique, en fonction des intérêts des travailleurs » [49](#) (2.) ; beaucoup plus particulière est la question portant sur « la pertinence de la normalisation technique dans des domaines qui dépassent les caractéristiques matérielles d'un objet ou d'un processus de production et traitent (...) de rapports sociaux » [50](#) (1.) : en tout état de

cause, c'est toujours de l'articulation entre « sphère des intérêts privés » et « respect des valeurs universelles (s'exprimant) dans la sphère publique » qu'il s'agit [51](#) ; ainsi est-il bien question du « bon usage » de la normalisation dite « technique », en matière sociale.

1. S'agissant, en premier lieu, de l'adoption éventuelle d'une norme volontaire internationale dans le domaine spécifique de la gestion de la santé au travail, il est frappant d'observer que cette question s'inscrit indiscutablement dans la problématique générale soulevée par l'activité de normalisation technique, et qui est celle de savoir si cette activité doit être conçue comme une alternative à la réglementation publique [52](#) , ou bien comme un complément de celle-ci. Il suffit pour s'en convaincre d'évoquer les arguments qui ont pu être avancés de part et d'autre à l'occasion des débats portant sur l'opportunité d'adopter une norme de ce type, et qui se sont d'ailleurs soldés par un ajournement des travaux de l'ISO ; il est en effet révélateur, nous semble-t-il, que l'on ait évoqué le rôle devant être tenu en la matière par l'O.I.T., à l'occasion de ces discussions lancées par l'ISO sur le rôle de la normalisation technique dans la définition et l'application des règles concernant la santé au travail. C'est ainsi que, si représentants des travailleurs et ceux des employeurs paraissent avoir abouti à une position somme toute commune, leurs points de vue semblent, en revanche, s'être révélés divergents, en ce qui concerne le rôle susceptible d'être tenu par l'O.I.T. :

_ position commune, en effet, dès lors que le besoin d'une norme internationale ne semble pas être, aujourd'hui encore, considéré comme une priorité, au motif, pour les représentants des employeurs, que la mise en oeuvre des normes ISO 9000 et 14000 n'est pas suffisamment avancée, de sorte que leurs implications ne sont pas complètement identifiées, et que, pour les représentants des travailleurs, la question de la santé au travail doit être examinée au niveau national ou régional dans un cadre tripartite, plutôt qu'au niveau international ;

_ positions divergentes, cependant, en ce qui concerne le rôle susceptible d'être ici tenu par l'O.I.T., dans la mesure où les représentants des travailleurs semblent considérer que « si l'ISO devait engager des travaux dans ce domaine, l'O.I.T. devrait être impliquée et une référence à ces conventions (...) établie » [53](#) , alors que les représentants des employeurs estiment, au contraire, que l'O.I.T. ne saurait participer aux travaux de l'ISO.

C'est ainsi que, dans ce champ spécifique que constitue la gestion de la santé au travail, on pourrait trouver une nouvelle illustration de l'aptitude des organismes privés à supplanter l'acteur public dans l'élaboration des normes, le droit subissant ainsi « l'attraction et le joug des faits économiques qui le dominant et dont il est devenu tributaire » [54](#) ; s'inscrit en contrepoint le raisonnement développé au sein de l'O.I.T. où, au contraire, sont en effet mises en avant « la nécessité de renforcer le rôle des normes internationales du travail élaborées de façon tripartite au sein de l'O.I.T., l'importance des mécanismes d'inspection et la réticence à voir ceux-ci être substitués en partie par des procédures commerciales et privées de certification » [55](#) .

2. Mais si le fait de s'interroger sur l'opportunité de la normalisation technique dans d'autres domaines que les caractéristiques matérielles d'un produit ou d'un processus de production participe donc d'une préoccupation plus générale portant sur le bon usage de ce type de normalisation dans les rapports sociaux, on peut estimer que le fait de se demander dans quelle mesure les modalités d'élaboration des normes techniques comme leur mise en oeuvre prennent, ou pas, suffisamment en compte les intérêts de toutes les parties intéressées et plus spécialement des salariés relèvent d'un souci similaire. Or la réponse ne va pas de soi.

S'agissant de la normalisation dite technique, tout laisse à penser, comme on l'a fait valoir, qu'elle « répond à une politique libérale des pouvoirs publics en activant la concurrence » [56](#). C'est dire que la normalisation, française comme européenne, s'inscrit donc dans un certain processus de déréglementation, entendu comme « un ensemble de mesures (...) ayant pour objectif de diminuer le volume et/ou le poids des normes juridiques », sachant qu'un tel « reflux des réglementations d'origine étatique débouche sur le renforcement de l'auto organisation des groupes professionnels (...) » [57](#). C'est ainsi que, si le développement de la normalisation s'inscrit bien dans un contexte de déréglementation, il traduit, ce faisant, la réalité d'un certain corporatisme, ce qui n'est pas sans conséquences dans le champ qui nous intéresse, et qui est celui des rapports de travail.

Que la normalisation soit « une illustration saisissante » de cette idée selon laquelle déréglementation et corporatisme sont susceptibles d'aller de pair, constitue en premier lieu une réalité indiscutable, si l'on en juge, notamment, par la composition des organismes de production des normes, au plan interne comme au niveau international.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne les conditions d'élaboration des normes ISO, on peut observer que, le processus devant s'appuyer sur les deux principes du volontariat et du consensus, tous les points de vue des intéressés doivent être pris en compte : fabricants, vendeurs et utilisateurs, groupes de consommateurs, laboratoires d'essai, gouvernement, professionnels de l'ingénierie et organismes de recherches », mais non, apparemment, celui des représentants de travailleurs.

Un constat semblable s'impose en ce qui concerne la composition du conseil d'administration de l'A.F.N.O.R., dès lors que l'on y trouve, en application du décret du 26 janvier 1984, un certain nombre de fonctionnaires représentant les ministères de l'Industrie, de l'Agriculture, du Budget, ainsi que des personnalités qualifiées dans le domaine de la normalisation, mais non la présence de représentants des salariés, à l'exception de celle de représentants du personnel de l'A.F.N.O.R. elle-même.

Or, contrairement à ce que l'on pourrait croire, la composition des instances d'élaboration des normes ne revêt pas une dimension seulement technique mais constitue, bien au contraire, une question aux enjeux importants ; la raison en est que, loin d'être dépourvue d'incidences sur les rapports de travail, la mise en oeuvre de certaines normes techniques dans l'entreprise peut influencer négativement et/ou positivement sur la situation faite aux salariés. C'est ainsi, comme dit précédemment, que l'introduction, dans l'entreprise, d'une politique qualité peut entraîner un certain nombre de changements pour les salariés, et notamment des exigences accrues en terme de compétence ; c'est ainsi, également, que, dans le

but de favoriser le succès d'une telle politique, les dirigeants d'entreprise peuvent être tentés d'améliorer les performances de leurs salariés dans le champ de la qualité, ce qui peut se traduire par un accroissement du contenu obligationnel du contrat de travail.

Dans ces conditions, on imagine mieux ce qui pourrait favoriser un meilleur usage de la normalisation technique, dans le champ qui nous occupe et qui est donc celui des rapports de travail : ainsi qu'on l'a déjà fait valoir, il s'agit, en effet, de se demander comment renforcer « la présence des experts syndicaux dans le processus de normalisation technique, en fonction des intérêts des travailleurs » [58](#) ; de fait, deux voies mériteraient d'être explorées, dans la mesure où ne se pose pas seulement la question de l'élaboration des normes, mais aussi celle de la certification. C'est ainsi qu'il est en premier lieu suggéré que, s'agissant du rôle des organisations syndicales dans les procédures de certification, « il [devrait leur incomber] de rappeler à l'employeur tous les aspects des engagements pris lors de la certification » [59](#), sachant que l'on pourrait analyser les mesures ainsi souscrites par l'employeur comme autant d'engagements unilatéraux de volonté avec les conséquences juridiques en résultant [60](#). Il est également et peut-être surtout proposé que les syndicats accordent une attention particulière aux thèmes entrant simultanément dans le champ de la politique qualité et le domaine de la négociation collective, concrètement, ceux relatifs aux systèmes de classification des emplois et à l'organisation du travail.

De fait, de telles solutions contribueraient, nous semble-il, à un meilleur usage de la normalisation technique, en matière sociale, car elles permettraient une meilleure association des représentants des salariés à l'élaboration des normes techniques ; comme on l'a souligné, alors que « la normalisation est trop souvent considérée comme le pré carré des fabricants », une « implication des salariés en aval de l'élaboration des normes [pourrait constituer] un moyen de satisfaire à l'invitation faite aux États membres de prendre les mesures appropriées en vue de permettre aux partenaires sociaux d'avoir une influence au niveau national sur le processus d'élaboration et de suivi des normes harmonisées. Elle est, en outre, de nature à favoriser l'amélioration du contenu des normes, notamment à l'occasion de leur révision » [61](#).

1 –

(1) V. Haufler, *Le courrier de la planète*, 2001, p. 12.

2 –

(2) J.-J. Arnaud, Introduction, in *Les transformations de la régulation juridique*, L.G.D.J., 1998, p. 75.

3 –

(3) A. Jeammaud, Introduction à la sémantique de la régulation juridique, in *Les transformations de la régulation juridique*, ouvrage préc., p. 47.

4 –

(4) Guide ISO/C.E.I., no 2, N.F., no 45020.

5 –

(5) En ce sens, A. Jeammaud, article préc.

6 –

(6) Ibid.

7 –

(7) L. Boy, La valeur juridique de la normalisation, in *Les transformations de la régulation juridique*, ouvrage préc., p. 183.

8 –

(8) L. Boy, article préc.

9 –

(9) M. Rogé, Norme, in *Encyclopédie de la gestion et du management* (sous la direction de R. Le Duff), Dalloz 1999.

10 –

(10) S. Mercier, Les chartes et codes éthiques. Quel contenu pour quelle utilité ?, *C.J.F.E.*, no 2/2000, 298.

11 –

(11) M. A. Moreau et Trudeau, Les normes du travail confrontées à l'évolution de l'économie : de nouveaux enjeux pour l'espace régional, *Clunet, J.D.I.* 2000. 915.

12 –

(12) Principes de la politique européenne en matière de normalisation internationale, Document de travail des services de la Communauté, 2001.

13 –

(13) L. Boy, article préc.

14 –

(14) Ainsi peut-on évoquer un arrêté du 1er août 1967 précisant que les détergents d'ateliers mis à la disposition du personnel pour le nettoyage des mains doivent être conformes à la norme NFT/3-100 (exemple cité par L. Boy, article préc.).

15 –

(15) Normalisation, in Encyclopédie Universalis.

16 –

(16) L. Boy, article préc.

17 –

(17) Le shopping social, remède anti-crise des multinationales, in Le Monde économie, 23 octobre 2001.

18 –

(18) D. Retureau, Entretien, in Le courrier de la planète, 2001, p. 52.

19 –

(19) J. Igalens, Qualité, in Encyclopédie de la gestion et du management.

20 –

(20) Cité par F. Meyer, L'impact de la normalisation, de la certification et des politiques qualité sur le rapport salarial, DO 1998, p. 304.

21 –

(21) «Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe», Rapport final, D.G. Emploi, relations industrielles et affaires sociales, 1998.

22 –

(22) J. Le Goff, Droit du travail et société, 1, Les relations individuelles de travail, P.U.R. 2001. 325.

23 –

(23) La notion de compétence passera par le chemin de la technicité, Le Monde, 16 juillet 1998.

24 –

(24) Hygiène et sécurité, sanctions et procédures disciplinaires (article L. 122-34 du Code du travail).

25 –

(25) Avis des représentants du personnel et contrôle de l'inspections du travail (article L. 122-36 du Code du travail).

26 –

(26) D. Berra, Les chartes d'entreprise et le droit du travail, Mélanges dédiés au président Michel Despax, 2002, p. 123.

27 –

(27) D. Berra, La portée juridique des chartes éthiques en droit du travail, in Éthique économique et droits de l'homme. la responsabilité commune, Éditions universitaires de Fribourg, p. 289.

28 –

(28) D. Berra, La portée juridique des chartes éthiques en droit du travail, article préc., p. 291.

29 –

(29) D. Retureau, entretien préc.

30 –

(30) D. Berra, Les chartes d'entreprise et le droit du travail, article préc., p. 125.

31 –

(31) Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail, O.C.D.E., 2000, spéc. p. 79.

32 –

(32) Déclaration de principe tripartite adoptée en 1977 par le B.I.T. et amendée en 2000, concernant les entreprises multinationales et la politique sociale.

33 –

(33) Responsabilité sociale des entreprises dans un cadre législatif et contractuel, Résolution adoptée par le comité exécutif de la C.E.S., 10-11 octobre 2001.

34 –

(34) Tels que l'observatoire éthique des entreprises ou l'agence de notation Vigeo.

35 –

(35) S. Mercier, article préc., p. 308.

36 –

(36) Ibid.

37 –

(37) A. Sobczak, Le respect des codes de conduite dans les réseaux de sous-traitance, Liaisons sociales Europe, février 2002.

38 –

(38) Poursuite de l'examen de la question des initiatives privées, y compris les codes de conduite, conseil d'administration de l'O.I.T., groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international, mars 1999.

39 –

(39) D. Retureau, entretien préc., p. 52.

40 –

(40) Résolution sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement : vers un code de conduite, janvier 1999.

41 –

(41) Consultation sur le Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises, A.N.D.C.P.

42 –

(42) Un label pour une production socialement responsable, in Liaisons Sociales Europe, no 50, 2002, 5.

43 –

(43) S. Le Damary, Chartes éthiques, codes de déontologie et responsabilité pénale des entreprises et de leurs dirigeants, C.J.F.E. 2000, no 2, 320.

44 –

(44) C.E.S., résolution préc.

45 –

(45) J. Diller, Responsabilité sociale : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement, Rev. internationale du travail, 1999, p. 107.

46 –

(46) Les codes de conduite des entreprises. Étude approfondie de leur contenu», O.C.D.E.

47 –

(47) P. Bobe, article préc.

48 –

(48) Rapport O.C.D.E. préc.

49 –

(49) La stratégie communautaire dans le domaine de la santé et de la sécurité, Résolution adoptée par le comité exécutif de la C.E.S. les 13 et 14 juin 2001.

50 –

(50) La normalisation internationale et la gestion de la santé au travail, Newsletter du B.T.S., no 3, juin 1996.

51 –

(51) A. Supiot, Vers un ordre social international, L'Économie politique, 2001, 41.

52 –

(52) Qu'elle soit nationale ou internationale, et sont concernées, dans ce dernier cas, les conventions internationales de l'O.I.T.

53 –

(53) La normalisation internationale et la gestion de la santé au travail. Probable ajournement des travaux de l'ISO, Newsletter du B.T.S., no 4, novembre 1996.

54 –

(54) G. Ripert, Un ordre juridique nouveau, D.H. 1937, 41.

55 –

(55) La normalisation internationale et la gestion de la santé au travail, document préc.

56 –

(56) L. Boy, article préc.

57 –

(57) J. Chevalier, Les enjeux de la déréglementation, R.D.P. 1987, 281.

58 –

(58) La stratégie communautaire dans le domaine de la santé et de la sécurité, Résolution précit.

59 –

(59) F. Meyer, article préc.

60 –

(60) Selon une suggestion attribuée, par F. Meyer, au professeur Couturier.

(61) G. Rendu, entretien, Revue Enjeux, novembre 2000, 17.