

Céline NEYMAN
38, rue Paul Bert
94130 NOGENT SUR MARNE

LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS LES PME

GUIDE PRATIQUE DE LA DEMARCHE DE L'EXPERT-COMPTABLE

MEMOIRE PRESENTE EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME
D'EXPERTISE COMPTABLE

SESSION DE MAI 2006

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
NOTE DE SYNTHÈSE	7
INTRODUCTION	9
PREMIÈRE PARTIE :	11
APPREHENDER LA NOTION DE RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE ENVERS LA SOCIÉTÉ.....	11
Chapitre 1 : Comprendre les enjeux à travers l'histoire et les référentiels	12
Titre 1 - Les enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise	12
Section 1 – Les enjeux au niveau mondial	12
Paragraphe 1 – Les enjeux environnementaux du développement durable....	13
Paragraphe 2 – Les enjeux sociaux du développement durable	14
Paragraphe 3 – Les enjeux économiques du développement durable	15
Section 2 – Les trois dimensions applicables aux entreprises	18
Paragraphe 1 – La dimension environnementale	18
Paragraphe 2 – La dimension sociale	19
Paragraphe 3 – La dimension économique	19
Titre 2 – La diffusion de la notion de développement durable par les institutions. 20	
Section 1 – Les origines et l'évolution du concept.....	21
Paragraphe 1 – Au niveau mondial.....	21
Paragraphe 2 – Au niveau national	22
Section 2 – Les institutions et les acteurs	24
Paragraphe 1 – Les Nations Unies.....	24
Paragraphe 2 – Les institutions économiques.....	24
Paragraphe 3 – Les autres acteurs.....	25
Section 3 – Les référentiels du développement durable	25
Paragraphe 1 – Global Compact : le « Pacte Mondial » des Nations Unies... 26	
Paragraphe 2 – Le Livre Vert de la Commission des Communautés Européennes.....	26
Paragraphe 3 – Les principes directeurs et conventions de l'OCDE.....	26
Paragraphe 4 – Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)	27
Paragraphe 6 – Le guide de l'AFNOR : le SD 21000	27

Chapitre 2 : Prendre conscience des contraintes et des obligations implicites des entreprises	28
Titre 1 – Les contraintes financières	29
Section 1 – Les investisseurs : du gouvernement d’entreprise à l’investissement socialement responsable	29
Paragraphe 1 – Le gouvernement d’entreprise	29
Paragraphe 2 – L’investissement socialement responsable	30
Section 2 – Les banquiers : des Equator Principles à la « microfinance »	32
Paragraphe 1 – L’influence bancaire au niveau mondial.....	32
Paragraphe 2 – L’influence bancaire au niveau de la « microfinance »	33
Section 3 – Les assureurs : de la limitation des risques à l’assurance-crédit.....	34
Paragraphe 1 – La limitation des risques par les assureurs.....	34
Paragraphe 2 – Les exigences de l’assurance-crédit.....	35
Titre 2 – Des contraintes économiques aux contraintes sociales et locales.....	35
Section 1 – Les clients et les fournisseurs : les contraintes économiques	35
Section 2 – Les salariés : les contraintes sociales	37
Section 3 – La société civile et les générations futures : les contraintes locales et futures	38
DEUXIEME PARTIE :	40
PROPOSITION D’UN GUIDE PRATIQUE DE LA DEMARCHE DE L’EXPERT-COMPTABLE	40
Chapitre 1 : Redécouvrir ses clients sous l’angle du développement durable.....	42
Titre 1 – Aborder le sujet avec le client et réaliser un état des lieux	42
Section 1 – Sensibiliser le dirigeant sur sa responsabilité sociale	42
Section 2 – Etablir un diagnostic environnemental et social	44
Titre 2 – Contrôler le respect des obligations législatives et réglementaires.....	47
Section 1 – Les obligations des « activités à risque ».....	47
Paragraphe 1 – Le régime des Installations Classées pour la Protection de l’Environnement (loi du 19 juillet 1976)	48
Paragraphe 2 – L’inspection des installations classées.....	49
Paragraphe 3 – Quelques apports de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003	49
Section 2 – Les nouvelles obligations juridiques.....	50
Paragraphe 1 – La Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques	51

Paragraphe 2 – Le « document unique » relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs	52
Paragraphe 3 – L'augmentation de capital au profit des salariés	53
Section 3 – Les obligations comptables.....	54
Paragraphe 1 – Les provisions pour risques et charges et l'environnement ...	55
Paragraphe 2 – Les quotas d'émission de gaz à effet de serre.....	57
1 – Définition et modalités.....	57
2 – Traitement comptable lors de l'attribution initiale	58
Paragraphe 3 – La gestion de certaines contraintes réglementaires.....	59
Titre 3 – Mesurer les risques et les opportunités spécifiques à l'entreprise	61
Section 1 – Présentation des risques réels pris par le client.....	61
Section 2 – Redéfinir les impacts bénéfiques pour l'entreprise.....	62
Section 3 – Les différentes stratégies possibles.....	63
Chapitre 2 : Enoncer les moyens actuels et à venir à la disposition des PME.....	64
Titre 1 – Savoir tirer partie des incitations fiscales et des initiatives gouvernementales	64
Section 1 – Les incitations fiscales actuelles	65
Paragraphe 1 – Les lois relatives au volet social	65
Paragraphe 2 – Les lois relatives au volet environnemental.....	67
Section 2 – S'inspirer des initiatives nationales	69
Paragraphe 1 – La Stratégie Nationale de Développement Durable	69
Paragraphe 2 – La Charte de l'Environnement.....	71
Titre 2 – Proposer des solutions concrètes en matière environnementale	71
Section 1 – Maîtriser les dépenses énergétiques des services généraux.....	72
Section 2 – La démarche Haute Qualité Environnementale	73
Section 3 – La gestion du plan de déplacements d'entreprise	74
Section 4 – Le recyclage des déchets.....	76
Paragraphe 1 – Les pneus usagés.....	77
Paragraphe 2 – Les papiers et cartons.....	78
Paragraphe 3 – Les déchets informatiques	80
Section 5 – L'éco-conception ou l'écologie industrielle	81
Titre 3 – Proposer des solutions concrètes en matière sociale.....	83
Section 1 – Faire évoluer la politique de rémunération	83

Paragraphe 1 – Le Plan d’Epargne d’Entreprise.....	84
Paragraphe 2 – Le PERCO	86
Section 2 – Assurer la capitalisation et la transmission des connaissances.....	87
Section 3 – Développer une politique de l’emploi	89
Paragraphe 1 – Maintenir la place des seniors dans l’entreprise et intégrer des personnes manquant d’autonomie ou handicapées.....	89
Paragraphe 2 – Le groupement d’employeurs	90
Section 4 – Permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale.....	92
Paragraphe 1 – L’idée d’une meilleure maîtrise des « temps sociaux ».....	92
Paragraphe 2 – Les services à la personne.....	93
Paragraphe 3 – Les crèches interentreprises	95
1 – Les avantages pour l’entreprise et pour les salariés.....	95
2 – Les modalités de création et de fonctionnement de la crèche interentreprises.....	96
3 – Le crédit d’impôt famille et la volonté gouvernementale.....	97
Section 5 – Promouvoir une politique d’action sociale	97
Paragraphe 1 – Le mécénat d’entreprise.....	98
Paragraphe 2 – Les congés de solidarité.....	99
1 – Le congé de solidarité internationale	99
2 – Le congé solidaire	100
Chapitre 3 : L’aboutissement de la démarche.....	101
Titre 1 – L’organisation du Système de Management de l’Environnement.....	102
Section 1 – S’appuyer sur les normes internationales	102
Paragraphe 1 – Les normes environnementales.....	103
1 – ISO 14001	103
2 – EMAS	104
Paragraphe 2 – Les normes sociales	105
1 – OHSAS 18001, systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail	105
2 – SA 8000	106
3 – AA 1000.....	107
Section 2 – Accompagner l’entreprise dans la mise en place de son organisation	108
Titre 2 – Permettre une bonne communication générale de l’entreprise	109
Section 1 – Le rapport Développement Durable	110
Paragraphe 1 – Le rapport Développement durable	110
Paragraphe 2 – La certification	111
Paragraphe 3 – L’organisation professionnelle	112

Section 2 – L’information comptable	113
Paragraphe 1 – La prise en considérations des aspects environnementaux dans les comptes individuels et consolidés des entreprises	113
Paragraphe 2 – La comptabilité environnementale.....	115
1 – L’évaluation des dépenses environnementales	116
2 – Les huit techniques de comptabilité environnementale	118
Section 3 – Les autres outils de communication.....	119
Paragraphe 1 – Les codes de bonne conduite et chartes déontologiques.....	119
Paragraphe 2 – Les agences de notation : l’évaluation des actifs immatériels de l’entreprise	119
CONCLUSION	121
ANNEXES	122
BIBLIOGRAPHIE	147

*« Nous n’héritons pas de la terre de nos ancêtres,
nous l’empruntons à nos enfants »*

(Proverbe africain)

NOTE DE SYNTHÈSE

« Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ». Telle est la définition du développement durable, issue du rapport de Madame Brundtland à la Commission Mondiale de l'Environnement et du Développement, élaboré en 1987 en préparation du Sommet de Rio.

Le développement durable consiste à adopter de nouveaux modes de production et de consommation de biens et services qui ne remettent pas en cause notre évolution et la vie de la planète.

Un vaste programme auquel tous les acteurs de la société sont susceptibles de participer : le développement durable appelle un changement de comportement de chacun, citoyens, entreprises, collectivités territoriales, gouvernements, institutions internationales.

La notion de développement durable renvoie alors à celle de « responsabilité sociale de l'entreprise », c'est-à-dire aux initiatives prises volontairement par les entreprises en vue de contribuer à améliorer la société et respecter l'environnement, en intégrant des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités économiques et aux relations avec leurs partenaires.

En France, les entreprises cotées sont désormais tenues de préciser, dans leur rapport d'activité, la manière dont elles prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité. Même si la responsabilité sociale des entreprises est principalement promue par de grandes sociétés ou des multinationales, elle revêt une importance dans tous les types d'entreprises et tous les secteurs d'activité. En effet, nombre de PME françaises sont fournisseurs ou sous-traitants de grandes firmes cotées. Elles sont ainsi tirées vers le haut par leurs donneurs d'ordre.

Les entreprises de 0 à 249 salariés, regroupées en « moyennes », « petites » et « micro », représentent 99,6% de l'ensemble des entreprises françaises, 60% des salariés et 53% de la valeur ajoutée (source DGI, INSEE).

Ainsi, les PME jouent un rôle très important tant au niveau économique (valeur ajoutée), que social (nombre de salariés) et local (la plupart sont implantées dans des communes de moins de 100.000 habitants et sont ainsi partie prenante de la vie économique et sociale de leur environnement).

Si elles veulent être reconnues et se rendre plus attractives tant auprès des investisseurs que des salariés, les PME doivent aussi faire des efforts pour changer leur mode de fonctionnement, en définissant mieux leurs stratégies et en faisant preuve d'un management plus participatif.

La mission de conseil de l'expert-comptable sur le développement durable existe mais s'avère complexe du fait du manque de repères, de la multiplicité des normes et référentiels, et de la haute technicité des problèmes abordés.

L'expert-comptable doit être à même de suivre l'évolution de ses clients et répondre à leurs attentes sur tous les sujets liés à l'activité de l'entreprise. Il doit intégrer dans sa mission de conseil une démarche de sensibilisation aux notions de développement durable et de responsabilité sociale, et ainsi définir les besoins du client, identifier les objectifs et apporter les solutions pour les atteindre.

Au préalable, comme tout partenaire de l'entreprise, il doit intégrer lui-même ces concepts dans sa gestion des dossiers. Aujourd'hui, sa responsabilité peut être engagée dans le cadre du devoir de conseil, en cas d'absence ou d'erreur sur des questions liées à l'environnement, au social, ainsi que dans le cadre de la mission de présentation des comptes annuels.

Cependant, tout comme le débat développé sur la qualité il y a plusieurs années, il est opportun d'aborder cette notion de manière transversale, et non comme une spécificité.

INTRODUCTION

L'ensemble des travaux effectués au sein du cabinet, et dans le cadre de la préparation du mémoire, a permis de constater que tous les clients de tous les cabinets d'expertise comptable sont concernés, quelles que soient la taille et l'activité de l'entreprise.

C'est pourquoi, au travers du mémoire d'expertise comptable, je vous propose un guide pratique destiné à l'organisation et au traitement de la mission de conseils, pour une première approche du concept de développement durable appliqué aux PME, dont le premier objectif sera :

- ✓ de vous sensibiliser au concept lui-même, afin d'aborder l'activité économique des PME sous l'angle du développement durable. La démarche de l'expert-comptable consistera à prendre conscience de ses enjeux au niveau mondial, et ce qu'il implique pour les entreprises au travers des trois dimensions de la « responsabilité sociale de l'entreprise » : économique, sociale et environnementale.
- ✓ de présenter les raisons pour lesquelles les entreprises peuvent être amenées malgré elles à une démarche de responsabilité sociale, notamment en réponse aux attentes des parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients et autres partenaires, la société civile et les générations futures).

L'historique, la présentation des institutions et des référentiels en la matière permettront de visualiser de manière synthétique la globalité du sujet et la masse des informations à la disposition des acteurs de la vie économique.

En qualité d'interlocuteur privilégié des petites et moyennes entreprises, par la connaissance économique et financière de l'activité de ses clients, l'expert-comptable apportera une réponse adaptée aux attentes des dirigeants et se donnera les moyens d'être le juste intermédiaire entre l'entreprise et l'ensemble des dispositifs et moyens existants, pour amener le monde économique au développement durable.

Ainsi, le deuxième objectif du mémoire résulte dans la proposition d'une démarche de l'expert-comptable pour la réalisation de sa mission, consistant à :

- ✓ faire un état des lieux de l'activité de ses clients sous l'angle du développement durable, s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations légales en matière environnementale et sociale, et établir ainsi les risques et les opportunités de chaque entreprise.
- ✓ puiser dans la législation existante les outils juridiques et fiscaux en corrélation avec l'entreprise, en fonction des résultats de l'étude préalable et des objectifs à atteindre. Seront exposées les actions concrètes à réaliser en matière d'environnement et en matière sociale, en adaptant l'application pratique à la taille et à l'activité de l'entreprise.
- ✓ aboutir à une démarche plus générale par la mise en place d'un système de management de l'environnement, encadré par un ensemble de normes internationales permettant une unité de procédures et de critères, et par la communication. La mission se soldera par une aide à l'information sur les actions entreprises et réalisées, ce qui reste primordiale pour une entreprise engagée dans une telle démarche.

Le mémoire que je propose de traiter ne peut répondre de manière exhaustive à tous les problèmes posés par le sujet abordé. Il se présente comme un outil pratique pour une première approche du concept de développement durable appliqué aux PME.

PREMIERE PARTIE :

APPREHENDER LA NOTION DE RESPONSABILITE
DE L'ENTREPRISE ENVERS LA SOCIETE

Le développement durable impose une vision intégrée, dans laquelle le développement économique ne peut être dissocié des aspects sociaux et environnementaux. Sur le long terme, le développement durable implique de faire évoluer les modes de production, les pratiques de consommation et les comportements au quotidien. Etat, collectivités locales, entreprises, syndicats, associations, citoyens, chacun peut à son niveau être acteur de ces changements.

Chapitre 1 : Comprendre les enjeux à travers l'histoire et les référentiels

Après avoir exposé dans une première partie les enjeux du développement durable au niveau mondial puis sur le plan de la responsabilité sociale des entreprises, la seconde partie traitera d'un peu d'histoire relative à l'évolution du concept, de la diffusion de la notion par les institutions et enfin des référentiels existants actuellement sur le développement durable.

Titre 1 - Les enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise

Du développement durable à la responsabilité sociale de l'entreprise : le développement durable concerne tous les acteurs de la société civile (Etat, Collectivités locales, ONG, citoyens et entreprises) ; pour les entreprises, c'est la prise en compte des conséquences sur le long terme des actions engagées sur le court terme. Les enjeux du développement durable au niveau mondial sont par conséquent différents de ceux qui concernent les entreprises.

Section 1 – Les enjeux au niveau mondial

Au niveau mondial, les enjeux du développement durable se déclinent sur trois plans interdépendants : environnemental, social et économique.

Paragraphe 1 – Les enjeux environnementaux du développement durable

Dans le domaine environnemental et au niveau mondial, le développement durable est une notion qui englobe notamment la satisfaction des besoins fondamentaux de tous les habitants du globe, la sauvegarde des équilibres climatiques, la préservation des écosystèmes et des ressources naturelles.

- ✓ La biodiversité : La biodiversité est la variété des espèces et des écosystèmes sur la terre. Le développement économique, la pollution, l'agriculture et la pêche industrielles intensives mettent en péril cette biodiversité naturelle.
- ✓ Les déchets : Le développement de la société de consommation dans les pays industrialisés a généré des masses de déchets dont le recyclage et/ou la destruction par incinération posent un problème écologique crucial. Dans les 20 dernières années, la quantité de déchets municipaux par habitant des pays industrialisés a presque triplé. Elle est, en moyenne, de 475 kilos par an et par personne. En France, cela représente 27 millions de tonnes d'ordures domestiques qu'il faut ajouter aux déchets industriels et agricoles.
- ✓ L'eau : Au cours des 20 prochaines années, on s'attend à une diminution d'un tiers, en moyenne, de l'eau disponible par personne dans le monde, selon le rapport mondial sur l'eau, publié en 2003. Selon la croissance de la population et les décisions politiques, les pénuries d'eau concerneront, vers 2050, 7 milliards de personnes dans 60 pays (hypothèse haute) ou 2 milliards dans 48 pays (hypothèse basse).
- ✓ L'énergie : Les énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon) sont, d'une part, vouées à l'épuisement, et d'autre part sources d'émissions de gaz à effet de serre. Elles répondent pourtant à 68% des besoins énergétiques français. Le recours aux énergies renouvelables est un des moyens de lutter contre la pollution atmosphérique mais elles ne représentent aujourd'hui que 12% de la consommation en France.

- ✓ La pollution chimique : L'une des sources les plus importantes de pollution chimique sont les pesticides. En 1945, on en utilisait 60.000 tonnes par an, en 1995, 2,5 millions. La double difficulté réside dans le fait, d'une part, qu'en l'état actuel des recherches, on ignore les effets à moyen et long terme de près de 40.000 molécules mises en circulation et, d'autre part, qu'il s'agit souvent de POP (Polluants Organiques Persistants).

- ✓ Le réchauffement climatique : Le monde scientifique s'accorde pour penser que le niveau d'émissions de gaz à effet de serre, générés principalement par l'utilisation de combustibles fossiles (pétrole, charbon, gaz), entraîne un réchauffement du climat. Les conséquences de cette augmentation seraient considérables : inondations, désertification, dissémination des maladies, disparitions d'espèces animales. Le protocole de Kyoto sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre est une des mesures prises pour lutter contre le phénomène mais sa mise en œuvre est très difficile.

- ✓ Les ressources naturelles : Lutter contre la déforestation et l'exploitation illégale des ressources forestières (bois, plantes et animaux) dont l'humanité a besoin pour sa survie, constitue un enjeu majeur pour l'avenir de la planète, mais également un sujet sensible en raison des questions économiques, politiques et culturelles qu'il soulève.

Paragraphe 2 – Les enjeux sociaux du développement durable

Dans le domaine social et au niveau mondial, le développement durable est une notion qui recouvre des problèmes de développement (lutte contre la faim, pour l'accès à l'eau...), des questions de santé (quels moyens de recherche et de traitement affecter à quelles maladies ?) et de conditions de travail.

Dans quelles conditions d'hygiène et de sécurité travaillent les sous traitants des pays du Sud et comment sont-ils rétribués ? Comment lutter contre le travail des enfants, comment améliorer la formation des salariés et leur diversité ?

- ✓ Le travail des enfants : Selon le Bureau International du Travail, 1 enfant sur 8 dans le monde, soit 179 millions, est exposé aux pires formes du travail, qui se rapprochent de l'esclavage. De nombreuses organisations comme l'OIT et l'Unicef, luttent pour éradiquer ce fléau. Le moyen le plus efficace étant l'accès à l'éducation, les ONG essaient de favoriser, pour les enfants plus âgés, une scolarisation en alternance avec un travail dans des conditions décentes.

- ✓ La sous-traitance dans les pays émergents : Dans le cas de l'industrie textile et du jouet en particulier, les conditions de production instaurées dans des usines situées dans des pays émergents en contrat avec des grandes marques mondiales sont régulièrement dénoncées par les ONG. Pour lutter contre l'existence des «sweatshops», les ONG tentent de mobiliser les consommateurs pour qu'ils renoncent à acheter les produits qui y sont fabriqués. L'organisation actuelle de la production au niveau mondial ainsi que la question de la responsabilité du donneur d'ordre sur les conditions de travail chez ses fournisseurs sont au cœur de la notion de responsabilité sociale dans les secteurs concernés.

- ✓ La santé : A peine 10% de la recherche médicale mondiale est consacré aux maladies qui concernent 90% de la morbidité mondiale. Il s'agit des maladies négligées qui ne sont pas prises en compte par l'industrie parce qu'elles affectent les populations les plus pauvres de la planète. Dans le cas du sida, le problème est plus celui de l'inégalité de traitement entre les malades occidentaux et ceux des autres continents, dont l'Afrique.

Paragraphe 3 – Les enjeux économiques du développement durable

Sur un plan économique, le développement durable concerne les conditions de la croissance et les échanges mondiaux. Quelles en sont les règles ? Quels sont les équilibres entre les pays du Nord et ceux du Sud ? Par quels moyens pourrait-on mieux répartir les richesses ? Comment oeuvrer pour que la croissance économique ne se fasse pas au détriment de l'environnement et du social ?

- ✓ Le développement des pays du Sud : L'expression «rapports Nord-Sud», née dans les années 70, désigne les rapports entre les pays développés (ceux du Nord) et les pays en développement (ceux du Sud). Elle évoque la nécessité d'un rééquilibrage économique entre ces deux pôles.
- ✓ La délocalisation : La mondialisation touche tous les secteurs de l'économie et conduit de nombreuses entreprises des pays du Nord à implanter leurs unités de production, loin de leurs sièges sociaux, dans des pays à faible coût de main d'œuvre ou, pour des raisons environnementales, dans des pays où les règles sont moins strictes que dans l'Union Européenne, par exemple.
- ✓ La réglementation de l'OMC : L'Organisation Mondiale du Commerce se réunit à échéance régulière pour fixer, entre autres, des règles destinées à libéraliser les échanges agricoles et industriels ou prévoir, par exemple, l'accès des pays pauvres aux médicaments dans le cadre de la lutte contre le sida.
- ✓ Le commerce équitable : Il consiste à garantir un revenu minimum au producteur initial d'un produit et à lui donner des garanties suffisantes pour qu'il puisse se développer à long terme. Le commerce équitable fait l'objet d'une labellisation qui permet aux «consom'acteurs» d'identifier et de choisir ces produits de plus en plus disponibles en grande surfaces.
- ✓ Les partenariats publics-privés : Mis en avant au sommet de Johannesburg en 2002, ces partenariats, qui incluent gouvernements, collectivités locales, entreprises, organisations internationales et société civile (ONG) doivent permettre de traduire les engagements pris par des Etats en mesures concrètes destinées à assurer une action véritable en faveur du développement durable en s'appuyant sur le savoir-faire et les capacités de financement des grands acteurs privés.
- ✓ L'agriculture : En Europe et en Amérique du Nord, de moins en moins d'agriculteurs produisent toujours plus de denrées en recourant à une agriculture intensive, mécanisée et très largement subventionnée. Ces produits sont ensuite, en partie, exportés et vendus à bas prix dans les autres régions du globe, ce qui met à

mal l'agriculture traditionnelle locale. S'ajoutent à cela les dégâts écologiques provoqués par l'utilisation massive d'engrais et de pesticides.

- ✓ Les déchets : Ils constituent l'un des exemples des déséquilibres Nord-Sud. 300 millions de tonnes de déchets toxiques sont produits chaque année dans les pays industrialisés. Bon nombre d'entre eux, au mépris des conventions internationales, sont envoyés et stockés dans les pays en voie de développement. Les déchets électroniques suivent le même chemin.

Sur le plan international, le développement durable ne peut être réalisé que de façon globale et n'a de sens que dans une synergie des actions des différents pays.

L'Agenda 21 mondial est un programme de développement durable, signé par les 173 chefs d'Etat et de Gouvernement présents au premier sommet de la terre à Rio, en 1992. Ce texte fondateur et fédérateur souligne la nécessité de définir des priorités, des indicateurs et des règles internationales permettant d'inverser les détériorations en cours, de mesurer les progrès réalisés et de veiller à une meilleure intégration par tous des impératifs du développement durable. L'Agenda 21 s'articule autour de quatre pôles majeurs et interdépendants : l'économie, l'environnement, le social et l'éthique et le dialogue social.

Ce programme de mise en œuvre du développement durable est décliné, partout dans le monde, à l'échelle des villes et des collectivités locales, dans des projets visant à définir des principes d'action pour les collectivités (« Agenda 21 local ») et pour les entreprises (« Agenda 21 industriel » ou « Agenda 21 d'entreprise »).

Section 2 – Les trois dimensions applicables aux entreprises

La notion de responsabilité sociale des entreprises correspond à l'application aux entreprises du concept de développement durable. Les entreprises doivent prendre en considération les aspects économiques, sociaux et environnementaux de leur activité.

Tirer profit du développement durable en nous aidant à mieux maîtriser nos consommations (volet environnement), mieux motiver nos personnels (volet social), accroître notre compétitivité (volet économique) : il s'agit d'un engagement sur le long terme.

Paragraphe 1 – La dimension environnementale

Pour les entreprises, les enjeux environnementaux se placent au niveau de la compatibilité entre l'activité de l'entreprise et le maintien des écosystèmes, elle comprend une analyse des impacts de l'entreprise et de ses produits en termes de consommation de ressources, de production de déchets, d'émissions polluantes...

En effet, l'impact des activités humaines sur l'environnement naturel est de plus en plus visible ; or, le déclin des écosystèmes concerne toutes les entreprises de tous les secteurs économiques puisqu'elles fondent leur activité sur la consommation de ressources dont elles ont souvent pris l'habitude de considérer qu'elles étaient inépuisables alors que certaines sont d'ores et déjà quasi épuisées.

En termes de préservation des ressources naturelles, l'entreprise a donc une responsabilité envers les riverains des sites occupés, envers les collectivités locales et envers l'Etat.

Paragraphe 2 – La dimension sociale

Le bilan humain et social s'est aussi aggravé ces dernières années, constatant que la différence entre les plus pauvres et les plus riches a ainsi doublé en 30 ans. Or, sur le sujet des conditions de vie et du développement local, comme sur celui de leur éventuel soutien, tacite ou explicite, à des régimes non respectueux des droits de l'Homme, les entreprises multinationales, présentes de manière croissante dans les pays du sud, sont en première ligne et doivent donc adopter une politique proactive pour préserver leur réputation, tant au niveau des consommateurs, que des investisseurs.

Les enjeux sociaux du développement durable au niveau des entreprises incluent la recherche de la satisfaction des besoins humains sur le plan salarial, c'est-à-dire d'une responsabilité envers les hommes et les femmes qui travaillent directement ou indirectement avec l'entreprise.

Ils comprennent également une notion d'emploi, d'employabilité et de qualité des conditions de travail et visent à prendre en considération les conséquences sociales de l'activité de l'entreprise pour l'ensemble de ses parties prenantes : employés (conditions de travail, niveau de rémunération, non-discrimination...), fournisseurs, clients (sécurité et impacts psychologiques des produits), communautés locales (respect des cultures...) et la société en général.

Paragraphe 3 – La dimension économique

L'entreprise est d'abord une unité économique qui a pour mission de créer des richesses, d'optimiser la combinaison productive et d'accroître ses parts de marché. Dans sa conception libérale, l'entreprise a pour seul objectif la croissance. Elle veille à améliorer sa productivité, faire baisser ses coûts, tout en respectant les lois. Ainsi, l'entreprise n'existe qu'en fonction de sa finalité économique, elle ne peut durer que si ses résultats économiques justifient son existence, elle est donc tenue d'être performante.

Mais l'entreprise est aussi une institution, qui essaie de contribuer à la bonne marche de la société, en tenant compte de ses contraintes de coût. En effet, elle est, dans sa nature même, essentiellement dépendante de ses partenaires, représentant un carrefour de flux divers qui viennent d'ailleurs et qui vont ailleurs : flux d'achats, flux de ventes, flux d'argent, flux de travail. C'est alors que l'entreprise devient un acteur économique socialement responsable.

Ainsi, la dimension économique du développement durable englobe des notions de croissance à long terme et de durabilité, d'efficacité économique et de transmission de patrimoine économique. Elle comprend également une notion de responsabilité économique envers les actionnaires, par la conservation des capitaux propres et leur accroissement. En effet, la responsabilité financière de l'entreprise inclut une performance financière « classique », mais aussi la capacité à contribuer au développement économique de la zone d'implantation de l'entreprise et à celui de ses parties prenantes, par le respect des principes de saine concurrence (absence de corruption, d'entente, de position dominante...).

En conclusion, le développement durable pour une entreprise, c'est être responsable et aller au-delà des minima requis en reconsidérant son impact environnemental, sa politique salariale et en orientant son activité économique sur le long terme.

Titre 2 – La diffusion de la notion de développement durable par les institutions

Ce titre a pour objectif d'exposer brièvement tout d'abord les origines et l'évolution du concept, tant au niveau mondial qu'en France, puis de citer les principaux acteurs et institutions du développement durable, et enfin d'aborder la question des référentiels existants à ce jour.

Section 1 – Les origines et l'évolution du concept

Les années 1970 ont constitué un tournant déterminant dans la conscience collective sur les questions sociales et écologiques. Cette prise de conscience a mis une bonne quinzaine d'années à se formaliser dans des textes précis.

Paragraphe 1 – Au niveau mondial

La progression de la réflexion sur la notion de développement durable et sa diffusion peuvent être résumées ainsi :

- 1971 Dans la lignée des travaux des économistes du « Club de Rome », le rapport « Halte à la croissance » dénonce le danger que représente une croissance économique et démographique exponentielle, du point de vue de l'épuisement des ressources, de la surexploitation des systèmes naturels et de la satisfaction des besoins des populations.
- 1972 Conférence de Stockholm sur « l'environnement naturel de l'homme ». Organisée par les Nations Unies, cette conférence est l'occasion de définir un « écodéveloppement » : un modèle de développement compatible avec l'équité sociale et la prudence écologique, qui serait basé sur la satisfaction des besoins plutôt que sur une augmentation incontrôlée de l'offre.
- 1987 La Commission mondiale sur l'environnement et le développement publie son rapport « Notre avenir à tous », élaboré en préparation du Sommet de Rio ; ce rapport donne une première définition du développement durable.
- 1992 Sommet de la Terre de Rio de Janeiro, conférence des Nations Unies sur « l'environnement et le développement », à partir des constats alarmants sur l'état de la planète et l'évolution des conditions de vie sur Terre, 178 pays s'engagent sur un programme commun pour le 21^{ème} siècle baptisé « Agenda 21 ».

- 1997 Conférence découlant sur le Protocole de Kyoto, 159 pays s'entendent et s'engagent contre le réchauffement climatique. Des accords ont été passés pour une réduction moyenne de 5,2% des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2010. Les pays en voie de développement sont dispensés de cette contrainte et la mise en place de « permis de polluer » a été renvoyée au prochain sommet.
- 2002 Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg, premier bilan tiré des engagements de Rio 10 ans plus tôt. Les 180 Etats représentés dressent un bilan mitigé du respect des engagements pris. Une nouvelle déclaration est adoptée, ainsi qu'un plan d'actions ciblé autour de grandes priorités, telles que la réduction de la moitié du nombre de personnes privées d'accès à l'eau potable et à l'assainissement, l'accroissement de la part des sources d'énergies renouvelables dans la production énergétique mondiale, l'amélioration de la performance écologique et sociale des systèmes industriels, le développement des connaissances sur les liens entre santé et environnement.

Paragraphe 2 – Au niveau national

Les principales étapes du développement durable en France :

- 1995 le développement durable est lancé par la loi Barnier sur la protection de l'environnement et la création de la Commission Française du Développement Durable (CFDD)
- 2001 Vote de l'article 116 de la loi relative aux nouvelles régulations économiques (dite loi NRE) le 15 mai 2001 : les entreprises cotées sont désormais tenues de publier des informations sociales et environnementales dans leur rapport annuel, à compter de l'exercice 2002

- 2002 Création d'un ministère français de l'Ecologie et du Développement Durable, le Gouvernement s'engageant à mener une politique exemplaire en faveur du développement durable, grâce notamment à une Stratégie nationale de développement durable et un projet de Charte de l'environnement adossé à la Constitution
- 2003
- Janvier 2003 : installation du Conseil national du développement durable (CNDD), instance représentative de la société civile
 - Juin 2003 : adoption de la Stratégie nationale de développement durable lors de la première réunion du Comité interministériel du développement durable
 - Du 02 au 08 juin 2003 : première semaine du développement durable
- 2004
- Du 16 au 27 juin 2004 : deuxième édition de la semaine du développement durable
 - Juin 2004 : nomination d'un délégué interministériel au développement durable, dont la mission principale est d'animer et de coordonner l'action de l'ensemble des administrations de l'Etat en faveur du développement durable
 - Août 2004 : création de l'Institut français de l'environnement, chargé de recueillir, d'élaborer et de diffuser l'information sur l'environnement
- 2005
- Mars 2005 : deuxième séminaire gouvernemental sur le développement durable qui permet d'actualiser le bilan des actions du Gouvernement deux ans après le lancement de la Stratégie nationale et de renforcer sa dynamique par l'adoption de 29 nouvelles mesures.
 - Du 30 mai au 05 juin 2005 : troisième édition de la semaine du développement durable, dont un des points d'orgue était « les états généraux des entreprises et du développement durable »
 - Septembre 2005 : création d'un Forum permanent des entreprises et du développement durable, qui contribuera aux échanges d'analyses et

d'expériences entre les acteurs sur des thématiques répondant aux nouveaux enjeux

Section 2 – Les institutions et les acteurs

Les domaines auxquels s'applique le développement durable sont très larges et de nombreuses institutions internationales sont concernées. Les acteurs qui permettent sa mise en œuvre sont donc très variés, il peut s'agir aussi bien des entreprises que des investisseurs, des ONG, des associations voire de simples citoyens.

Paragraphe 1 – Les Nations Unies

Depuis sa création en 1945, l'Organisation des Nations Unies se consacre au développement économique et social des populations de ses pays membres.

Le Programme pour le Développement (PNUD), le Programme pour l'Environnement (PNUE) et la Food and Agricultural Organisation (FAO), sont les institutions qui travaillent plus particulièrement sur des actions en faveur du développement durable.

Paragraphe 2 – Les institutions économiques

Créés tous deux en 1944 pour relancer l'économie mondiale, le Fonds Monétaire International (destiné à stabiliser les taux de changes internationaux) et la Banque Mondiale (principal acteur financier du développement des pays du Sud) sont mis en cause par les ONG sur les conséquences de leur politique sur les pays du Sud, en terme de développement durable. Cependant, la Banque Mondiale soumet ses investissements à des critères de développement durable.

L'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) est une organisation permanente qui élabore des règles concernant l'échange de marchandises ainsi que celui des services. Ses décisions servent de cadre réglementaire pour les échanges marchands Nord-Sud.

L'organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) rassemble les 30 pays qui produisent deux tiers des biens et services mondiaux dont elle définit les politiques économiques et sociales. Elle édicte aussi des principes directeurs à destination des entreprises multinationales.

Paragraphe 3 – Les autres acteurs

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a été créée en 1919 pour promouvoir la justice sociale par l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le monde, elle est devenue une institution spécialisée de l'ONU en 1946. Composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs désignés par chaque Etat, l'OIT élabore, développe et promeut un système de normes internationales du travail qui prévoit notamment, la liberté syndicale, le droit d'association et de négociation collective, l'abolition du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les organisations non gouvernementales représentent des acteurs importants du développement durable grâce aux actions qu'elles mènent mais aussi et surtout parce qu'elles mobilisent l'opinion publique internationale sur des questions environnementales et sociales et/ou nouent des partenariats avec des institutions, des gouvernements ou des entreprises sur ces mêmes sujets.

Section 3 – Les référentiels du développement durable

Ces institutions ont ainsi élaboré des référentiels et des guides à l'usage des entreprises qui souhaitent s'engager dans une démarche de développement durable.

Paragraphe 1 – Global Compact : le « Pacte Mondial » des Nations Unies

Initiative du secrétaire général de l'ONU Koffi Annan, datant de janvier 1999 et émanant du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), les principes du Global Compact représentent une sorte de contrat volontaire, de partenariat entre les Nations Unies, les ONG et les milieux d'affaires, pour que soit mieux prise en compte la dimension environnementale par les entreprises.

Il s'agit d'un cadre de référence et de dialogue destiné à faciliter la convergence entre les pratiques du secteur privé et les valeurs universelles qui propose dans les domaines des droits de la personne, du travail et de l'environnement, l'adhésion à neuf grands principes, regroupés de la manière suivante : les droits humains (principes 1 et 2), le travail (principes 3 à 6) et l'environnement (principes 7 à 9).

Paragraphe 2 – Le Livre Vert de la Commission des Communautés Européennes

Le 18 juillet 2001, la Commission des Communautés Européennes élabore son Livre Vert intitulé « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », qui préconise un renforcement de cette responsabilité en Europe.

Il invite les pouvoirs publics à tous les niveaux, y compris les organisations internationales, les entreprises – des PME aux multinationales -, les partenaires sociaux, les ONG, ainsi que toute autre partie prenante ou personne intéressée à exprimer leur opinion sur la manière de bâtir un partenariat destiné à ériger un nouveau cadre favorisant la responsabilité sociale des entreprises.

Paragraphe 3 – Les principes directeurs et conventions de l'OCDE

Au sein de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), 33 pays ont adopté les principes directeurs qui sont des recommandations visant à promouvoir un comportement responsable des entreprises.

Les principes directeurs de l'OCDE sont des normes de bonne conduite qui visent à inciter les grandes entreprises à avoir un comportement responsable dans les domaines environnemental et social.

Ces principes comportent également des recommandations sur les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, la protection des consommateurs. Ils ne sont pas des substituts au droit applicable et n'ont pas de valeur juridique contraignante, mais sont entourés de mécanismes de mise en œuvre très rigoureux.

Enfin, ils peuvent servir de référence commune pour les codes de bonne conduite mis en place par les entreprises.

Paragraphe 4 – Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Il existe huit conventions sur les droits et principes fondamentaux des travailleurs :

- ✓ la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C 98)
- ✓ la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C 87)
- ✓ la convention sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire (C 105)
- ✓ la convention sur les pires formes de travail des enfants (C 182)
- ✓ la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (C 111)
- ✓ la convention sur l'âge minimum requis pour occuper un emploi (C 138)
- ✓ la convention sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même poste (C 100)
- ✓ la convention sur le travail forcé (C 29)

Paragraphe 6 – Le guide de l'AFNOR : le SD 21000

Une démarche de développement durable s'appuie nécessairement sur un recueil et un suivi de données. L'usage de ces derniers permet à l'entreprise de lancer sa réflexion de manière indépendante.

Publié par l'AFNOR en 2003, le fascicule de documentation SD 21000 intitulé « Guide pour la prise en compte des enjeux du développement durable dans la stratégie et le management de l'entreprise » fait actuellement l'objet d'expérimentations auprès des PME/PMI en région, afin de développer des outils d'accompagnement adaptés. Les expérimentations en cours et les résultats attendus permettront de sensibiliser, de mobiliser, d'accompagner et de soutenir les PME/PMI pour qu'elles intègrent les enjeux et principes du développement durable.

Au regard de la nomenclature AFNOR, ce guide a le statut d'un fascicule de documentation, c'est à dire un document de normalisation à portée strictement informative et les engagements qu'il peut contenir ne peuvent pas faire l'objet d'une certification.

Le guide SD 21000 constitué, à l'origine, en grande partie sur les bases de la norme ISO 9004, a fortement évolué. Ce document se veut donc un guide de bonnes pratiques et non pas la préparation à l'établissement d'une nouvelle norme.

Chapitre 2 : Prendre conscience des contraintes et des obligations implicites des entreprises

Qu'elles le maîtrisent ou le subissent, les entreprises se trouvent de plus en plus impliquées par le changement de société induit par le développement durable, au travers des lois, du souhait de certains actionnaires, mais aussi de la pression de la société civile (consommateurs et ONG). La liberté d'entreprendre s'inscrit ainsi dans une régulation de droit et de fait, exercée par tous les partenaires de l'entreprise (clients, collaborateurs, fournisseurs, banquiers, etc....).

Ainsi, les entreprises peuvent subir différentes contraintes d'origine financière, économique, sociale ou locale.

Titre 1 – Les contraintes financières

Le monde financier prend conscience des effets vertueux des stratégies de développement durable pour anticiper les contraintes et prévenir les risques, pour réduire les coûts liés à la consommation des ressources ou à la production des déchets, pour innover et se différencier sur le marché, ou encore pour attirer puis fidéliser employés et clients.

Ainsi, l'accès au financement et la couverture des risques sont de plus en plus conditionnés à l'intégration du développement durable dans le management des entreprises.

Dans le domaine financier, les trois principales parties prenantes sont les investisseurs, les banquiers et les assureurs.

Section 1 – Les investisseurs : du gouvernement d'entreprise à l'investissement socialement responsable

Paragraphe 1 – Le gouvernement d'entreprise

La gouvernance d'entreprise est l'ensemble des relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. Elle fournit également le cadre au sein duquel sont fixés les objectifs de l'entreprise et définis les moyens de les atteindre et de surveiller les performances.

L'éveil à la gouvernance d'entreprise des opérateurs boursiers traduit la préoccupation des gérants de fonds de développer la valeur des investissements de leurs clients en exerçant tous les droits que leur confère le statut des actionnaires. Il s'agit d'une participation active aux assemblées mais aussi d'exercer leur influence sur la gestion en exerçant si besoin les recours contentieux.

Cela implique la nécessité pour les administrateurs d'exercer un rôle actif, pour les dirigeants de démontrer le respect des actionnaires et de veiller à la création de valeur pour les épargnants.

L'engagement dans l'activisme actionnarial est une autre option majeure offerte aux investisseurs pour inciter la direction d'une entreprise à adopter des pratiques socialement responsables. Cette possibilité devrait prendre de l'ampleur à mesure que s'accroissent l'importance accordée à la gouvernance d'entreprise et le développement des fonds de pension.

Paragraphe 2 – L'investissement socialement responsable

La France a tardé avant de se lancer dans les investissements socialement responsables. Ce n'est qu'en 1983, comparativement à 1920 aux Etats-Unis, que des mouvements chrétiens ont ciblé quatre niches : les relations sociales, l'environnement, les entreprises n'ayant pas de lien avec l'alcool, les armes et le tabac, les fonds de partage.

L'Investissement Socialement Responsable, ou ISR, est une démarche qui consiste à sélectionner les entreprises dans lesquelles on souhaite investir en fonction de deux catégories de critères :

- **financiers** : rentabilité, endettement, perspectives de développement, etc..., il s'agit d'une analyse financière classique, qui prend en compte les grands ratios de l'entreprise afin de mesurer sa rentabilité et ses perspectives.
- « **éthiques** » : à cette batterie d'indicateurs traditionnels viennent s'ajouter d'autres éléments moins directement quantifiables qui relèvent de l'organisation social, de son engagement vis-à-vis de l'environnement et des personnes. Sont notamment passés au crible les critères suivants : la politique des ressources humaines, les relations clients/fournisseurs/sous-traitants, la gouvernance d'entreprise, les rapports entretenus avec la société civile, le respect des droits de l'homme.

Selon les pays, les modalités de sélection des entreprises dites « socialement responsables » diffèrent sensiblement. On peut les regrouper en deux catégories :

- le « **screening** » **néгатif** : pratiqué notamment en Hollande, au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis, ce mode de sélection consiste à exclure certaines activités (par exemple le tabac, le nucléaire ou l'armement) ou les entreprises implantées dans un pays qui ne respecterait pas certains critères (droits de l'homme, travail des enfants...).
- Le « **screening** » **positif** : largement utilisé en France, ce mode de sélection est fondé par la recherche dans chaque secteur d'activité des entreprises les plus avancées en termes de développement durable, à l'aide d'une grille de critères précis.

Depuis 2001, plusieurs dispositions législatives ont permis de mettre en place un cadre particulièrement favorable au développement de l'ISR sur le marché français :

- **Loi Fabius (février 2001)** : elle étend le dispositif d'épargne salariale aux PME et aux mandataires sociaux (via le PEI) et entérine la création de fonds solidaires, qui détiennent 5 à 10% de titres d'entreprises solidaires et privilégient le développement de l'économie locale et régionale, de l'insertion et du micro-crédit.
- **Loi définissant les modalités de fonctionnement du fonds de Réserves des Retraite (FRR) (juillet 2001)** : précise que le Directoire du fonds doit rendre compte régulièrement au Conseil de surveillance de la manière dont la politique d'investissement du fonds a pris en compte des considérations sociales, environnementales et éthiques.
- **Loi Fillon (août 2003)** précise que dans le cadre du PERCO, les souscripteurs devront obligatoirement avoir le choix entre plusieurs types de fonds, dont au moins un investi dans les parts d'entreprises solidaires.

Le fait d'être reconnue comme une entreprise socialement responsable, par exemple en étant représentée par un indice boursier de valeurs éthiques, peut jouer en faveur de la cotation d'une entreprise et apporte donc un avantage financier concret.

Ce type d'investissement se fonde sur un double constat : d'une part, une entreprise ne peut être performante dans la durée dans une bonne gestion des hommes et de l'environnement, sans prise en compte des intérêts de l'ensemble de ses parties prenantes ; d'autre part, une bonne gestion des hommes et de l'environnement n'est pas soutenable en l'absence de performance économique.

Section 2 – Les banquiers : des Equator Principles à la « microfinance »

Paragraphe 1 – L'influence bancaire au niveau mondial

Les allocataires de capitaux sont les acteurs sociaux les plus influents. Il est donc essentiel qu'ils développent des pratiques et des mécanismes favorisant les concepts du développement durable.

Les institutions financières ont de plus en plus recours à des listes de critères sociaux et écologiques pour évaluer le risque de prêt ou d'investissement vis-à-vis des entreprises. Par exemple, on peut citer la Nouvelle Economie Fraternelle (NEF), une société financière coopérative, qui finance exclusivement les projets qui respectent l'homme et l'environnement. Elle collecte de l'épargne et fait des prêts pour la création d'entreprise et l'accompagnement.

De plus, les « Equator Principles » constitue un ensemble de dispositions élaboré par un groupe de banques internationales en vue d'une bonne gestion des problèmes sociaux et environnementaux liés au financement de projets de développement. Leur adoption par un établissement de crédit vaut engagement d'accorder des prêts, uniquement à des projets respectueux de ces principes.

Cependant, les banques appliquent les « Equator Principles » à tous les prêts portant sur des projets d'un montant de 50 millions de dollars ou plus et au financement de projets au plan mondial.

Par ailleurs, une banque peut refuser de financer des investissements polluants de peur d'être tenue solidairement responsable en cas d'accident.

Paragraphe 2 – L'influence bancaire au niveau de la « microfinance »

Les établissements bancaires, de par leur rôle en matière de collecte et d'allocation des capitaux et leur fonction de « financeurs de l'économie », ont une responsabilité sociale. Cette responsabilité peut s'exercer de diverses manières : en favorisant l'investissement socialement responsable et en luttant contre l'exclusion bancaire et financière des entreprises.

Il existe effectivement un « creux bancaire » lié à l'incapacité des établissements de crédit à répondre à la demande de financement d'un montant inférieur à 20.000 euros. Cela entrave le dynamisme économique, car certaines entreprises ne se créent pas faute de financement, et parmi celles qui se créent, certaines sont obligées de fermer leurs portes faute d'accès à un financement adapté, alors que ces entreprises sont tout aussi viables que d'autres.

Les facteurs du creux bancaire peuvent se résumer en trois points : des coûts de transaction prohibitifs compte tenu de la petite taille des prêts demandés par les créateurs d'entreprise, une insuffisance de garanties formelles permettant de gérer le risque et la quasi absence de capacité de négociations des demandeurs de prêt.

Une des réponses au creux bancaire est la microfinance, qui désigne l'ensemble des services financiers (garantie, crédit, prêt d'honneur) de faible montant, ne dépassant pas le seuil des 15.000 ou 20.000 euros, destinés à ceux qui sont exclus du système financier classique.

Les exigences actuelles de compétitivité empêchent les établissements bancaires classiques d'être directement présents sur le segment de la microfinance, mais ils peuvent s'engager dans des partenariats bancaires avec les organismes de microfinance. En effet, il leur est possible de mobiliser des fonds éthiques ou solidaires pour financer les dispositifs de microfinance ou de prendre des participations directes dans des sociétés financières de microfinance (en France, le Crédit coopératif est actionnaire de la Caisse solidaire du Nord-Pas-de-Calais et de la Nouvelle économie fraternelle).

En fait, l'organisme de microfinance joue un rôle de médiateur entre le créateur d'entreprise et l'établissement bancaire, en intervenant lors de l'élaboration du business plan et de la formalisation de la demande de prêt, et également lors du développement de l'activité. La plupart des organismes couplent services financiers et services d'accompagnement (formation individuelle ou collective à l'entrepreneuriat, mise en réseau, suivi post-crétation).

Section 3 – Les assureurs : de la limitation des risques à l'assurance-crédit

Paragraphe 1 – La limitation des risques par les assureurs

Le rôle joué par les assurances dans la gestion du risque environnement est amplifié du fait du durcissement de la réglementation, qui conduit le législateur à invoquer la responsabilité objective des entreprises.

L'idée de faire rétroagir la responsabilité des industriels aux dommages causés par les pollutions passées conduit les assureurs à limiter les risques assurables et à rechercher des moyens de financement nouveaux.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 1994, les compagnies d'assurance ne couvrent plus le risque environnement dans les contrats classiques de responsabilité civile exploitation. Une police spécifique est nécessaire, et ce après réalisation par l'assureur de toute une série d'investigations de type écoaudit d'environnement. Compte tenu des sommes considérables que les assureurs sont contraints de verser en cas d'accident, ces derniers entendent jouer un rôle plus dynamique dans la prévention des accidents industriels. Il faut noter que ce sont les pollutions diffuses (contrairement aux pollutions accidentelles, elles sont habituelles et permanentes, comme par exemple la pollution d'une usine qui déverse pendant des années des eaux résiduels chlorées dans une rivière), et dont les responsables sont souvent les PME, qui posent le plus de problèmes.

Les assureurs sortent alors de leur fonction d'origine pour devenir des partenaires exigeants des entreprises souscripteurs. Celles qui mettent en place des moyens permettant de diminuer le risque industriel vont réduire à plus ou moins brève échéance leurs coûts d'assurance.

Paragraphe 2 – Les exigences de l'assurance-crédit

Les agences d'assurance-crédit à l'export prennent en compte de plus en plus l'impact environnemental des projets qu'ils garantissent. Cette prise en compte s'explique par le fait que le risque environnemental est désormais considéré comme partie intégrante du risque financier pour les assureurs.

Les agences d'assurance-crédit impose désormais aux entreprises assurées un nombre croissant de principes et de règles à respecter, que ce soit dans le domaine de la lutte contre la corruption, dans celui du respect de l'environnement et plus récemment dans celui de l'aide au développement.

Lorsqu'une entreprise française dépose un dossier d'assurance-crédit auprès de la Compagnie d'assurance française du commerce extérieur (COFACE), elles doivent répondre désormais à un « questionnaire environnemental ».

Titre 2 – Des contraintes économiques aux contraintes sociales et locales

Au-delà des contraintes financières, les contraintes qui pèsent sur les entreprises par l'intermédiaire de leurs parties prenantes se regroupent en trois catégories : les contraintes économiques liées aux clients et aux fournisseurs, les contraintes sociales liées aux salariés, et les contraintes locales et futures liées à la société civile.

Section 1 – Les clients et les fournisseurs : les contraintes économiques

Il s'agit pour l'entreprise socialement responsable d'établir un nouveau type de contrat avec ses fournisseurs en établissant des relations à long terme. L'idée n'est plus d'obtenir le meilleur prix, en écrasant les marges de ses fournisseurs et en en changeant régulièrement, mais de bénéficier de produits ou de services de qualité constante, dans un bénéfice mutuel pour les deux parties.

Les grands groupes imposent à leurs fournisseurs le respect des règles qu'ils ont fixées liées au développement durable et par conséquent les PME subissent des pressions de la part de leurs clients. L'intégration de considérations sociales et environnementales dans les politiques d'achat et les cahiers des charges des grandes entreprises exige une forte capacité d'adaptation pour de nombreuses PME. (Ex : Ikea France expose à chaque nouveau fournisseur sa charte et donne de 3 à 24 mois pour mettre en place un plan d'actions visant une mise à niveau de tous les aspects concernés : qualité, sécurité, environnement, conditions de travail...).

Les PME trouvent la plupart de leurs clients dans leur environnement immédiat. La réputation d'une entreprise sur son site, son image en tant non seulement qu'employeur et producteur, mais aussi acteur de la vie locale, influent sur sa compétitivité.

Des enquêtes ont montré que les consommateurs veulent non seulement acheter des produits corrects et sûrs, mais aussi savoir qu'ils ont été fabriqués selon des critères socialement responsables.

En réponse à cette tendance, un nombre croissant de labels sociaux ont été créés par des fabricants ou des secteurs d'activités, des ONG ou des gouvernements. Il s'agit d'une incitation du marché qui peut contribuer à un changement social positif parmi les entreprises, les détaillants et les consommateurs.

En terme de politique des achats, le pôle acheteur ne doit pas se limiter à une simple négociation sur le prix, il doit s'assurer que les sous-traitants et fournisseurs répondent aux critères sévères en matière de sécurité au travail ou de respect de l'environnement. Les performances sociales d'une entreprise peuvent pâtir des pratiques de ses partenaires et fournisseurs tout au long de la chaîne de production ; ainsi, les retombées des mesures de responsabilité sociale d'une entreprise ne seront pas limitées à cette dernière, mais toucheront également ses partenaires économiques.

Section 2 – Les salariés : les contraintes sociales

Les collaborateurs de l'entreprise sont sa première source de richesse. Ils garantissent non seulement la production d'un bien ou d'un service, mais peuvent également être à l'origine de l'amélioration de la qualité des produits et des services proposés par leur entreprise.

Les salariés n'attendent plus seulement de leur employeur une fonction et un salaire adaptés à leur expérience et à leurs compétences. Leurs attentes sont les suivantes :

- ✓ Sur le volet économique : équité des rémunérations, gestion du changement, participation au capital et intéressement ;
- ✓ Sur le volet environnement : respect de l'environnement local, santé, hygiène et sécurité sur le lieu de travail (protection liée aux risques du travail ; sécurité des installations) ;
- ✓ Sur le volet social : motivation, consultation interne, formation, développement, employabilité, respect de la réglementation en matière de droit du travail (négociation collective, représentation des salariés), non-discrimination et mixité culturelle.

A une époque où la pénurie de personnel qualifié devient problématique dans certains secteurs et où de plus en plus de candidats s'informent des politiques de l'emploi des entreprises, il paraît opportun de tenir compte des attentes des salariés.

Hier, pour la majorité des salariés, la mission première d'une entreprise était de se concentrer sur son métier, de faire des profits et des produits de bonne qualité, de créer des emplois. Aujourd'hui, ils sont majoritaires à penser que sa mission première est d'être attentive à l'effet de ses actions sur l'environnement et sur l'harmonie sociale de son personnel. Cela signifie que même si l'entreprise crée de la richesse, cela ne l'autorise pas à polluer la rivière, ni à malmener ses salariés.

La modification des valeurs de l'entreprise partagées par ses salariés peut engendrer notamment un turnover plus élevé, une productivité qui baisse, une motivation moins grande, une attractivité plus faible. Cependant, l'entreprise ne peut

s'en apercevoir qu'au bout de quelques années. Elle aura alors perdu en qualité humaine en ayant fait fuir les meilleurs, parce que l'entreprise est dans un système de valeurs trop décalé par rapport à celui de ses salariés. En interne, il faut donc être beaucoup plus attentif aux problèmes des valeurs.

Enfin, la recherche de performances environnementales conduit à une remise en question des modes et des méthodes de production de l'entreprise. Or, il s'agit d'un projet dont le succès est aussi lié à la mobilisation de l'ensemble du personnel. Son implication dans le processus de réduction des impacts de l'activité de l'entreprise est une condition de la réussite de l'entreprise dans sa démarche de développement durable.

Section 3 – La société civile et les générations futures : les contraintes locales et futures

Les entreprises apportent leur contribution à la communauté locale, en fournissant des emplois, des salaires et prestations, et des recettes fiscales. Inversement, les entreprises dépendent de la bonne santé, de la stabilité et de la prospérité des communautés qui les accueillent.

Il peut exister une relation entre l'environnement naturel local et la capacité de l'entreprise à attirer des travailleurs dans sa région d'accueil. Cette capacité peut être altérée notamment si l'entreprise est à l'origine de nombreuses activités polluantes : bruit, lumière, pollution de l'eau, émissions dans l'air, contamination des sols et tous les problèmes écologiques liés au transport et à l'élimination des déchets.

La société civile est sans cesse plus attentive aux impacts sociaux et environnementaux des entreprises. Plus de 61% des Français estiment que la fonction de l'entreprise ne se limite pas à un rôle financier, mais qu'elle doit s'élargir à la citoyenneté et au champ de solidarité (SOFRES 2003).

Les riverains sont les acteurs de la société qui vivent autour des unités de production et peuvent, directement ou indirectement, bénéficier ou subir les impacts de cette activité économique.

La vie et le développement des collectivités locales dépendent toujours largement des retombées économiques générées par les entreprises, en termes d'emploi, mais aussi de taxe professionnelle, de vie des associations, de maintien des services publics et des commerces. Les PME, porteuses de l'emploi et du développement économique local, peuvent être parties prenantes des programmes de développement durable mis en place par les collectivités territoriales. Par exemple, dans le cadre de son Agenda 21 local, la municipalité de Lille a lancé un appel à projets auprès des entreprises, « Label Eau 2002 », pour un plan de rationalisation des consommations et de prévention des pollutions de l'eau.

En conclusion, le développement durable ne veut pas dire qu'une entreprise doit mettre systématiquement en place des structures de dialogue multi parties prenantes et s'engager dans des opérations de mécénat aux quatre coins de la planète. Le vrai développement durable, c'est d'abord durer et pour cela les trois premières parties prenantes à satisfaire sont le personnel, les clients et les actionnaires. Négliger un des trois, c'est irrémédiablement impacter les deux autres et conduire à une forte dégradation de la valeur de l'entreprise.

DEUXIEME PARTIE :

PROPOSITION D'UN GUIDE PRATIQUE DE LA
DEMARCHE DE L'EXPERT-COMPTABLE

Face à la complexité du concept de développement durable et aux diverses opportunités qui s'offrent aux entreprises voulant s'engager dans une démarche socialement responsable, les entreprises de type PME représentent les acteurs du concept qui ont le plus besoin de s'entourer de conseils extérieurs. En effet, de part la taille de leur structure, les dirigeants des PME ne peuvent se permettre d'avoir un collaborateur en interne spécialiste des questions liées au développement durable.

Or, le professionnel comptable est d'ors et déjà, au travers de sa mission habituelle exercée auprès des PME, l'interlocuteur principal et direct de tout dirigeant sur les questions liées à la gestion de son entreprise. Ainsi, l'expert-comptable se doit, non seulement de pouvoir répondre aux demandes de ses clients relatives aux thèmes de la responsabilité sociale des entreprises, mais également de pouvoir sensibiliser ses clients à ces questions.

Pour cela, l'expert-comptable peut adopter une démarche volontaire ou à la demande consistant tout d'abord à faire un état des lieux de l'activité de ses clients sous l'angle du développement durable, s'assurer que les entreprises respectent leurs obligations légales en matière environnementale et sociale, et établir ainsi les risques et les opportunités de chaque entreprise (chapitre 1).

Ensuite, grâce à son accès permanent à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, l'expert-comptable pourra puiser dans la législation existante les outils juridiques et fiscaux en corrélation avec l'entreprise, en fonction des résultats de l'étude préalable et des objectifs à atteindre. Le deuxième chapitre a pour objectif d'exposer des exemples d'actions concrètes à réaliser en matière d'environnement et en matière sociale, tirés des dispositifs existants mais orientés en termes de développement durable.

Enfin, si l'expert-comptable se trouve face à une PME engagée concrètement dans une telle démarche, sa mission pourra se traduire par une aide à la mise en place d'un système de management de l'environnement et à l'information sur les actions entreprises et réalisées (chapitre 3).

Chapitre 1 : Redécouvrir ses clients sous l'angle du développement durable

En qualité d'acteur à part entière de la vie économique et sociale, l'expert-comptable doit avoir conscience de l'importance des enjeux du développement durable tels qu'ils ont été exposés dans la première partie, et peut orienter sa mission de conseil auprès des PME dans ce sens.

C'est pourquoi, l'expert-comptable va aborder le sujet de la responsabilité sociale avec son client, contrôler l'application par ce dernier de la réglementation existante, et enfin mesurer les risques pris en cas de non respect des obligations et les opportunités spécifiques à l'entreprise.

Titre 1 – Aborder le sujet avec le client et réaliser un état des lieux

Afin d'aborder le thème du développement durable avec son client PME, l'expert-comptable peut commencer par mesurer la compréhension qu'en a le dirigeant au travers d'un simple entretien. Puis, en fonction de l'intérêt suscité, l'expert-comptable pourra proposer l'établissement d'un diagnostic permettant de situer l'entreprise face aux enjeux de la responsabilité sociale.

Section 1 – Sensibiliser le dirigeant sur sa responsabilité sociale

L'expert-comptable, au cours de l'entretien réalisé avec son client dirigeant d'une PME, va d'abord poser la question de savoir s'il connaît la notion concrètement. Après avoir redéfini ensemble le concept, la question sera de prendre conscience de l'application actuelle de cette notion dans l'organisation de l'entreprise. Pour celle qui ne l'applique pas, l'expert-comptable s'interrogera sur les raisons de cette inexistence, et pour celle qui l'appliquerait, sur la façon dont la responsabilité sociale est abordée dans l'entreprise.

Ainsi, le baromètre 2004 sur le développement durable dans les PME-PMI franciliennes réalisé par le CROCIS (Centre Régional d'Observation du Commerce, de l'Industrie et des Services) permet de constater la tendance actuelle des réponses apportées à ces questions.

A la question « **savez-vous ce qu'est, concrètement, le développement durable ?** », le baromètre permet de constater que les chefs des petites et moyennes entreprises paraissent moins bien informés sur le développement durable que ceux des grandes entreprises. Des différences majeures subsistent toutefois selon le secteur observé, les entreprises de services étant les mieux informés, alors que les entreprises du secteur de la construction sont encore une minorité à connaître précisément la notion de développement durable. Le fait que ce secteur regroupe une grande partie de très petites entreprises peut expliquer ce phénomène, celles-ci disposant de moins de moyens humains et financiers.

A la question « **prenez-vous en compte le développement durable dans le mode d'organisation de votre entreprise ?** », on constate que le pourcentage de chefs d'entreprise déclarant prendre en compte le développement durable, après rappel de la définition précise du concept, est toujours plus élevé que la part d'entre eux déclarant connaître cette notion. Ainsi, nombreuses sont les entreprises qui estiment appliquer certains principes liés au développement durable, sans qu'ils fassent pourtant l'objet d'une stratégie globale clairement identifiée.

A la question posée aux établissements ne prenant pas en compte le développement durable « **pourquoi ?** », le manque d'information demeure la principale entrave à l'application du développement durable dans les PME et PMI de la région parisienne, suivi du manque d'accompagnement et du manque d'incitation perçus par les chefs d'entreprises.

A la question posée aux établissements prenant en compte le développement durable « **sous quelle forme ?** », parmi les quatre types d'applications proposés (respect de l'environnement, exigences sociales, coopération accrue avec les acteurs du territoire, exigences accrues en termes d'application du développement durable), deux restent familières à une grande partie des chefs d'entreprises : le respect de

l'environnement (rationalisation de la consommation d'énergie ou recyclage des déchets par exemple) et la réponse aux exigences sociales accrues (amélioration des conditions de travail des collaborateurs, transparence de l'information...).

En conclusion, les PME et parmi elles de nombreuses entreprises familiales et/ou patrimoniales font depuis des années du développement durable sans le savoir. La pérennité a souvent été leur premier objectif. La stabilité de l'actionnariat et sa cohésion ont favorisé le développement à long terme par rapport aux résultats à court terme.

Sous l'effet de la réglementation mais aussi par le biais d'actions volontaires initiées en leur sein, les entreprises mènent déjà des actions ou ont une politique en matière sociale ou environnementale. Si ces démarches ne sont pas formellement identifiées comme étant du développement durable, elles peuvent l'être assez facilement.

Section 2 – Etablir un diagnostic environnemental et social

A la suite de son entretien avec le client, et en fonction de l'intérêt que la question soulevée par l'expert-comptable a suscité chez le dirigeant, il est possible de proposer alors un diagnostic sous forme de questions, qui permettra de mieux cerner la position de la PME par rapport aux enjeux du développement durable.

Les questions s'adressent donc aux dirigeants de PME et peuvent aborder des thèmes liés à l'environnement, au social et au rôle économique de l'entreprise de la manière suivante :

- ✓ L'activité de votre entreprise a-t-elle un impact direct sur l'environnement ?
- ✓ Dans votre entreprise, se préoccupe-t-on de l'environnement en général ?
- ✓ Votre entreprise s'est-elle fixée des objectifs en matière environnementale ?

- ✓ Pouvez-vous préciser si des objectifs ont été fixés dans votre entreprise en ce qui concerne l'environnement :
 - Pour les process, la fabrication, la gestion : en termes de consommation d'énergie, de consommation d'eau, de matière premières, de consommables (papier, encre...), de gestion des déchets et rejets, de transport et déplacement ;
 - Pour les produits ou services : en termes de recyclage, de consommation d'énergie, de pollution et rejet, de santé de l'homme et biodiversité.

- ✓ Sur chacune des affirmations suivantes concernant votre entreprise, pouvez-vous nous faire part de votre opinion :
 - Les ressources humaines sont considérées comme essentielles pour l'avenir de votre entreprise ;
 - Lors de ses recrutements, votre entreprise donne une chance équivalente à tous les candidats et s'efforce de limiter la discrimination ;
 - Dans votre entreprise, on se préoccupe concrètement de l'avenir professionnel de chaque salarié quelque soit son niveau hiérarchique ;
 - Votre entreprise facilite le dialogue entre les différents niveaux hiérarchiques et l'expression des salariés.

- ✓ A votre avis, votre entreprise est performante dans les domaines :
 - Plan de formation individuel
 - Politique de rémunération
 - Protection sociale
 - Aménagement du temps de travail
 - Conditions de travail, santé, sécurité
 - Gestion du stress, bien-être des salariés
 - Communication interne
 - Entretiens périodiques d'évaluation
 - Plan de carrière, mobilité professionnelle

- ✓ Sur chacune des affirmations suivantes concernant votre entreprise, pouvez-vous nous faire part de votre opinion :
 - Votre entreprise intègre des critères sociaux dans le choix de ses fournisseurs
 - Votre entreprise intègre des critères environnementaux dans le choix de ses fournisseurs
 - Votre entreprise prend en compte les intérêts de ses fournisseurs et sous-traitants dans le court et le moyen terme
 - Dans votre entreprise, le meilleur fournisseur est le moins disant, c'est-à-dire celui qui offre le prix le plus bas

- ✓ Sur chacune des affirmations suivantes concernant votre entreprise, pouvez-vous nous faire part de votre opinion :
 - L'attention portée à vos clients vous semble bonne
 - Il est courant dans votre entreprise de considérer que certaines réclamations client sont sans importance et donc ne nécessitent pas de réponse
 - Vos clients sont clairement informés sur vos produits ou services (composition, origine, engagement qualité)
 - Pour préserver son avenir, votre entreprise évite de communiquer sur les risques encourus par les clients et/ou les consommateurs

- ✓ Sur chacune des affirmations suivantes concernant votre entreprise, pouvez-vous nous faire part de votre opinion :
 - Votre entreprise encourage les salariés souhaitant s'impliquer dans des projets citoyens
 - Votre entreprise s'implique dans des actions citoyennes ou le développement local (aide aux associations, aide à l'insertion, partenariat avec des ONG...)
 - Votre entreprise facilite l'accès de ses produits et/ou services aux personnes défavorisées
 - Le fonctionnement financier de votre entreprise est transparent (objectifs, résultats...)

Titre 2 – Contrôler le respect des obligations législatives et réglementaires

Avant de se lancer dans une démarche de développement durable, le fonctionnement actuel de l'entreprise doit impérativement être conforme à la réglementation à laquelle elle est soumise. Le respect de la réglementation est bien sûr la première des exigences. Elle n'est pas toujours aisée en raison de la complexité des textes et réglementations diverses qui encadrent l'activité de l'entreprise.

L'expert-comptable doit donc d'abord vérifier que l'entreprise cliente n'est pas soumise à la réglementation des « activités à risque », c'est-à-dire classées pour la protection de l'environnement.

Ensuite, il est nécessaire de prendre en considération les nouvelles obligations juridiques qui pèsent sur les entreprises en matière de développement durable et de contrôler leur application au sein de l'entreprise.

Enfin, l'expert-comptable réalisera un état des lieux des obligations comptables existantes en termes d'environnement pour les appliquer aux entreprises éventuellement concernées.

Section 1 – Les obligations des « activités à risque »

Les installations industrielles ou agricoles susceptibles de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou des nuisances sont soumises à la législation des installations classées.

Le code de l'environnement (Livre V, Titre 1^{er} relatif aux installations classées pour la protection de l'environnement) définit les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) comme suit : « Sont soumis aux dispositions du présent titre les usines, ateliers, dépôts, chantiers et, d'une manière générale, les installations exploitées ou détenues par toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui peuvent présenter des dangers ou des inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité et la salubrité publique, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature et de l'environnement, soit pour la conservation des sites et monuments. »

L'expert-comptable vérifie dans un premier temps l'application du régime des installations classées à ses clients, expose à ces derniers le contrôle légal du respect de leurs obligations, et enfin étudie quelques particularités issues de la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

Paragraphe 1 – Le régime des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (loi du 19 juillet 1976)

Les activités qui relèvent de cette législation sont énumérées dans une nomenclature qui les soumet soit à un régime d'autorisation, soit à un régime de déclaration :

- **La déclaration** concerne les activités relativement moins polluantes ou moins dangereuses. Elle consiste pour l'exploitant à faire connaître au préfet de département l'activité projetée et à respecter des prescriptions standardisées. On compte environ 450.000 installations soumises à déclaration en France.

- **L'autorisation** concerne les installations qui présentent les risques, pollutions ou nuisances les plus importants. Le principe de l'autorisation soumet la création d'activités économiques à un « permis » accordé par le préfet. On compte environ 61.300 établissements comprenant au moins une installation soumise à autorisation.

En France, seul l'Etat est compétent en matière de législation des installations classées même si les collectivités et le public sont largement associés. Pour l'essentiel, les décisions individuelles, adaptées à chaque cas particulier, sont prises, sous l'autorité du Ministère en charge de l'environnement, par le préfet de département, assisté des services de l'inspection des installations classées, les structures régionales et nationales assurent les fonctions d'encadrement et de pilotage de l'ensemble.

Paragraphe 2 – L'inspection des installations classées

Les ICPE font l'objet d'un contrôle exercé par l'inspection des installations classées pour la protection de l'environnement, qui exerce une mission de service public, définie par la loi, visant à prévenir et à réduire les dangers et les nuisances liés aux installations industrielles et aux élevages, afin de protéger les personnes, la santé publique et l'environnement.

Les inspecteurs doivent vérifier que les entreprises polluantes respectent les normes de pollution de l'eau et de l'air, ainsi que les règles de protection de l'environnement définies par la loi de 1976 pour les installations classées. Ils s'assurent que les industriels mettent en place les dispositifs de sécurité prévus par la loi et contrôlent que l'élimination et le transport des déchets s'effectuent dans les règles.

Ces contrôles peuvent aboutir à des sanctions administratives ou être poursuivis par des recours devant les juridictions administratives, civiles ou pénales. En 2004, pour l'ensemble des installations classées, ont ainsi été établis 1.171 procès-verbaux, 279 consignations et 188 suspensions ou fermetures. La majorité des procès-verbaux dressés par les inspecteurs, pour non respect des réglementations antipollution, visaient des PME. Les grandes entreprises sont plus rarement verbalisées parce qu'il leur est plus difficile d'échapper au contrôle. Elles prennent donc d'elles-mêmes les mesures nécessaires pour l'achat d'équipements moins polluants.

Paragraphe 3 – Quelques apports de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003

Selon la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, les entreprises exploitant une ou plusieurs installations classées « Seveso seuil haut » doivent publier des informations environnementales dans leur rapport de gestion : politique de prévention du risque d'accident technologique menée par la société, capacité de couvrir sa responsabilité civile vis-à-vis des biens et des personnes du fait de ses installations, moyens prévus pour assurer la gestion et l'indemnisation des victimes en cas d'accident technologique engageant sa responsabilité.

La loi tente également de renforcer l'assise financière des entreprises qui doivent assurer la dépollution de leur site industriel : elle impose la constitution de garanties techniques et financières aux installations classées soumises à autorisation, garanties qui devront être vérifiées par le Préfet avant délivrance de l'autorisation ; toutefois le texte ne précise pas à concurrence de quelle proportion la garantie devra correspondre au coût estimé de remise en état du site.

De plus, le vendeur d'un bien immobilier, après les obligations qui lui incombent déjà en matière d'amiante, de termites, de calcul de surface ou de plomb, doit à présent satisfaire aux conditions de la loi. Celles-ci fixent en effet une nouvelle obligation mise à la charge du propriétaire d'un bien immobilier quelconque qu'il soit ou non bâti : celle d'informer, non seulement l'acheteur en cas de vente mais aussi le preneur en cas de location, de l'existence des risques visés au plan de prévention tant des risques technologiques que des risques naturels prévisibles.

Enfin, applicable aux installations classées qui n'ont pas été exploitées durant trois années consécutives, l'article 29 de la loi (L.512-19 Code de l'Environnement) donne au Préfet la possibilité de mettre l'exploitant en demeure de procéder à la mise à l'arrêt définitif. Le non respect de l'injonction préfectorale est doublement sanctionné par une peine de deux années de prison et 150.000 euros d'amende.

Ce mécanisme assorti de sanctions aussi dissuasives, vise à empêcher les abandons sauvages de sites, constitutifs non seulement d'un risque en terme de sécurité pour les personnes et pour les biens, mais aussi d'une charge en terme de salubrité et de responsabilité pesant sur la commune du lieu d'implantation de l'installation.

Section 2 – Les nouvelles obligations juridiques

Parmi toutes les obligations juridiques qui pèsent sur les entreprises, certaines d'entre elles tendent plus particulièrement vers le développement durable. C'est notamment le cas de la loi sur les nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001, du décret du 05 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et enfin les nouvelles obligations en terme d'augmentation de capital au profit des salariés.

Paragraphe 1 – La Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques

La loi sur les nouvelles régulations économiques (dite loi NRE) du 15 mai 2001, dans son article 116, vise directement la gestion de l'entreprise en demandant aux sociétés cotées (celles dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé), d'indiquer, dans leur rapport annuel, « la manière dont elles prennent en compte les conséquences environnementales et sociales de leur activité ».

Les choix relatifs à cette législation ont été motivés par trois objectifs distincts :

- ✓ obliger les entreprises à fournir à leurs parties prenantes une information transparente et synthétique sur les conséquences environnementales et sociales de leurs activités,
- ✓ permettre une comparaison entre les performances des entreprises via la création d'un cadre commun pour la définition des indicateurs,
- ✓ encourager les entreprises françaises à se positionner dans un mouvement international qui érige le développement durable en facteur de compétitivité à moyen et à long terme.

Le décret n°2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L.225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales précise le type d'informations environnementales et sociales à indiquer dans le rapport de gestion du conseil d'administration ou du directoire, applicable dès les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2002, donc pour une publication courant premier semestre 2003. Environ 1.000 sociétés seraient concernées.

Il s'agit donc d'intégrer des données sociales et environnementales dans le rapport présenté par le conseil d'administration ou le directoire lors de l'assemblée générale annuelle. Le rapport doit être tenu à la disposition du commissaire aux comptes un mois avant la convocation à l'assemblée générale. Les commissaires aux comptes, dans leur rapport général, rendent compte des vérifications que loi leur impose. Concernant les conséquences sociales et environnementales de l'activité, ils devront, le cas échéant, mentionner leurs observations sur la sincérité des informations figurant dans ce rapport.

Ainsi, l'Avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux comptes relatif à la communication d'informations sociales et environnementales dans le rapport de gestion, publié dans son bulletin n°128 de décembre 2002, attire l'attention sur les difficultés d'application des dispositions de la loi NRE et du décret du 20 février 2002, et précise les incidences pratiques de la communication de ces informations sur les vérifications des commissaires aux comptes.

Si un défaut de rapport est susceptible d'entraîner la nullité de l'assemblée générale ordinaire annuelle, en revanche l'absence dans le rapport d'une ou plusieurs indications qui doivent y figurer ne semble pas entraîner cette nullité, à moins que ce rapport soit d'un laconisme tel qu'il puisse être considéré comme inexistant : il y a alors défaut de rapport.

Comme l'ensemble du rapport, la partie relative à la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité fera l'objet d'une diffusion préalable au Comité d'entreprise, qui dispose de la possibilité de faire part aux actionnaires de ses observations.

Par l'étendue des aspects abordés et la diversité des parties intéressées internes et externes, le rapport implique la participation de nombreux acteurs :

- ✓ obligatoirement : le conseil d'administration, le comité d'entreprise, les services comptables et l'expert-comptable, le commissaire aux comptes
- ✓ accessoirement : des organismes d'audit et de certification, des organismes de conseil en responsabilité sociale des entreprises, des parties prenantes consultées.

Paragraphe 2 – Le « document unique » relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

Selon le Décret n°2001-1016 du 05 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue par l'article L.230-2 du Code du travail, les employeurs ont pour obligation, quelle que soit la taille et l'activité de l'entreprise, de transcrire et mettre à jour chaque

année dans un « document unique » les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Selon l'article L.230-2 du Code du travail, le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs ; ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ; il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, le responsable doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, il doit prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

Paragraphe 3 – L'augmentation de capital au profit des salariés

Afin de faciliter le développement des plans d'épargne d'entreprise et de l'actionnariat salarié, des mesures légales ont été prises en vue d'obliger les dirigeants sociaux à consulter les actionnaires sur l'opportunité de procéder à une augmentation de capital réservée aux salariés. De plus, ils doivent préciser, dans leur rapport de gestion annuel, la proportion du capital social détenue par les salariés.

Les dirigeants sont alors soumis à deux types d'obligation : une obligation permanente et une obligation périodique :

- ✓ **L'obligation permanente :** Lors de toute décision d'augmentation du capital par apport en numéraire, l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires doit se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) (art. L.225-129-6, al. 1 du Code de commerce).

Cette obligation s'impose à toutes les sociétés par actions, y compris les SAS, qu'elles soient ou non déjà dotées d'un PEE. A défaut, si l'assemblée décide le principe d'une augmentation de capital réservée aux salariés, il conviendra, préalablement à la mise en œuvre de cette décision, de mettre en place ce plan d'épargne.

L'inobservation de l'obligation de consultation des actionnaires entraîne la nullité de la décision d'augmentation du capital.

- ✓ **L'obligation périodique :** Lorsque le rapport présenté par les organes de gestion à l'assemblée générale ordinaire annuelle fait apparaître que les actions détenues collectivement par les salariés représentent moins de 3% du capital social, le conseil d'administration ou le directoire doit convoquer une assemblée générale extraordinaire des actionnaires à l'effet de leur proposer d'adopter une résolution tendant à procéder à une augmentation de capital réservé aux salariés (art. L.225-129-6, al. 2 du Code de commerce).

Cette augmentation de capital n'est pas obligatoire. Les actionnaires peuvent rejeter la proposition du conseil d'administration ou du directoire s'ils estiment préférable de maintenir la situation existante.

Aussi longtemps que la participation des salariés dans le capital restera inférieure à 3%, cette consultation doit être renouvelée tous les trois ans.

Section 3 – Les obligations comptables

En termes d'environnement, les obligations comptables concernent principalement les installations classées. Après avoir exposé le traitement comptable des provisions pour risques et charges en matière d'environnement, l'expert-comptable pourra traiter des nouvelles dispositions comptables sur les quotas d'émission de gaz à effet de serre. Enfin, les entreprises peuvent être soumises à certaines contraintes réglementaires en rapport avec les principes du développement durable.

Paragraphe 1 – Les provisions pour risques et charges et l'environnement

Le traitement comptable des questions environnementales a été précisé par l'arrêté du 17 janvier 2001 portant homologation des règlements n°2000-05, n°2000-06, n°2000-07 et n°2000-08 du Comité de la réglementation comptable. Cet arrêté, applicable aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2002, définit en particulier le compte 151 « Provisions pour restructuration » qui comprend les coûts relatifs à l'arrêt d'une branche d'activité ou à la fermeture d'un site, et un sous-compte 1581 « Provisions pour remise en état », correspondant aux dépenses relatives par exemple au démantèlement d'une plate-forme pétrolière ou d'une centrale nucléaire (« dégradation immédiate ») ou à la réhabilitation d'une carrière (« dégradation progressive »).

Le règlement CRC n°2000-06 sur les passifs, applicables à compter du 1^{er} janvier 2002, a modifié de façon importante les conditions de constitution des provisions pour risques et charges, et notamment les provisions liées à l'environnement.

Si les trois conditions suivantes sont remplies, une provision doit être constituée à la clôture de l'exercice comptable :

- ✓ l'existence à la clôture des comptes d'une obligation légale contractuelle ou implicite à l'égard des tiers,
- ✓ une sortie de ressources probable ou certaine estimée à la date d'arrêté des comptes sans contrepartie au moins équivalente attendue par l'entreprise
- ✓ une estimation suffisamment fiable du montant de l'obligation

Nature des coûts concernés : en matière d'environnement, les provisions peuvent notamment concerner les frais de remise en état de sites, les frais de dépollution ou de désamiantage.

Existence d'une obligation : les entreprises doivent donc procéder à une analyse de leurs obligations légales (telles que l'arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter pour les sites classés) ou implicites (engagements publics suffisamment explicites pris par l'entreprise dans le cadre de sa communication, tels que rapports annuels, rapport sur l'environnement, publicité, certification ISO 14001, et les attentes qu'elle a pu créer chez les tiers).

Sortie de ressources probable et nature des coûts provisionnelles : l'entreprise doit procéder à un inventaire des coûts qu'elle aura à supporter dans le futur au titre des contraintes environnementales et estimer leur probabilité de survenance. Il convient de distinguer deux situations :

- ✓ **la dégradation progressive du site** : il s'agit par exemple de l'exploitation d'un site minier ou d'une carrière. La sortie de ressource dépend du niveau de dégradation du site ; à la clôture, l'obligation ne concerne donc que la partie exploitée et la provision est constituée pour le montant correspondant. Pour la partie du site qui n'a pas encore été exploitée, l'obligation n'est pas née. La contrepartie du passif est un coût de production incorporable dans les stocks. Par conséquent, le coût de remise en état est constaté au rythme de l'exploitation du site et non plus de façon linéaire ;

- ✓ **la dégradation immédiate d'un site** : il s'agit par exemple de l'installation d'une centrale nucléaire ou d'une plate forme pétrolière, la sortie de ressources est inévitable dès la mise en service de l'installation, par l'existence d'une obligation de démantèlement desdites installations. La provision doit donc être constituée à cette date pour le montant total du coût de la remise en état. La contrepartie de ce passif serait inscrit à l'actif du bilan et amortie sur la durée de vie de l'installation concernée, selon les normes IAS. En effet, le coût de démantèlement d'une installation fait partie de son coût et est amortie sur la durée de vie de l'installation.

Avant la publication de ces textes, deux entreprises ayant, pour l'une, l'obligation de reconstituer un site (fin d'exploitation d'une carrière), et pour l'autre, celle de démanteler un ouvrage (centrale nucléaire), constituaient leurs provisions sensiblement de la même manière.

Si le coût du démantèlement ou de reconstitution était estimé à 120 et la durée d'exploitation prévue de 30 ans, on faisait chaque année une dotation de 4 à laquelle s'ajoutait éventuellement un ajustement qui tenait compte de la révision annuelle du coût compte tenu de l'évolution des prix, de la technique et de la législation.

Avec la nouvelle réglementation, les entreprises exploitant des carrières continueront à procéder sensiblement de la même manière qu'avant car on considère que le coût de reconstitution de la carrière est proportionnel au volume de matériaux extrait, c'est l'avancement dans la roche qui constitue le fait générateur.

Par contre, dans le cas d'une centrale nucléaire, c'est la mise en route de la centrale qui constituera le fait générateur car si la centrale s'arrête au bout d'un an, le coût de démantèlement est sensiblement le même qu'au bout de trente ans.

De ce fait, on comptabilisera, dès la mise en route, une provision égale à l'estimation totale de ce coût de démantèlement. En contrepartie, l'entreprise inscrira à l'actif un montant égal à cette provision et qui sera amortie sur une durée égale à celle de l'utilisation de la centrale.

L'application de l'ancienne ou de la nouvelle méthode aboutit au même résultat comptable, par contre l'information est différente. La nouvelle présentation permet au lecteur du bilan de connaître les coûts futurs engagés en cas de cessation d'activité.

Paragraphe 2 – Les quotas d'émission de gaz à effet de serre

1 – Définition et modalités

L'effet de serre est une sorte de « frein » comme une couverture qui limite l'évacuation de l'énergie vers l'espace.

Les gaz à effet de serre sont des gaz présents en petite quantité dans l'atmosphère qui n'empêchent pas la lumière du soleil d'arriver vers nous mais qui empêchent par contre le rayonnement infra rouge émis par le sol de repartir vers l'espace. Ils retiennent donc l'énergie prisonnière et favorisent, en conséquence, une température plus élevée près du sol. Ce phénomène existe naturellement, mais c'est l'augmentation rapide de ce phénomène qui peut engendrer un réchauffement de la planète mettant en péril l'ensemble de ses équilibres (faune, flore, écosystèmes...).

L'ordonnance du 15 avril 2004, transposant en droit français la directive européenne n°2003/87/CE du 13 octobre 2003 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre, modifie le Code de l'environnement, afin de permettre la mise en œuvre au niveau national du futur marché européen du carbone à compter du 1^{er} janvier 2005.

Les entreprises concernées (pétrochimie, cimenterie, métallurgie, verrerie, papeterie, etc...) devront disposer d'une autorisation d'émettre des gaz à effet de serre et un certain nombre de quotas leur seront alloués. Au cours de la première période triennale (2005-2007), l'Etat délivrera les quotas à titre gratuit.

Ces entreprises étant soumises à la réglementation des installations classées, l'autorisation d'exploiter délivrée par le préfet tient lieu d'autorisation pour émettre des gaz à effet de serre.

A la fin de chaque année civile, les entreprises devront restituer à l'Etat un nombre de quotas correspondant à leurs émissions effectives au cours de l'année écoulée. Celles qui émettront trop de dioxyde de carbone dans l'atmosphère au regard de la quantité de quotas octroyés auront une alternative : soit s'acquitter d'une pénalité (40 euros pendant la première période triennale et 100 euros à partir de 2008 par tonne de dioxyde de carbone), soit acquérir d'autres quotas auprès de sociétés qui à l'inverse auront réduit leurs émissions et ainsi réalisé une économie leur permettant de céder leur surplus de quotas.

Un registre national comptabilise les quotas délivrés, détenus, transférés et annulés. Les quotas d'émission sont des biens meubles exclusivement matérialisés par une inscription au compte de leur détenteur dans le registre national. Ils peuvent être acquis, détenus et cédés.

2 – Traitement comptable lors de l'attribution initiale

Le Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité a publié un avis n°2004-C du 23 mars 2004 relatif à la comptabilisation des quotas d'émission de gaz à effet de serre dans les comptes individuels et consolidés.

Un quota est une unité de compte représentative de l'émission d'une tonne de dioxyde de carbone faisant l'objet d'un titre émis par l'Etat, valable pour une période spécifiée. La quantité totale de dioxyde de carbone émise par chaque installation au

cours d'une année civile est mesurée ou calculées et exprimée en tonnes de dioxyde de carbone.

Le traitement comptable relatif aux quotas est différent selon qu'il s'agit d'une entreprise industrielle ou d'une entreprise de négoce.

Concernant les entreprises industrielles :

Les quotas d'émission répondent à la définition d'une immobilisation incorporelle. Bien que n'augmentant pas directement les avantages économiques futurs se rattachant à un actif existant, ils sont nécessaires pour que l'entreprise puisse obtenir les avantages économiques futurs de ses autres actifs. Ils doivent donc être comptabilisées à l'actif en tant qu'immobilisations incorporelles dans un sous compte du compte 205.

Les quotas étant alloués pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2005, et par périodes de 5 ans dans le cadre d'un plan national d'allocation des quotas, puis délivrés aux entreprises par tranches annuelles, les entreprises devront faire apparaître en « engagements reçus » la partie des quotas restant à recevoir au titre de la période de trois ou cinq ans en cours.

Concernant les entreprise de négoce :

Dans la mesure où la détention de droits n'est pas liée à un processus de production générant des émissions, ces actifs n'ont pas de contrepartie liée au bilan et il n'y a pas lieu de tenir compte des émissions dans leur évaluation.

Les quotas d'émission sont comptabilisées à un sous-compte du compte 504 « Autres titres conférant un droit de propriété » bien que ne s'agissant pas d'instruments financiers.

Paragraphe 3 – La gestion de certaines contraintes réglementaires

La Directive européenne du 14 décembre 1994 sur les déchets oblige les entreprises à ne mettre en décharge que les déchets ultimes, qui ne peuvent être ni traités ni valorisés. Ainsi, les sommes dépensées par les entreprises pour se débarrasser de leurs déchets sont de plus en plus lourdes.

De plus, toutes les entreprises produisant des emballages destinés à la grande consommation, et qui n'ont pas de solution immédiate de récupération ou de valorisation de leurs déchets, sont concernées par la taxe sur les emballages collectée par l'organisme Eco-emballages.

De même, le Code des douanes (art. 266 sexies et s.) prévoit le principe d'une taxe générale sur les activités polluantes. Cette taxe s'applique aux exploitants d'installations de déchets ménagers, déchets industriels spéciaux, aux installations susceptibles de réaliser certaines émissions atmosphériques, certaines nuisances sonores, mais aussi les personnes qui livrent après fabrication certaines huiles de base, certaines lessives et certains adoucissants ou encore certains produits antiparasitaires agricoles. Le montant de la taxe est proportionnée à l'activité réalisée et est fonction de la nature de l'activité polluante.

De plus, la loi de finances rectificative pour 2003 crée une contribution volontaire à l'élimination des déchets issus des imprimés mis gratuitement à la disposition du public, à la charge des producteurs et distributeurs de tels imprimés. En principe financière (versement à un organisme agréé), cette contribution peut prendre la forme de prestations en nature (mise à disposition d'espaces de communication au profit des établissements publics assurant l'élimination des déchets ménagers). Le montant de la contribution sera déterminé suivant un barème fixé par décret. Faute de s'acquitter volontairement de cette contribution, les personnes qui entrent dans le champ d'application sont redevables d'une taxe annuelle qui constitue un nouvel étage de la taxe générale sur les activités polluantes. La taxe est due pour la première fois au titre de l'année 2005. Une déclaration spéciale sera donc à souscrire pour la première fois le 10 avril 2006 au plus tard.

Enfin, le Code de l'urbanisme (art. 142-2) autorise les départements à instaurer sur l'ensemble de leur territoire une taxe destinée à faciliter la mise en place de la politique de protection des espaces naturels sensibles. Cette taxe, dite taxe départementale des espaces naturels sensibles, a la nature de taxe annexe à la taxe locale d'équipement (CGI art. 1585 A et s.) et est acquittée dans les mêmes conditions. Le taux est fixé par le Conseil général et varie selon les constructions mais dans la limite d'un plafond de 2%.

Titre 3 – Mesurer les risques et les opportunités spécifiques à l'entreprise

Dès que l'entreprise a vérifié sa conformité avec la réglementation, il convient d'identifier en interne quelques points forts de l'entreprise qui vont lui permettre très rapidement de commencer à s'approprier concrètement le concept de développement durable. Très vite également, l'entreprise va pouvoir dresser la liste de ses points faibles sur lesquels elle devra faire porter ses efforts d'amélioration.

L'expert-comptable va donc pouvoir mesurer les risques pris par son client par rapport aux critères du développement durable, puis redéfinir avec le dirigeant les impacts bénéfiques pour l'entreprise d'une telle démarche, afin de définir les différentes stratégies possibles.

Section 1 – Présentation des risques réels pris par le client

L'expert-comptable accompagne son client dans la prise de conscience des risques qu'il encoure en termes économique, social et environnemental, et de manière plus précise, sur les points suivants :

- ✓ en termes de productivité, de concurrence et d'image de marque en tenant compte des possibles contrecoups commerciaux et financiers ;
- ✓ en termes de réponse aux problèmes de turn-over : la mobilisation du personnel autour de valeurs partagées, de projets stratégiques permet de réduire le risque social et de créer une dynamique de progrès, un meilleur environnement de travail se traduisant par un engagement plus marqué et une plus forte productivité des salariés ;
- ✓ en termes de risques de procès avec mise en responsabilité, notamment lors des audits d'acquisition ou de la mise en œuvre de la garantie de passif : il n'est plus raisonnable, de nos jours, de procéder à l'acquisition d'une entreprise sans se préoccuper de son activité industrielle en tant que source de pollutions. Au-delà des impératifs légaux, l'audit d'environnement est devenu une nécessité lors de

l'évaluation des risques, en particulier ceux qui doivent être pris en compte lors de l'acquisition d'une entreprise industrielle. La détermination d'un juste prix pour l'acquisition d'une société constitue certainement la principale préoccupation d'un acquéreur professionnel et diligent, généralement hostile à tout élément d'incertitude susceptible de venir affecter la rentabilité de son investissement. Lors d'opérations de rapprochement, la conformité des différents sites avec la réglementation applicable en matière d'environnement constitue de plus en plus souvent une des clauses suspensives de la réalisation de la vente ;

- ✓ en termes de risque de fermeture de l'entreprise en cas de non respect de la législation sur les activités à risque. Trop d'entreprises réagissent encore qu'après un accident. Ces entreprises sont ainsi fragilisées dans leur développement parce qu'elles n'ont pas mesuré l'implication de leurs produits, et du jour au lendemain, elles doivent repenser leur stratégie.

Section 2 – Redéfinir les impacts bénéfiques pour l'entreprise

L'expert-comptable pourra ensuite exposer à son client les impacts bénéfiques pour son entreprise de la prise en compte d'une démarche de responsabilité sociale.

En effet, la responsabilité sociale peut revêtir une valeur économique directe : bien que leur responsabilité première soit de générer des profits, les entreprises peuvent en même temps contribuer à des objectifs sociaux et à la protection de l'environnement, en intégrant la responsabilité sociale comme investissement stratégique au cœur de leur stratégie commerciale, dans leurs instruments de gestion et leurs activités.

La responsabilité sociale de l'entreprise, à l'instar de la gestion de la qualité, peut être considérée comme un investissement et non un coût. Il s'agit d'une stratégie à long terme qui minimise les risques liés aux incertitudes.

La prise en considération de l'écologie et la volonté marquée de limiter les risques environnementaux permettent en effet aux entreprises d'effectuer des économies d'échelle (eau, énergie, matières premières), d'améliorer la qualité du travail et la sécurité des produits, de favoriser l'innovation et les progrès techniques, d'accroître la différenciation des produits, l'ouverture de nouveaux marchés et enfin de mobiliser le personnel.

En effet, une amélioration de la protection de l'environnement peut être amenée par l'adoption de technologies propres. Celles-ci sont en soi habituellement associées à des emplois davantage liés à la haute technologie et plus gratifiants pour les salariés. Ainsi, leur adoption peut améliorer en même temps les performances en matière de protection de l'environnement et la satisfaction au travail, tout en dopant la rentabilité.

Section 3 – Les différentes stratégies possibles

En fonction de la situation dans laquelle se trouve le client du cabinet, par rapport à sa démarche de développement durable, et de son intérêt pour le concept, l'expert-comptable tentera de déterminer la catégorie dans laquelle se trouve son client.

Ainsi, l'expert-comptable pourra répertorier les différentes catégories de la manière suivante :

- ✓ Les stratèges : elles sont soumises à une pression forte, ces entreprises font du développement durable une opportunité intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise.
- ✓ Les engagées : face à une pression externe modérée, l'adéquation du développement durable avec leurs valeurs leur permet de construire une politique globale de responsabilité sociétale, inscrite dans leur stratégie.
- ✓ Les concernées : en réaction aux pressions de l'environnement, le développement durable est vu d'abord à travers les opportunités de marché qu'il offre, autour de grandes priorités.

- ✓ Les proactives : l'anticipation des attentes des clients oriente une partie de l'activité autour d'un positionnement développement durable.
- ✓ Les cibles idéales : une pression très forte les conduit à réagir par des programmes d'actions cherchant à éviter les risques de mise en cause.
- ✓ Les entrants : face à une pression encore limitée, ces entreprises ont mis en œuvre des démarches d'adaptation aux nouvelles normes implicites de responsabilité sociale et environnementale.

Chapitre 2 : Enoncer les moyens actuels et à venir à la disposition des PME

La responsabilité sociétale va au-delà des obligations législatives et réglementaires, il s'agit d'une démarche volontaire du chef d'entreprise.

Etre socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain et l'environnement.

Titre 1 – Savoir tirer partie des incitations fiscales et des initiatives gouvernementales

L'expert-comptable peut accompagner son client dans sa démarche de responsabilité sociale en lui présentant les différentes incitations fiscales existantes dont il peut tirer partie. De même, la volonté gouvernementale française en termes de développement durable peut servir de bases à la réflexion du dirigeant, en collaboration avec son expert-comptable.

Section 1 – Les incitations fiscales actuelles

Un certain nombre de dispositions fiscales existantes relatives au volet social et au volet environnemental peuvent être utilisé par une PME qui décide de s'engager dans une démarche de développement durable.

Paragraphe 1 – Les lois relatives au volet social

– La loi sur l'épargne salariale

La loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale permet une extension de l'épargne salariale car moins d'un tiers des salariés des entreprises françaises bénéficie de dispositifs d'épargne salariale grâce à une franchise d'impôts sur le revenu et sur les plus-values tirées de ces placements.

Cette loi stipule que les organismes de placement collectif en valeurs mobilières auxquelles sont affectés les fonds recueillis par les plans d'épargne d'entreprise (PEE) et interentreprises (PEI) sont tenus de rendre compte annuellement de la mesure dans laquelle ils tiennent compte des considérations sociales, environnementales ou éthiques, tant dans la sélection, la conservation et la liquidation des titres.

– Le crédit d'impôt famille

Créé par la loi de finances pour 2004, il s'agit d'un crédit d'impôt égal à 25% des dépenses engagées, déduction faite des subventions publiques éventuellement reçues à cet effet, pour quatre catégories de dépenses :

- ✓ les dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement de crèches collectives et d'haltes-garderies ;
- ✓ les dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l'entreprise bénéficiant d'un congé parental d'éducation ;
- ✓ les rémunérations versées par les entreprises aux salariés bénéficiant d'un congé de paternité, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation et d'un congé dit « pour enfant malade » ;

- ✓ les dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants à la suite d'une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail, dans la limite des frais réellement engagés.

Il convient d'observer que, dès lors qu'elles sont engagées dans l'intérêt de l'entreprise, ces dépenses sont d'ores et déjà considérées dans le droit en vigueur comme des charges déductibles.

– La prime de crèche

Une tolérance ministérielle admet que les primes de crèche, de nourrice ou de garde d'enfants versées par les comités d'entreprise et institutions assimilées sont exonérées de cotisations, dans certaines limites, lorsqu'elles correspondent à des dépenses réellement engagées. Cette tolérance peut s'appliquer aux prestations allouées directement par l'employeur dans les structures sans comité d'entreprise.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour que l'exonération s'applique : les deux parents doivent exercer une activité professionnelle (ou il doit s'agir d'un parent isolé ayant la charge de l'enfant), le mode d'accueil de l'enfant doit être agréé ou autorisé (crèche collective, assistante maternelle, centre aéré.....), une seule prime unique peut être versée pour chaque enfant, lequel doit être âgé de 2 mois à 6 ans, la prime ne doit pas dépasser le montant maximal de la participation.

Pour l'année 2006, le montant de la participation du comité ne peut pas excéder 1.218 euros pour un enfant de 2 mois à 3 ans et 609 euros pour un enfant de 3 à 6 ans.

– Le nouveau code des marchés publics

Le nouveau code des marchés publics adoptés en mars 2001 autorise l'introduction de considérations sociales ou environnementales dans les clauses d'un marché public. Cette réforme conduit les acheteurs publics (entreprises publiques, collectivités, administration) à préciser les exigences environnementales et sociales de

leurs procédures d'achat et à accompagner leurs fournisseurs dans l'adaptation de leurs produits et services.

Ces dispositions nouvelles traduisent le souci d'intégrer dans le droit de la commande publique des préoccupations citoyennes importantes qui n'étaient jusqu'alors qu'imparfaitement prises en compte.

Ainsi sur le volet social, les cahiers des charges du maître d'ouvrage pourront comprendre notamment des dispositions visant à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion ou à lutter contre le chômage.

Paragraphe 2 – Les lois relatives au volet environnemental

- Les mesures d'amortissements exceptionnels

Les entreprises qui construisent ou font construire des immeubles destinés à lutter contre la pollution atmosphérique et les odeurs, ainsi que des immeubles affectés à l'épuration des eaux industrielles, peuvent amortir ces constructions sur une période de douze mois et selon un mode linéaire (CGI art. 39 quinquies E et F).

De même, les matériels destinés à réduire le niveau acoustique d'installations existant au 31 décembre 1990 peuvent faire l'objet d'un amortissement exceptionnel sur douze mois à compter de leur mise en service (CGI art. 39 quinquies DA et art. 6 annexe IV).

Par ailleurs, les entreprises qui font l'acquisition d'un véhicule à l'état neuf qui fonctionne exclusivement ou non au moyen de l'énergie électrique, du gaz naturel véhicules ou du gaz de pétrole liquéfié bénéficient également d'un amortissement exceptionnel sur douze mois (CGI art. 39 AC à AF).

Enfin, les entreprises agricoles qui procèdent à des constructions entrant dans le cadre des obligations issues de la loi du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement peuvent bénéficier d'un amortissement accéléré sur douze mois (CGI art. 39 quinquies FC).

- Dégrèvement « camion » en matière de taxe professionnelle

Les entreprises qui utilisent des véhicules routiers bénéficient d'un dégrèvement de taxe professionnelle de 366 € par véhicule (CGI art. 1647 C).

La loi de finances rectificative pour 2005 porte le montant de ce dégrèvement, dès les impositions de taxe professionnelle de 2005 à 1.000 € par véhicule lorsqu'ils sont conformes aux normes environnementales permettant une réception communautaire au sens de la direction 70/156/CEE du Conseil du 06 février 1970, concernant les limites en valeur d'émissions de gaz et de particules polluants. Il s'agit des véhicules répondant aux normes EURO 2, c'est-à-dire mis en circulation après 1996.

- Les autres impôts et taxes

Les véhicules qui fonctionnent, exclusivement ou non, au moyen de l'énergie électrique, du gaz de pétrole liquéfié (GPL) ou du gaz naturel véhicules (GNV) peuvent le cas échéant être exonérés de carte grise en totalité ou pour moitié et sur délibérations des conseils régionaux (CGI art. 1599 novodecies A).

Les conseils généraux peuvent quant à eux décider d'exonérer ces mêmes véhicules de la totalité ou de la moitié de la vignette automobile lorsqu'elle est due (CGI art. 1599 F bis).

Ces véhicules dits non polluants sont exonérés de taxe sur les véhicules de sociétés, l'exonération étant cependant limitée à 50% lorsque le véhicule fonctionne en bicarburation (CGI art. 1010 A).

Enfin, en matière de TVA, la taxe qui a grevé l'acquisition de GPL ou de GNV utilisés comme carburant ouvre droit à déduction.

Section 2 – S’inspirer des initiatives nationales

La stratégie nationale de développement durable a fixé des objectifs spécifiques en vue d’aider les petites et moyennes entreprises (PME) à prendre en compte individuellement et concrètement le développement durable, grâce à l’adaptation des normes et référentiels pour les petites entreprises et à l’incitation des organismes consulaires à organiser auprès des PME et des TPE des campagnes de sensibilisation et des apports de conseils spécialisés.

Paragraphe 1 – La Stratégie Nationale de Développement Durable

La définition d’une stratégie nationale de développement durable répond à un engagement international de la France pris dans le cadre de l’ONU et réaffirmé lors du sommet de Johannesburg. Elle s’articule aussi avec la stratégie européenne de développement durable, adoptée en 2001. Le choix d’une stratégie est essentiel en politique ; elle est le fruit d’une réflexion, elle précède et oriente l’action.

La stratégie nationale s’articule autour de six axes stratégiques et de dix programmes d’action. Chaque axe stratégique comprend des orientations et au moins un programme d’actions.

Les objectifs de la stratégie nationale de développement durable concernent les axes suivants :

- ✓ **le citoyen, acteur du développement durable** : il s’agit de rendre le concept compréhensible par tous et de sensibiliser le citoyen à ses différentes dimensions, de mettre à disposition du public une information fiable et transparente, de généraliser l’éducation à l’environnement pour un développement durable dans le milieu scolaire.

- ✓ **les territoires** : l’objectif est d’optimiser les espaces naturels et agricoles, d’améliorer les conditions de vie et de rendre la ville durable, de reconnaître et d’encourager l’action des collectivités territoriales en faveur du développement durable (notamment par l’aide à la mise en place d’agendas 21 locaux).

- ✓ **les activités économiques, les entreprises et les consommateurs** : il s'agit d'inciter toutes les entreprises à s'engager dans des démarches de développement durable, à l'intégrer dans les modes de production et de consommation des biens et services, de mettre en place au niveau de l'Etat un dispositif financier incitatif.

- ✓ **le renforcement de la prise en compte du développement durable dans les secteurs de l'énergie, des transports et de l'agriculture** : l'objectif est de mettre en œuvre une politique volontariste de lutte contre le changement climatique, d'agir en faveur de la mobilité durable (transports) et vers une agriculture durable.

- ✓ **la prévention des risques, des pollutions et des autres atteintes à la santé et à l'environnement** : il s'agit de développer une politique de prévention volontariste et la plus anticipatrice possible, d'améliorer l'information de la population et la prise en compte des victimes, et de renforcer les moyens de contrôle.

- ✓ **un Etat exemplaire** : la volonté est d'intégrer le développement durable dans les politiques publiques, de mieux mobiliser la recherche à son service, et de le prendre en compte dans le fonctionnement de l'administration.

- ✓ **l'action internationale** : il s'agit de renforcer la lutte contre la pauvreté par une solidarité accrue en faveur des pays en développement, de maîtriser la mondialisation et renforcer la gouvernance internationale du développement durable, et de promouvoir les objectifs et la démarche de développement durable dans toutes les politiques de l'Union européenne.

Paragraphe 2 – La Charte de l'Environnement

La Charte de l'environnement, promulguée le 1^{er} mars 2005, a pour objet de promouvoir une écologie humaniste et de fonder un développement durable. A cet effet, le texte de la Charte de l'environnement comprend sept « considérants » et dix articles développant les droits et devoirs de chacun.

La référence qui y est faite dans le préambule de la Constitution le place dans la continuité des droits de l'homme de 1789. Elle confère à la Charte valeur constitutionnelle : toutes les lois devront respecter les principes et objectifs énoncés dans ce texte. La Charte pourra être invoquée devant les juridictions et devra inspirer l'action de tous.

Le Préambule de la Charte consacre le développement durable comme choix de société assurant la solidarité entre les générations et entre les peuples, grâce à la conciliation entre le développement économique, le progrès social et la protection de l'environnement.

Titre 2 – Proposer des solutions concrètes en matière environnementale

Les entreprises sensibilisées sur les problèmes liés à l'environnement et conscientes de leur responsabilité se retrouvent face à diverses modalités d'application de leur stratégie environnementale. L'engagement de l'entreprise peut se situer à des niveaux différents et l'expert-comptable se doit d'être l'accompagnateur principal du dirigeant quant aux choix à adopter. En effet, la mise en place de ces décisions dépend de plusieurs critères, tels que l'activité de l'entreprise, sa taille, son niveau d'engagement, sa position géographique.

Section 1 – Maîtriser les dépenses énergétiques des services généraux

Les ingrédients d'une stratégie énergétique gagnante sont la maîtrise des consommations d'énergie, la diversification des sources d'énergie et l'utilisation de technologies propres, sobres et efficaces.

On entend par économies d'énergie l'ensemble des actions économiquement rentables entreprises pour réduire les consommations d'énergie ainsi que pour consommer de l'énergie de façon optimale.

En termes de réduction des consommations d'énergie, un certain nombre de solutions facile d'application s'offrent à toutes les entreprises, quelque soit leur taille. A titre d'exemple, on peut citer la réduction de la consommation électrique en éteignant les lampes inutiles, la limitation des surconsommations de papier en généralisant le recto verso, la réduction des excès de chauffage et de climatisation et des consommations d'eau.

Concernant les appareils électrodomestiques et bureautiques des entreprises, maîtriser la demande d'électricité dans ce domaine passe par l'achat d'électroménager performant (Etiquette énergie) et d'ordinateurs moins gourmands en électricité (équipés du label Energy Star), par la coupure de l'alimentation électrique des ordinateurs, imprimantes et photocopieuses le soir dans les bureaux.

En termes d'éclairage des locaux, les entreprises peuvent s'équiper de lampes fluo compactes (ou basse consommation) et de tubes fluorescents T5, à chaque changement d'ampoules ; en effet, les lampes basse consommation consomment 5 fois moins d'énergie que les lampes à incandescence et ont une durée de vie 10 fois plus longue.

Cela passe nécessairement par la prise de conscience des utilisateurs de la rareté des ressources et de la nécessité de préserver l'environnement qui fait alors d'eux des consommateurs-acteurs, des consommateurs éco-citoyens.

Section 2 – La démarche Haute Qualité Environnementale

La moitié de l'énergie consommée dans les pays industrialisés vient des bâtiments et plus de 80% de cette consommation est liée à leur utilisation (chauffage, climatisation, éclairage...). Mal chauffés, mal isolés, les bâtiments représentent la seconde source plus importante de gaz à effet de serre, après les transports et avant l'industrie.

La prise en compte de la démarche HQE (haute qualité environnementale) dans la construction des bâtiments des entreprises (sièges sociaux et bâtiment d'exploitation) représente un exemple d'application pour une démarche volontaire de la limitation de l'émission de gaz à effet de serre en choisissant une meilleure isolation des bâtiments.

L'objectif de la démarche HQE est de maîtriser les impacts du bâtiment sur l'environnement extérieur et créer un environnement intérieur sain et confortable. Un bâtiment HQE dispose de toutes les qualités architecturales requises et minimise durablement ses impacts sur l'environnement, améliore le confort et diminue les risques pour la santé de ses occupants.

Quatre bonnes raisons d'entreprendre une démarche HQE :

- ✓ réaliser des économies d'exploitation : obtenir des performances énergétiques supérieures, utiliser les énergies renouvelables, optimiser la gestion de l'eau, assurer une maintenance optimisée
- ✓ limiter les risques : pour la santé (choisir des matériaux excluant les produits nocifs, privilégier des systèmes de ventilation assurant une bonne qualité de l'air...), pour la planète (limiter les émissions de gaz à effet de serre, et autres rejets polluants)
- ✓ optimiser les confort d'usage : offrir une qualité élevée de confort (visuel, acoustique, olfactif, hygrothermique), améliorer la productivité, la qualité de vie par la création d'un cadre de vie agréable, propice à l'épanouissement de l'utilisateur

- ✓ valoriser son image : renforcer la qualité architecturale et mieux respecter l'environnement immédiat, augmenter la valeur patrimoniale du bâtiment.

Au niveau du coût de l'investissement, les bâtiments écologiques sont parfois plus chers à construire mais ils coûtent généralement moins cher à entretenir (moins de chauffage et de lumière artificielle par exemple) et sont souvent plus faciles à convertir pour en modifier l'utilisation.

Section 3 – La gestion du plan de déplacements d'entreprise

Un Plan de Déplacements d'Entreprise est un ensemble de mesures permettant de favoriser des moyens de transports alternatifs à la voiture individuelle, pour les déplacements liés aux activités professionnelles.

L'origine de cette réflexion a pour principe de considérer l'ensemble des déplacements des salariés d'une entreprise comme un facteur de production de son activité. Une meilleure organisation des déplacements permet d'optimiser le fonctionnement d'une structure, et d'augmenter sa productivité.

Les avantages de la mise en œuvre d'un plan de déplacements d'entreprise sont les suivants :

Pour l'entreprise : diminuer et optimiser l'ensemble des coûts imputés aux transports, faciliter l'accessibilité du site pour les salariés, mais également pour les clients, les fournisseurs et les visiteurs, renforcer l'esprit d'équipe et la culture d'entreprise au travers d'un engagement commun, anticiper une réglementation promise de durcissement (circulation alternée, zones de circulation réduite, péage urbain...), susceptible d'affecter le bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour les salariés : diminuer les divers frais occasionnés par les déplacements domicile – travail, améliorer le confort des déplacements, diminuer le stress et la perte de temps liés aux conditions de transport, avoir l'assurance d'accéder à son lieu de travail en cas de restrictions de circulation ou de difficultés d'approvisionnement en carburant.

Pour la collectivité : réduire la congestion du trafic urbain et les nuisances qu'il implique, participer à l'amélioration de la sécurité routière, limiter la dégradation de la qualité de l'air en participant à la réduction de la pollution atmosphérique de fond et des pics de pollution locaux, limiter les émissions de gaz à effet de serre et leur impact sur le changement climatique.

Quelques exemples d'actions à envisager :

- ✓ **encourager l'utilisation des transports publics** : développer un partenariat avec les opérateurs de transport pour adapter l'offre existante aux besoins de l'entreprise en termes de dessertes et de fréquences, et bénéficier de tarifs préférentiels ; informer les salariés sur tous les moyens d'accès, participer financièrement aux abonnements, créer une navette d'entreprise pour quelques destinations très fréquentées
- ✓ **inciter au covoiturage** : mettre en avant les avantages du covoiturage (économique, convivial, écologique...); établir un fichier d'offres et de demandes et développer un service de mise en relation pour les trajets domicile – travail et les déplacements professionnels ; réserver des places de stationnement aux covoitureurs ; assurer un service de dépannage en cas d'indisponibilité exceptionnelle d'un conducteur

- ✓ **aménager les horaires de travail, organiser le télé-travail et les télé-réunions** : répartir les heures d'arrivée et de départ en fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits des salariés ; permettre la réalisation de certaines tâches, qui ne nécessitent pas une présence sur le site de l'entreprise, au domicile de certains salariés ; acquérir un système d'audio- ou vidéo-conférence

- ✓ **pour les déplacements de proximité, promouvoir le vélo** : mettre en avant les avantages du vélo (santé, facilité de « parking », rapidité en ville, économie...) ; faciliter et sécuriser le stationnement des vélos ; aménager un local vestiaire et douche pour les cyclistes ; aider à l'acquisition de vélos et/ou de l'équipement nécessaire et/ou au petit entretien

- ✓ **encourager la marche à pied et le roller** : permettre un accès direct de l'entreprise aux services extérieurs (entrée, sortie piétonne) ; négocier avec les entreprises mitoyennes l'autorisation de traverser leurs sites pour réduire les trajets piétonniers

Section 4 – Le recyclage des déchets

La loi du 15 juillet 1975 définit les déchets comme tout résidu d'un processus de production, de transformation ou d'utilisation, toute substance, matériau, produit, ou plus généralement, tout meuble abandonné ou que son détenteur destine à l'abandon.

Si en principe, les déchets industriels doivent être éliminés par les entreprises elles-mêmes ou par des sociétés spécialisées dans le traitement et l'élimination des déchets, les ordures ménagères sont prises en charges par les collectivités locales.

Quelques exemples de recyclage de déchets générés par de nombreuses entreprises sont exposés ci-après afin de proposer certaines solutions faciles à mettre en application pour une PME. Le stockage, l'élimination et le recyclage de tous ces déchets sont soumis à la réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement. Le détenteur du déchet doit toujours s'assurer que le collecteur est bien titulaire de l'agrément préfectoral obligatoire, car l'entreprise est responsable du déchet jusqu'à son élimination.

Paragraphe 1 – Les pneus usagés

Les pneus usagés sont des déchets banals, par opposition aux déchets dangereux. La liste des déchets établit une nomenclature pour les déchets dangereux et non dangereux. Cette liste unique est définie dans l'annexe II du décret n°2002-540 du 18 avril 2002.

Le brûlage à l'air libre des pneus usagés est strictement interdit ; ils doivent être stockés en l'état, dans un endroit clos et protégé des intempéries, en tas séparés afin d'éviter tout risque d'incendie et de vol.

Il est possible de réduire la production de pneus usagés :

- ✓ en prolongeant la durée de vie des pneus : vérifier très régulièrement le gonflage, utiliser correctement la direction assistée du véhicule, limiter les démarrages et freinages brutaux, adopter une conduite souple ;
- ✓ en donnant une seconde vie aux pneus, notamment pour les pneus de camion, grâce au rechapage.

Certains pneus usagés présentent une valeur marchande non négligeable car ils sont réutilisables, ce qui explique l'intérêt de les trier. En effet, un professionnel du tri peut souvent dégager 20 à 40% d'un lot de pneus usagés sous forme de pneus usagés réutilisables ou rechapables.

Les pneus peuvent être confiés à des collecteurs spécialisés en pneus usagés (les carcassiers), à des collecteurs généralistes multi-déchets, à des collecteurs généralistes des déchets de l'automobile.

Les pneus usagés peuvent suivre différentes filières de valorisation :

- ✓ la valorisation matière : le rechapage (remplacement de la bande de roulement usagée du pneu), la granulation (fabrication du granulat ou de la poudrette de caoutchouc utilisés dans la fabrication de pièces, de revêtement de sols sportifs et routiers, de produits d'étanchéité et d'isolation phonique...) et la réutilisation (pour la fabrication de divers produits en caoutchouc) ;

- ✓ la valorisation énergétique : utilisation comme combustibles de substitution, notamment dans les fours de cimenterie, compte tenu du haut pouvoir calorifique du caoutchouc.

Paragraphe 2 – Les papiers et cartons

Toutes les activités sont concernées par le déchet du papier et du carton ; les principales activités produisant ce type de déchet sont les industries de fabrication et de transformation du papier et du carton (papeterie, imprimerie), les activités de commerce de gros et de détail (emballages), etc...

Les déchets de papier et carton sont soumis aux dispositions générales sur les déchets, et éventuellement à la réglementation spécifique aux déchets d'emballages. Lorsque les déchets de papiers et cartons sont souillés par des déchets dangereux, ils deviennent des déchets dangereux et sont soumis à la réglementation spécifique à ces déchets.

Afin de réduire les volumes de papier et carton produits, il est possible d'envisager les solutions suivantes :

- ✓ Dans le secteur tertiaire, il est important de sensibiliser le personnel à la réutilisation du verso des feuilles pour le brouillon, les impressions de télécopie, ou de mail. Cette mesure simple peut permettre de réduire considérablement les volumes de papier consommés et éliminés ;
- ✓ Il est possible de négocier avec les fournisseurs afin de favoriser l'utilisation d'emballages réutilisables (caisse plastique, cadre métallique, sac ...). Cette mesure simple permet de réduire l'utilisation de cartons d'emballage ;
- ✓ Pour les livraisons internes dans les ateliers par un magasin centralisé, il est possible d'utiliser des caissettes plastiques ou d'autres contenants réutilisables ;
- ✓ Pour les logisticiens, il est intéressant de proposer à leurs clients la possibilité d'être livré en vrac, dans des contenants de plus grande quantité et d'être livré dans des conteneurs réutilisables.

Les producteurs ou détenteurs de déchets de papier et de cartons peuvent confier leurs déchets à des prestataires spécialisés dans la collecte et le traitement de ces déchets. Il est nécessaire de choisir le prestataire adapté au déchet produit :

- ✓ **Les récupérateurs de papiers et cartons** proposent un service de collecte, de location de benne et adaptent leur prestation en fonction du déchet produit et du tri réalisé sur le site. Ils regroupent les déchets, effectuent un tri supplémentaire en fonction des besoins des papeteries et conditionnent les déchets en balle. Ils vendent les balles produites aux papetiers recycleurs.
- ✓ **Les papeteries** sont moins nombreuses sur le territoire, il peut être intéressant pour un producteur de déchet de papier et carton situé à proximité d'une papeterie de lui confier ces déchets si celle-ci offre le service. Certaines papeteries sont parfois équipées de plate forme de tri et de conditionnement des déchets de papier et carton et proposent la prestation de reprise des déchets.
- ✓ **Les sociétés de négoce et de courtage** sont intéressées par des déchets conditionnés, ils regroupent les flux de déchets et les revendent au meilleur cours. Généralement, ces sociétés proposent également le tri et le conditionnement. Il peut être intéressant pour un producteur d'un seul type de déchet de papier et carton en grande quantité (listing, carton plat...) de les conditionner et de les confier directement à une société de négoce et courtage qui les revend aux papetiers.

Avant de mettre en place une collecte des papiers et cartons, il est important de diagnostiquer le type et la quantité de papiers et cartons produits par service afin d'optimiser les points de collecte et de regroupement, de les identifier dans la nomenclature européenne et de voir avec le prestataire le niveau de tri à envisager en fonction des quantités et des prix de reprise de ces différentes catégories

A partir de ce travail préliminaire de diagnostic, l'entreprise peut mettre en place un système de tri interne adapté au cours de reprise des papiers et cartons.

Paragraphe 3 – Les déchets informatiques

Chaque année en Europe, 1,5 million d'ordinateurs environ sont mis au rebut. Or la plupart des composants, mais particulièrement les écrans et les batteries, contiennent des métaux lourds non dégradables qui vont polluer les nappes phréatiques quand ils sont déposés dans des décharges, ou l'atmosphère pour la partie non retenue par les filtres quand ils sont incinérés. A cette pollution s'ajoute celle due à la consommation d'énergie. A titre d'exemple, un écran enterré pollue dix mètres cube de terre pendant 1.000 ans. Actuellement, 90 % de ces déchets sont jetés, incinérés ou valorisés sans traitement préalable.

La Directive européenne 2002/96/CE relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) impose la collecte de ces déchets, le traitement systématique des composants dangereux, et leur valorisation avec une priorité donnée à la réutilisation et au recyclage. Le décret de transposition en droit français a été adopté le 20 juillet 2005.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques représentent diverses familles de produits fonctionnant à l'énergie électrique :

- ✓ les produits « GRIS » provenant de la bureautique, et surtout de l'informatique (unités centrales, disques durs, écrans d'ordinateurs, composants électroniques, imprimantes, photocopieurs,...) ;
- ✓ les produits de type « BLANC », comprenant tous les produits électriques en rapport avec le lavage, la production du froid et du chaud ;
- ✓ les produits de type « BRUN », qui englobent tous les produits HIFI et vidéo.

Pour les DEEE professionnels, le décret français (comme la directive) octroie aux producteurs une plus grande souplesse que pour les DEEE des ménages (collecte au travers de la distribution, avec la reprise "un pour un"), compte tenu des durées de vie très variables des appareils et de leurs spécificités. Le principe de responsabilité du producteur s'applique pour la gestion de la fin de vie de tous les appareils mis sur le marché à partir du 13 août 2005, la gestion des déchets historiques (provenant d'équipements mis sur le marché avant cette date) restant de la responsabilité des utilisateurs. Cependant, le décret autorise que d'autres modalités d'élimination soient

convenues entre les producteurs et les détenteurs, dans le contrat de vente de l'équipement.

Ainsi, les entreprises utilisatrices doivent trouver par elles-mêmes des solutions pour détruire les matériels obsolètes achetés jusqu'au 13 août 2005. Après cette date, les fabricants et distributeurs ont l'obligation d'organiser une filière de recyclage des matériels qu'ils vendent et doivent prendre en charge les coûts liés à l'élimination de ces déchets.

L'entreprise qui veut remplacer un ordinateur, par exemple, a trois possibilités :

- ⇒ s'il fonctionne : elle peut le vendre ou le donner à ses salariés, chercher une association caritative ou une entreprise d'économie sociale qui se chargera d'en faire profiter des pays du tiers-monde, des écoles en France... ;
- ⇒ s'il est en panne : elle peut le donner à un revendeur, une entreprise de formation par le travail ;
- ⇒ s'il est à jeter : elle doit chercher un prestataire spécialisé dans le traitement des DEEE.

Section 5 – L'éco-conception ou l'écologie industrielle

L'éco-conception est une démarche préventive qui se caractérise par la prise en compte de l'environnement lors de la phase de conception ou d'amélioration d'un produit. L'objectif de cette démarche est d'améliorer la qualité écologique du produit, c'est-à-dire réduire ses impacts négatifs sur l'environnement tout au long de son cycle de vie, tout en conservant sa qualité d'usage et aux côtés des critères classiques que sont le coût, la qualité, la faisabilité technique, les attentes du marché, ... C'est une approche qui permet d'aider les entreprises à intégrer une démarche de développement durable.

Le bio-mimétisme consiste à étudier les métabolismes naturels puis de les imiter ou de s'en inspirer pour imaginer des solutions nouvelles de conception ou de production. En effet, la nature peut donner certaines leçons aux designers et industriels, telles que utiliser une source d'énergie principale, l'énergie solaire, n'utiliser que la quantité d'énergie dont elle a besoin, adapter la forme à la fonction, recycler tout, parier

sur la diversité, travailler à partir des expertises locales, limiter les excès de l'intérieur, utiliser les contraintes comme des opportunités.

L'écologie industrielle a pour objectif de promouvoir une croissance durable basée sur le respect de l'environnement. Les axes d'intervention peuvent être les suivants :

- ✓ le bouclage des cycles productifs : l'écologie industrielle propose de considérer le système productif comme un cycle. Il s'agit de considérer les déchets comme de véritables matières premières, les résidus d'une activité devenant les ressources d'une autre. Cette méthode peut être appliquée en interne mais aussi avec des entreprises partenaires regroupées dans des parcs éco-industriels ;
- ✓ le bouclage du cycle économique : les déchets des consommateurs doivent pouvoir être récupérés et réutilisés, ce qui suppose de faire des produits recyclables, de mettre en place des filières de récupération/traitement et de chercher des techniques de valorisation des déchets. La location permet à l'entreprise de récupérer le produit après utilisation, de le réparer, d'utiliser les pièces pour les greffer sur un nouveau produit ou pour recycler la matière première.

Pour la mise en place d'une telle conception industrielle, il existe plusieurs types d'aides, principalement de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), qui propose des outils (guides méthodologiques, cahiers des charges, listes de bureaux d'étude...) et des aides financières (pré-diagnostic, état des lieux, mise en place d'un SME, mise en œuvre de démarches d'éco-conception...). Le système complet des aides proposées par l'ADEME aux entreprises comporte également des aides à la recherche, à la décision ou à l'investissement sur différentes thématiques (déchets, énergie, air, sols, transport).

Titre 3 – Proposer des solutions concrètes en matière sociale

La valeur d'une entreprise s'apprécie désormais en fonction d'une gestion des ressources humaines valorisante pour ses salariés, qui développe dans la durée l'ensemble des ressources et du potentiel de ses équipes.

L'objectif est de favoriser l'équilibre personnel et professionnel de chacun au bénéfice de la performance individuelle et collective en devenant un employeur de référence (savoir attirer, mobiliser et fidéliser ses salariés), en contribuant à une croissance durable de chaque entreprise (réduction des coûts directs et induits liés au turnover, au stress et à l'absentéisme), en anticipant les effets d'une réglementation en évolution (la décision du 13 mars 2000 du Conseil de l'Union Européenne prévoit un renforcement des politiques d'égalité des chances pour les hommes et les femmes et met l'accent sur la nécessité d'adopter les mesures visant à concilier vie professionnelle et familiale).

Section 1 – Faire évoluer la politique de rémunération

L'épargne salariale permet aux salariés de se constituer une épargne personnelle grâce à des sommes versées par leur entreprise, appelées abondement. Elle est assortie d'avantages financiers importants, ce qui fait d'elle pour l'entreprise, comme pour le salarié, un moyen d'alléger la pression fiscale sur les rémunérations.

L'épargne salariale permet de motiver et fidéliser les collaborateurs de l'entreprise, en versant des sommes qui ne sont pas considérées comme des salaires, qui sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG et de la CRDS) et fiscales (sauf un prélèvement de 2% sur le montant de la plus-value réalisée lors du déblocage), côté employeur et côté salarié. C'est un véritable outil de gestion sociale de l'entreprise.

Il existe plusieurs dispositifs d'épargne salariale :

- la **participation** : il s'agit d'un mécanisme qui permet aux collaborateurs de participer à la performance de leur entreprise en touchant une part de ses bénéfices. C'est un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

- l'**intéressement** : C'est un outil de motivation qui permet d'associer les salariés aux performances économiques de l'entreprise. L'intéressement ne doit pas pouvoir être assimilé à un salaire, c'est-à-dire que son obtention n'est pas automatique, mais liée à la réalisation d'un objectif ou d'une performance convenue. C'est un dispositif facultatif.

- le **plan d'épargne d'entreprise** (PEE) ou plan d'épargne interentreprises (PEI) : il s'agit d'un dispositif mis en place par l'entreprise grâce auquel les collaborateurs peuvent verser sur un compte les sommes provenant de l'épargne salariale et bénéficier de nombreux avantages fiscaux. Les sommes versées peuvent être augmentées grâce à l'abondement de l'employeur. C'est un dispositif facultatif.

- le **plan d'épargne retraite collectif** (PERCO) : il peut être mis en place dans toute entreprise sous réserve qu'elle propose également à ses salariés un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Il permet donc de compléter son dispositif d'épargne salariale avec un volet « retraite » pour ses salariés, tout en bénéficiant d'une fiscalité avantageuse.

Paragraphe 1 – Le Plan d'Epargne d'Entreprise

Depuis la loi Fabius du 19 février 2001, le plan d'épargne d'entreprise (PEE) jusqu'alors réservé aux grandes entreprises, est devenu accessible à toutes les entreprises.

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) accueille non seulement les fonds issus de la participation et/ou de l'intéressement, mais également de l'épargne volontaire des salariés. En effet, le PEE est une structure collective d'accueil des fonds issus des

différents mécanismes de l'épargne salariale ; il permet aux salariés de se constituer activement un portefeuille de valeurs mobilières.

Le PEE peut être instauré à l'initiative du chef d'entreprise par note d'octroi, ou des partenaires sociaux par accord. Lors des négociations des accords d'intéressement ou de participation, la question de la mise en place d'un PEE doit être abordée. Tant qu'aucun dispositif d'épargne salariale n'a été mis en place dans l'entreprise, la loi du 19 février 2001 oblige chaque année employeur et salariés à entamer une négociation sur cette possibilité.

Les bénéficiaires sont les salariés des entreprises privées employant au moins un salarié et les chefs d'entreprise et mandataires sociaux dans les PME de 1 à 100 salariés. Toutefois, le règlement du plan peut prévoir une condition d'ancienneté pour en bénéficier, qui ne peut être supérieur à trois mois.

Les versements au plan d'épargne d'entreprise peuvent être les suivants :

- ✓ L'accord de **participation** de l'entreprise peut prévoir le versement de la réserve spéciale de participation dans un PEE. L'adhésion au PEE devient alors obligatoire pour les salariés bénéficiaires.
- ✓ Le PEE constitue la structure d'accueil et de défiscalisation des sommes épargnées dans le cadre de l'**intéressement**. Les primes d'intéressement versées au PEE sont considérées comme des versements volontaires.
- ✓ Le salarié peut aussi effectuer des **versements volontaires** sur son PEE dans la limite du quart de sa rémunération brute annuelle, l'affectation des primes d'intéressement au PEE entrant dans le calcul de ce plafond.
- ✓ L'employeur peut choisir de verser une somme complémentaire appelée **abondement**, plafonné à trois fois les versements du salarié dans la limite de 2.300 euros par an et par personne. L'abondement est un système collectif, c'est-à-dire que ces conditions doivent être les mêmes pour tous les salariés.

Visant à faciliter l'accès des salariés des PME à l'épargne salariale, le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) prend la forme d'un PEE commun à plusieurs entreprises, ce qui réduit pour chacune les coûts de mise en place et de fonctionnement du dispositif. Le PEI peut être créé au niveau d'une branche professionnelle, dans une zone géographique déterminée ou à l'initiative de plusieurs entreprises prises individuellement qui se regroupent pour faire bénéficier leurs salariés du même dispositif.

Paragraphe 2 – Le PERCO

Le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dédié spécifiquement à la retraite. Il offre la possibilité de disposer d'un complément de revenus à l'âge de la retraite dans un cadre privilégié, notamment grâce au système de l'abondement. Celui-ci permet aux entreprises de compléter les versements des salariés jusqu'à 4.600 euros par an et par bénéficiaire. L'abondement est déductible du résultat imposable et exonéré de charges sociales patronales. La fraction de l'abondement qui dépasse 2.300 euros par an est toutefois soumise à une contribution de 8,2% au profit du Fonds de Réserve pour les Retraites.

L'accord qui institue un PERCO doit obligatoirement offrir aux participants la possibilité d'investir dans un fonds solidaire (art. L.443-1-2 III CU Code du travail). Les entreprises qui complètent les sommes versées par les salariés issus de l'intéressement ou de la participation pour l'acquisition de parts de fonds solidaires ont droit à un avantage fiscal spécifique ; ces abondements peuvent constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement (CGI art. 237 bis A-II-1, al.6).

Sont considérés comme entreprises solidaires et peuvent être agréées à ce titre les entreprises dont les titres de capital, s'ils existent, ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé (c'est-à-dire dont les actions ou certificats d'investissement ne sont pas cotés) et qui répondent à certaines conditions tenant à leur nature juridique, à la situation de leurs salariés et au niveau des rémunérations qu'elles pratiquent.

Section 2 – Assurer la capitalisation et la transmission des connaissances

En partant du constat que l'innovation est un des axes principaux du développement de notre société, les entreprises peuvent y parvenir notamment grâce à la formation tout au long de la vie ou formation permanente, et plus particulièrement à l'intention des travailleurs les moins diplômés, les moins qualifiés et les plus âgés.

La loi Delors de 1971 a officialisé l'importance de la formation continue et lui a donné un statut. Mais l'obligation de formation, pour les entreprises, n'est pas que financière. Elles doivent, en effet, consacrer 1,6% de la masse salariale (pour celles de plus de 10 personnes) à la formation de leur employés ou s'acquitter d'une contribution équivalente à des organismes collecteurs. Cette obligation a été perçue, par beaucoup d'entreprises et en particulier par les PME, comme un impôt, et la formation a donc été considérée comme une dépense plutôt que comme un investissement.

La formation tout au long de la vie doit pouvoir donner à chaque personne un niveau d'employabilité qui lui permette de faire face à l'incertitude, d'associer flexibilité et sécurité. Cela veut dire qu'elle est aussi et surtout un moyen de développement personnel de l'intelligence, de la créativité, de la capacité relationnelle grâce auquel chacun sera en mesure de mieux prendre en main son avenir professionnel et de construire sa vie.

La réactivité et l'autonomie des collaborateurs sont devenues des leviers essentiels de la compétitivité des entreprises. En ce sens, la formation est un outil central de sa stratégie à moyen et long terme qui lui permettra en outre d'attirer et de fidéliser ses salariés autour de son projet.

Depuis plusieurs années, le législateur a renforcé les dispositifs incitant la formation professionnelle des salariés. Avant la loi n°2004-391 du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les possibilités de départ en formation des salariés se faisaient soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de congés individuels de formation.

Désormais, l'accès des salariés à la formation professionnelle continue est également assuré à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). Ce nouveau droit permet au salarié de bénéficier de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans.

Les actions de formation permettant l'exercice du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Cette formation ne peut se réaliser qu'en partie sur le temps de travail, et la rémunération est différente selon que la formation est suivie pendant ou hors du temps de travail. En effet, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation versée par l'employeur dont le montant est égal à 50% de sa rémunération nette de référence.

De plus, depuis la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. Lorsque la personne est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de la participation aux épreuves de validation ou de l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation.

Le congé pour VAE suit les modalités du congé de bilan de compétences, soit une durée maximale de 24 heures, consécutives ou non, assimilées à du travail effectif, la possibilité d'une prise en charge des dépenses, l'ouverture du congé aux salariés en contrat à durée déterminée.

Enfin, la loi n°2005-882 du 2 août 2005 permet aux dirigeants des petites et moyennes entreprises de pouvoir bénéficier d'un crédit d'impôt formation égal au produit du nombre d'heures passées par le chef d'entreprise en formation par le taux horaire du SMIC, dans la limite de quarante heures par année civile (soit pour 2005 un maximum de 320 euros). Le crédit d'impôt non imputé sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés est restituable.

Un dirigeant qui se forme est souvent plus sensibilisé que les autres à l'importance de la formation de ses propres salariés

Section 3 – Développer une politique de l'emploi

Dans le cadre de sa politique de l'emploi, le dirigeant socialement responsable doit veiller aux conditions de travail établies dans son entreprise, notamment vis-à-vis des seniors et des personnes manquant d'autonomie ou handicapées.

Par ailleurs, pour répondre aux éventuels problèmes de recrutement des PME, le groupement d'employeurs peut être une réponse en cas d'activité saisonnière ou pour les besoins de main d'œuvre à temps partiel.

Paragraphe 1 – Maintenir la place des seniors dans l'entreprise et intégrer des personnes manquant d'autonomie ou handicapées

L'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise devient un réel enjeu de la responsabilité sociétale des entreprises. Face au vieillissement de la population active, aux départs plus tardifs à la retraite et aux questions de santé au travail, les entreprises seront rapidement confrontées à des salariés et à des clients plus âgés ou davantage susceptibles de développer un handicap. Elles devront à très court terme intégrer ces évolutions inéluctables, tant dans leur politique de ressources humaines, que commerciale.

La gestion des salariés seniors de l'entreprise peut se concrétiser par l'amélioration des conditions de travail pour réduire leur pénibilité et conserver les salariés âgés dans de bonnes conditions de santé et d'efficacité économique, par la gestion des compétences des seniors (tutorat pour permettre la transmission des savoirs, élargissement des plans de formation aux seniors) et par un redéploiement des compétences et des savoirs des seniors, en se souciant de leur motivation et de leur parcours.

Le vieillissement inéluctable de la population va entraîner dans beaucoup de secteurs d'activité des besoins en recrutement et en formation. Les PME seront particulièrement affectées par la pénurie de profils qualifiés, concurrencées par les grandes entreprises et la fonction publique. Or, les seniors, aujourd'hui encore peu recrutés, représentent un potentiel d'expérience et de savoir-faire que les entreprises vont devoir apprendre à utiliser.

L'entreprise doit prendre conscience qu'elle peut fabriquer elle-même du handicap. Ainsi, il vaut mieux prévenir la survenance du handicap que devoir « gérer » sa réparation. L'entreprise peut commencer par adapter les postes, le temps et l'organisation du travail à leur collaborateur handicapés ou à réfléchir à la création de nouveaux produits ou services à destination de leurs clients en situation de handicap.

En France, la loi de 10 juillet 1987 impose aux entreprises de plus de 20 salariés le quota de 6% de salariés handicapés. Malgré le fait que le dispositif inclut la possibilité de contribuer financièrement au lieu d'embaucher, cette contribution donne à l'Agefiph les moyens de financer toutes les actions nécessaires à l'accès ou au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Paragraphe 2 – Le groupement d'employeurs

Les groupements d'employeurs, créés par la loi en 1985 pour les besoins du secteur agricole, sont des associations à but économique qui emploient des salariés travaillant à temps partagé auprès des entreprises adhérentes du groupement. Ces personnes sont salariées du groupement et, en règle générale, en CDI à temps plein.

Le temps partagé est, en effet, un mode d'activité qui peut convenir à de nombreux seniors que les entreprises ont du mal à embaucher à temps plein, en raison de leur coût salarial, mais dont les compétences et les savoir-faire leur restent très utiles. Les seniors, recrutés par les groupements d'employeurs, pourraient également jouer un rôle de tuteur vis-à-vis des jeunes dans les entreprises adhérentes. Le groupement d'employeur peut aussi être utilisé comme une alternative au marché du travail traditionnel en donnant une première expérience professionnelle à un jeune, en

redonnant confiance à une personne qui s'est arrêtée de travailler depuis un certain temps.

Les groupements d'employeurs multisectoriels permettent à des entreprises de secteurs différents de mutualiser leurs besoins en main-d'œuvre et de fidéliser leurs salariés grâce au CDI. Un qualicien, par exemple, pourra exercer deux jours par semaine en industrie et trois jours dans une société de service ou un agent d'entretien pourra travailler dans un camping pendant la saison touristique (d'avril à septembre) et chez un ostréiculteur pendant la saison des huîtres (d'octobre à mars).

De plus, en travaillant dans le cadre d'un groupement d'employeurs, le salarié a un accès privilégié à la formation. Les groupements d'employeurs sont en effet particulièrement attachés à maintenir l'employabilité de leurs salariés qui sont réellement leur seul capital. Le choix de ce type d'emploi semble d'ailleurs souvent motivé par le goût de la polyvalence.

Les bénéfices pour les entreprises adhérentes à un groupement d'employeurs ne se mesurent pas qu'en termes de flexibilité. Bien sûr, cela répond au problème de saisonnalité de leur activité et à leurs besoins de main-d'œuvre à temps partiel, en particulier lorsque celui-ci est inférieur à un mi-temps. Mais cela aide surtout beaucoup d'entre elles, quelle que soit leur taille, à couvrir une grande diversité de postes et à s'offrir des compétences qui leur manquent mais qui ne justifient pas d'un temps complet. En effet, on constate régulièrement que les PME emploient peu de cadres car une embauche de ce type constitue un investissement financier essentiel et un risque important, notamment si la personne quitte l'entreprise six mois après son intégration.

Les entreprises concernées ne sont pas clientes mais adhérentes. A ce titre, elles ont à s'impliquer dans la création et la gestion du groupement d'employeurs. Il existe une solidarité entre les adhérents et, en cas de défaillance de l'un d'entre eux, c'est aux autres d'assumer le versement des rémunérations et indemnités.

Section 4 – Permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale

Les exigences des salariés intègrent désormais tout ce qui peut contribuer à leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, principalement du fait de l'évolution des organisations familiales (foyers bi-actifs, familles mono-parentales,...) et des rythmes de travail.

L'ensemble des services mis à la disposition des employés augmente considérablement la capacité de l'entreprise à les attirer, les motiver et fidéliser les meilleurs ; l'entreprise soigne son image sociale en interne et en externe pour une croissance durable.

La mise en place de services permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale permet l'instauration de l'entreprise en tant qu'employeur de choix et contribue à répondre aux exigences du développement durable. L'entreprise socialement responsable se doit d'être actrice de la qualité de vie de ses salariés.

Paragraphe 1 – L'idée d'une meilleure maîtrise des « temps sociaux »

Les temps sociaux représentent aujourd'hui l'ensemble des temps de vie dans leur répétition quotidienne et sur la durée d'une existence, et la manière dont ils s'articulent les uns par rapport aux autres, voire dont ils s'interpénètrent. Le découpage net d'hier entre temps de travail et temps hors travail perd de sa pertinence et les frontières deviennent plus floues entre l'un et l'autre.

Mais en quoi l'entreprise a-t-elle intérêt à se préoccuper de la qualité de vie de ses collaborateurs ?

De plus en plus, les projets de vie des salariés sont déterminants dans leurs relations avec l'entreprise et dans leurs arbitrages professionnels. Ils aspirent profondément non pas à travailler moins, mais mieux, à retrouver du sens et du plaisir à ce qu'ils font.

S'attacher à améliorer leur bien-être ne peut être que bénéfique pour l'entreprise. Elle en acquerra d'abord une meilleure image et donc une plus grande attractivité, ce qui facilitera ses recrutements et son ancrage dans son territoire. C'est aussi un moyen de limiter l'absentéisme (notamment par une meilleure gestion des « micro ruptures » que constituent les accidents de la vie), de réduire le turn-over et de fidéliser les collaborateurs.

Pour cela, l'entreprise peut proposer par exemple des aménagements afin de mettre à disposition des salariés des moyens de transports qui leur permettent de se rendre sur leur lieu de travail et d'en repartir à des moments où les transports collectifs n'y subviennent pas.

Elle peut également mettre en place des formules de restauration sur une grande amplitude horaire, ou encore négocier des horaires en fonction de la situation familiale de chacun, tenir compte des événements extérieurs qu'ils souhaitent vivre, proposer des modes de garde pour les enfants, accorder des heures pour les démarches administratives, offrir des services de proximité qui peuvent être mutualisés entre PME.

En fait, les aménagements possibles sont innombrables et ne trouvent leurs limites que dans l'imagination et la créativité dont on peut faire preuve. La plupart de ces aménagements, d'ailleurs, existent déjà, car la situation serait intenable si les entreprises et les salariés ne s'arrangeaient pas entre eux. Cependant, cette gestion individualisée présente une limite : celui de sembler privilégier un collaborateur au détriment d'un autre. Le dirigeant devra donc se donner comme principe de n'accorder à l'un que ce qu'il pourra aussi accorder à d'autres, s'ils font la même demande.

Paragraphe 2 – Les services à la personne

Comme la vie professionnelle est entrée progressivement dans la sphère privée grâce aux nouvelles technologies (ordinateur portable, téléphone mobile, voiture de fonction), permettant une plus grande mobilité et disponibilité du salarié, le lieu de travail pourrait également intégrer quelques obligations liées à la vie privée (pressing livré au bureau, voiture lavée pendant la réunion de service, courses déposées dans le coffre de la voiture sur le parking, renouvellement de la carte grise déléguée à un mandataire).

Les services à la personne offrent aux salariés des avantages variés tels que le gain de temps, la réduction du stress, la satisfaction du salarié libéré mentalement des soucis et corvées quotidiennes, ce qui le rend plus disponible et performant pour l'entreprise. En effet, beaucoup de salariés continuent de penser travail ou emmène du travail à leur domicile, et qu'en même temps il gère des affaires personnelles depuis leur lieu de travail, tout simplement par esprit de bon sens (horaires et jours d'ouverture de certains services ou administrations) et de sens pratique.

Tout d'abord, les entreprises peuvent adopter un ensemble de services à la personne sur le lieu de travail par la mise en place d'un service de type conciergerie pour leurs salariés, ou se regrouper pour en faire bénéficier les salariés des entreprises d'un même secteur géographique.

Les conciergeries proposent au prix du marché une gamme de services conçue sur mesure, complémentaire de l'offre du Comité d'entreprise et des commerces de proximité. Ces services recouvrent par exemple la cordonnerie, la retouche, le pressing, la blanchisserie, le repassage, les démarches administratives, les coursiers personnels, le lavage de véhicules, la coiffure, l'esthétique, les massages, le « dépanneur » (vin, chocolats, fleurs...), la boutique cadeaux, le mini marché, la location de DVD.

Ensuite, les employeurs peuvent choisir de faire bénéficier leurs salariés du titre emploi service, pour des services à la personne à leur domicile. Tel un titre restaurant, le titre emploi service est un moyen de paiement acheté par le comité d'entreprise (ou l'entreprise) et remis ou vendu au salarié pour un montant inférieur à sa valeur nominale.

Il permet alors au salarié de financer les services rendus à son domicile ou hors de son domicile, pour l'aider dans la vie quotidienne. Il pourra s'agir, par exemple, de la prise en charge de travaux de ménage ou de repassage, de garde d'enfants à domicile, d'une aide scolaire pour les enfants ou encore d'heures de petit bricolage. Le titre emploi service peut également être utilisé pour rémunérer les services rendus à des personnes hors de leur domicile, dès lors qu'ils sont destinés à faciliter la vie quotidienne des familles, de personnes âgées ou handicapées, et qu'ils sont dispensés par des personnes agréées, autorisées ou déclarées.

En effet, le titre emploi service ne permet pas de rémunérer directement un employé de maison, car tous les services doivent être effectués par des prestataires spécialisés, entreprises ou associations, et agréés par l'Etat.

Le titre emploi service constitue une aide de la part de l'entreprise, qui est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1.830 euros par an et par bénéficiaire. De plus, l'utilisateur bénéficie de la réduction d'impôts attachée aux emplois familiaux (soit 50% des sommes dépensées dans la limite de 10.000 euros par an et par foyer fiscal). Par contre, la participation de l'employeur est soumise pour le salarié à l'impôt sur le revenu et devra donc être réintégrée dans le net fiscal du bénéficiaire.

Paragraphe 3 – Les crèches interentreprises

La crèche interentreprises est une des réponses au souci d'apporter un confort physique et moral aux salariés. C'est une structure d'accueil pour la petite enfance sur un parc d'activités, à l'initiative d'entreprises fédérées en association. Son fonctionnement s'adapte donc à leurs besoins. Elles y réservent des places, s'entourent d'acteurs institutionnels et de professionnels compétents et facilitent ainsi le vie de leurs salariés.

Une fois les subventions de la CAF accordées et la participation des parents effectuée, les entreprises prennent en charge la partie restant du coût quotidien de garde et bénéficient en retour d'avantages fiscaux.

1 – Les avantages pour l'entreprise et pour les salariés

Parmi les avantages existants pour l'entreprise, il convient de citer :

- ✓ Une réponse aux problèmes d'absentéisme et de retards : seulement 9% des enfants de moins de 3 ans ont une place en crèche ; or les autres modes de garde sont parfois des solutions moins stables, ce qui peut pousser les parents à l'absentéisme ou aux retards répétés.

- ✓ Une réponse efficace au problème de disponibilité des managers clés notamment face à la possibilité de prendre un congé parental dès le premier enfant engendrant un problème de remplacement du salarié pour une durée souvent incertaine ; c'est donc un encouragement à la reprise du travail après un congé maternité, une solution pour réduire le temps et le coût de recrutement et de formation des remplaçants.

Les principaux avantages pour les salariés sont :

- ✓ Une solution aux problèmes de garde, avec un accès à un service flexible et de qualité, dont les heures d'ouverture sont plus en cohérence avec les réalités de la vie de l'entreprise
- ✓ Un meilleur équilibre vie familiale et vie professionnelle, auquel la nouvelle génération de cadres s'avère très sensible
- ✓ Une meilleure disponibilité psychologique,
- ✓ Une optimisation des temps de transport, proximité rassurante avec son enfant

2 – Les modalités de création et de fonctionnement de la crèche interentreprises

Concrètement il faut compter de six mois à un an pour créer une crèche. L'ouverture d'une place de crèche coûte de 12 à 14.000 euros et le projet devient rentable à partir de 30 places créées. La CAF prend en charge 40 à 80% du budget nécessaire, en fonction du degré d'innovation du projet. Il s'agit d'une aide à l'investissement variable selon les caractéristiques du projet, son montant oscille de 6.000 euros à 12.000 euros par place créée, dans la limite de 80% du montant de la dépense engagée par place. Le Conseil général et la mairie peuvent financer également le projet, le solde revenant à l'entreprise, qui bénéficie pour cela d'un crédit d'impôt famille.

Une fois la structure créée, les salariés paient le même prix que dans une autre crèche, suivant leurs revenus et leur quotient familial. Pour une crèche de 30 places, il faut compter environ 300.000 euros de charges d'exploitation. La CAF, la mairie et le Conseil général supportent, là aussi, une partie des charges, à condition qu'un tiers des places reviennent à la municipalité. Après l'agrément du Conseil général, et si elle applique le barème institutionnel (tarif appliqué aux familles, variable selon les revenus

et la composition de la famille), la structure d'accueil perçoit de la CAF une subvention d'exploitation qui couvre une partie des charges de fonctionnement. L'entreprise paie le solde, et bénéficie à nouveau du crédit d'impôt famille.

Les entreprises concernées peuvent participer au financement, outre leurs cotisations, sous forme de partenariat ou de mécénat. Par exemple, une société spécialisée dans l'entretien des espaces verts s'occupera du jardin, un cabinet comptable s'occupera de la comptabilité de la crèche...

3 – Le crédit d'impôt famille et la volonté gouvernementale

L'objectif de la loi de finances pour 2004 était de créer un crédit d'impôt pour les entreprises prenant des mesures en faveur de leurs salariés ayant des charges de famille, et plus particulièrement des enfants en bas âge. Ce crédit doit permettre de favoriser l'employabilité des salariés en congé parental d'éducation et la création de crèches interentreprises à proximité du lieu de travail.

Le dispositif légal prévoit 10 mesures pour la famille dont le lancement d'un « plan crèches » de 200 millions d'euros permettant de créer 20.000 places supplémentaires, avec une orientation en faveur des projets les plus innovants et souples pour les parents, ainsi que le soutien à la création de crèches d'entreprises et interentreprises en partenariat avec les CAF et les collectivités locales. La déductibilité de nouvelles charges éligibles représente 35% (taux de l'IS + CE) plus le crédit d'impôt de 25%, soit une prise en charge fiscale effective de 60%.

Section 5 – Promouvoir une politique d'action sociale

La politique d'action sociale engagée par un dirigeant soucieux du développement durable peut se traduire soit par une volonté propre à l'entreprise, via notamment le mécénat, soit par la volonté de ses salariés au travers des congés de solidarité.

Paragraphe 1 – Le mécénat d'entreprise

Le développement d'une politique de mécénat dans une entreprise est une démarche de citoyenneté, une image positive et dynamique de l'identité de l'entreprise et un moyen de nouer des liens privilégiés avec tous les partenaires, économiques, sociaux ou institutionnels.

Le mécénat est un soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général. Relèvent donc du mécénat les opérations qui se limitent à la mention du nom du donateur et se caractérisent par l'existence d'une disproportion marquée entre les sommes versées et la valeur de la prestation rendue, ce qui les distingue des opérations de parrainage.

Depuis la loi n°2003-709 du 1^{er} août 2003, dite « Aillagon », à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003, les dépenses de mécénat ouvrent droit à une réduction d'impôt égale à 60% de leur montant (versements en numéraire ou en nature), pris dans la limite de 5 pour mille du chiffre d'affaires hors taxe. L'entreprise peut déduire l'excédent des versements liés au mécénat, de son impôt au titre des 5 exercices suivants, en respectant le plafond à chaque exercice.

Les bénéficiaires du mécénat, habilités à émettre un reçu de don aux œuvres (nécessaire à l'entreprise vis-à-vis des services fiscaux, pour obtenir sa réduction d'impôt), sont limitativement énumérés par la loi. Ce sont notamment des organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Cependant, l'entreprise qui s'inscrit dans une démarche de développement durable orientera ses actions de mécénat vers des associations de défense des droits humains ou à des associations de protection de l'environnement à but non lucratif.

Par soutien matériel, on entend financier et en nature (produit, services, mise à disposition de personnel). Le soutien matériel en nature peut se traduire notamment par le mécénat de compétences. Il s'agit pour une entreprise de mettre gratuitement un de ses salariés à la disposition d'une association quelques heures par semaine ; elle bénéficie de ladite réduction d'impôt sur le don évalué à son prix de revient, soit rémunération et charges sociales y afférentes ; l'association devra fournir à l'entreprise des comptes rendus d'activité détaillant le travail du salarié concerné, ce travail devant s'organiser dans le cadre des dispositions du mécénat. Cette forme de mécénat permet l'implication du salarié à la démarche socialement responsable de l'entreprise.

Paragraphe 2 – Les congés de solidarité

Les congés de solidarité répondent à la fois aux attentes des salariés, désireux de s'investir concrètement dans une action de développement, sans que cela se fasse au détriment de leur carrière et de leur vie privée, et à celles des entreprises, qui ont ainsi la possibilité de s'impliquer dans le développement durable et de valoriser des comportements éthiques et solidaires. Deux dispositifs existent désormais : le congé de solidarité internationale et le congé solidaire.

1 – Le congé de solidarité internationale

Depuis la loi n°95-116 du 04 février 1995, le code du travail permet à un salarié ayant au moins douze mois d'ancienneté, de participer à une mission de solidarité internationale à l'étranger, pour une durée maximum de six mois auprès d'une association de solidarité internationale. L'objectif du congé est de mettre à la disposition des organisations non gouvernementales du personnel à la fois qualifié et immédiatement opérationnel.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu, le salarié n'est pas rémunéré mais son congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La durée du congé de solidarité n'est pas imputée sur celle des congés annuels. A son retour, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé ne peut être pris qu'après accord de l'employeur qui a la possibilité de le refuser s'il estime que l'absence du salarié est préjudiciable à la production et au fonctionnement de l'entreprise.

Avant d'en faire la demande, le salarié doit effectuer toutes les démarches lui-même, à commencer par trouver l'association avec laquelle partir. Une convention de partenariat est signée entre l'entreprise, le salarié et l'association.

2 – Le congé solidaire

En 1999, l'organisation non gouvernementale Atlas Logistique a créé le congé solidaire. Ce projet s'est développé pour donner naissance, en juillet 2000, à l'association Congé Solidaire. Celle-ci offre aux salariés et aux entreprises du Nord la possibilité de contribuer au développement durable des pays du Sud en s'investissant dans des projets de solidarité internationale.

Le congé solidaire permet à un salarié de réaliser une mission, d'une durée minimum de deux semaines, financée par son entreprise. Cela permet ainsi à tous les protagonistes de s'investir : le salarié qui offre ses compétences et sa disponibilité, puisque le séjour ne peut être effectué que lors de ses congés payés, l'entreprise qui finance tout ou partie du projet et l'association qui le propose.

L'entreprise peut financer le projet au titre des actions de mécénat, dans le cadre de sa politique des ressources humaines ou encore dans son plan de formation interne. Le coût moyen d'une mission de quinze jours s'élève à 1.300 euros. Il comprend la formation du salarié, les frais liés à la mission (logistique et intendance, encadrement, achat de matériel) et les frais administratifs. A cela s'ajoutent le billet d'avion, les visas et les vaccins.

Lorsqu'un salarié souhaite s'investir, il doit obtenir au préalable l'accord de son entreprise. Celle-ci signe alors une convention de partenariat avec l'association, qui précise la définition du projet, l'objet du partenariat, les obligations de l'entreprise, de l'association et du salarié ainsi que les formalités pratiques.

Ainsi, l'association bénéficie à la fois d'un personnel qualifié et immédiatement opérationnel et d'un savoir-faire dont elle ne dispose pas au sein de ses équipes, et qu'elle ne pourrait obtenir qu'en payant le prix fort en faisant appel à un cabinet de conseil. Le salarié s'enrichit d'une expérience particulièrement dense tant que le plan professionnel qu'humain, sans perdre les prérogatives de sa carrière.

A la différence du congé de solidarité internationale, le congé solidaire n'est pas inscrit dans le code du travail, mais il est tout de même encadré par des dispositifs légaux (congrés payés, congrés sans solde, formation).

Chapitre 3 : L'aboutissement de la démarche

Lorsque l'entreprise est engagée dans une démarche de responsabilité sociale, elle peut mettre en place un système de management de l'environnement. Le management environnemental désigne les méthodes de gestion et d'organisation de l'entreprise, visant à prendre en compte de façon systématique l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, à évaluer cet impact et à le réduire.

La taille de l'entreprise ne doit pas être considérée comme un obstacle à la mise en place d'un SME. Le processus de prise de décision étant plus souple et les systèmes d'information moins sophistiqués, le SME pourra être simplifié, comme le sont d'ailleurs les systèmes de management de la production, de la finance et de la qualité applicables aux PME.

Pour cela, l'entreprise peut s'appuyer sur les normes internationales existantes, et l'expert-comptable deviendra un accompagnateur de la mise en place de cette nouvelle organisation.

Enfin, l'entreprise a tout intérêt à mettre en œuvre une bonne communication générale sur son engagement en termes de développement durable, notamment grâce au rapport Développement durable et à l'information comptable, mais également par d'autres outils de communication.

Titre 1 – L'organisation du Système de Management de l'Environnement (S.M.E.)

La mise en œuvre de la responsabilité sociale requiert un engagement de la direction de l'entreprise, mais aussi une réflexion innovante et, par conséquent, de nouvelles qualifications et une participation plus étroite du personnel et de ses représentants, dans un dialogue bilatéral permettant de structurer les retours d'information et les ajustements.

Il s'agit d'une véritable révolution culturelle dans les entreprises, qui doit être accompagnée par une démarche d'information et de pédagogie auprès des différents publics de l'entreprise, afin qu'ils comprennent et soutiennent son engagement.

Ainsi, la mise en place d'un système de management de l'environnement permet à l'entreprise d'intégrer la gestion de l'environnement et de l'énergie dans l'ensemble de ses pratiques managériales. Il permet, à travers la certification, de valoriser les efforts réalisés et d'améliorer ainsi la compétitivité.

Section 1 – S'appuyer sur les normes internationales

Aucune norme n'encadre actuellement le management du développement durable. Il n'existe pas de certification dans ce domaine. En revanche, certaines démarches normatives recouvrent partiellement le développement durable : c'est le cas de la norme ISO 14001 qui décrit le système de management environnemental (SME) ou dans le domaine social, de la norme SA 8000 qui définit un management « socialement responsable ».

Les normes en matière de responsabilité sociale de l'entreprise ont pour but de délivrer des démarches procédurales, de proposer des ensembles de critères et indicateurs ad hoc, des procédures de système de management.

Paragraphe 1 – Les normes environnementales

Deux référentiels décrivant les exigences applicables aux systèmes de management de l'environnement existent : les normes ISO 14000 et le règlement communautaire EMAS.

1 – ISO 14001

Fondée en 1906, l'organisation internationale de normalisation (ISO en anglais) est une organisation privée d'organismes nationaux de normalisation ; ce ne sont pas les gouvernements qui y sont représentés et les normes n'ont pas un statut obligatoire.

Au sein des normes ISO se trouvent les normes ISO 9000 et suivantes sur le management de la qualité en général et non d'un produit en particulier, et les normes 14000 et suivantes sur le management de l'environnement et non pas sur les qualités environnementales de produits donnés comme l'eau, l'air, le bruit....

La norme ISO 14001 est un référentiel de Système de Management Environnemental (SME), c'est une norme internationale qui peut être adoptée par toutes les structures et pour tout type d'activité.

Cette norme repose sur le principe dit du « PDCA », connu aussi sous le nom de « la roue de Deming ». Le principe du PDCA signifie :

- ✓ PLAN : planifier
- ✓ DO : mettre en œuvre
- ✓ CHECK : contrôler
- ✓ ACT : agir

Le processus de certification comprend plusieurs étapes :

- ✓ le choix de l'organisme certificateur
- ✓ la demande initiale
- ✓ l'entreprise reçoit un questionnaire et envoie son manuel environnemental ; l'organisme vérifie la conformité du manuel avec la norme
- ✓ l'audit environnemental de l'entreprise

- ✓ l'auditeur accrédité vérifie dans l'entreprise l'application du manuel environnemental, par un contrôle des enregistrements et par des entretiens
- ✓ la certification
- ✓ le rapport d'audit fait le point des conformités et des non-conformités ; en cas de non-conformité, un second audit rapproché permet de constater la levée des non-conformités et d'obtenir la certification

L'audit de certification est valable pour une durée de 3 ans et l'audit périodique de contrôle est réalisé chaque année.

2 – EMAS

Le nouveau règlement européen n°761/2001 intitulé EMAS (Eco Management and Audit Scheme), entré en vigueur le 27 avril 2001, remplace le règlement européen ECO-AUDIT adopté le 29 juin 1993.

La démarche EMAS a pour objectif de doter les entreprises européennes d'un cadre et d'outils leur permettant de promouvoir le sérieux de leurs engagements dans le domaine de la protection de l'environnement. Elle s'appuie sur un système de management environnemental (SME) vérifié et une communication environnementale validée par un vérificateur agréé.

La nouvelle version s'applique à toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur secteur d'activité ; le règlement a adopté les exigences normatives d'ISO 14001 comme exigences principales du SME donc une entreprise certifiée ISO 14001 peut aisément se doter des quelques compléments nécessaires pour mettre en œuvre une démarche EMAS ; la publication d'une déclaration environnementale validée constitue l'élément de différenciation majeur avec la démarche ISO 14001.

En adhérant à un EMAS, l'entreprise s'engage sur les moyens d'arriver à une amélioration continue des résultats environnementaux. Ces démarches permettent ainsi d'optimiser la compétitivité des entreprises et de valoriser l'image de ces dernières. Elles sont devenues non pas un simple effet de mode mais une condition de pérennité de l'entreprise.

Des spécialistes, formés spécialement, vérifient que l'adhérent respecte les éléments énoncés dans le règlement communautaire. Une fois la vérification effectuée, l'adhérent peut alors communiquer sur le fait qu'il respecte le système EMAS, référentiel commun et reconnu par de nombreux industriels.

Les entreprises vérifiées EMAS sont enregistrées sur une liste, publiée au Journal Officiel des Communautés Européennes.

Différences notables avec la norme ISO 14001 :

- ✓ l'EMAS impose l'élaboration d'une déclaration environnementale alors que la norme ISO 14001 laisse le choix à l'entreprise de la faire ou non
- ✓ la norme ISO 14001 a vocation internationale, l'EMAS est d'origine européenne

Paragraphe 2 – Les normes sociales

Les normes sociales sont au nombre de trois : l'OHSAS 18001, le SA 8000 et l'AA 1000.

1 – OHSAS 18001, systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail

Afin de répondre à une demande de plusieurs pays, la branche certification de la British Standard Institute (BSI) a publié en 1999 le référentiel OHSAS 18001. Ce standard a été conçu pour répondre à une demande de certification par tierce partie de plusieurs entreprises.

L'OHSAS 18001 est structurée comme l'ISO 9001 ou l'ISO 14001, selon le principe de la roue de Deming. Elle repose sur l'amélioration des performances de maîtrise des risques pour la santé et la sécurité au travail sans pour autant établir des exigences pour ce qui concerne les niveaux de performance.

L'entreprise définit sa politique en matière de santé/sécurité au travail, prépare un plan de mise en œuvre, met ce plan en œuvre, mesure l'avancement, fait le bilan et redéfinit de nouveaux objectifs. L'analyse des risques constitue l'élément clé du système de management et comprend en particulier l'établissement et la tenue à jour de

procédures permettant d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et de mettre en œuvre les mesures de maîtrise nécessaires.

Cette analyse des risques couvre les activités habituelles et ponctuelles, les activités de tous les employés ayant accès au lieu de travail y compris fournisseurs et visiteurs, les installations sur le lieu de travail, qu'elles soient fournies par l'entreprise ou par d'autres.

L'OHSAS 18001 n'impose pas de méthodologie particulière d'évaluation des risques. Ces démarches sont toutefois nécessaires dans certains secteurs d'activité (énergie, nucléaire...), notamment pour des processus pour lesquels une défaillance aurait des effets dramatiques pour les employés ou les parties intéressées.

2 – SA 8000

Le standard *Social Accountability 8000* (SA 8000) a été élaboré sous la responsabilité de l'ONG américaine Social Accountability Institute (SAI) depuis l'été 2000 (auparavant Council on Economic Priorities Agency (CEPAA)), en partenariat avec de grandes entreprises, des syndicats et des universitaires.

Cette norme s'appuie sur les conventions de l'OIT, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Convention des Nations Unies sur les droits des enfants, pour définir un management socialement responsable.

A l'origine de la SA 8000, on retrouve un certain nombre d'entreprises multinationales. En effet, pour répondre à une pression croissante de la société qui demande aux industriels d'être socialement responsables vis-à-vis des conditions de fabrication de leurs produits, les entreprises s'intéressent de plus en plus à la définition et à l'élaboration d'outils communs pour maîtriser le risque et crédibiliser leur image de marque.

Le standard SA 8000 concerne les employés et les fournisseurs et s'intéresse aux problèmes du travail dans les chaînes d'approvisionnement. L'objectif de la SA 8000 est de définir les exigences qui permettent à une entreprise de mettre au point, gérer et

mettre en œuvre les politiques et les processus lui permettant de traiter les questions qu'elle peut contrôler ou influencer. L'entreprise pourra aussi démontrer aux parties prenantes que les politiques, processus et pratiques sont conformes à la norme.

Elle couvre neuf champs essentiels : le travail forcé, le travail des enfants, la liberté syndicale d'association, le droit à la négociation collective, la santé, l'hygiène et la sécurité, le salaire minimum et le salaire de subsistance, les pratiques discriminatoires, les pratiques disciplinaires, le temps de travail et la formation.

La norme SA 8000 peut être recherchée par les entreprises pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans l'ensemble du monde. Le champ d'application de la norme concerne l'ensemble de la chaîne de valeur ajoutée d'une entreprise, de ses fournisseurs et sous-traitants jusqu'au service après-vente.

3 – AA 1000

Le standard AA 1000 est un modèle de processus de comptabilisation, d'audit et de communication d'informations sur les performances sociales, qui s'intéresse en priorité à la qualité du dialogue et à la participation générale des parties prenantes par exemple pour l'élaboration d'indicateurs.

Il s'agit d'un référentiel de procédés axés sur l'établissement de la qualité des responsabilités, audits et rapports au niveau social et éthique. Il définit la responsabilisation en termes de transparence, de réactivité et de conformité.

L'AA 1000 œuvre sur la dimension gouvernance de l'entreprise. L'approche AA 1000 aide l'entreprise à recueillir les divers besoins et aspirations des parties intéressées ainsi qu'à gérer et équilibrer les éléments interconnectés des performances sociales, économiques et environnementales.

Section 2 – Accompagner l'entreprise dans la mise en place de son organisation

La mise en place d'un système de management de l'environnement permet de définir le cadre organisationnel mis en place pour la gestion de l'environnement, de détailler les responsabilités confiées à chacun pour faire fonctionner le système, et les procédures à respecter, de faire une description précise des pratiques et procédures nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble et d'allouer des ressources humaines et financières permettant de mettre en œuvre le programme décidé.

Le principe de fonctionnement d'un système de management de l'environnement suit le schéma général suivant :

- ✓ **une analyse de la situation** : l'analyse environnementale est consécutive à l'état des lieux et renforce celui-ci. Son but est de permettre l'identification détaillée des impacts environnementaux sur l'entreprise et une étude la plus complète possible sur sa situation réglementaire. Au regard du contexte réglementaire, de la politique de l'entreprise, des contraintes technologiques et financières ainsi que des besoins des partenaires ou parties intéressées, les aspects environnementaux significatifs sont hiérarchisés et pour ceux retenus comme prioritaires, un programme d'intervention sera établi.

- ✓ **en fonction des résultats de cette analyse, établissement d'un programme d'actions** : il s'agit d'une déclaration écrite de politique environnementale, signée par la direction, qui décrit les grandes lignes de son action ; cette politique débouche donc sur un programme environnemental qui énonce les objectifs, les mesures prises ou envisagées pour atteindre ces objectifs (moyens matériels, humains et financiers) et les échéances fixées pour les mettre en œuvre. La politique environnementale choisie doit être appropriée à la nature, à la dimension et aux impacts environnementaux des activités de l'entreprise, produits ou services.

- ✓ **mise en œuvre du programme d'actions sur le terrain** : il est nécessaire de prévoir des instructions pour la bonne gestion de l'environnement, et pour que ces règles soient respectées, il faut sensibiliser et former le personnel à la culture environnementale de l'entreprise car un chef d'entreprise qui décide de

développer un SME sans impliquer ses collaborateurs, risque de se heurter à de grandes difficultés telles qu'une faible motivation, l'incompréhension, un phénomène de rejet pour une démarche imposée « d'en haut ». Le succès de la mise en œuvre d'un SME suppose l'engagement de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Par conséquent, les responsabilités dans le domaine de l'environnement ne doivent pas être cantonnées à la fonction ayant en charge l'environnement, mais elles doivent inclure d'autres aspects de l'entreprise, comme la direction opérationnelle, le service achat, les ressources humaines, la maintenance, le service financier, l'approvisionnement....

- ✓ **suivi de la bonne marche du programme et adaptations si nécessaire par rapport à la réalité du terrain** : pour savoir si les actions en cours produisent les effets escomptés, il faut évaluer les résultats de manière régulière, à l'aide d'indicateurs (ex : consommation d'eau ou d'électricité) et d'audits réalisés en interne par des membres du personnel formés à cet effet ; la mise à jour régulière de la « documentation environnementale » est indispensable à un management efficace ; la direction doit nommer un responsable du SME qui devra s'assurer que les exigences relatives au système de management de l'environnement sont établies, et rendre compte à la direction de l'entreprise de sa performance de façon à l'examiner et à l'améliorer ; lors d'un bilan annuel, la direction examine les résultats obtenus, décide des actions pour l'année qui vient, et donne son aval aux modifications éventuelles nécessaires.

Titre 2 – Permettre une bonne communication générale de l'entreprise

L'étape suivante du management environnemental est de faire reconnaître le SME de l'entreprise de manière officielle, dont l'objectif principal est de communiquer sur sa stratégie environnementale.

La communication de l'entreprise socialement responsable peut se traduire par la rédaction d'un rapport « développement durable », par la présentation d'une comptabilité environnementale, et par d'autres outils de communication.

Section 1 – Le rapport Développement Durable

De la même manière que le rapport annuel rend des comptes aux actionnaires sur les aspects financiers de l'activité de l'entreprise, le rapport de développement durable s'adresse à l'ensemble des autres publics de l'entreprise (les parties prenantes) pour rendre des comptes sur les aspects sociaux et environnementaux de cette activité.

Un rapport de développement durable est un rapport publié régulièrement par les entreprises sur les objectifs de leur démarche de développement durable mais aussi sur les progrès réalisés et sur ceux restant à accomplir.

Paragraphe 1 – Le rapport Développement durable

Ne pas communiquer dans le domaine du développement durable, c'est prendre le risque de laisser tout un chacun se faire une opinion sur la base de ce que la presse ou les entreprises de notation communiqueront sur l'entreprise, mais également le risque de laisser penser qu'aucune action n'est menée au sein de l'entreprise dans le domaine social ou environnemental ou que l'entreprise ne s'intéresse tout simplement pas à ces sujets.

La démarche de « reporting » en matière de développement durable doit débiter par une collecte importante de données sur l'impact de l'activité de l'entreprise. Le rapport doit prendre en compte l'intérêt des différents publics de l'entreprise : clients, employés, fournisseurs, actionnaires, pouvoirs publics, ONG et société au sens large. Il doit répondre à leurs attentes en matière d'information et faire preuve de clarté.

Le rapport doit être complet et prendre en compte toutes les facettes de l'activité de l'entreprise. Il doit permettre de comparer la performance de l'entreprise à ses performances passées, à ses objectifs, aux statistiques nationales ou aux meilleures pratiques connues. Il doit être régulier et conduit la plupart du temps chaque année, en phase avec l'audit financier, faisant comme celui-ci partie intégrante du processus d'évaluation d'une organisation et s'inscrivant comme lui dans une démarche d'amélioration continue.

Enfin, le rapport doit être aussi objectif et transparent que possible, notamment dans la hiérarchisation des problèmes. Pour cela, il peut être rédigé avec l'aide d'un organisme indépendant spécialisé et éventuellement vérifié par des audits sur certains points. Il doit être publié en version papier et sur Internet.

Paragraphe 2 – La certification

La première « certification » d'un rapport environnemental remonte à 1993. Mais c'est avec la loi sur les nouvelles régulations économiques approuvée en février 2002 que le besoin d'auditeurs de données extra financières s'est fait réellement sentir même si la loi n'impose pas de certification.

Selon une étude, 28% des entreprises du CAC40 ont fait vérifier par un tiers extérieur la fiabilité de leurs données environnementales et/ou sociales et 36% projettent de le faire prochainement.

La certification permet avant tout de crédibiliser les données exposées dans un rapport de développement durable ou de responsabilité sociétale des entreprises aux yeux des parties prenantes de l'entreprise, depuis la société civile jusqu'aux investisseurs. Ce contrôle externe des données peut également être envisagé comme une source de motivation pour les collaborateurs et un moyen de mutualiser le risque lié à la communication sur la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les cabinets d'audit ont été parmi les premiers à intervenir. Pour eux, les méthodes classiques d'audit (vérification des calculs, collecte d'éléments probants en interne et en externe) sont applicables aux données liées à la responsabilité sociale de l'entreprise. Ils se proposent par ailleurs, lorsque le recours à des compétences externes est nécessaire, de jouer le rôle de coordinateur des experts sociaux ou environnementaux.

Paragraphe 3 – L'organisation professionnelle

La Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation internationale privée créée en 1997 pour élever les méthodes de reporting développement durable à un niveau équivalent à celui du reporting financier, dans un souci de comparabilité, de crédibilité, de rigueur, de périodicité et de vérifiabilité des informations communiquées.

Depuis 1999, plusieurs centaines d'organisations ont participé à des groupes de travail qui ont guidé les travaux de la GRI sur les indicateurs de performance, les méthodes de contrôle et la révision des « lignes directrices ». Les travaux des groupes de travail, et de la GRI dans son ensemble, sont soumis à un processus d'expérimentation destiné à apprécier l'efficacité du cadre de reporting.

Le GRI publie des outils de mesure et de communication des performances en matière de développement durable, dont l'application est volontaire. Toutes les publications du GRI sont disponibles gratuitement depuis le site Internet et comprend des modèles spécifiant des critères et indicateurs permettant de couvrir les aspects à prendre en compte dans l'analyse et l'évaluation de l'intégration du développement durable dans les entreprises.

Il s'agit d'un reporting établi sur la base d'indicateurs assez variés qui ont été définis en association avec des entreprises, des associations, des universitaires, des professionnels du sujet. Ces indicateurs permettent d'apprécier la performance globale de l'entreprise sur la base de considérations à la fois économiques, sociales, environnementales et même relatives aux relations avec les clients, les fournisseurs, les employés et les actionnaires.

L'utilisation de cet outil demeure toutefois très complexe et plus spécifiquement adapté à la situation des grandes entreprises.

Section 2 – L'information comptable

Paragraphe 1 – La prise en considérations des aspects environnementaux dans les comptes individuels et consolidés des entreprises

La Recommandation n°2003-R-02 du 21 octobre 2003 du Conseil National de la Comptabilité décline les dispositions de la recommandation européenne du 30 mai 2001 sur les éléments comptables et financiers relatifs à l'environnement, applicable à toutes les entreprises aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2004.

Elle ne traite que des éléments de nature comptable et financière ressortant du bilan, du compte de résultat ou de l'annexe. Les informations demandées aux entreprises concernant les données quantitatives ou volumétriques ainsi que les informations de nature qualitative, concernant les mesures prises pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement, sont exclues du champ de la recommandation.

La recommandation, après avoir défini la notion de dépense environnementale, reprend les différentes dispositions relatives à la définition, la comptabilisation et l'évaluation des actifs et passifs environnementaux ainsi qu'aux informations à mentionner en annexe.

Les dépenses environnementales sont celles effectuées en vue de prévenir, réduire ou réparer les dommages que l'entreprise a occasionnés ou pourrait occasionner par ses activités, à l'environnement. Ces coûts sont liés notamment à l'élimination des déchets et aux efforts entrepris pour en limiter la quantité, à la lutte contre la pollution des sols, des eaux de surface et des eaux souterraines, à la préservation de la qualité de l'air et du climat, à la réduction des émissions sonores, à la protection de la biodiversité et du paysage.

Seules les dépenses supplémentaires reconnaissables doivent être prises en compte. Par dépenses supplémentaires, il faut entendre le coût supplémentaire que l'entreprise peut identifier pour prévenir, réduire ou réparer les dommages causés à l'environnement. Par exemple, la construction d'une station d'épuration des eaux usées

constitue une dépense environnementale, mais les dépenses d'entretien supportées au cours des exercices suivants perdent leur caractère environnemental ; en revanche, les dépenses supplémentaires qui augmenteraient les capacités de traitement des eaux usées par rapport aux performances initiales, correspondent à des dépenses environnementales.

Sont exclues les dépenses pouvant influencer favorablement sur l'environnement, mais qui ont avant tout pour objet de satisfaire d'autres besoins, tels que améliorer la rentabilité, l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail ou garantir l'utilisation sûre des produits fabriqués par l'entreprise ou l'efficacité de la production, et les coûts encourus du fait d'amendes ou de pénalités pour non-respect de la législation dans le domaine de l'environnement, les dédommagements versés pour les dommages matériels ou corporels résultant de la pollution de l'environnement.

Les dépenses environnementales sont alors comptabilisées sous trois rubriques :

- ✓ les passifs environnementaux et les dotations aux provisions pour risques et charges environnementaux à l'exclusion de ceux concernant des amendes ou des pénalités ainsi que les provisions pour démantèlement et restauration de sites ;
- ✓ les dépenses environnementales comptabilisées immédiatement en charges, non provisionnées antérieurement ;
- ✓ les dépenses environnementales capitalisées, dont les coûts de démantèlement et de restauration de sites.

Une charge environnementale est inscrite en contrepartie d'un passif lorsqu'il est probable que le règlement d'une obligation présente, à caractère environnemental, résultant d'évènements passés provoquera une sortie de ressources, sans contrepartie au moins équivalente, et que le montant auquel s'effectuera ce règlement peut être estimé de manière fiable.

En conséquence, les dommages environnementaux susceptibles d'être liés à l'entreprise ou d'avoir été causés par elle, mais pour lesquels il n'y a pas d'obligation légale, contractuelle ou implicite de réduire ou de réparer l'étendue, ne constituent pas des passifs environnementaux mais ils peuvent constituer des passifs éventuels à

caractère environnemental et à ce titre être mentionné dans l'annexe aux comptes annuels.

Les dépenses environnementales peuvent être capitalisées si elles ont été réalisées en vue de prévenir ou de réduire des dommages futurs ou de préserver des ressources, si elles assurent des avantages économiques futurs.

Enfin, certaines informations doivent être fournies en annexe. Il s'agit notamment de la description des méthodes d'évaluation (et notamment le recours éventuel à l'actualisation) et de calcul des corrections de valeur utilisées en ce qui concerne les aspects environnementaux lors de la divulgation des informations, des informations détaillées sur le poste « autres provisions », si elles n'apparaissent pas au bilan, la mention des passifs environnementaux éventuels, accompagnée de commentaires suffisamment détaillés pour comprendre la nature de l'éventualité, la nature des passifs éventuels, l'estimation de leurs effets financiers, l'indication des incertitudes liées au fait générateur, au montant ou à l'échéance, pour les passifs environnementaux d'importance significative, une description de leur nature et l'indication du calendrier et des conditions de leur règlement, dans le cas de coûts de restauration de site, de démantèlement et de mise hors service, la mention de la méthode comptable choisie, le montant des dépenses environnementales significatives portées en charges, dans la mesure où une estimation fiable est possible, le montant des dépenses environnementales capitalisées au cours de l'exercice de référence, les aides publiques liées à la protection de l'environnement reçues.

Paragraphe 2 – La comptabilité environnementale

La fonction comptable, que ce soit au niveau de la comptabilité financière, du contrôle de gestion ou de l'audit financier, doit mettre en œuvre de nouvelles techniques et de nouvelles coopérations avec les autres fonctions de l'entreprise pour répondre à de nouvelles missions.

La comptabilité environnementale correspond à une technique de gestion permettant le fonctionnement du système de management de l'environnement, duquel découlera donc la mise en place d'une comptabilité environnementale.

1 – L'évaluation des dépenses environnementales

Faire de la comptabilité environnementale, c'est d'abord rassembler de l'information en vue d'évaluer les coûts et les risques environnementaux et notamment estimer ce que coûte la prise en charge par l'entreprise (internalisation) de certains coûts engendrés par un processus de production qui est pris en charge par la collectivité ; la recherche d'un profit ne viendra éventuellement qu'ensuite.

L'entreprise internalise ses coûts environnementaux soit parce qu'on lui impose cette internalisation, soit parce qu'on l'incite à le faire :

- ✓ l'internalisation imposée prend la forme de redevances ou taxes à payer, comme les redevances de pollution payées aux agences de l'eau ; ce type d'internalisation se trouve justifié quand il est démontré que l'entreprise est moins efficace qu'une collectivité pour dépolluer
- ✓ l'internalisation par incitation est le fait de la puissance publique qui propose un certain nombre d'avantages réduisant le coût de l'opération : subventions, exonération de taxes, amortissements accélérés ; on retrouve donc des informations environnementales dans de nombreux comptes incluant les charges supportées (achats, charges externes, personnel,...), mais aussi dans les comptes de charges calculées (provisions et amortissements). En produits, on trouvera la quote-part de subvention d'investissement reprise dans le résultat ainsi que les subventions d'exploitation. Au bilan, on trouvera des immobilisations et des provisions pour risques et charges.

Certaines activités ne peuvent exister qu'à condition que des dépenses environnementales soient engagées car, en cas d'accident, les atteintes à l'environnement seraient trop importantes et irrémédiables. Ainsi en est-il des établissements classés mais aussi d'activités moins dangereuses comme les exploitations de carrière pour lesquelles les entreprises exploitantes doivent s'engager à reconstituer les sites. Le caractère obligatoire des dépenses fait qu'il n'y a plus d'internalisation du coût puisque celui-ci a toujours été supporté par l'entreprise.

Quand on évalue une dépense environnementale, on peut rencontrer deux difficultés majeures :

- ✓ **La définition du périmètre environnementale** : la notion de périmètre est une notion inconnue de la comptabilité générale (sauf en matière de consolidation) car celle-ci s'organise de manière cohérente et embrasse l'entreprise dans sa totalité afin d'en déduire un résultat positif ou négatif. En matière de comptabilité environnementale, on extrait un certain nombre d'informations mais seulement celles-ci et on ne cherche pas à trouver un système de raccordement avec la comptabilité générale qui lui assure une certaine cohérence.
- ✓ **Les outils d'évaluation** : les outils traditionnels d'évaluation sont inadaptés, soit parce qu'ils se heurtent aux limites liées à l'individualisation des dépenses, soit parce que l'évaluation environnementale sort du champ traditionnel de l'analyse économique.

Le passage de l'obligation sociale à la responsabilité sociale se fait par une anticipation sur l'avenir, soit pour des raisons d'ordre stratégique, soit par souci d'éthique. Parmi les anticipations faites en matière de comptabilité environnementale, il faut mentionner la notion de comptabilité négative qui est une anticipation sur l'évolution des législations et les analyses de cycle de vie qui anticipent sur un besoin de produits moins polluants :

- ✓ **La valeur ajoutée négative** : les consommations de ressources naturelles, dès lors qu'elles sont gratuites, n'entrent pas dans les calculs de coût. Certaines entreprises ont d'ors et déjà pris le parti d'évaluer ce que coûtait leur consommation de patrimoine naturel et de la retrancher de leur valeur ajoutée, d'où l'idée de valeur ajoutée négative.
- ✓ **Les analyses de cycle de vie** : cela consiste à analyser un processus de production « du berceau au tombeau » ; afin de s'assurer que sa production respect l'environnement, une entreprise doit non seulement effectuer des contrôles sur ses sites de production, mais également s'assurer, en amont, que les fournisseurs fabriquent proprement, et en aval, que le produit, une fois utilisé, pourra être retraité sans constituer une source de pollution excessive. Dans le domaine industriel, les analyses de cycle de vie ont donné naissance à une véritable comptabilité analytique des polluants. Ils sont généralement

classés en quatre catégories : pollution de l'air, pollution de l'eau, déchets et consommation d'énergie. On donne pour objectif de réduire ces émissions de polluants.

2 – Les huit techniques de comptabilité environnementale

- ✓ **Les comptes verts** permettent de mettre en valeur en comptabilité financière les dépenses et les risques liés à l'environnement ;
- ✓ La nature et le mode de calcul des provisions pour risques et charges liés à l'environnement peuvent être précisés dans des **rubriques vertes dans les annexes du bilan** ;
- ✓ La **budgetisation et le suivi des dépenses vertes** se traduisent par la mise en œuvre d'une procédure budgétaire dédiée aux investissements et consommations liés à l'environnement ;
- ✓ Le **rapport annuel d'activité** peut être l'occasion de présenter des informations sur la politique et les performances environnementales ;
- ✓ La technique de la **valeur ajoutée négative** consiste à évaluer les consommations de patrimoine naturel pour calculer un résultat prenant en compte l'impact environnemental ;
- ✓ Le **tableau de bord vert** organise de façon synthétique et pour un usage interne les principaux indicateurs environnementaux significatifs de l'activité ;
- ✓ Le **rapport environnement** sert à diffuser auprès des parties prenantes des informations sur la politique environnementale, les objectifs, les efforts réalisés et les résultats obtenus ;
- ✓ L'**écobilan** permet d'évaluer l'impact environnemental d'un produit tout au long de son cycle de vie : conception, fabrication, utilisation et fin de vie.

Section 3 – Les autres outils de communication

Paragraphe 1 – Les codes de bonne conduite et chartes déontologiques

L'auto-régulation professionnelle en matière de responsabilité sociale et environnementale s'est traduite, depuis quelques années, par la rédaction de codes de bonne conduite que de nombreuses industries ont adoptés.

Via ces codes, les entreprises s'engagent, au minimum, à se conformer aux lois et règlements applicables et plus largement à prendre des engagements de gestion de l'environnement, de normes de travail, de droits de l'homme, de protection des consommateurs, de communication d'information.

Les entreprises les plus dynamiques en la matière se sont regroupées au sein du World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) pour peser sur les débats internationaux. Il regroupe 170 entreprises internationales qui s'engagent dans le développement durable par l'intermédiaire des trois piliers que sont la croissance économique, l'équilibre écologique et le progrès social. Leur mission est de fournir des bonnes pratiques permettant de faire fonction de catalyseur pour le changement et d'atteindre le développement durable. Le WBCSD a pour objectif de soutenir les démarches visant à formaliser les règles du reporting. Il cherche également à réduire le déficit de communication existant entre les exigences du reporting et celles des marchés financiers.

Paragraphe 2 – Les agences de notation : l'évaluation des actifs immatériels de l'entreprise

La notation sociétale est un outil pour l'investissement socialement responsable (ISR). Elle permet aux gestionnaires de ces fonds de sélectionner les titres des entreprises qui ont de bonnes notes sur les critères qui président à la constitution des fonds.

Les organismes d'analyse sociétale sont, soit des services intégrés à des gestionnaires de fonds, soit des agences indépendantes qui vendent aux investisseurs au moins deux types de services : collecte et analyse d'informations et notation.

L'objectif des agences de notation est d'offrir aux investisseurs outre les analyses financières traditionnelles, une évaluation des actifs immatériels de l'entreprise c'est-à-dire en particulier de leur attitude à l'égard de l'environnement et de la société ; pour éviter que les rapports publiés par les entreprises sur leur responsabilité sociale et environnementale ne soient critiqués comme des instruments de relations publiques sans substance, il est aussi nécessaire que leurs informations fassent l'objet d'une vérification par des organismes tiers indépendants

Les sources d'informations sont les informations externes, diffusées par les entreprises (rapports, communications diverses...) ou autres informations publiques (presses, base de données d'organismes publics...), et les informations obtenues directement auprès de l'entreprise, et éventuellement de ses partenaires et parties prenantes par questionnaires ou interviews.

A côté d'une notation déclarative établie par une agence sur la base des informations externes disponibles ou des traditionnels questionnaires, certaines agences proposent une notation « sollicitée » et payée par l'entreprise notée. Celle-ci est en fait un diagnostic approfondi, utilisant le modèle et les critères de l'agence avec un accès interne et approfondi à l'information, et aboutissant à une évaluation destinée aux dirigeants de l'entreprise.

CONCLUSION

Le développement durable est pour l'entreprise un mode d'expression de sa liberté. Soumise à une réglementation qu'elle peut juger excessive ou trop contraignante mais qu'elle doit impérativement respecter, l'entreprise est également aujourd'hui interpellée sur le rôle qu'elle joue dans la société. Cette interpellation peut s'exprimer de manière respectueuse ou radicale mais quelle que soit sa nature, l'entreprise doit savoir qu'elle est parfaitement libre d'agir ou non, de formaliser ou pas une démarche de développement durable.

Face aux différentes tentatives qui surgissent ici et là et qui tendent à encadrer sa démarche de développement durable, l'entreprise doit préserver cette liberté. Elle refuse qu'un modèle unique, que de nouveaux droits et devoirs qui prendraient insuffisamment en compte la diversité du tissu économique lui soient imposés.

Toutes les entreprises sont concernées : il n'est nullement besoin de se sentir « vertueux » pour se lancer dans une démarche d'amélioration continue ; le développement durable peut « s'apprendre en marchant » en veillant à respecter l'équilibre le plus parfait possible entre ses trois piliers : l'efficacité économique, l'équité sociale et la responsabilité environnementale.

Mais certaines prudences doivent s'imposer. Le dirigeant qui a choisi de s'engager dans une démarche de développement durable doit repérer les risques liés à une modification significative du fonctionnement de son entreprise pour en percevoir plus vite les avantages.

La remise en cause d'un certain nombre de méthodes de travail peut être génératrice de tensions au sein du personnel ; ces tensions seront évitées par une implication forte et un accompagnement régulier du chef d'entreprise.

L'opposition, entre certains salariés refusant une remise en cause d'une partie de leur savoir faire et des méthodes qu'ils maîtrisent et d'autres dynamisés par

l'application de procédures correspondant à un nouveau management, ne doit pas conduire à une logique de confrontation à l'intérieur de l'entreprise. Ce risque sera aisément évité par le dialogue ou par l'organisation de groupes de projets incluant les deux catégories de salariés. Pour cela, l'engagement de la direction doit être fort, la pédagogie et la formation correspondant à ce type de situation adaptées et le délai de mise en place maîtrisé.

Dans une PME, le lancement d'une politique de développement durable peut être ressenti comme un choix de long terme s'exerçant au détriment des logiques de court terme : le chef d'entreprise devra expliquer le lien entre le développement durable et l'amélioration de la qualité, de la sécurité ou de l'innovation.

L'enjeu du développement durable, c'est aussi l'apparition de nouveaux besoins, de nouveaux métiers, de nouveaux marchés qui appelleront la création de nouvelles entreprises.

La démarche de développement durable pour une entreprise est, avant tout, un chemin d'apprentissage et d'amélioration continue, qui se parcourt modestement, pas à pas. Il n'est demandé à aucune d'entre elle d'avoir « le niveau de perfection », inaccessible et inexistant d'ailleurs, du développement durable. Il ne s'agit pas de reprendre tout à zéro, mais simplement d'intégrer les éléments déjà connus dans l'entreprise en les orientant selon leur valeur d'utilité pour la société.

Le développement durable n'est pas facile, il peut imposer à une organisation de profondes modifications et des choix stratégiques complexes. Mais il est probablement une nouvelle façon de penser le développement, d'intégrer le contexte socio-économique et environnemental de façon plus harmonieuse.

ANNEXES

- Annexe 1 Le Décret n°2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L.225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales, précisant le type d'informations environnementales et sociales à indiquer dans le rapport de gestion page 124

- Annexe 2 La charte de l'environnement page

- Annexe 3 Les principes de la responsabilité sociale de l'entreprise page

- Annexe 4 Le questionnaire environnemental du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-comptables – Comité Environnement page

- Annexe 5 Quelques exemples d'entreprises pionnières en matière de développement durable page

- Annexe 6 Quelques exemples de bonnes pratiques en matière de développement durable page

ANNEXE 1

LE DECRET N°2002-221 DU 20 FEVRIER 2002

ANNEXE 2

LA CHARTE DE L'ENVIRONNEMENT

ANNEXE 3

LES PRINCIPES GUIDES DE LA RESPONSABILITE
SOCIALE DE L'ENTREPRISE

ANNEXE 4

LE QUESTIONNAIRE ENVIRONNEMENTAL DU
CONSEIL SUPERIEUR DE L'ORDRE DES EXPERTS-
COMPTABLES – COMITE ENVIRONNEMENT

ANNEXE 5

QUELQUES EXEMPLES D'ENTREPRISES
PIONNIERES EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT
DURABLE

ANNEXE 6

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES EN
MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

BIBLIOGRAPHIE

DOCUMENTATION GENERALE DE BASE

TEXTES OFFICIELS

- ◇ La loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale
- ◇ Loi n°2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques
- ◇ Décret n°2002-221 du 20 février 2002 pris pour l'application de l'article L.225-102-1 du code de commerce et modifiant le décret n°67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales
- ◇ Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages
- ◇ Loi n°2003-709 du 1^{er} août 2003 sur les dépenses de mécénat
- ◇ Loi n°2004-391 du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- ◇ Décret n°2004-832 du 19 août 2004 pris pour l'application des articles L.229-5 et L.229-19 du Code de l'environnement et relatif au système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre
- ◇ La loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises

DOCTRINE

Avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes du 04 décembre 2002 relatif à la communication d'informations sociales et environnementales dans le rapport de gestion

Recommandation n°2003-R-02 du 21 octobre 2003 du Conseil National de la Comptabilité, concernant la prise en considération des aspects environnementaux dans les comptes individuels et consolidés des entreprises

Avis n°2004-C du 23 mars 2004 du Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité, relatif à la comptabilisation des quotas d'émission de gaz à effet de serre dans les comptes individuels et consolidés

OUVRAGES GENERAUX ET PROFESSIONNELS

OUVRAGES GENERAUX

CHRISTOPHE B., « La comptabilité verte : de la politique environnementale à l'écobilan », De Boeck Université, 1995

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, « Développement durable et entreprises : un défi pour les managers », AFNOR, 2004, 103 pages

SCHMIDHEINY S., HOLLIDAY C., WATTS P., « De la parole aux actes : 67 expériences de développement durable dans l'entreprise », Victoires éditions, 2003, 300 pages

DUBIGEON O., « Mettre en pratique le développement durable : quels processus pour l'entreprise responsable », Village mondial, 2002, 319 pages

Ouvrage collectif, « La surprenante histoire de Claude-Jean Desvignes, jeune dirigeant », Editions d'Organisation et Centre des jeunes dirigeants, 2004, 240 pages

OUVRAGES PROFESSIONNELS

Ordre des Experts-comptables (1996), collection des enjeux environnementaux, « Information financière et environnement », « Le Diagnostic des risques environnementaux », « Les systèmes de management environnementaux et le rapport environnement », 4 tomes, Paris

Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-comptables (2002), « Guide pratique du diagnostic environnemental »

REVUES ET ARTICLES DE PRESSE

« Responsabilité sociale des entreprises, Les rapports sur le développement durable deviennent le courant dominant » - La Profession Comptable n°234 juillet 2002, pages 18-19

D'HUMIERES Patrick : « Le développement durable, Idéologie ou économie politique ? » - Echanges n°199 mai 2003, pages 36-37

HACQ Edwige : « Le développement durable : pour qui ? pour quoi ? quels rôles pour les comptables ? » - La Profession Comptable n°245 juin 2003, pages 24-25

Revue Française de Comptabilité n°356 juin 2003 « Spécial Environnement Développement Durable »

ITHOS « le magazine du développement durable » n°1 janvier 2004, n°2 avril 2004, n°3 juin 2004

MEMOIRES D'EXPERTISE COMPTABLE

DEBYS C. – « Intégration de la dimension environnementale dans la gestion de l'entreprise » - session novembre 1999

RADENAC D. - « Du risque environnemental à sa gestion. Diligences et missions nouvelles des auditeurs et conseils » - session mai 2000

ARAMA Y. – « Les enjeux du développement durable et de l'environnement : proposition d'un guide de sensibilisation des PME / PMI » - session mai 2004

SITES INTERNET

Conseil National du Développement

Durable.....www.developpement-durable.gouv.fr

Ministère de l'Ecologie et du Développement

Durable.....www.ecologie.gouv.fr

Diagnostic du Conseil Supérieur

de l'Ordre des Experts-comptables www.experts-comptables.fr/diagnostic

Agence de l'environnement et de la

Maîtrise de l'énergiewww.ademe.fr

Comité français pour l'environnement

et le développement durablewww.comite21.org

Association pour l'information, la communication

et la gouvernance pour le développement durable.....www.agora21.com

Observatoire sur la responsabilité sociale de

l'entreprisewww.orse.org

Novethicwww.novethic.fr

Filiale de la Caisse des dépôts et consignations, Novethic est un centre de ressources, d'information et d'expertise sur la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et l'investissement socialement responsable. Son site est une source d'information de référence pour les acteurs de l'économie responsable.

Utopieswww.utopies.fr

Arenewww.areneidf.org

Centre d'expertise et de ressources francilien en matière de développement durable.