

L'entreprise, entre coopération et conflits

La coopération est le mode normal de relations sociales entre les acteurs de l'entreprise. Elle est obtenue par le respect de normes juridiques (immatriculation de l'entreprise, code des impôts, code du travail) ou contractuelles, et par la recherche de l'adhésion de ses différents acteurs (que l'on appelle les « parties prenantes »). L'entreprise peut être pour les individus une instance de socialisation secondaire, et elle est aussi un lieu de sociabilité (contacts et liens entretenus avec ses collègues de travail). Parce qu'elle implique la mise en œuvre d'un pouvoir, d'une organisation hiérarchique, et qu'elle doit composer avec des divergences de vue sur les objectifs, sur ses normes de fonctionnement et sur la répartition de la valeur ajoutée, l'entreprise peut être confrontée à des tensions voire à des conflits (tensions entre les salariés et la direction, voire grève, manifestations, actions symboliques). Les organisations syndicales favorisent l'expression des conflits, facilitent l'organisation des conflits ouverts, mais ils jouent aussi un rôle important dans le dialogue et la négociation collective, ainsi que dans la phase finale d'éventuels conflits. Mais loin de s'opposer à la coopération, le conflit lui est souvent complémentaire. Parce qu'il oblige les acteurs à dépasser des tensions non régulées, contraires à l'efficacité de l'entreprise, et parce qu'il comporte souvent des résultats concrets pour les salariés, le conflit (et sa résolution) peut ouvrir les conditions d'une nouvelle phase de coopération. C'est la raison pour laquelle dans beaucoup de pays développés, la loi impose l'ouverture de négociations pour prévenir l'éclatement des conflits, soit dans la période qui les précède, soit à l'occasion de rencontres périodiques entre « partenaires sociaux » (ce qu'on appelle le dialogue social entre les organisations patronales et syndicales).

La responsabilité sociale de l'entreprise

L'entreprise n'est pas un agent économique déconnecté de la société. L'entreprise et la société sont en interaction : l'action de l'entreprise a des implications sur la société, et celle-ci a des implications sur la vie de l'entreprise. Selon la Commission européenne, la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) est « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ». La responsabilité sociale de l'entreprise (*corporate social responsibility* aux Etats-Unis) suppose le principe selon lequel l'entreprise a des obligations non seulement envers ses actionnaires (les propriétaires du capital), mais également envers de ses salariés et de la société civile. On évoque parfois une entreprise « *citoyenne* », qui affirme respecter un certain nombre de valeurs qu'elle entend partager avec la société au sein de laquelle son action se développe. En mars 2018, en France, Jean-Dominique Senard, président du groupe Michelin, et Nicole Notat, ancienne secrétaire générale de la CFDT, ont remis un rapport d'étude après une mission intitulée « *Entreprise et intérêt général* », à Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, Nicolas Hulot, ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire, Muriel Pénicaud, ministre du Travail et Nicole Belloubet, Garde des Sceaux, ministre de la Justice. Les propositions ont alimenté la loi du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) votée en 2018. Le texte porte sur la gouvernance de l'entreprise et la nécessité de changer son « *objet social* », afin qu'il soit moins tourné vers la recherche du profit, mais il a aussi pour ambition d'améliorer le dialogue social et la prise en compte des parties prenantes, en augmentant le nombre d'administrateurs salariés notamment. Il a également modifié certains articles importants du Code civil pour préciser la « *raison d'être* » des entreprises, consacrer la notion jurisprudentielle d'« *intérêt social* », et pour affirmer la nécessité pour les sociétés de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux inhérents à leur activité.

L'objectif est ici d'inscrire la « *raison d'être* » de l'entreprise dans un projet davantage soucieux du long terme et de l'intérêt collectif.