

Préface

Le quatrième numéro de la Revue Interdisciplinaire Droit et Organisations ouvre le dialogue entre chercheurs et praticiens de toutes spécialités et promeut un échange interdisciplinaire intéressant sur le sort humain et organisationnel dans ses diverses dimensions. Dans ce numéro on s'intéresse au devoir de vigilance des organisations, tant sur le plan juridique, économique que des sciences de gestion. Ce devoir de vigilance concerne notamment l'actuel problème de pollution numérique, suscitant une régulation plus soutenue de la part des entreprises. De même le devoir de vigilance trouve une traduction à travers l'obligation de sécurité de l'employeur à l'égard des salariés. Ce numéro s'interroge également sur les impacts de la crise de Covid-19 en Europe et le sort de sa population. Plus spécifiquement, il analyse comment les politiques publiques européennes sont susceptibles de réduire les disparités territoriales générées par cette crise pandémique. Enfin, ce numéro s'intéresse également au rapport entre l'intelligence économique et le droit.

Alors que la pollution numérique ne cesse de croître, la gouvernance des entreprises n'aborde cette question que de manière édulcorée. Pourtant le problème de la pollution numérique se pose avec acuité compte tenu de la transformation numérique de la société. Elle est notamment matérialisée par l'épuisement des ressources naturelles, l'atteinte aux écosystèmes (acidification, radiation ionisante), la production de déchets, ou encore l'émission de volumes importants de gaz à effet de serre. La multiplication des catastrophes environnementales due au réchauffement de la planète (pluies diluviennes, sécheresse, incendies, effondrement des glaciers) appelle nécessairement à prendre en compte la pollution due au développement de l'économie numérique.

Les professeurs Madame Caroline Devaux et Monsieur Jean-Philippe Nicolai donnent des pistes de réflexion pertinentes sur cette nécessaire régulation du numérique par les entreprises. En effet, après avoir souligné la diversité des acteurs impliqués, tels que les organisations publiques et privées, les particuliers et l'ensemble de la société civile, les auteurs mettent en évidence une actuelle émergence de cette régulation numérique.

Celle-ci existe notamment en France à travers la loi *Réduire l'empreinte environnementale du numérique*, du 15 novembre 2021 (loi REEN). Le législateur vise en réalité à orienter le comportement de tous les acteurs vers la sobriété et la responsabilité numériques. Il s'agit par exemple de limiter le renouvellement des équipements en procédant à l'extension du délit de lutte contre l'obsolescence programmée. Toutefois, cette orientation, bien que constituant une étape utile, n'en demeure pas moins insuffisante. Selon les auteurs, il est impérieux d'aller plus loin car la régulation numérique trouverait sa place dans la RSE. En effet, si la RSE fait référence à la prise en compte par les entreprises des incidences environnementales et sociales résultant de leurs activités, il convient d'y inclure la régulation numérique. Ainsi, la responsabilité numérique des entreprises conduirait celles-ci à identifier et prévenir les impacts négatifs de leurs activités. Concrètement, cette possibilité existe à travers la mise en place d'un devoir de vigilance, celui-ci existant déjà dans d'autres domaines. Madame Devaux et Monsieur Nicolai font alors référence à la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance

des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, mais pas seulement. L'intérêt de cette étude est justement d'envisager le devoir de vigilance numérique des entreprises dans la dimension européenne en s'appuyant sur la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité du 23 février 2022. S'inscrivant résolument dans une démarche prospective, les auteurs questionnent l'étendue de la prévention que les entreprises pourraient adopter à travers l'établissement d'une cartographie spécifique des risques en matière de fourniture et gestion des équipements et des réseaux ; en matière de politique interne des données ; en matière d'écoconception des services numériques ; de sensibilisation du personnel et des collaborateurs et d'évolution des pratiques contractuelles. Certes, il faut être conscient des nouvelles contraintes susceptibles d'être imposées aux entreprises. Toutefois, les auteurs démontrent le caractère réaliste de la mise en place d'un devoir de vigilance numérique.

S'agissant justement de croissance de l'économie numérique et plus particulièrement des politiques européennes de développement de l'économie verte et numérique, la pandémie de Covid 19 a eu des incidences importantes. L'étude du professeur Sébastien Bourdin, appréhende les impacts de la crise de Covid 19 sur la conception-même de la Politique de Cohésion et sur la mise en œuvre de celle-ci. Cette étude met en évidence de manière argumentée le fait que les territoires européens ont été inégalement touchés à travers plusieurs vagues de contamination. Le risque d'accroissement des inégalités est démontré en soulevant les distinctions des territoires fortement urbanisés et ceux ruraux. En outre, les différentes formes géographiques sont abordées, notamment les zones insulaires, côtières, ou montagneuses. Les inégalités sont aussi démontrées sur le plan de la digitalisation, celle-ci se révélant cruciale en période de crise : certains territoires n'offrent pas les mêmes capacités. Dès lors, des inégalités préexistantes ont été renforcées du fait de la pandémie, remettant en cause la cohésion territoriale. Il en est ressorti des conséquences sur la politique de Cohésion et les réponses apportées par l'Europe. La crise de Covid 19 a ainsi eu des incidences sur la programmation 2014-2020 eu égard à la forte pression sur les dépenses (prestations sociales, notamment ; soutien aux entreprises, aux travailleurs indépendants). Or, ces incidences ont aussi entamé la préparation du nouveau cycle de la Politique de Cohésion 2021-2027. C'est sur ce point que l'on relève la mise en place de mécanismes d'urgence privilégiant de nouvelles flexibilités face à des circonstances exceptionnelles : si la souplesse a été soulignée, on dénote une prévalence du court-termisme au détriment du long terme pour le développement de l'économie verte et du numérique. Cette étude relève avec pertinence que si des réponses spécifiques ont été apportées par l'Union Européenne afin d'accroître la résilience économique des territoires, des difficultés notables pour mobiliser les Fonds sont caractérisées. Après avoir interrogé une centaine d'acteurs régionaux, cette étude met en évidence de manière judicieuse des perspectives d'amélioration de la conception des futures politiques européennes en intégrant les implications de cette crise de Covid 19. Cela revient à réfléchir aux moyens de promouvoir des actions qui s'inscrivent dans un temps plus long en privilégiant une économie plus responsable.

Aussi, la responsabilité sociale des organisations est-elle distincte de celle juridique de l'employeur en matière de sécurité. Toutefois, le concept de RSE et celui de l'obligation de sécurité de l'employeur à l'égard des salariés ne sont pas sans lien. En effet, il est question de vigilance de l'organisation et de celle de l'employeur à l'égard des parties prenantes recrutées.

Ainsi, la responsabilité sociale de l'employeur et sa juridicité sont analysées par les professeurs Monsieur Franck Petit et Madame Sophie Garnier. Les auteurs mettent en évidence l'évolution de l'obligation générale de sécurité. L'employeur est en effet tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹. Toutefois, la portée de cette obligation de sécurité prête à réflexion et interroge les organisations sur ce qui est réellement attendu, compte tenu de l'évolution de la jurisprudence. Longtemps considérée comme une obligation de résultat, l'obligation de sécurité est désormais une obligation de moyens renforcée. Cela ne signifie pas que la santé et la sécurité des salariés font moins l'objet d'une attention et que la responsabilité de l'employeur est atténuée. Au contraire, cette évolution pragmatique tend à inciter les entreprises et les employeurs à développer une démarche préventive plus développée. Les auteurs, Monsieur Petit et Madame Garnier, permettent de mieux appréhender la recherche des responsabilités : responsabilité de l'employeur aggravée par sa faute inexcusable ; celle du salarié-victime lorsqu'il a commis une faute ; l'existence d'une délégation de pouvoir et la responsabilité du délégataire. La pertinence et la clarté des démonstrations permettent de saisir la prévention des risques professionnels et d'en réaliser sa variabilité selon le type et la taille de l'entreprise. En effet, la prévention des risques professionnels impose de mettre en place des moyens concrets, mais aussi d'adapter cette prévention en intégrant les risques psychosociaux (RPS). Il est alors souligné les intérêts en présence à la fois de l'employeur pour promouvoir une organisation optimale et des salariés pouvant alors évoluer au sein d'une organisation dans le sens de l'épanouissement. Dès lors, le plan de prévention suppose la participation de tous les acteurs et conduit à un développement plus substantiel de la négociation collective. De plus, la prévention des RPS est complétée par la négociation sur la qualité de vie au travail (QVT), cette négociation devenant obligatoire depuis 2015. Il s'agit notamment d'organiser des négociations périodiques avec les partenaires sociaux sur l'égalité femmes/hommes ; sur le droit à la déconnexion ou encore sur l'articulation vie professionnelle-vie personnelle.

Sur le point plus particulier de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, les professeurs Mesdames Maude Viger-Meilleur et Mélanie Trottier nous donnent l'occasion de comparer les deux éléments qui influencent la charge de travail perçue et le conflit travail-vie personnelle. En effet, les auteures étudient la frontière entre le travail et la vie personnelle des notaires (Chambre des notaires du Québec) sous le prisme de la perception de la charge de travail. Plus concrètement, il s'agit de l'analyse des effets des préférences personnelles et des attentes des collègues quant à la gestion des frontières entre le travail et la vie personnelle.

D'abord, les préférences personnelles sont celles qui visent soit la segmentation travail-vie personnelle, soit l'intégration travail-vie personnelle. Parce que les personnes diffèrent sur leurs préférences en matière d'étanchéité de la frontière entre le travail et la vie personnelle, les préférences personnelles pourraient influencer la charge de travail perçue et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Même si les travaux en la matière sont substantiels, l'apport de cette étude est indéniable parce que celle-ci permet de voir que les préférences personnelles sont moins influentes que les attentes des collègues sur la gestion du conflit travail-vie personnelle. En effet, d'abord, les personnes qui préfèrent la segmentation entre le travail et la vie personnelle, sont conduites à créer des frontières plus rigides. Ensuite, les personnes qui préfèrent le principe d'intégration, adopteront des frontières plus fluides ou plus souples entre le travail et la vie personnelle : ils continueront à répondre aux messages, aux demandes des

¹ Article L. 4121-1 du Code du travail

clients après avoir quitté le bureau. L'étude empirique menée par Madame Viger-Meilleur et Madame Trottier démontre que les attentes des collègues sont plus influentes que les préférences personnelles sur la détermination de la frontière entre le travail et la vie personnelle. En réalité, ce sont les normes véhiculées par les collègues de travail qui influencent les attitudes et comportements des travailleurs-notaires. Il s'agit de rendre compte de l'importance de la culture organisationnelle sur la gestion du conflit entre le travail et la vie personnelle. Cette étude propose des pistes d'amélioration sur la gestion de la frontière, notamment en prenant en compte l'évolution des modalités de travail (télétravail, travail à distance).

Ces sujets sont susceptibles de comprendre des lectures et appréhensions distinctes si l'on considère une dimension cruciale de notre société : le rapport entre l'intelligence économique et le droit. La remarquable étude du professeur Hugues Bouthinon-Dumas suscite une réflexion sur le contenu, par exemple du devoir de vigilance des organisations, sur celui de la sécurité de celles-ci ou même sur les politiques de l'économie verte et numérique, lorsqu'on envisage le développement de l'intelligence économique (IE) et des stratégies juridiques. Cette réflexion met en exergue les liens entre l'IE et les stratégies juridiques pour la compétitivité des entreprises. Qu'il s'agisse de se développer ou de contrer les menaces d'acquisition, d'optimiser son positionnement concurrentiel, voire seulement de survivre, les entreprises sont conduites à gérer l'information et le renseignement. Ce constat ne concerne pas que les grandes entreprises, mais également les PME. La protection du patrimoine immatériel contre toute forme de menace peut en effet être combinée à l'exploration des techniques juridiques tant du point de vue conceptuel, que de celui de l'objet, au point de comprendre la complémentarité de ces deux approches. Cette étude est menée à travers une démonstration minutieuse, progressive et rigoureuse, ce qui permet d'aborder une prospective intéressante : l'intégration des compétences de l'IE et des stratégies juridiques peut converger vers l'intelligence juridique à la fois au service de l'environnement, des organisations et des personnes humaines qui les construisent. Les cas de la lutte contre la corruption, du devoir de vigilance des entreprises, ou encore de la réglementation financière, ou du RGPD sont abordés en soulignant les dérives, notamment de l'espionnage industriel et de l'abus du droit. Dès lors, la capacité des entreprises à se développer, à résister aux menaces de toute nature, mais aussi à être responsables, peut trouver une expression porteuse en combinant l'IE et les stratégies juridiques. Cette intégration (IE-stratégies juridiques) déjà en émergence notamment dans le secteur bancaire, débouche sur une intelligence juridique source de progrès, sans toutefois supprimer les risques d'instrumentalisation.