



## Un salariat mondialisé ?

### *Protection des travailleurs et responsabilité sociale de l'entreprise à l'épreuve de la globalisation*

Pauline Barraud de Lagerie

Sociologue,  
Orange Labs

La mondialisation ne se réduit pas à une extension de la sphère des échanges commerciaux à l'échelle de la planète ; elle prend aussi la forme d'une internationalisation de la production et de la division du travail. Ainsi, en conséquence de l'externalisation délocalisée de la production, les travailleurs des pays du Sud contribuent aujourd'hui largement à l'accumulation de profit dans les firmes occidentales.

Dans ce contexte, le travail semble souvent s'échanger comme une simple marchandise, à l'image du temps où la relation salariale était pensée sous le registre du contrat de louage, de service ou d'ouvrage. Si l'on parle aujourd'hui de *sweatshops* pour évoquer les usines des pays du Sud qui réalisent des commandes pour des donneurs d'ordre occidentaux, et qui sont le siège de graves violations des droits des travailleurs, c'est en écho au *sweating-system* du XIX<sup>e</sup> siècle, qui voyait un intermédiaire négocier des commandes et les confier ensuite à des travailleurs exploités à domicile [Barraud de Lagerie, 2012].

Ceci étant, la configuration contemporaine pose à

*Que faut-il attendre de la « responsabilité sociale » que les grandes firmes occidentales entendent se donner lorsqu'elles sous-traitent une part de leur activité dans les pays du Sud ? Quelle relation salariale se noue lorsque ce sont les firmes elles-mêmes, sous la pression de mouvements de consommateurs occidentaux davantage que des travailleurs concernés, qui assument la production des « règles » du travail et en assurent le contrôle ?*

*Dans sa note, Pauline Barraud de Lagerie revient sur la progressive mise en place de l'audit dit « social ». Elle donne à voir les pratiques et les résultats de ceux qui, à l'instar des réformateurs sociaux du 19<sup>e</sup> siècle, en appellent à la morale ou à la déontologie patronale pour assurer la protection des travailleurs du Sud. Il est certes difficile de ne pas être sceptique quant à la capacité de ces dispositifs à promouvoir un progrès pour les droits des travailleurs : ils répondent d'abord à des objectifs de communication, se fondent sur des formes de régulation privée qui marginalisent les autorités publiques et sont imposées « de loin » par des firmes occidentales aux acteurs locaux. Mais l'histoire du salariat montre aussi que nombre de « conquêtes sociales » résultent d'une réappropriation par les salariés d'initiatives patronales.*

nouveau frais, et à l'échelle mondiale, la question qui fut au cœur de la reconnaissance de la spécificité de la relation salariale à ses débuts : celle de l'asymétrie entre les travailleurs et les détenteurs du capital, et de la responsabilité subséquente de ceux-ci envers ceux-là. C'est ce que nous montrerons en examinant le mouvement actuel de construction d'une (nouvelle) responsabilité des entreprises occidentales quant aux conditions de travail chez leurs fournisseurs. Nous verrons ainsi que la réponse au problème des mauvaises conditions de travail dans les pays du Sud a pris jusqu'à présent une forme essentiellement privée. Cela nous conduira à interroger le rôle des États dits « Providence » dans la protection des travailleurs du monde globalisé.

### **Le mouvement anti-sweatshop et la réponse des entreprises**

C'est au début des années 1990 que les premières organisations militantes ont pointé du doigt les piètres conditions de travail dans les pays du Sud et ont organisé

un mouvement de stigmatisation des donneurs d'ordre occidentaux. Au cours de l'année 1995-1996, le problème des *sweatshops* était pratiquement devenu la première cause de mobilisation du grand public américain. Comme le raconte Naomi Klein [2004, p. 388], « pour un temps, cette année-là, les Nord-Américains ne pouvaient allumer leur téléviseur sans entendre des récits honteux sur les honteuses pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre que recouvraient les étiquettes grand public les plus populaires du paysage des marques. » Gap, Mattel, Disney, Nike... furent autant de marques épinglées pour leur indifférence envers la condition des employés de leurs fournisseurs. Le mouvement ne resta pas cantonné aux États-Unis : en Europe, des associations comme la *Clean Clothes Campaign* se mirent dans la roue du *National Labor Committee* et autres groupes anti-*sweatshop* américains.

Depuis lors, un grand nombre d'entreprises ont répondu aux interpellations dont elles faisaient l'objet. En 1997, Alan Rolnick, un avocat américain passé maître dans l'art de conseiller les entreprises, écrivait à propos des codes de conduite : « bien que ces démarches ne garantissent nullement que vous ne serez pas attaqués par les chiens de garde, elles devraient vous assurer que les morsures que vous aurez ne seront que des égratignures et non des grosses entailles qui nécessitent des piqûres antirabiques » [cité in Klein, 2004]. Et si toutes les entreprises ne se sont pas pliées aux attentes des chiens de garde – certaines ayant fait semblant, d'autres, la sourde oreille –, nombreuses sont néanmoins celles qui ont cherché à mettre en avant leurs intentions « socialement responsables », et à adapter leurs engagements aux demandes renouvelées des militants. Les dispositifs d'engagement des entreprises ont ainsi connu une évolution sur trois dimensions : leur architecture d'ensemble, leur contenu et leur mode d'élaboration.

D'abord, c'est pour répondre à la contestation de la dimension strictement déclarative des « codes de conduite » qu'un certain nombre d'entreprises ont accepté de mettre en place des « clauses sociales », faisant du respect des droits des travailleurs une condition inscrite dans les contrats commerciaux. Ensuite, afin de crédibiliser ces clauses, certains donneurs d'ordre ont accepté de réaliser des « audits sociaux » chez leurs fournisseurs. Enfin, accusées de peu s'investir dans l'accompagnement des fournisseurs, les entreprises occidentales ont fait valoir leur intervention dans les « actions correctives ». C'est ainsi que l'on est passé de la seule signature de codes de conduite à la mise en place de « systèmes d'audit social ».

Concernant le contenu de leurs engagements, les entreprises ont dû intégrer les critiques militantes sur la faible consistance des codes de conduite ou encore sur l'indépendance réduite de certains auditeurs. Elles ont ainsi revu les contours des différents dispositifs – en adaptant

par exemple le contenu de leurs codes de conduite et les modalités de réalisation des audits sociaux au gré des critiques qui leur étaient adressées.

Enfin, si les premières réponses des entreprises aux interpellations militantes étaient relativement artisanales – prenant souvent la forme de la signature d'un code de conduite maison –, les années 1990 ont été marquées par une standardisation des démarches d'entreprises, avec l'apparition de systèmes communs de gestion de la qualité sociale. Qu'il s'agisse, entre autres, de la *Fair Labor Association* américaine, de l'*Ethical Trading Initiative* britannique, de l'*Initiative Clause Sociale* français ou de la *Fair Wear Foundation* néerlandaise, toutes créées à la fin des années 1990, elles fonctionnent sur le même principe : pour crédibiliser leurs engagements, réduire leurs frais, et minimiser l'effet de saturation sur leurs fournisseurs, elles offrent aux entreprises membres un code de conduite commun et un système commun d'audit social.

Ceci étant dit de la dynamique d'ensemble, c'est ensuite en « décortiquant » finement une méthodologie d'audit qu'il est possible de repérer les choix organisationnels et normatifs qui y sont inscrits. Nous prendrons ici le cas du *Business Social Compliance Initiative* (BSCI), une initiative lancée en 2003 au sein de la *Foreign Trade Association* européenne, réunissant initialement une quinzaine de membres, elle en compte désormais plus d'une centaine.

### L'audit social : une forme privée d'inspection du travail

Un code de conduite n'est jamais très long, celui du BSCI tient en deux pages et demie. Par leur signature, les membres du BSCI reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'assurer des conditions de travail décentes pour les employés fabriquant leurs produits « sans considération du fait qu'ils soient employés directement (...) ou par des sous-traitants. » Le code de conduite est ensuite traduit en une clause de conformité que doivent signer tous les fournisseurs des membres du BSCI. Sur le fond, le BSCI a établi neuf chapitres constitutifs de la « qualité sociale » des usines : conformité réglementaire, liberté d'association et droit à la négociation collective, salaires, temps de travail, sécurité du lieu de travail, prohibition de la discrimination, du travail infantile et du travail forcé, protection de l'environnement. Ensuite, pour chaque chapitre, le code du BSCI requiert la conformité avec tous les textes « applicables », qu'il s'agisse de lois nationales ou de conventions internationales (de l'OIT ou de l'ONU), quel que soit le texte le plus exigeant. À cet égard, pour être un succédané de « code du travail », le code de conduite n'en est pas moins essentiellement fondé sur des textes de droit (sélectionnés, ré-agencés, complétés, etc.). Et dans cette

*Les entreprises ont dû intégrer les critiques militantes sur la faible consistance des codes de conduite ou encore sur l'indépendance réduite de certains auditeurs.*

perspective, le système d'audit social est moins pensé pour imposer des normes alternatives que comme un substitut à une inspection du travail jugée défailante. Il est en effet communément admis que les réglementations locales et conventions internationales suffisent à définir les droits fondamentaux des travailleurs.

Les auditeurs sociaux n'appartiennent nullement à un corps de fonctionnaires d'État, ils sont employés par des cabinets d'audit (SGS, Bureau Veritas, Intertek...) proposant leurs services aux entreprises. Ce sont souvent des cabinets d'audit qualité qui ont diversifié leurs activités vers l'audit de la « qualité sociale ». Ces cabinets ont des antennes un peu partout dans le monde, de telle sorte que ce sont souvent des auditeurs locaux qui se rendent sur site pour une à deux journées. Tout d'abord, l'auditeur rencontre l'équipe de direction de l'usine auditée, pour obtenir un certain nombre de documents qui seront la base d'une « revue documentaire » (licences de l'entreprise, documentation sur la politique RH de l'entreprise, archives relatives à la gestion financière et à la gestion du personnel...). Ensuite, l'auditeur procède à un « tour de l'usine » : il doit circuler sur l'ensemble du site pour observer les employés au travail, inspecter les équipements de sécurité, évaluer la qualité des conditions d'hygiène, repérer les infrastructures prévues pour le personnel, etc. L'auditeur organise par ailleurs des « interviews avec les employés ». L'objectif est de vérifier les informations recueillies pendant les premières phases de l'audit (montant de la rémunération, temps de travail, congés par exemple). Il s'agit aussi d'aborder certains aspects pour lesquels la parole des auditeurs est déterminante comme au sujet des pratiques de discrimination, de harcèlement, ou des mesures disciplinaires, etc. L'audit se termine par une réunion de clôture au cours de laquelle les auditeurs présentent au management de l'usine un premier bilan de leur inspection. Pendant toutes les phases, depuis la réunion d'ouverture jusqu'à la réunion de clôture, l'auditeur doit recueillir l'« avis des dirigeants du site » pour examiner chaque situation. L'auditeur doit ensuite remplir le rapport d'audit destiné au donneur d'ordre, dénombrer les non-conformités pour chaque chapitre et attribuer, en suivant la formule d'agrégation du BSCI, une note d'ensemble au site.

Commanditaire et destinataire du rapport d'audit, le donneur d'ordre peut alors s'en servir tout à la fois pour connaître le niveau de conformité sociale de ses fournisseurs, pour gérer son parc de fournisseurs, et pour communiquer sur ses engagements en matière de

« responsabilité sociale ». L'affaire n'a rien d'aisé. Certaines entreprises occidentales mettent en place des règles formelles telles que celle qui consiste à rompre les commandes auprès d'un fournisseur non conforme au bout de plusieurs audits. Mais l'on voit combien cette règle est difficile à tenir pour des entreprises qui doivent arbitrer entre leurs engagements éthiques (rompre avec les fournisseurs défailants) et leurs intérêts économiques et gestionnaires (poursuivre les commandes auprès des fournisseurs satisfaisants du point de vue du prix, de la qualité et des délais de confection). Plus encore, les entreprises en viennent parfois à remettre en cause le bienfondé « éthique » d'une rupture des contrats avec les fournisseurs non conformes : « le problème c'est qu'aujourd'hui en Chine, notre entreprise peut se barrer sous prétexte qu'ils font plus que 60 heures et ça, ça ne dérangera personne : ils ne vont pas pour autant se mettre à travailler à 60 heures ! » (Propos d'un responsable des audits sociaux pour une grande enseigne de distribution d'articles de sport).

En fin de compte, la protection des travailleurs du Sud est aujourd'hui portée par une action quadruplement privée : où ce sont des acteurs privés qui se chargent de rédiger les codes de conduite (entreprises, éventuellement en partenariat avec des ONG) ; où ce sont des acteurs privés qui se chargent d'en contrôler le respect par les fournisseurs (les auditeurs sociaux issus de cabinets d'audit) ; où ce sont des acteurs privés (les donneurs d'ordre) qui sanctionnent les usines défailtantes ; pour enfin répondre eux-mêmes au risque de sanctions d'acteurs privés (militants, consommateurs-citoyens). Se pose alors une série de questions. Quelle légitimité peut-on accorder à la définition du bien-être des travailleurs par des tiers ? Quelle confiance peut-on faire à des auditeurs à la fois « indépendants » et payés par les donneurs d'ordre ? Quelle efficacité peut-on attendre

*Nul doute que l'audit social s'est imposé dans les pratiques parce qu'il venait combler un vide. Et peut-être que, loin de n'être qu'un support de communication des entreprises occidentales, ce dispositif rend parfois service aux travailleurs des pays du Sud. L'inquiétude n'en est pas moins vive de voir ainsi les acteurs publics et/ou locaux largement évincés d'un système de régulation principalement gouverné par des acteurs non seulement privés et de surcroît occidentaux.*

d'un audit construit uniquement sur le mode de l'inspection standardisée (i. e. qui ne tient pas compte des spécificités de chaque site de production) ? Quel sens de la responsabilité peut-on enfin reconnaître aux donneurs d'ordre, qu'ils désertent leurs fournisseurs non conformes, ou qu'ils choisissent au contraire de maintenir des relations commerciales avec des usines socialement défailtantes ? Nul doute que l'audit social s'est imposé dans les pratiques parce qu'il venait combler un vide. Et peut-être que, loin de n'être qu'un support de communication des entreprises occidentales, ce dispositif

rend parfois service aux travailleurs des pays du Sud. L'inquiétude n'en est pas moins vive de voir ainsi les acteurs publics et/ou locaux largement évincés d'un système de régulation principalement gouverné par des acteurs non seulement privés et de surcroît occidentaux.

### Où va la responsabilité des donneurs d'ordre ?

La voie suivie par la lutte anti-*sweatshop* contemporaine a jusqu'à présent été entièrement dirigée vers l'établissement de nouvelles obligations pour les donneurs d'ordre. De même que les réformateurs sociaux du XIX<sup>e</sup> siècle avaient travaillé à démontrer l'asymétrie de la relation contractuelle entre patrons et ouvriers, pour imposer aux premiers une obligation de protection des seconds, les mouvements militants de la fin du XX<sup>e</sup> siècle ont mis en avant que les profits tirés par les donneurs d'ordre justifiaient qu'ils se portent garants du respect des droits fondamentaux des ouvriers de ses fournisseurs. Nous l'avons évoqué, en exerçant une pression médiatico-consumériste, les mouvements militants sont ainsi parvenus à modifier les termes de l'intérêt marchand des firmes au point qu'elles acceptent de mettre en place des dispositifs de *soft law* (i. e. adoptés de façon volontaire).

Ainsi fondée sur la profitabilité de la bienfaisance, la « responsabilité sociale » des entreprises se présente comme l'héritière évidente du patronage d'antan, dont Villermé décrivait ainsi le principe moteur : « Il serait temps (...) qu'à l'abandon complet dans lequel la plupart [des patrons] laissent l'ouvrier, à la pensée exclusive d'exploiter sa position, succédât de leur part une pensée plus généreuse, plus humaine, un patronage qui leur serait au moins aussi profitable que leur égoïsme. » [Villermé, 1840, p. 372]. Que la bienfaisance puisse être profitable ne justifie nullement, en soi, que l'on conteste la prise en charge patronale du bien-être des travailleurs. Ce qui est sujet à caution en revanche, c'est le postulat que « c'est ce patronage bien compris, bien exercé, qui peut le plus efficacement contribuer à l'amélioration du sort et de la morale des ouvriers » [Villermé, 1840, p. 372]. D'abord, parce que la « responsabilité sociale » – comme autrefois le patronage – subordonne la protection des travailleurs à l'intérêt patronal, et éventuellement à l'efficacité de la pression consumériste. Ensuite, parce que rien n'est moins incertain que l'effet sur le sort des travailleurs, de la définition, par les donneurs d'ordre et/ou les militants – comme autrefois par les patrons et/ou les réformateurs sociaux –, des caractéristiques de leur bien-être, du mode d'évaluation de leur condition, et des moyens de son amélioration. Pensé comme une béquille à une inspection du travail jugée défailante, le système d'audit social n'est pas exempt d'effets pervers. C'est pourquoi, il suscite tant la méfiance de certains syndicats locaux, plus soucieux de rappeler à leurs responsabilités les patrons et pouvoirs publics locaux que d'enrôler les entreprises occidentales dans la protection des travailleurs [Barraud de Lagerie, 2011].

L'histoire de la construction de la relation salariale au XIX<sup>e</sup> siècle est riche d'enseignements pour analyser le temps présent. La redéfinition du lien entre le patron et le salarié a été réglée par la voie législative. Cela prit la forme d'un grand mouvement de réglementation des conditions de travail – assorti de la mise en place de l'inspection du travail – dans les années 1890, et du compromis de 1898 établissant la responsabilité systématique (sans faute) des patrons en cas d'accident du travail.

Au regard de cette dynamique, peut-on imaginer que le mouvement anti-*sweatshop* contemporain s'achève sur l'établissement d'une responsabilité « dure » (par opposition à la *soft law*) des donneurs d'ordre envers les salariés de leurs fournisseurs ? Peut-on envisager que des obligations soient pénalement opposables aux donneurs d'ordre et que ceux-ci puissent, par ailleurs, être civilement tenus à une indemnisation des travailleurs en cas de dommage ? La principale question demeure à ce jour celle de l'institution, unique ou plurielle, capable d'édicter les obligations, d'assurer le contrôle et d'administrer la sanction à une échelle internationale. Si les sociétés modernes ont inventé l'État comme instance chargée de dire et faire appliquer le droit, l'équivalent international n'est pas pour demain.

**Pauline Barraud de Lagerie**

#### Références :

- Barraud de Lagerie P., « L'affaire Spectrum. La "responsabilité sociale des entreprises" à l'épreuve d'un drame », *Revue Française de Sociologie*, volume 52, n° 2, 2011.
- Barraud de Lagerie P., « Le salaire de la sueur. Un éclairage socio-historique sur la lutte anti-*sweatshop* », *Sociologie du travail*, volume 54, n° 1, 2012.
- Klein N., *No Logo. La tyrannie des marques*, (2000), J'ai lu, Paris, 2004.
- Villermé L.-R., *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, tome 2, Jules Renouard, Paris, 1840.

#### Les notes de L'Institut Européen du Salarial

**Directeur de la publication:** Bernard Friot

**Comité de rédaction :** Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Matthieu Hély, Jean-Pascal Higélé, Emmanuel de Lescure, Sabine Montagne.

**Secrétariat de rédaction:** postmaster@ies-salarial.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Maison Max Weber, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.

ISSN: 1969-6442