



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

CODES DE CONDUITE ET CHARTES ÉTHIQUES SOUS SURVEILLANCE (1)

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Revue de droit du travail 2008 p.39

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

CODES DE CONDUITE ET CHARTES ÉTHIQUES SOUS SURVEILLANCE (1)

TGI Nanterre, 19 octobre 2007

S'agissant des normes de conduite privées dites RSE qui font aujourd'hui florès sous la pression conjuguée des consommateurs, investisseurs et autres parties prenantes éprises d'éthique, on sait que ce processus d'autorégulation présente ceci de particulier qu'il combine, *a priori* exclusivement, sanctions dites « sociales » et « économiques » : sanctions sociales, en premier lieu, que l'on peut définir comme des « formes de contrainte dont une société dispose pour assurer un contrôle diffus sur ses membres (réprobation, désaveu, boycottage...) » (2) et dont d'ailleurs, elle peut elle-même faire l'objet par les acteurs de la société civile ; d'ordre économique, ensuite, puisque la société émettrice d'un engagement éthique est susceptible de sanctionner les entreprises liées à elle et ne respectant pas cet engagement en rompant, par exemple, tous liens commerciaux (3). Mais à supposer le droit français applicable, des sanctions d'ordre juridique sont-elles également concevables ? Quelle est donc la portée d'un code éthique contenant, selon les cas, des engagements souscrits par l'entreprise et/ou des obligations imposées à ses salariés ? S'agit-il là de *soft* ou de *hard law* ? Que l'on se place du point de vue des acteurs privés ou bien de celui du Droit, l'enjeu est de taille. Au regard des premiers, la question de l'éventuelle valeur juridique des chartes éthiques renvoie au risque dit « contentieux » qu'une entreprise peut encourir et qui peut entraver son activité si jamais il se réalise. Du point de vue du Droit, on retrouve le problème lancinant de savoir si l'on peut prendre des engagements qui n'engagent pas. Ainsi, et quand bien même la sanction du droit ne serait pas toujours la plus redoutable parce que la réaction du public peut être plus dissuasive encore, les enjeux d'une éventuelle portée juridique des codes et chartes sont bien réels : il s'agit de savoir si la responsabilité sociétale des entreprises peut, ou pas, devenir juridique, problème d'autant plus aigu que les individus, dans nos sociétés contemporaines, n'hésitent pas à saisir le juge pour les motifs les plus divers. Dans ce contexte, le jugement rendu par le Tribunal de grande instance de Nanterre le 19 octobre 2007 ne peut que retenir l'attention dès lors qu'il présente l'intérêt de se prononcer sur deux des principaux instruments auxquels une entreprise peut recourir au nom de

sa responsabilité sociétale. Qu'il s'agisse du code de conduite litigieux comme du dispositif d'alerte éthique qui y était inclus, l'intérêt de cette décision est, plus précisément, d'identifier la nature juridique du premier et les conditions de mise en oeuvre du second.

En ce qui concerne la portée du « *code of business conduct* » en cause, c'est une solution en passe de devenir classique que les juges ont retenue puisque, à plusieurs reprises déjà, des décisions du fond ont qualifié de réglementaires des normes de conduite adoptées au titre d'une démarche éthique (4). Celles-ci étant présentées comme de véritables adjonctions au règlement intérieur, l'article L. 122-35 du Code du travail devait donc s'appliquer et conduire à l'annulation des clauses apportant des restrictions excessives aux droits et libertés des salariés, notamment à leur liberté d'expression.

Certes, il est vrai que certains soulignent que se placer sur « le seul terrain du règlement intérieur (...) ne s'impose pas à l'évidence » et estiment, en conséquence, « peut-être souhaitable d'élargir le champ du règlement intérieur en faisant de celui-ci un règlement d'entreprise », (...) « conformément à la suggestion du rapport Antonmattéi-Vivien » (5). Cette analyse peut être cependant discutée et on peut, au contraire, considérer que la position retenue par les juges de Nanterre se justifie pleinement. Au soutien de cette opinion, on peut d'abord avancer le fait que recourir à un tel règlement dit « d'entreprise » (qui fait songer à l'ancien règlement d'atelier...) aurait pour conséquence d'accroître le champ des mesures adoptées unilatéralement par l'employeur alors même que le mouvement amorcé depuis 1982 est, au contraire, de réduire le champ de l'unilatéral au profit des normes négociées. En outre, tout laisse à penser que le recours à la figure du règlement intérieur tel qu'il résulte de l'article L. 122-34 du Code du travail constitue bien une solution pertinente pour contrôler la portée des engagements dits éthiques, même s'il en existe d'autres (6). En effet, la raison d'être de ce dispositif légal est de décider qu'à partir du moment où de véritables prescriptions sont prévues sous peine de sanctions infligées aux salariés, ces dispositions - quel qu'en soit finalement le support - doivent être soumises à la procédure visée par l'article L. 122-36, sauf à être déclarées inopposables. Voilà pourquoi s'impose cette idée selon laquelle c'est (en réalité) « le risque disciplinaire auquel sont exposés les salariés qui (doit) déterminer la qualification juridique du code de conduite » (7). Ce faisant, c'est une solution protectrice des salariés que les juges du fond ont retenue puisqu'ils ont pu déduire de

la nature réglementaire du code de conduite litigieux, non seulement le nécessaire respect de l'article L. 122-36 mais aussi celui de l'article L. 122-35 avec les conséquences en résultant sur le terrain de la validité des clauses qui y étaient insérées. Et très clairement, ce souci de protection caractérise aussi l'analyse faite du dispositif d'alerte éthique auquel le code faisait, par ailleurs, référence. En effet, les juges du fond ont décidé à son propos que, dans la mesure où ce dispositif avait vocation à s'appliquer dans d'autres hypothèses que celles visées par la délibération du 8 décembre 2005, la société émettrice ne pouvait invoquer le régime simplifié admis par la CNIL de sorte que s'imposait la procédure de déclaration « normale » (8). Cette décision s'inscrit ainsi dans le réseau de dispositions légales et jurisprudentielles encadrant aujourd'hui ces dispositifs d'alerte professionnelle. Désormais en effet, la protection du « lanceur d'alerte » semble assurée sur le plan disciplinaire comme en témoigne une décision du 6 novembre 2006, relative au licenciement d'un salarié dont la mission était de veiller au « respect de l'éthique » dans l'entreprise (9). Elle l'est aussi sur le plan pénal avec l'adoption, par une loi du 13 novembre 2007, d'un régime de protection des salariés dénonçant, de bonne foi, des faits de corruption révélés à l'occasion de leurs fonctions (10).

Sans doute, et pour conclure, un tel encadrement juridique des normes dites socialement responsables peut alors ne pas convaincre les tenants d'une autorégulation des entreprises, basée sur le concept de bonne gouvernance et devant conduire à l'identification d'expériences vertueuses, susceptibles d'être généralisées. Pourtant, un tel contrôle ne peut-il pas contribuer au nécessaire renforcement de la crédibilité des engagements dits éthiques et, peut-être, à leur légitimité ?

(1) L'auteur remercie Mme Françoise Champeaux d'avoir bien voulu lui communiquer le jugement commenté.

(2) L. Dubin, *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, PUAM, 2003, p. 321.

(3) L. Dubin, ouvrage *préc.*

(4) TGI Nanterre, réf., 6 oct. 2004, *Dr. ouvrier* 2005. 219, note F. Saramito ; TGI Versailles, 4e ch., 17 juin 2004, *Dr. ouvrier* 2004. 47, note MF BC ; TGI Nanterre, réf., 15 juill. 2005, *Dr. ouvrier* 2006. 593, note I. Meyrat.

(5) P. Waquet, « Règlement intérieur, charte éthique et système d'alerte. A propos du jugement du 19 octobre 2007 du Tribunal de grande instance de Nanterre », *Sem. soc. Lamy* 12 nov. 2007, n° 1378, p. 8.

(6) V. notre article, « La valeur juridique d'un engagement dit socialement responsable », *JCP E* 2006, n° 1214.

(7) I. Meyrat, note sous TGI Nanterre, *préc.* p. 593.

(8) Délib. n° 2005-305 du 8 déc. 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel.

(9) Soc. 6 nov. 2006, *Sem. soc. Lamy*, 27 nov. 2007, n° 1284, p 12.

(10) Loi relative à la lutte contre la corruption n° 2007-1598 du 13 nov. 2007, art. 9, *JO* 14 nov., p. 18648.