

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



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

LA VALEUR JURIDIQUE D'UN ENGAGEMENT DIT SOCIALEMENT RESPONSABLE

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 5, 2 Février 2006, 1214

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

LA VALEUR JURIDIQUE D'UN ENGAGEMENT DIT SOCIALEMENT RESPONSABLE

Définis par l'Organisation internationale des employeurs comme des « déclarations opérationnelles de politique, de valeurs ou de principes qui orientent le comportement des entreprises en fonction du développement de leurs ressources humaines, de la gestion de l'environnement et des interactions avec les consommateurs, les clients, les gouvernements et la communauté, là où elles opèrent », les codes de conduite et autres engagements dits socialement responsables constituent un concept en expansion en même temps qu'à géométrie variable : par exemple, le contenu de ces normes privées varie considérablement selon la nature de l'activité poursuivie par l'entreprise émettrice et l'environnement dans lequel elle évolue.

Au-delà de cette hétérogénéité, les normes volontaires soulèvent cependant un certain nombre de difficultés communes relatives, notamment, à leur portée juridique.

1. - Codes de conduite, accords-cadres, chartes sociales, labels sociaux, mais aussi MOC^{Note 2} et lignes directrices... On assiste, depuis quelque temps, à l'émergence d'un genre nouveau d'engagement social. La question de l'évolution du droit et de l'efficacité de la norme sociale est devenue un thème central pour deux raisons au moins. La première tient au fait que les institutions communautaires elles-mêmes recourent à des actes juridiquement non identifiés (« opinions », « recommandations »...) et encouragent le développement de nouveaux modes de régulation (MOC). On sait par ailleurs que – parallèlement à cette *soft law* institutionnelle – de nombreuses entreprises à dimension transnationale adoptent des normes privées afin de régir leurs relations, non seulement avec leurs propres salariés, mais aussi avec ceux de leurs fournisseurs et sous-traitants, voire avec l'ensemble des travailleurs du réseau. L'un des facteurs explicatifs de cette situation tient au fait que – si l'idée d'une responsabilité de

l'entreprise vis-à-vis de son environnement n'est pas neuve – la RSE^{Note 3} occupe, aujourd'hui, une place croissante dans les débats plus larges sur la globalisation et/ou le développement durable. Ce « champ émergent, lié à la recherche d'une maîtrise du processus de mondialisation de l'économie et des enjeux politiques et sociaux qui l'accompagnent »^{Note 4} se trouve, plus généralement, à la croisée de mouvements de fond concernant les acteurs suivants : en premier lieu, les investisseurs, aujourd'hui soucieux de taux de rentabilité élevés mais adeptes également de comportements éthiques ; également, les consommateurs et, plus largement, la société civile dont la voix se fait entendre par le biais des ONG, des syndicats ou encore de mouvements politiques ; enfin, les entreprises elles-mêmes et, plus précisément, les grands groupes transnationaux qui ne sauraient rester indifférents à cette double pression en raison de l'influence croissante de l'opinion publique et du caractère sans cesse plus stratégique de l'image de marque dans un contexte de plus en plus concurrentiel. Certes, on peut penser que les engagements éthiques étant volontairement adoptés dans l'intérêt de l'entreprise, ils sont toujours et spontanément respectés par celle-ci. Or ce n'est pas toujours le cas, ce qui soulève la question de la sanction d'un comportement censé socialement responsable et non respecté, donc non vertueux. Se pose, plus précisément, le problème de savoir si l'on se trouve en présence d'engagements moraux sans véritables conséquences juridiques – de *soft law* – ou bien, au contraire, d'engagements ayant force obligatoire et dont le respect peut être demandé en justice. La question est discutée.

2. - Certains – au motif qu'un encadrement légal et contraignant de la RSE serait de nature à décourager les entreprises de s'inscrire dans une telle logique – défendent une approche volontaire du concept et estiment que la seule sanction possible, en cas de violation d'un engagement éthique, est celle du marché (sanctions dites « sociales », telles que mises au ban ou boycott des produits, ou bien « commerciales », comme une perte de réputation). D'autres prônent la solution inverse, principalement aux motifs suivants : sanctionner juridiquement la violation d'engagements éthiques serait un moyen efficace d'assainir les conditions de concurrence entre entreprises et d'homogénéiser les niveaux de protection ; une telle solution, d'ailleurs, serait d'autant plus justifiée que l'adoption d'engagements souscrits au titre d'une démarche censée socialement responsable s'accompagne d'un risque de privatisation de la règle de droit et du bien commun sous-jacent. Plus généralement, les mêmes soulignent qu'il « n'est pas possible d'accepter le discours selon lequel on pourrait souscrire des engagements qui n'engagent pas, adhérer à un système de responsabilité qui ne soit pas juridiquement sanctionné », de sorte que « c'est une chose de ne pas être contraint d'adopter des règles, (et) une autre de ne pas être lié par les règles ainsi acceptées »^{Note 5}.

3. - Dans ce contexte et même s'il est vrai que la sanction du droit n'est pas toujours la plus redoutable parce que la réaction du public peut être plus déterminante et plus dissuasive encore, on ne saurait minimiser les enjeux d'une éventuelle portée juridique des engagements éthiques^{Note 6}. Il y va de la question de savoir si la responsabilité sociale et environnementale des entreprises peut, ou non, devenir une responsabilité au sens juridique du terme. Or, une telle question est essentielle dans nos sociétés contemporaines dès lors que, d'une part, les individus n'hésitent pas à faire appel au juge pour obtenir satisfaction de leurs revendications les plus diverses et que, d'autre part, celui-ci « ne se considère pas comme automatiquement lié par l'intention proclamée par les parties de priver leur accord de toute valeur obligatoire, et donc de sanction judiciaire »^{Note 7}.

4. - Dans ces conditions, quelles sont les sanctions envisageables en cas de violation d'engagements souscrits au titre d'une démarche socialement responsable, sachant que la logique de développement durable dans laquelle elle s'inscrit accroît le nombre de plaignants potentiels et que ceux-ci (salariés, clients, fournisseurs, concurrents, voisins, associations, voire populations riveraines...) ne sont peut-être pas juridiquement liés à la société émettrice de l'engagement ? À l'évidence, le clivage suivant se justifie^{Note 8}. En effet, il convient de distinguer selon qu'un recours est intenté à l'encontre de la société émettrice de cet engagement (1), ou bien à son initiative (2), sachant qu'en amont se pose la question du contrôle de ce type d'engagements et donc du constat de leur éventuelle violation. Sans que l'on puisse s'y attarder, s'ouvrent ainsi d'autres perspectives relatives aux recours possibles contre des professionnels du chiffre ou du droit appelés à connaître de la régularité, voire de la sincérité de ces engagements : éventuellement, experts-comptables et/ou commissaires aux comptes, également, agences de notation^{Note 9}.

1. Les recours susceptibles d'être intentés à l'encontre d'une société émettrice d'un engagement dit socialement responsable

5. - « Marquant à sa manière la prise en considération, par le droit des sociétés cotées, des impératifs, fort en vogue, de développement durable »^{Note 10}, le législateur a créé une obligation d'information en matière sociale et environnementale. Le nouvel article L. 225-102-1 du Code de commerce issu de la loi NRE du 15 mai 2001 (art. 116) prévoit désormais que le rapport annuel présenté à l'assemblée générale doit comprendre « des informations (...) sur la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité ». Deux articles 148-2 et 148-3 nouveaux – logiquement introduits dans le décret du 23 mars 1967 relatif aux assemblées d'actionnaires –

précisent la portée et le contenu de cette obligation. Cette nouvelle obligation de *reporting* sociétal est toutefois doublement limitée : d'une part, en ce qui concerne ses débiteurs puisque seules sont concernées les sociétés françaises cotées ; d'autre part, quant à sa portée puisque la loi comme son décret d'application restent muets sur les éventuelles sanctions encourues en cas d'allégations contenues dans le rapport de gestion restant à l'état de vœux pieux.

6. - Dans ce contexte, est-il justifié de traiter identiquement le cas d'une société tenue (parce que française et cotée) de fournir des « informations » sociétales se révélant mensongères et celui d'une société souscrivant volontairement certains « engagements » éthiques (le plus souvent formalisés dans des codes ou autres chartes de bonne conduite), au final non respectés ? Le rapprochement peut surprendre puisque l'article L. 225-102-1 du Code de commerce impose *a priori* aux sociétés visées de fournir seulement des informations d'ordre sociétal portant sur les réalisations de l'exercice passé. Cependant, les frontières entre simples « informations » et véritables « engagements » paraissant bien minces, on peut soutenir qu'émettre des allégations se révélant fausses^{Note 11} équivaut, en fin de compte, à violer les engagements (de faire ou de ne pas faire) qui avaient été souscrits. Voilà pourquoi un tel rapprochement se justifie et qu'il convient donc d'identifier les actions susceptibles d'être intentées contre la société émettrice d'un engagement éthique, que celui-ci soit ou non volontairement souscrit.

7. - Or, il s'avère que, selon la qualité de la « partie intéressée » se plaignant de la violation d'un tel engagement, les actions pouvant être diligentées contre son auteur varient. Plus précisément encore, il convient de distinguer deux situations différentes selon que ces « tiers intéressés » sont (A) ou non (B) juridiquement liés à l'entreprise censée socialement responsable.

A. - Les recours susceptibles d'être intentés contre la société émettrice, par des parties prenantes juridiquement liées à celle-ci

8. - On peut distinguer deux cas selon que l'auteur du recours est un membre du personnel de l'entreprise émettrice d'un engagement éthique (1°), ou bien un contractant d'un autre type, tel un client ou un fournisseur (2°).

1° L'auteur du recours est un membre du personnel de l'entreprise émettrice d'un engagement éthique

9. - S'agissant de salariés se plaignant des dommages nés de la violation d'un engagement éthique, on observera, en préambule, que – s'ils peuvent être liés par un contrat de travail à la société émettrice – ils peuvent également ne pas l'être. Au soutien de cette opinion, on rappellera qu'en ce qui concerne la détermination de l'employeur dans les groupes ou réseaux de sociétés, le critère déterminant consiste dans l'exercice effectif d'une autorité sur le salarié pendant l'accomplissement de sa tâche, c'est-à-dire la détention du pouvoir de direction. Voilà pourquoi peut être qualifiée d'employeur – auquel un salarié est en droit de demander l'exécution de ses droits – une autre société que celle avec laquelle il a formellement conclu son contrat de travail et, notamment, la société mère, émettrice d'un engagement éthique^{Note 12}. Dès lors – et à supposer le droit français applicable – un salarié a-t-il la possibilité, en présence d'un engagement éthique, d'en revendiquer l'application à son profit ou bien de demander réparation, en cas de préjudice consécutif à sa violation ? Il est clair que la solution du litige devrait dépendre de la qualification de l'engagement au regard des catégories juridiques françaises. Plus précisément, plusieurs options sont possibles, selon le support donné à cet engagement. Toutefois, si certaines qualifications sont prometteuses (b), d'autres le sont moins (a).

a) Concevables, deux qualifications semblent, à l'examen, peu vraisemblables.

10. - C'est le cas, d'une part, de la qualification d'*accord collectif* qui, effectivement, sera rejetée, dans tous les cas où l'engagement n'a pas été négocié avec un syndicat représentatif. D'autre part, la même analyse devrait s'imposer en ce qui concerne la qualification d'*engagement contractuel*, dès lors qu'il est difficilement imaginable que – lors de la conclusion d'un contrat ou bien par avenant – un employeur accepte de contractualiser un engagement dit socialement responsable. Reste que si tel était le cas, cet employeur serait contractuellement lié par ces engagements et ne pourrait les dénoncer qu'avec l'accord du salarié^{Note 13}. À l'opposé, d'autres solutions semblent plus pertinentes.

b) Solutions plus pertinentes

11. - Dans ce second ensemble de solutions – qui, d'ailleurs, ne sont pas toutes seulement potentielles comme on va le voir – on est tenté de ranger, d'abord, la qualification « d'usage », forme dérivée de la coutume, qu'on ne saurait confondre avec une simple tolérance, et qui puise sa force dans la permanence d'une pratique générale. Bien connu des professionnels, l'usage s'entend d'une pratique, caractérisée par sa répétition régulière – même sur une courte période – et considérée comme obligatoire par ceux qui s'y soumettent ou en bénéficient. Sans doute, qualifier « d'usage » un engagement éthique, le

second acquérant la valeur contraignante du premier, paraît concevable si une telle pratique d'entreprise – matérialisée dans un code ou autre charte – traduit la volonté non équivoque de l'employeur de s'engager envers ses salariés et qu'elle remplit les conditions exigées en jurisprudence : constance, généralité et fixité. Si tel était le cas, c'est le régime, d'origine prétorienne, de l'usage qu'il faudrait appliquer aux engagements éthiques, tout spécialement en ce qui concerne leur éventuelle remise en cause.

12. - Reste que si le recours à cette catégorie juridique classique est concevable, elle est aujourd'hui en passe d'être supplantée par un autre concept, celui d'engagement unilatéral de volonté au motif que, davantage en phase avec la réalité, celui-ci « puise sa force, non dans la permanence d'une pratique générale, mais (plutôt) dans l'acte juridique de volonté émanant de l'employeur »^{Note 14}. Consacré en droit du travail alors que le droit commun des obligations est plus circonspect à son égard^{Note 15}, l'engagement unilatéral de volonté – concept globalement très en vogue en droit français – peut être décelé « dans une circulaire de la direction, un courrier individuellement adressé aux salariés, une déclaration du chef d'entreprise devant le comité d'entreprise (...) »^{Note 16} : de ce fait, on ne voit pas pourquoi un engagement éthique volontairement souscrit par une société ne pourrait pas compléter cette liste. Dès lors, sous réserve de procurer un avantage au personnel et de déroger favorablement à la norme supérieure, un tel engagement revêt force contraignante et ne peut être remis en cause que dans des conditions similaires à celles exigées pour la dénonciation d'un usage, sauf à être incorporé dans le contrat de travail : en ce cas, sa remise en cause impose l'accord du salarié. Outre l'usage et l'engagement unilatéral de volonté, la piste du règlement intérieur, enfin, mérite d'être explorée.

13. - Sachant qu'un règlement intérieur ne peut être introduit dans une entreprise – ou bien modifié – sans que soient respectées certaines conditions tenant à son contenu et à sa procédure d'élaboration, doit-on conclure que la formalisation d'un engagement éthique dans un code ou une charte est subordonnée au respect de ces exigences, sous peine d'inopposabilité aux salariés ? Récemment, les juges du fond se sont prononcés sur cette question, rendant d'importants jugements en raison de leurs conséquences. Ils soulignent en effet qu'à partir du moment où un code (ou une charte éthique) contient de véritables prescriptions en matière disciplinaire sous peine de sanctions infligées aux salariés, ces dispositions – de même que les instructions adjointes ou modificatives – doivent faire l'objet de la procédure visée par l'article L. 122-36 du Code du travail. Cette solution doit s'appliquer s'agissant de dispositions prévoyant que les salariés doivent informer l'entreprise si le conjoint ou un membre de leur famille est impliqué dans une activité concurrente ou encore qu'ils doivent respecter le code éthique et informer leur responsable des

manquements dont ils auraient connaissance^{Note 17}. Tel doit être également le cas, concernant des prescriptions imposant l'information de la société, par ses collaborateurs, de tout « type d'occupation gouvernementale, politique, bénévole ou civique », afin de soumettre à autorisation lesdites activités et d'éviter ainsi tout risque de conflits d'intérêts entre vie professionnelle et personnelle^{Note 18}.

14. - Il est d'ailleurs remarquable, mais non surprenant, que, dans l'une des espèces, les juges concluent – non seulement au nécessaire respect de la procédure d'élaboration du règlement intérieur d'autant qu'existait un risque pour « la santé mentale du personnel^{Note 19} – mais estiment encore, *via* l'évocation d'une atteinte à la vie privée des personnes, que les prescriptions énoncées dans un code doivent respecter les dispositions des articles L. 122-35 et L. 120-2 du Code du travail. Nul doute, comme on le verra, que le respect de ce principe ait vocation à constituer le prisme au travers duquel la légitimité des clauses contenues dans les chartes éthiques doit être vérifiée.

2° L'auteur du recours est un contractant d'un autre type, tel un client ou un fournisseur

15. - Outre la situation des salariés, celle d'autres contractants de la société émettrice (fournisseurs et clients, notamment) doit également retenir l'attention, sachant que leur situation juridique est en fait variable.

a) Engagement éthique et valeur contractuelle

16. - Pour ce qui les concerne, il convient de se demander – première hypothèse – si un engagement éthique peut acquérir valeur contractuelle, afin que, dans l'affirmative, le droit des contrats leur offre un certain nombre de recours à l'encontre de la société émettrice. Or, de ce point de vue, rien ne devrait interdire de se rattacher à la figure juridique du contrat pour faire produire effet à la volonté exprimée par une société. D'abord, le recours à des actions sanctionnant une *mauvaise formation* du contrat est concevable et, notamment, la nullité du contrat pour vices de consentement et, plus spécialement encore, pour dol : dans cette logique, « il est (possible) que de fausses allégations sur le terrain du respect de l'environnement soient regardées comme des manœuvres dolosives dans la mesure où elles auront été de nature à emporter le consentement du cocontractant. (D'ailleurs), on ne peut nier cette éventualité dès lors que, précisément, la démarche de responsabilité sociale des entreprises est présentée par ses promoteurs comme conférant à ceux qui l'adoptent un avantage concurrentiel, un avantage supplémentaire »^{Note 20}. On peut ensuite se demander si une action en responsabilité contractuelle ne pourrait

pas éventuellement sanctionner une *mauvaise exécution* du contrat. Certes, encore faut-il que les engagements souscrits par l'entreprise au titre de son comportement socialement responsable aient bien valeur contractuelle. Or – sans s'appesantir sur le cas où de tels engagements seraient explicitement inclus dans le contrat – cette solution est concevable dans l'hypothèse contraire. En effet, il existe une tendance forte à conférer valeur contractuelle aux documents publicitaires émis par les professionnels, tout au moins pour ceux remis au client : catalogue, brochure, tracts...et pourquoi pas une charte éthique ? Ainsi, « le message publicitaire (engage le professionnel) qui le diffuse : son contenu (est) intégré au contrat comme étant ni plus ni moins qu'une annexe de celui-ci, à condition évidemment que le contrat n'ait pas apporté une précision en sens inverse »^{Note 21}.

b) Caractère non contractuel de l'engagement éthique

17. - Mais, seconde hypothèse, que décider si une telle contractualisation de l'éthique se révèle impossible ? Dans ce cas, les partenaires de la société émettrice (clients, fournisseurs) seront placés dans la même situation juridique que des tiers : voilà pourquoi il convient d'évoquer maintenant les recours susceptibles d'être exercés, à l'encontre d'une société émettrice, par des parties prenantes non juridiquement liées à celle-ci.

B. - Les recours susceptibles d'être intentés contre la société émettrice, par des parties prenantes non juridiquement liées à celle-ci

18. - Dès l'abord, on soulignera que, si les sanctions dites « sociales » prononcées par les consommateurs ou les investisseurs exercent une pression importante pour que les entreprises transnationales prennent l'initiative d'adopter un comportement éthique, elles pèsent, *a fortiori*, sur celles qui se sont ouvertement engagées en ce sens : ainsi, ces sanctions créent-elles, d'ores et déjà, un fort effet contraignant sur les entreprises visées. Mais au-delà, quels sont les recours juridiques susceptibles d'être exercés à l'encontre d'une société émettrice d'un engagement éthique non respecté, par des parties prenantes n'étant pas juridiquement liées à elle et se plaignant néanmoins d'un dommage : voisins, associations de défense de l'environnement ou des droits de l'homme, collectivités locales, opinion publique au sens large ? On vient d'indiquer qu'entrent également dans cette catégorie, les cocontractants d'une société ne pouvant se prévaloir du caractère contractuel de l'engagement éthique émis par celle-ci. On peut distinguer, de ce point de vue, les recours issus du droit commun des obligations (1°), de ceux offerts par le droit de la consommation (2°).

1° Les recours issus du droit commun des obligations

19. - Du point de vue du droit commun des obligations, trois pistes méritent d'être explorées : la faute (a), l'engagement unilatéral de volonté (b), les quasi-contrats (c).

a) La faute

20. - D'abord, rien ne devrait interdire l'éventuel engagement – par des tiers – de la responsabilité délictuelle (ou quasi délictuelle) de la société émettrice, sous réserve cependant que, conformément au droit commun, soit constatée l'existence d'un dommage, d'une faute et d'un lien de causalité. *Survenance d'un dommage*, d'une part, sachant que « le préjudice moral éprouvé par des consommateurs – ou des associations de consommateurs ou de défense de l'environnement – (pourra être) caractérisé chaque fois que l'entreprise a fait naître une attente, déterminé par ses affirmations un comportement d'achat ou d'investissement : elle devra répondre des désillusions que ses manquements provoquent »^{Note 22}. *Existence d'une « faute »*, d'autre part, étant entendu que l'adoption d'un standard de comportement, reflété dans les engagements éthiques (chartes, codes...), est susceptible d'accroître le niveau d'exigence attendu des entreprises avec les conséquences en résultant sur la définition et la réalité d'une faute pouvant leur être reprochée. On peut également penser – en cas de dommage causés aux voisins de l'entreprise – au recours à la responsabilité pour trouble ou inconvénients anormaux ou excessifs de voisinage, en principe considérée comme délictuelle, encore que la question soit discutée^{Note 23}.

b) L'engagement unilatéral de volonté

21. - D'autre part – et même si le droit civil est en retrait par rapport au droit du travail^{Note 24} – ne peut-on pas évoquer le rôle susceptible d'être ici joué par le concept d'engagement unilatéral de volonté ? Depuis longtemps source de débats doctrinaux et à l'origine de « vicissitudes » jurisprudentielles, on sait que la question de « l'engagement par volonté unilatérale peine à sortir de l'ombre des sources académiques de l'obligation »^{Note 25} et reçoit aujourd'hui une réponse prudente. En effet, il est vrai que, dans certaines hypothèses, la jurisprudence reconnaît une existence propre à l'engagement unilatéral, ce dont il résulte que celui-ci peut être créateur d'obligations juridiquement sanctionnées. Toutefois, il ne l'est que de façon subsidiaire, « dans des hypothèses où les autres techniques juridiques sont inaptes à consacrer un équilibre juridique recherché par le juge ou par la loi »^{Note 26}. C'est le cas en ce qui concerne la promesse d'accomplir une obligation naturelle, qui consiste en un engagement unilatéral permettant de transformer celle-ci en véritable obligation civile, et consacre l'exécution d'un devoir moral : dans cette logique, un

arrêt du 4 janvier 2005 rappelle qu'un « engagement unilatéral de volonté pris en connaissance de cause d'exécuter une obligation naturelle (transforme) celle-ci en obligation civile »^{Note 27}. C'est le cas également s'agissant des promesses publicitaires de gain, à propos desquelles la jurisprudence a parfois utilisé la technique de l'engagement unilatéral de volonté pour condamner la société publicitaire qui avait abusivement promis l'attribution d'un lot. Sans doute, qualifier d'engagement unilatéral un engagement éthique constituerait ici une solution intéressante : si elle était retenue, c'est une action en exécution forcée qui serait en effet attribuée au bénéficiaire d'un tel engagement, en cas de violation de celui-ci par la société émettrice. Pour autant, on ne saurait oublier que la jurisprudence est particulièrement incertaine ; preuve en est que, pour condamner une société à exécuter sa promesse, elle a successivement eu recours aux fondements juridiques les plus divers : certes, engagement unilatéral^{Note 28}, mais aussi responsabilité délictuelle^{Note 29}, voire contrat^{Note 30}, pour finalement leur substituer tout simplement un fondement quasi contractuel.

c) Les quasi-contrats

22. - Définis comme des « faits purement volontaires de l'homme, dont il résulte un engagement quelconque envers un tiers et quelquefois un engagement réciproque des deux parties » (C. civ., art. 1371), les quasi-contrats ont longtemps constitué « une catégorie fermée »,^{Note 31} de sorte que leur recours se révélait le plus souvent chimérique, qu'il s'agisse de la gestion d'affaire, de la répétition de l'indu ou bien de l'enrichissement sans cause. Or, un arrêt rendu par la chambre mixte de la Cour de cassation le 6 septembre 2002^{Note 32} a infléchi la définition classique des quasi-contrats, en rompant avec l'idée de remboursement de l'avantage procuré à autrui, jusque là présenté comme un de leurs critères d'identification. Concernant les loteries publicitaires promettant de façon mensongère au consommateur l'attribution d'un lot, cet arrêt a considéré que la société de vente par correspondance devait être tenue de délivrer le lot promis sur le fondement d'une obligation quasi contractuelle ; selon la Cour de cassation, « l'organisateur d'une loterie qui annonce un gain à une personne dénommée sans mettre en évidence l'existence d'un aléa s'oblige, par ce fait purement volontaire, à la délivrer ». Dès lors, il est clair qu'une telle motivation se révèle particulièrement importante dans le domaine qui nous intéresse. Comme on l'a fait valoir, « ce qui a été déterminant, c'est le fait volontaire de la société qui a pris un engagement auquel elle n'entendait pas réellement se soumettre et qui s'est vue soumise (contrainte) pour des raisons d'équité et d'opportunité. (Or), cette lecture innovante de l'article 1371 du Code civil permet de soutenir que la démarche de RSE est susceptible d'être assimilable à la conception retenue des quasi-contrats. Il y a bien une croyance provoquée par des allégations de l'entreprise qui joue sur l'ambiguïté (...). La souplesse de la solution retenue (...) est très prometteuse ; singulièrement, elle permet de lier l'entreprise à des tiers

intéressés, destinataires de son message »^{Note 33}. Un bémol toutefois : le fait que la Cour de cassation subordonne la sanction d'une personne décevante une attente légitime à l'absence de mise en évidence de l'existence d'un aléa ; dans ces conditions, « on imagine (bien) que le contentieux va (...) se cristalliser sur l'existence de l'aléa en question et que les entreprises de vente par correspondance feront en sorte que les documents expédiés aux consommateurs soient rédigés avec suffisamment d'habileté pour que le juge puisse détecter l'aléa en question »^{Note 34}...

2° Les recours offerts par le droit de la consommation

23. - Reste à évoquer les leviers d'action offerts par le droit de la consommation et, au premier chef, l'interdiction de la publicité trompeuse – que des tiers peuvent invoquer^{Note 35} – sanctionnée sur la base de l'article L. 121-1 du Code de la consommation et dont les éléments constitutifs peuvent être réunis ici^{Note 36}. Tel est le cas, en premier lieu, de l'exigence d'une « publicité » dès lors qu'interprétant largement la loi, les juges qualifient ainsi « tout moyen d'information destiné à permettre au client potentiel de se faire une opinion sur les caractéristiques des biens ou des services qui lui sont proposés »^{Note 37} : on admettra qu'entre dans cette définition l'émission d'un engagement dit éthique par une société. Le « caractère trompeur » de la publicité, élément essentiel du délit, semble être également présent, d'autant que l'article L. 121-1 punit aussi la publicité « *de nature à induire en erreur* », c'est-à-dire celle qui – sans être littéralement fautive – est néanmoins assez suggestive pour tromper le public : n'est-il pas concevable d'adresser un tel reproche à un engagement censé être éthique et se révélant erroné ? Sachant que la publicité trompeuse n'est punissable que si elle porte sur l'un des éléments cités par l'article L. 121-1, cette troisième condition, enfin, semble pouvoir être remplie, eu égard à la variété possible de ces paramètres : bien ou service eux-mêmes ; conditions de la vente ou de la prestation proposée ; ou bien encore, personnalité du fabricant, du vendeur ou du prestataire. Pour conclure, on notera que la publicité trompeuse peut être sanctionnée sur d'autres fondements encore, spécialement escroquerie ou encore fraude.

24. - S'engager dans une démarche socialement responsable, *via* l'adoption d'engagements dits éthiques ne constitue donc pas une opération anodine puisque la société émettrice peut faire l'objet d'un certain nombre de recours en justice destinés à mettre fin et/ou à sanctionner son éventuelle inertie. Mais, au rebours, cette même société est-elle en mesure d'agir en cas de violation d'un tel engagement, et dans l'affirmative, contre qui et sur quels fondements ?

2. Les recours susceptibles d'être intentés à l'initiative de la société émettrice en cas de violation d'un engagement dit socialement responsable

25. - Trois cas de figure doivent, de ce point de vue, être distingués : en premier lieu, celui dans lequel un recours est intenté à l'égard d'un salarié ne respectant pas les obligations éventuellement mises à sa charge par l'engagement éthique, que celui-ci soit formalisé ou non dans une charte ou un code (A) ; en second lieu, celui où un tel recours est intenté contre une entreprise liée ne respectant pas un tel engagement (B)^{Note 38} ; enfin, l'hypothèse dans laquelle une action est intentée, toujours par la société émettrice, à l'encontre, cette fois, de ses propres dirigeants (C).

A. - Les recours intentés par la société émettrice à l'encontre de salariés

26. - Une société peut-elle, avec succès, reprocher à un salarié une faute, constituée par la violation d'un engagement dit éthique, tout spécialement lorsque celui-ci est formalisé dans un code ou charte éthique ? Tout dépend du point de savoir si l'engagement éthique prétendument violé revêt (1°) ou non (2°) un caractère réglementaire.

1° L'engagement éthique en cause revêt un caractère réglementaire

27. - Si, première hypothèse et comme dit auparavant, un engagement éthique relève du domaine du règlement intérieur, une telle norme doit être élaborée en application de l'article L. 122-36 et, dans ce cas, sa violation présente un caractère fautif parce que constituant un manquement aux obligations professionnelles, et peut être sanctionnée à ce titre. Pour qu'il en soit ainsi, encore faut-il tenir compte, cependant, des deux facteurs suivants dont la mise en œuvre peut limiter l'apparition de comportements fautifs, donc susceptibles de sanctions.

28. - En premier lieu, des dispositions du règlement intérieur créant des obligations à la charge des salariés (obligation de mobilité, obligation de non-concurrence) n'ont aucune force obligatoire, y compris d'ailleurs dans le cas où l'employeur s'est assuré de l'accord du salarié^{Note 39}.

29. - Par ailleurs, on ne saurait oublier que le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché » (C. trav., art. L. 122-35). Donc, les

vérifications des inspecteurs du travail vont porter sur le respect des libertés, ce qui peut les conduire à exiger le retrait de certaines clauses sous le contrôle éventuel du juge administratif et selon les orientations de la jurisprudence du Conseil d'État, voire de la Cour de cassation. Au-delà du contentieux administratif, un contentieux judiciaire peut naître, en effet, à l'occasion d'un litige individuel opposant un salarié à son employeur, le premier – après s'être vu reprocher par le second la violation d'une disposition réglementaire et ayant été sanctionné à ce titre – décidant de porter le litige devant le juge prud'homal pour que cette sanction soit déclarée illégale.

30. - Or certaines solutions retenues, soit par le Conseil d'État, soit par la Cour de cassation, sont particulièrement dignes d'intérêt parce que témoignant du fait qu'une société émettrice d'un engagement dit éthique ne saurait par trop malmener les droits et libertés des salariés et que, par voie de conséquence, elle ne saurait considérer comme fautif n'importe quel comportement de son personnel. Ainsi le juge judiciaire, notamment, peut-il constater qu'une clause du règlement intérieur est illicite et la laisser inappliquée pour en conclure que sa violation ne pouvait constituer une faute. Amenée à se prononcer sur la légalité d'une clause du règlement intérieur, la Cour de cassation a jugé, dans cet esprit, que la disposition d'un règlement imposant le respect, dans la profession bancaire, « du principe de non conflit d'intérêt entre le salarié et l'employeur » mais abandonnant à ce dernier l'identification du conflit et l'appréciation de l'intérêt à préférer « excède, par sa généralité et son imprécision, les restrictions que l'employeur peut légalement apporter à la liberté individuelle du salarié »^{Note 40}. Adoptant une orientation similaire, le Conseil d'État déclare illicites des dispositions condamnant toutes conversations étrangères au service^{Note 41}, interdisant à des caissières d'accepter le passage à leur caisse des membres de leur famille^{Note 42}, ou bien encore imposant à des employés de banque d'informer leur employeur de l'existence de comptes qu'ils détiendraient dans d'autres établissements^{Note 43}. Dans ces conditions – et à supposer qu'elles aient valeur réglementaire – il est clair que la validité des dispositions contenues dans les codes de conduite doit être appréciée à l'aune de l'article L. 122-35 du Code du travail. Ainsi, un employeur ne saurait sanctionner disciplinairement un salarié pour violation d'un engagement éthique se révélant contraire à cette disposition légale.

2° L'engagement éthique en cause ne revêt pas un caractère réglementaire

31. - Reste qu'une norme éthique peut « (évoquer) une règle destinée à faire régner le bon ordre dans une collectivité ou une organisation », sans qu'il soit certain qu'elle concerne la matière disciplinaire : en effet, « la notion de discipline est assez floue » (...), de sorte que « la frontière entre “ bon ordre ” et

“ bon fonctionnement ” de l'entreprise est indéfinie ». Or, l'interprétation du terme « discipline » doit être restrictive puisque le législateur a limité le pouvoir unilatéral de l'employeur^{Note 44}. Dès lors, dans une telle hypothèse où une norme éthique ne revêt pas un caractère réglementaire, de deux choses l'une :

soit, première hypothèse, il s'agit là d'une disposition qui peut être imposée au salarié en raison de son *origine conventionnelle* : on a dit cependant que la qualification d'accord collectif doit être rejetée chaque fois (et c'est le plus souvent le cas) que l'engagement n'a pas été négocié avec un syndicat représentatif.

soit, second cas de figure, cette disposition « éthique » s'impose au salarié au titre de l'obligation de loyauté et de bonne foi pesant sur celui-ci, en raison du caractère personnel du contrat de travail.

Il est vrai que, dans ce cas, le manquement à cette obligation – contractuelle – devrait donc justifier la mise en œuvre de sanctions disciplinaires. D'ailleurs, on peut citer des décisions validant les clauses d'un code ne faisant que rappeler ce devoir de loyauté du salarié. Ainsi la cour d'appel de Paris a-t-elle jugé « qu'au regard de ses obligations de loyauté strictement définies dans les règles de conduite dans les affaires, le salarié ne peut se borner à soutenir, sans apporter le moindre élément de preuve, que la société IBM France n'ignorait pas sa participation majoritaire avec son épouse, au capital d'une société concurrente (...) ; il lui appartenait en effet, pour éviter tout malentendu, d'en faire directement part à son employeur, ce qu'il n'allègue même pas avoir fait, ayant manqué ainsi à son devoir de loyauté »^{Note 45}.

32. - Reste que si l'exercice d'une liberté individuelle ou collective ou bien les droits de la personne sont en cause, il convient de tenir compte de l'article L. 120-2 du Code du travail précité, aux termes duquel toute restriction apportée aux libertés doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, faute de quoi aucun manquement ne saurait être reproché par l'employeur au salarié. Dans cette logique, certaines dispositions ont été jugées contraires à ces exigences de pertinence et de proportionnalité posées par la loi. Ainsi les juges estiment-ils qu'un employeur ne saurait exiger de son salarié un devoir de délation dans le but d'obtenir des renseignements sur d'autres salariés, de sorte que le licenciement de ce salarié revêtait un caractère abusif^{Note 46}. On peut rapprocher de cette solution celle préconisée par la CNIL qui vient de refuser d'autoriser des dispositifs « d'alertes éthiques » destinés à signaler les comportements fautifs des salariés par d'autres salariés. Selon elle en effet, ce dispositif pourrait conduire à un système de délation professionnelle et son caractère anonyme pourrait renforcer le risque de dénonciation calomnieuse. De plus, ce système est disproportionné au regard des objectifs poursuivis et des risques de stigmatisation des salariés concernés par l'alerte^{Note 47}.

33. - Ainsi, les sociétés émettrices d'engagements éthiques ne sont pas toujours en mesure de sanctionner des salariés refusant de s'y soumettre ; tel est spécialement le cas lorsque ces engagements sont susceptibles de porter atteinte aux droits et/ou libertés fondamentaux du personnel. Qu'en est-il des recours susceptibles d'être intentés à l'encontre, cette fois, d'une entreprise liée à la société émettrice ?

B. - Les recours intentés par la société émettrice à l'encontre d'une entreprise liée

34. - En préambule, on soulignera que la question n'est pas anecdotique, dès lors que l'essor des engagements éthiques souscrits par les entreprises privées traduit notamment – en raison d'une forte pression sociétale en ce sens – la nécessité pour elles de prendre en considération les modalités selon lesquelles leurs produits sont fabriqués et l'obligation où elles se trouvent de respecter et de faire respecter un certain nombre de principes, à teneur sociale et/ou environnementale, tout au long du processus de production. La situation n'est toutefois pas simple puisque sa survenance suppose – en amont – la violation d'engagements éthiques par une entreprise autre que la société émettrice, ce qui soulève la difficile question des outils de vérification de la responsabilité sociale à utiliser dans les groupes ou réseaux de sociétés. À supposer cette violation avérée et sous réserve que « le code de conduite (et pour ce qui nous concerne, l'engagement éthique) soit intégré dans les clauses du contrat-cadre qui régit les relations entre les différentes sociétés membres du réseau »^{Note 48}, il est loisible de penser que cette situation est constitutive d'un manquement aux obligations contractuelles, ce qui peut justifier l'engagement de la responsabilité de son auteur devant le juge étatique, conformément aux principes généraux du droit des contrats. Par conséquent, et en application de l'article 1184 du Code civil, la violation d'une telle obligation devrait être sanctionnée par la résolution du contrat et/ou par l'octroi de dommages et intérêts de nature contractuelle^{Note 49}.

35. - En revanche, de telles solutions ne sauraient s'appliquer au cas où l'entreprise liée appartiendrait – non pas à un réseau de sociétés – mais à un groupe de sociétés articulé autour d'une société mère et de ses filiales : en effet, plutôt qu'à des sanctions issues du droit commun des obligations, c'est aux mécanismes issus du droit des sociétés qu'il faudrait ici recourir. De ce point de vue, il est vrai que « dans le cadre d'un groupe de sociétés, fondé sur la participation majoritaire au capital, le pouvoir de sanction du non-respect (d'un engagement éthique) (se coule) dans le droit discrétionnaire reconnu aux actionnaires de révoquer les dirigeants des sociétés filiales »^{Note 50}. Pour compléter cette analyse, on observera toutefois que, très souvent, le dirigeant de la filiale exerce son mandat social en exécution d'un

contrat de travail conclu avec la société mère. Ainsi, les fonctions de mandataire social sont donc exercées en qualité de salarié, l'exercice du mandat étant l'objet même du contrat de travail. Dès lors, peut-on admettre que l'éventuelle faute commise par le dirigeant de la filiale dans l'exercice de son mandat social – à savoir le non-respect d'un engagement éthique souscrit par la société mère – constitue simultanément une cause réelle et sérieuse de rupture de son contrat de travail ? C'est dans ce sens que la Cour de cassation s'est prononcée, en admettant que les mêmes faits puissent justifier à la fois une révocation et un licenciement^{Note 51}.

C. - Les recours intentés par la société émettrice à l'encontre de ses propres dirigeants

36. - Une société émettrice d'un engagement socialement responsable resté à l'état de vœux pieux est-elle en droit d'agir contre ses propres dirigeants, peu important, d'ailleurs, qu'un tel engagement ait été ou pas formalisé dans un code ou charte éthique ? Outre leur éventuelle révocation, on peut penser – d'autant plus que ce type d'actions se multiplient – à l'engagement de la responsabilité civile des dirigeants à l'égard de la société et/ou des associés sur la base de l'article L. 221-251 du Code de commerce. De ce point de vue, on doit cependant distinguer deux questions : en premier lieu, celle relative aux causes de cette éventuelle action (1°) ; en second lieu, celle liée à la détermination du préjudice réparable (2°).

1° Fondements d'une éventuelle responsabilité des dirigeants envers la société

37. - S'agissant, d'abord, des fondements d'une éventuelle responsabilité des dirigeants envers la société ou les associés et si l'on généralise les solutions posées par les articles 1850 du Code civil et L. 225-251 du Code de commerce, on rappellera que les dirigeants peuvent se voir reprocher trois types de fautes : manquements aux dispositions légales et réglementaires applicables aux sociétés ; violation des statuts ; enfin et surtout, commission d'une faute de gestion, sachant qu'il s'agit là du type de faute le plus difficile à établir car il suppose une appréciation sur l'attitude qu'aurait dû avoir un dirigeant, actif mais prudent, à l'époque et dans les circonstances de l'espèce. Notion protéiforme, recouvrant aussi bien des actes positifs que négatifs, la faute de gestion peut être volontaire, mais résulter également d'une simple imprudence ou négligence. De façon générale, elle trouve toujours plus ou moins son origine dans l'obligation générale de compétence, de diligence et de bonne foi qui incombe en principe aux dirigeants. La faute de gestion, en tout état de cause, est définie à l'aune de l'intérêt social : est jugé fautif le comportement d'un dirigeant non conforme à l'intérêt de la société. Sans doute, on sait que l'appréhension d'une faute de gestion est d'autant plus difficile que les tribunaux, en cas de contentieux, ne sont pas juges de l'opportunité des décisions de gestion mais recherchent seulement si le processus de décision a été

correct^{Note 52}, le mauvais état des affaires sociales ne permettant pas, en outre, de présumer une faute de gestion des dirigeants^{Note 53}. Toutefois, on sait également que, sous l'influence de la théorie dite du « gouvernement d'entreprise », une déontologie de plus en plus précise est imposée aux dirigeants des sociétés cotées et, par extension, à ceux des autres sociétés^{Note 54}. Dans cette logique, de nombreux arrêts ont ainsi sanctionné une déloyauté du dirigeant à l'égard de la société ou des associés, révélatrice d'un manquement à son obligation d'exécuter son mandat social de bonne foi. Voilà pourquoi et lorsqu'on sait encore qu'ont été qualifiés de « faute de gestion » le laxisme des dirigeants dans la gestion courante ou bien encore un défaut de surveillance générale, on peut estimer que pourrait être ainsi qualifiée la violation, par les dirigeants, des engagements souscrits par la société au titre d'une démarche dite socialement responsable. Vraisemblablement, une telle négligence fautive pourrait engager la responsabilité civile des dirigeants, sous réserve cependant de l'existence d'un préjudice réparable.

2° Le préjudice réparable

38. - Quel est en effet le préjudice à réparer ? Celui des associés et/ou celui de la société elle-même ? Bien qu'aucun texte spécial ne la prévoit, on sait qu'un associé – par le biais d'une action dite « individuelle » – peut demander la réparation d'un préjudice qui lui est personnel, distinct de celui subi par la société, personne morale. Mais la jurisprudence est réservée à l'égard de ce type de demande : ainsi, selon la chambre commerciale de la Cour de cassation, l'associé – qui invoque une dépréciation de la valeur de ses titres due à une mauvaise gestion des dirigeants – ne caractérise pas un préjudice individuel distinct du préjudice social, le premier n'étant que le corollaire du second^{Note 55}. Voilà pourquoi, en cas de faute de gestion commise par un dirigeant, c'est une action dite « sociale » pour la réparation d'un préjudice causé à la société qui doit être diligentée contre lui, plutôt qu'une action dite individuelle pour la réparation d'un préjudice personnel subi par un associé. Qu'elle soit intentée *ut universi*, ou bien *ut singuli*, l'action sociale a donc pour objet de réparer le préjudice subi par la société, *ie* de reconstituer le patrimoine social. Sans doute, on peut alors penser que, dans le cas qui nous occupe, la violation, par un dirigeant, d'un engagement éthique volontairement souscrit par la société est de nature à causer à celle-ci un préjudice dont elle devra obtenir réparation. On peut, par exemple, imaginer qu'en contradiction avec des engagements pris sur le plan environnemental, des dirigeants cachent intentionnellement aux actionnaires – ou bien encore sous-estiment – la gravité de la situation de l'entreprise confrontée à un risque de pollution ou de catastrophe industrielle. Mais si, dans une telle hypothèse, les actionnaires sont, certes, en droit de reprocher un manque d'information qui a pu conduire à minimiser une question essentielle pour l'entreprise et à ne pas prendre les mesures qui s'imposaient d'ores et déjà, comment chiffrer, cependant, le préjudice ainsi subi par la société ? Peut-être, dans ce cas précis, pourrait-on opter

pour « la différence entre le montant réel des travaux effectués, et le coût que cela aurait représenté pour l'entreprise, si les décisions avaient pu être anticipées, moyennant une information régulière ». Hors cette hypothèse, la question de la détermination du préjudice réparable subi par une société en cas de violation, par ses dirigeants, d'engagements dits éthiques, reste posée

Note 1 Cette étude constitue la version partiellement remaniée d'une communication présentée lors du 3e congrès de l'ADERSE (Lyon, 18 et 19 oct. 2005) et dont les actes ont été publiés.

Note 2 Méthode ouverte de coordination.

Note 3 Acronyme désormais utilisé.

Note 4 N. Notat, Évaluer les performances sociales, environnementales et sociétales des entreprises. Objectifs et méthodes de la nouvelle agence Vigeo, in La responsabilité sociale des entreprises : ANACT, 2003, p. 49.

Note 5 F. G. Trébulle, Responsabilité sociale des entreprises. Entreprise et éthique environnementale : Rép. Sociétés Dalloz, mars 2003, n° 35, 56.

Note 6 En dernier lieu : R. de Quenaudon, La doctrine progressiste : une lecture du droit du travail en crise ? : D. 2005, chron. p. 1736.

Note 7 B. Oppetit, L'engagement d'honneur : D. 1979, chron. p. 106.

Note 8 Dans le même sens, L. Dubin, La protection des normes sociales dans les échanges internationaux : PUAM, 2003 ; A. Sobczak, Réseaux de sociétés et codes de conduites. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes : LGDJ, 2002.

Note 9 A. Couret, Observations sur un angle mort de la réglementation : les agences de notation, Journées d'études, Le droit des sociétés pour 2004 : D. 2004, p. 212.

Note 10 A. Lienhard : D. 2003, p. 874.

Note 11 Par exemple, s'agissant de l'engagement de promouvoir auprès des sous-traitants de l'entreprise le respect des conventions OIT, ou bien de leur assigner un certain nombre d'objectifs en matière environnementale.

Note 12 B. Boubli, La détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés in Les groupes de sociétés et le droit du travail : LGDJ, 1999, p. 23.

Note 13 Pour plus de développements, v. A. Teissier, L'éthique, une norme de l'entreprise ? : TPS 2000, chron. p. 6.

Note 14 A. Mazeaud, Droit du travail : Domat Montchrestien, 2004, n° 79

Note 15 V. infra.

Note 16 J. Péliissier et alii, Droit du travail : Précis Dalloz, 2004, p. 131.

Note 17 TGI Versailles, 4e ch, 17 juin 2004 : DO 2004, 473, note MF BC.

Note 18 TGI Nanterre, réf., 6 oct. 2004 : DO 2005, 219, note F. Saramito.

Note 19 D'où le nécessaire avis du CHSCT.

Note 20 F. G. Trébulle, étude préc. note 4, n° 45.

Note 21 Ph. le Tourneau et L. Cadiet, Droit de la responsabilité et des contrats : Dalloz Action, 2003, n° 3713.

Note 22 F. G. Trébulle, étude préc. note 4, n° 37.

Note 23 G. Viney, Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité : LGDJ, 1995, n° 243.

Note 24 V. supra.

Note 25 Selon les termes de G. Loiseau, note sous Cass. 1re civ., 4 janv. 2005 : D. 2005, jurispr. p. 1393.

Note 26 S. Porchy-Simon, Droit civil, Les obligations : HyperCours Dalloz, 2004, n° 31.

Note 27 Cass, 1re civ., 4 janv. 2005, arrêt préc. note 24.

Note 28 Cass. 1re civ., 19 oct. 1999 : D. 2000, som. p. 357, note D. Mazeaud.

Note 29 Entre autres, Cass. 3e civ., 3 mars 1988 : D. 1988, som. p. 405, note J.-L. Aubert.

Note 30 Cass. 2e civ., 11 févr. 1998 : D. 1999, som. p. 109, obs. R. Libchacher.

Note 31 F. G. Trébulle, étude préc., note 4, n° 47.

Note 32 Cass. ch. mixte, 6 sept. 2002 : D. 2002, jurispr. p. 2963, note D. Mazeaud. Rapp. Soc. 29 sept 2004 : TPS 2004, 29.

Note 33 F. G. Trébulle, étude préc. note 4, n° 47.

Note 34 D. Mazeaud, obs. préc. note 31.

Note 35 Cass. crim., 28 mai 1997 : Contrats, conc. consomm. 1997, comm. 172.

Note 36 On rappellera qu'aux États-Unis, l'entreprise Nike a été condamnée pour publicité mensongère au motif qu'elle diffusait des informations erronées sur les conditions de travail des salariés de ses sous-traitants à l'étranger.

Note 37 Cass. crim., 14 oct. 1998 : JCP E 1999, p. 462, obs. Ph. Conte.

Note 38 Rapp. A. Sobczak, thèse préc. note 7.

Note 39 Cass. soc., 2 oct. 1997 : RJS 1997, n° 1236.

Note 40 Cass. soc., 9 juin 1998 : D. 1999, somm. p. 35, obs. C. Giraudet.

Note 41 CE, 25 janv. 1989 : Dr. soc. 1990, p. 201.

Note 42 CE, 9 déc. 1994 : RJS 1995, n° 129.

Note 43 CE, 3 oct. 1997 : RJS 1997, n° 1371.

Note 44 J. Péliissier et alii, op. cit., n° 987.

Note 45 CA. Paris, 18e ch., sect. E, 14 mai 1987, " Lafargue c/ SA IBM France ", non publié

Note 46 CA Paris, 19 nov. 1999.

Note 47 CNIL, Délibération n° 2005-110 et 2005-111, 26 mai 2005 : Liaisons sociales, BS, n° 14416, 4 juill. 2005.

Note 48 A. Sobczak, thèse préc., p. 289.

Note 49 Sur cet aspect, v. spéc. L. Dubin, op. cit. note 7, p. 368 et s.

Note 50 Ibid

Note 51 Cass. soc., 7 avr. 1993 : RJS 1993, n° 673.

Note 52 CA Versailles, 17 mars 1998 : Rev sociétés 1998, p. 828, note Y. Guyon.

Note 53 CA Versailles, 11 juin 1998 : Bull Joly 1998, p. 1168, note R. Baillo.

Note 54 V. par ex. A. Couret, Le gouvernement d'entreprise. La « corporate governance » : D. 1995, chron. p. 163.

Note 55 Cass. com., 1er avr. 1997 : Bull Joly 1998, p. 650, note J.-F. Barbiéri.