

SÉANCE 5

Les pouvoirs normatifs de l'employeur



Source : openclassrooms.com

Correction homologuée

Table des matières

I- Chartes éthiques : un contenu plus étendu et varié que celui du règlement intérieur	9
A) La diversité et le caractère novateur du contenu des chartes éthiques	9
B) La reprises des dispositions de règlement intérieur dans les chartes éthiques	11
II- Charte éthique : un régime juridique plus étendu que celui des chartes éthiques	13
A) L'application délicate du régime juridique du règlement intérieur .	13
B) L'absence de contrôle juridique spécifique aux chartes éthiques...	15
BIBLIOGRAPHIE.....	18

Les chartes éthiques sont-elles les nouveaux règlements intérieurs ?

Pour Paul-Henri ANTONMATTEI et Philippe VIVIEN, auteurs du rapport « Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives » du 06 mars 2007, « *c'est lorsque l'éthique est en danger qu'il est nécessaire de rappeler le rôle et les vertus* ». Il y aurait donc un intérêt indispensable à conserver l'éthique établie, non seulement dans la société, mais aussi et surtout au cœur des entreprises au sein desquelles il arrive souvent que des chartes éthiques soient mises en place et qui sont, semble-t-il, souvent étrangement similaires aux règlements intérieurs types des entreprises.

Les **chartes éthiques** et surtout leur contenu peuvent être très variés. La plupart d'entre elles énoncent des règles purement morales et ainsi non-contraignantes. Toutefois, il existe aussi des chartes éthiques qui énoncent des règles de conduite régissant le comportement des salariés. Il s'agit de comportements particulièrement vastes. Par ailleurs, des chartes éthiques en quelque sorte hybrides peuvent regrouper ces deux formes de contenus, savoir un contenu purement moral et un contenu énonciatif de comportements à adopter. C'est notamment le cas du groupe Ferrero dont le « Code d'éthique », au contenu malgré tout confidentiel, prévoit publiquement qu'il « *doit parvenir à atteindre un délicat équilibre, entre les différents aspects, parfois contradictoires, qui caractérisent son développement : liberté et respect des règles, créativité et responsabilité, initiatives personnelles et protection du patrimoine collectif* ». Quoiqu'il en soit, il faut dès lors souligner la diversité des réalités regroupées dans ces chartes, à l'opposé des règlements intérieurs qui eux, sont très encadrés, notamment par le droit du travail.

En effet, le **règlement intérieur** est défini à l'**article L. 1321-1 du Code du travail** qui dispose que « *le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :*

1° les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement,

2° les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,

3° les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».

La précaution prise par le législateur de préciser les dispositions obligatoires dans ces règlements intérieurs des entreprises témoigne donc bien d'un encadrement bien moins superficiel que celui dont bénéficient les chartes éthiques.

La notion de **nouveauté** suppose une inexistence antérieure de l'objet, qui était dès lors inconnu, mais qui, désormais, est apparu et connu voir appliqué ou mis en pratique. Elle peut aussi émettre l'idée d'un remplacement d'un objet antérieur par un objet nouveau. Ainsi, les chartes éthiques sont des documents qui, d'une part, n'existaient pas avant mais sont apparus et sont désormais connus, et qui, d'autre part, peuvent donner l'impression qu'ils remplacent ou se substituent aux règlements intérieurs des entreprises.

Les questionnements quant aux chartes éthiques se révèlent donc multiples. Il est impératif de savoir si, dans les faits, dans le droit, dans la jurisprudence, les chartes éthiques sont un plus aux règlements intérieurs ou si elles les remplacent voire les concurrencent. L'expression « nouveau règlement intérieur » est très vaste et peut faire référence à une multitude d'hypothèses.

Au début des années 2000, une crise de gouvernance au sein des grands groupes a éclaté et beaucoup d'affaires ont été spécifiquement médiatisées, affaires qui concernaient notamment des soupçons ou commissions de fraudes, de corruptions, d'abus de pouvoir *et cetera*. Le scandale d'Enron en est l'exemple le plus concret. Considéré comme l'un des plus gros scandales financiers du XXI^e siècle, l'affaire Enron doit son nom à la société éponyme, fondée en 1985 par l'homme d'affaires états-unien Kenneth LAY.

Très rapidement devenue la septième entreprise de capitalisation boursière des États-Unis, avec une valeur boursière qui accroissait de 90% en un an, il a été révélé que l'entreprise Enron réalisait en fait des profits illégaux qui étaient augmentés frauduleusement, grâce à différentes sociétés écrans et falsifications comptables, tout en enfouissant les déficits, et ce, dans le but de faire gonfler la valeur boursière d'Enron. Le fondateur de la société, Kenneth LAY, sera inculpé en 2004 sur les chefs d'accusation d'escroquerie, de complot et de déclarations mensongères notamment et risquait jusqu'à 165 années de prison avant son décès en 2006.

Son partenaire, Jeffrey SKILLING, l'ayant rejoint plus tard, a affirmé ne pas avoir eu connaissance des manigances et de la gouvernance frauduleuse de Monsieur LAY mais

Monsieur SKILLING lui-même est la preuve vivante qu'encore aujourd'hui, des crises de gouvernances ont lieu puisqu'il a travaillé pour McKinsey, hommes d'affaire dont le nom fait encore beaucoup parler aujourd'hui.

Quoiqu'il en soit, en réaction à ces crises de gouvernance parfois extrêmes dans les entreprises, une réglementation en faveur d'une meilleure et réelle transparence sur les agissements des gouvernants d'entreprises s'est développée, notamment dans le domaine bancaire et financier.

À titre d'exemple, la **loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques**, aussi appelée Loi NRE, a été adoptée en France. Elle a été justifiée à l'époque par le besoin de *reporting* extra-financier suite à ces différentes crises. Son article 116 démontre bien l'objectif de cette loi qui impose à 700 entreprises françaises financièrement et économiquement imposantes, alors cotées en bourse, de divulguer les conséquences sociales et environnementales de leurs activités en les inscrivant notamment sur leur rapport annuel de gestion et ce, afin de les convaincre d'adopter une certaine responsabilité sociétale dite RSE. Cette précaution environnementale rappelle bien l'entreprise Enron qui a profité des dérèglementations énergétiques en Californie pour provoquer de fausses failles et profiter de celles préexistantes afin de fournir aux californiens le gaz qu'elle s'est vendue à elle-même par ses sociétés écran, lui permettant ainsi d'en faire hausser le prix du KW/h et maximiser encore plus ses profits.

De même, l'adoption de la **loi du 1^{er} août 2003 de sécurité financière**, dite « Loi Mer » ou « LSF », a permis, selon Philippe MARINI, auteur du rapport d'information sur l'application de cette loi en date du 1^{er} juillet 2004, une amélioration du fonctionnement des entreprises et leur meilleure compétitivité tout en préservant la sécurité juridique et en gardant à l'esprit les nécessités futures en termes de régulation et de sécurité des marchés. Les trois objectifs de cette loi impliquaient ainsi une responsabilité grandie des dirigeants et commissaires aux comptes, un renforcement du contrôle interne afin de permettre une transmission précisée des informations et une réduction des sources de conflits d'intérêts.

Cette loi du 1^{er} août 2003 est la suite logique française, ou plutôt le fruit d'une influence certaine des États-Unis d'Amérique sur la législation française puisque leur congrès a voté et signé le 30 juillet 2002 la loi dite Sarbanes-Oxley (ou simplement « SOX » voire « Sarbox » ou « SOA ») relative à la réforme de la comptabilité des sociétés cotées et la protection des investisseurs. Elle a visé à renforcer la responsabilité des dirigeants et obligé les entreprises à renforcer les

systèmes d'alertes en matière de comptabilité. En effet, cette loi a été adoptée dans le contexte d'alerte financière constituée par le *krach* boursier résultant du scandale d'Enron notamment. De retour en France cette fois, **est publié le 06 mars 2007 le fameux rapport de Paul-Henri ANTONMATTEI et Philippe VIVIEN** évoqué en début d'introduction et considéré comme le rapport de référence en la matière.

Enfin, la **circulaire DGT 2008-22 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur est promulguée le 19 novembre 2008**. Elle est celle ayant sérieusement tenté d'encadrer plus spécifiquement la qualification et le régime juridique des chartes éthiques. Là encore, cette circulaire est une référence en la matière et son positionnement, particulièrement bas, dans la hiérarchie des normes témoigne peut-être de la défaillance subsistante de la législation française qui peine encore à limiter les dérives de gouvernance au sein des entreprises.

Parallèlement à cela, la **RSE**, acronyme pour « responsabilité sociétale (ou sociale) des entreprises », se développe au XXI^e siècle. Les sociétés vont ainsi volontairement intégrer des préoccupations particulières relatives à leur activité commerciale. D'ailleurs, aujourd'hui, cette RSE est largement teintée de préoccupations environnementales à tel point que cette RSE est parfois plus globalement redéfinie comme « responsabilité sociale et environnementale des entreprises ». À titre d'exemple, le groupe Danone explique dans sa charte d'éthique (qu'elle a appelée « Principes de conduite des affaires de Danone ») que « *Danone adopte une conduite responsable à l'égard du pays dans lequel il opère. Le Groupe participe par ses activités au développement économique et social des pays où se trouvent ses implantations, dans un souci de développement à long terme. Notamment, Danone s'engage à respecter la réglementation fiscale en vigueur dans ces pays* ».

Cette charte montre bien l'importance des aspects environnementaux mais aussi financiers et fiscaux dans la gouvernance des entreprises, ou tout au moins dans les chartes éthiques...

Pour faire simple, l'intérêt de se questionner sur les chartes éthiques repose sur l'idée qu'elles ne seraient qu'une forme de *marketing*, de communication, sans véritable portée normative voire contraignante pour les employeurs. L'objectif principal serait alors de rassurer le marché et rappeler les principes et valeurs de l'entreprise concernée. L'exemple de Danone est peut-être moins illustratif du propos d'espèce car elle est devenue depuis 2019 une société à mission, statut introduit par la loi PACTE de la même année qui enjoint à celles-ci de

poursuivre des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sans oublier malgré tout la recherche de bénéfices économiques.

Cela étant, l'exemple de la chaîne McDonald's peut être intéressant car si son Code d'éthique prétend que « *nous sommes convaincus que les droits de l'Homme doivent être respectés pour tous. Nous sommes opposés au travail des enfants et au travail forcé* », elle a pourtant été au cœur d'un scandale à Londres en 2001, ville dans laquelle la chaîne employait illégalement des enfants comme main d'œuvre dans l'un de ses restaurants, ce qui lui a valu une amende de 12 400 £, preuve alors peut-être de l'aspect purement *marketing* des chartes éthiques.

En vérité, ce rappel par les chartes et codes éthiques n'a de sens ou de force que s'il se traduit par l'édiction de règles de conduite précises applicables en interne. De simples prétentions écrites ou orales, sans veiller à ce qu'elles soient appliquées, n'est que superficiel. À cet effet, la nature juridique des chartes éthiques n'est pas définie dans la loi car elle dépend de leur contenu. Leur qualification et régime juridiques a donc été source de beaucoup de questionnements comme leurs modalités de contrôle et leur articulation avec les dispositions du Code du travail sur les règlements intérieurs, le pouvoir disciplinaire (et normatif) de l'employeur et les droits et libertés. Plus simplement, il s'agit ici de l'opposition entre *soft law* et *hard law* qui semble alors poser difficulté en termes de chartes éthiques au regard des règlements intérieurs.

En conséquence, il est d'autant plus nécessaire de répondre à la problématique suivante : **les chartes éthiques sont-elles les nouveaux règlements intérieurs ?**

L'idée générale de cette question, voire même son intérêt, sont les suivants : l'objectif essentiel des chartes éthiques n'est pas de concurrencer les règlements intérieurs, ni même de les remplacer. Cependant, elles peuvent parfois clairement empiéter sur leur domaine.

D'ailleurs, l'inadaptation des chartes éthiques à la législation en France a conduit les praticiens à les rattacher à la catégorie de règlement intérieur.

En réalité, le contenu des chartes éthiques se révélant plus étendu et varié que celui des règlements intérieurs (I), le régime juridique de ces derniers s'avère inadapté au contrôle des chartes éthiques (II).

I- Chartes éthiques : un contenu plus étendu et varié que celui du règlement intérieur

S'il est vrai que les chartes éthiques présentent des contenus divers et novateurs (A), il n'empêche que celles-ci reprennent parfois des dispositions de règlement intérieur en leur sein (B).

A) La diversité et le caractère novateur du contenu des chartes éthiques

D'après une lettre en date du 21 décembre 2005, rédigée par Gérard LARCHER (président du Sénat de 2008 à 2011), « *les chartes éthiques sont le résultat d'une exigence croissante de transparence et de meilleure gouvernance des entreprises* ».

En d'autres termes, l'objectif des chartes éthiques ne serait donc pas de compléter l'arsenal juridique mais d'insuffler et d'afficher une éthique qui dépasse les normes légales, réglementaires et conventionnelles, *via* cette éthique souple de *soft law*. Il résulte de ce propos que les chartes éthiques seraient donc des documents à visée communicationnelle plus que juridique. Par leur biais, les entreprises tentent d'afficher une certaine vertu pour rassurer l'extérieur grâce à des objectifs économiques spécifiques. Ainsi, le groupe Auchan Retail, par exemple, prévoit dans sa charte éthique que « *Auchan Retail applique les lois relatives à la lutte contre la corruption et la protection des lanceurs d'alerte et attend de ses collaborateurs une attitude de loyauté. Chacun doit donc éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts* » mais ce, uniquement dans un but *marketing*, pour rassurer ses clients et en attirer de nouveaux. En effet, en 2020, le journal « Echos » a publié le vendredi 06 mars des révélations sur une affaire de corruption par une filiale Auchan en Russie.

Il n'y a aucun encadrement des chartes éthiques. Ce n'est pas le fruit d'une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle car il s'agit simplement du rapport écrit de la morale d'une entreprise.

En conséquence, contrairement aux règlements intérieurs, les chartes éthiques ne nécessitent pas un nombre minimum d'effectif pour être mises en place. De même, leur contenu n'est donc soumis à aucune réglementation spécifique.

Dès lors, contrairement aux règlements intérieurs, elles ne sont pas une catégorie figée et encadrée d'actes juridiques. Même leur dénomination, comme l'ont montré les différents exemples d'introduction, est mouvante : charte (d')éthique, Code (d')éthique, principe de conduite des affaires *etc.*

Les réalités concernées par ces chartes sont incroyablement diverses ce qui participe à leur aspect très flou.

Seul le contenu des chartes éthiques permet de les qualifier juridiquement et de leur appliquer un régime juridique. Initialement, les contenus principaux des chartes éthiques concernaient la corruption et la fraude. Désormais, elles accueillent des dispositions sur l'environnement et le développement durable, les valeurs (morales) de l'entreprise au regard des formes de discrimination et harcèlement, les relations clients et leur culture, une meilleure éthique des affaires, la confidentialité des informations, une concurrence loyale *et cetera*. Il existe en vérité autant de chartes éthiques que d'entreprises puisque ces dernières présentent des préoccupations morales et vertueuses qui diffèrent, empêchant ainsi un modèle-type de charte éthique.

Ces chartes éthiques peuvent également être le support de la RSE (responsabilité sociétale/sociale de l'entreprise) qui est aussi un outil de droit souple (*soft law*). C'est notamment le cas de la chaîne McDonald's qui explique dans son Code d'éthique dédiant un paragraphe entier à la « responsabilité sociale d'entreprise », que « *nous prenons très au sérieux les responsabilités associées à notre position de leader. Nous misons sur notre taille, notre envergure et nos ressources pour aider à faire du monde un endroit meilleur. Nous publions notre Worldwide Corporate Responsibility Report pour communiquer des informations sur les impacts de nos activités, en plus de nos plus récentes initiatives dans les domaines tels que l'environnement, la nutrition et le développement durable* ».

Enfin, ces chartes éthiques peuvent comporter des clauses qui obligent les salariés à adopter certains comportements, mais sans pour autant relever du règlement intérieur. En effet, il est tout à fait possible de trouver des règles générales et permanentes dans les chartes éthiques, au même titre que les règlements intérieurs.

Dans une approche plus subtile, c'est peut-être en cela que les chartes éthiques tentent d'une certaine manière d'échapper au règlement intérieur et l'encadrement juridique qui lui est attaché, et ce, alors même qu'elles contiennent justement ces dispositions générales et permanentes de comportement.

Dans ce contexte, il semble donc pertinent d'évoquer l'hypothèse dans laquelle les chartes éthiques reprennent justement des dispositions de règlement intérieur (B).

B) La reprises des dispositions de règlement intérieur dans les chartes éthiques

Certes, les chartes éthiques sont avant tout la manifestation de considérations morales comme peuvent l'être le respect de la dignité du salarié ou encore la préservation de l'environnement. Cependant, elles sont également indéniablement la démonstration du pouvoir normatif de l'employeur qui lui permet d'organiser l'entreprise au niveau interne. En effet, pour qu'un comportement moral soit effectif, il doit être traduit par des règles de conduite précises, parfois assorties de sanctions. C'est pourquoi, ponctuellement, les chartes éthiques peuvent comporter des dispositions pouvant relever du règlement intérieur.

A cet effet, il est possible de donner trois illustrations textuelles en la matière. Tout d'abord, **l'article L. 1321-1 du Code du travail** dispose que les règlements intérieurs doivent, par principe, comporter des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et également à la discipline. Or, il n'est pas rare que les chartes éthiques énoncent également des règles de nature identique, c'est-à-dire des règles générales et permanentes, relatives à la discipline et aux sanctions que l'employeur peut prendre, ainsi qu'un rappel concernant l'application des mesures d'hygiène, de sécurité et plus globalement de santé. Toutes ces dispositions relèvent alors du règlement intérieur. Par exemple, la charte éthique de l'entreprise L'Oréal proscrit le non-respect des règles de la société en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et demande à ses salariés de « *prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain* ». De surcroît, il convient d'observer qu'une entreprise de marque de produits alimentaires aura par exemple davantage de mesures d'hygiène dans sa charte éthique qu'une entreprise de bâtiment. Ces règles spécifiques pourront ainsi figurer dans la charte éthique en plus ou moins grande proportion selon le type d'activité exercé par l'entreprise.

Ensuite, **l'article L. 1321-2 du Code du travail** énonce quant à lui que le règlement intérieur doit contenir des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte, au harcèlement ou encore aux agissements sexistes. Or, ces dispositions sont également inscrites dans les chartes éthiques. En ce sens, l'entreprise Danone invite dans sa charte éthique ses salariés qui constateraient une « *violation des règles comptables et financières ou des procédures de contrôle interne ou de lutte contre la corruption* » à le signaler sans délai. La multinationale Nestlé s'engage quant à elle dans sa charte éthique à garantir un lieu de travail sans discrimination ni harcèlement pour ses salariés.

En outre, **l'article L. 1321-2-1 du Code du travail**, relatif au principe de neutralité qui est inscrit dans le règlement intérieur en est une illustration. En effet, les chartes éthiques imposent fréquemment un principe de neutralité mais règlementent également les opinions et les convictions des salariés. La charte éthique de la SNCF dispose à ce propos que ses salariés ne doivent pas exercer sur leur lieu de travail des actions relevant d'activités politiques sans liens avec les missions de l'entreprise.

Les chartes éthiques peuvent donc présenter des dispositions qui sont habituellement applicables aux règlements intérieurs, telles que la discipline, l'hygiène, la sécurité, les lanceurs d'alerte, le harcèlement, les agissements sexistes et le principe de neutralité. Au vu de cette similitude, il conviendra alors d'analyser au cas par cas chaque charte éthique. A cet effet, il faut rappeler que celles-ci sont extrêmement variées. Et c'est en raison de cette diversité qu'il est nécessaire d'étudier les chartes éthiques clause par clause. Cela va permettre de distinguer celles qui pourraient relever des dispositions relatives au règlement intérieur, de celles qui constitueraient une simple valeur énoncée, déclarée par la charte éthique.

Néanmoins, cette analyse fine s'avère en pratique très complexe étant donné l'absence de définition claire et précise de la notion de « règle relative à la discipline ».

Toutefois, le professeur Paul-Henri ANTONMATTEI ainsi que le directeur général du cabinet d'Alixio Philippe VIVIEN ont proposé une distinction dans leur rapport qui permet de dire que l'existence de sanctions permet de fléchir vers le règlement intérieur.

Leur postulat est le suivant : la sanction permet de rejoindre le règlement intérieur. En ce sens, ils relèvent les clauses qui se contentent de formuler les comportements mais dont la violation peut fonder une éventuelle sanction disciplinaire. Par ailleurs, Paul-Henri ANTONMATTEI explique qu'il s'agit seulement du traitement spécifique des chartes éthiques. Cependant, si les clauses qui sont plus rares fixent de tels comportements pouvant poser cette sanction et contiennent également une qualification liant l'employeur, alors il serait opportun d'appliquer les règles relatives au règlement intérieur. En effet, cette application serait le fait de la qualification qui lie l'employeur. Mais ce point de vue ne fait pas du tout l'unanimité parmi la doctrine et n'a pas été repris ni par la jurisprudence ni par les textes.

En réalité, le régime juridique de la charte éthique est en fait bien plus hétéroclite que celui du règlement intérieur (II).

II- Charte éthique : un régime juridique plus hétéroclite que celui du règlement intérieur

Alors qu'un contrôle juridique spécifique aux chartes éthiques est absent en droit interne (B), l'application du régime juridique du règlement intérieur à celles-ci se veut délicate (A).

A) L'application délicate du régime juridique du règlement intérieur

La circulaire DGT 2008-22 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur promulguée le 19 novembre 2008 a tenté de clarifier ce régime juridique de la charte éthique très vaporeux. Elle a alors distingué deux cas.

En premier lieu, il y a les dispositions de la charte éthique relevant du règlement intérieur, qui est un cas dans lequel la charte éthique est alors considérée comme une adjonction au règlement intérieur et dans lequel l'**article L. 1231-5 du Code du travail**, relatif aux notes de service, s'applique. Il y a dès lors deux conséquences : les dispositions relatives au règlement intérieur sont applicables à la charte éthique (par exemple, les différentes formalités, regroupant la consultation d'une instance représentative du personnel ou la publicité/l'affichage devront donc s'imposer, le contenu devra être limité et en français). La deuxième conséquence réside dans l'exigence possible par l'inspection du travail de modifier ou supprimer des clauses de la charte jugées illicites, à la manière du règlement intérieur.

Dans ce contexte, la jurisprudence se veut très illustratrice.

Dans un **arrêt rendu par la Chambre commerciale le 28 mai 2008 (n°07-15.544)**, la Cour de cassation a considéré que « *si les prescriptions formulées par la charte éthique figurent déjà dans le règlement intérieur, il ne s'agit que d'une simple modalité d'application de celui-ci et non d'une adjonction* ».

Cela implique que les formalités attachées au règlement intérieur ne trouvent pas à être appliquées.

De même, **la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé, dans un arrêt en date du 05 mai 2021 (n°19-25.699)**, que le Code de déontologie de l'entreprise, soumis à l'avis du conseil économique et social, transmis à l'inspection du travail et ayant fait l'objet des formalités de dépôt de publicité et de consultation, constitue bien une adjonction au règlement intérieur et est de ce fait opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur.

Les formalités liées au règlement intérieur se veulent donc clés et décisives dans le sort juridique des chartes éthiques des entreprises.

En second lieu, et c'est ici la seconde hypothèse, certaines dispositions seulement de la charte éthique peuvent relever du règlement intérieur. Dans ce cas, il faut dès lors distinguer. Si la disposition relève du règlement intérieur, il faut consulter le comité social économique. Si la disposition ne relève pas du règlement intérieur, la consultation du comité social et économique n'a pas lieu d'être mais l'**article L. 2312-8 du Code du travail**, qui liste les hypothèses dans lesquelles le comité social et économique doit être informé et consulté par une entreprise, s'applique. C'est notamment le cas lorsque les règles concernées relèvent du fonctionnement général et de la gestion de l'entreprise. En effet, cet article dispose notamment à son paragraphe I que « *le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions* ».

L'inspection du travail, elle, a un pouvoir de retrait ou de modification des clauses relevant du règlement intérieur. *A contrario*, dans le cas où ces clauses ne relèvent pas du règlement intérieur, elle n'a qu'un pouvoir de recommandations.

La nature de la clause limite donc le champ de compétence de l'inspection du travail.

Quant au formalisme, la charte étant un document unique, elle sera soumise dans son intégralité au formalisme du règlement intérieur et pas uniquement les clauses concernées.

Aujourd'hui, aucun texte ne définit ce qui relève et ce qui ne relève pas du règlement intérieur, ce qui explique la complexité et la délicatesse de l'application du régime du règlement intérieur aux chartes éthiques...

Les choses sont d'autant plus complexes qu'il n'existe aucun contrôle juridique spécifique aux chartes éthiques, à la différence des règlements intérieurs (B).

B) L'absence de contrôle juridique spécifique aux chartes éthiques

La charte éthique, ne faisant l'objet d'aucun contrôle *a priori*, semblerait ne pouvoir s'apparenter au règlement intérieur, qui lui, est soumis à un fort contrôle dès le début de son élaboration.

Effectivement, les dispositions d'une charte éthique étant très diverses, elles ne relèvent pas toujours du régime juridique du règlement intérieur. De ce fait, l'inspecteur du travail n'est pas toujours destinataire de ce document qui ne relève pas toujours de la communication obligatoire fixée par l'**article L. 1321-4 du Code du travail**. De plus, le Circulaire DGT 2008-22 du 19 novembre 2008 précise que dans l'hypothèse où le document éthique n'est constitué d'aucunes dispositions relatives au champ du règlement intérieur, alors celle-ci échappe à tout contrôle de l'inspecteur du travail. Étant alors seulement considérée comme des outils de gestion, elles ne peuvent donc pas être des nouveaux règlements intérieurs. Cependant, dans l'hypothèse où le document éthique se présente comme un outil de gestion, l'information et la consultation du comité d'entreprise en application de l'**article L. 2312-8 du Code du travail**.

Cependant, cette même Circulaire énonce que dans le cas où le document éthique serait constitué de dispositions qui relèveraient entièrement ou partiellement du champ du règlement intérieur, les règles fixées par l'**article L1321-4 du Code du travail** s'imposeront au document, et celui-ci, ne pourra être introduit dans l'entreprise qu'après-avoir été soumis à l'avis du CSE. De plus, dans tous les cas, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent avoir connaissance du document éthique, soit à l'occasion d'une transmission par l'employeur, soit lors d'un contrôle sur place, soit, encore, suite à la saisine d'un salarié ou d'un représentant du personnel.

A contrario, concernant le règlement intérieur, un vrai contrôle est effectué à l'égard de celui-ci. L'employeur doit, d'une part, consulter le comité économique et social pour qu'il donne son avis, puis, d'autre part, communiquer deux exemplaires du règlement intérieur accompagné de l'avis du comité à l'inspecteur du travail, cette communication ayant lieu en même temps que l'accomplissement des mesures de diffusion. D'autres part, l'inspecteur du travail devra opérer un contrôle de légalité comme le dispose l'**article L. 1322-1 du Code du travail** puis justifier sa décision conformément à l'**article L. 1322-2 du Code du travail**, et la notifier à l'employeur et aux membres du CSE dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

Ainsi, le contrôle du document éthique dépend pleinement de son contenu et ne portera que sur les clauses rentrant dans le champ d'application de l'**article L. 1321-1 du Code du travail**. Il sera possible d'en exiger le retrait ou la modification si elles sont contraires aux **articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 du Code du travail**. Mais, dans les autres cas, seul un contrôle à *minima* est effectué. Le règlement intérieur lui est strictement contrôlé, *a priori*, et *a posteriori* lors de sa modification. Par ailleurs, le règlement intérieur n'a besoin que de la confirmation de l'inspecteur du travail pour être appliqué, le CSE n'émettant qu'un avis, là où son accord est nécessaire pour la validation d'un document éthique. En ce sens, le référé TGI Nanterre du 20 décembre 2006, CE d'Exxon Mobil, a énoncé qu'un document éthique considéré comme une adjonction au règlement intérieur était « *inopposable aux salariés de l'établissement tant qu'il n'aura pas été soumis à la consultation du comité d'entreprise ni communiqué à l'inspecteur du travail* ».

Même si le contrôle *a priori* diffère entre la charte éthique et le règlement intérieur, celui-ci peut se révéler bien trop léger par rapport à l'impact que ses dispositions peuvent avoir sur le salarié. Effectivement, bon nombre de documents éthiques comporte des clauses qui obligent les salariés à adopter un certain comportement sans pour autant relever de la discipline générale. Par exemple, le salarié peut être tenu de respecter à la fois les principes éthiques tels que l'interdiction de la réception de cadeaux par les clients et fournisseurs mais aussi les objectifs économiques et professionnels liés à ses exigences contractuelles de travail. Et dans ces cas-là, c'est au salarié de résoudre les contradictions à travers les multiples pressions qui existent selon les obligations nées du contrat de travail. Par exemple, les employés d'une banque doivent signaler et s'opposer à toute opération financière de nature frauduleuse. Néanmoins, les salariés sont à la fois tenus à des obligations de résultat selon le maintien des bons clients. De ce contrôle *a minima*, il résulte un paradoxe éthique qui conduit les salariés à gérer les conflits d'intérêts.

Cependant, la charte éthique n'ayant pas vocation à supplanter le règlement intérieur, les risques sont souvent difficiles à apprécier et à contrôler, surtout s'ils résultent de processus qui devraient être gérés collectivement par l'entreprise. Par exemple, il est très étonnant de trouver dans **Le guide de pratique de l'éthique** d'Engie, à la page 7, qu'« *exécuter un ordre non éthique engage la responsabilité de l'ordonnateur et de l'exécutant* ». En tout état de cause, ces prescriptions éthiques ne devraient pas être considérées comme adjointes au règlement intérieur

qui a une valeur réglementaire et donc peut donner lieu à des sanctions disciplinaires. Assurément, le salarié peut saisir le CPH, dans un délai raisonnable, pour contester une sanction, mais en pratique, la majorité des salariés ne le font pas, car c'est une procédure qui peut se révéler longue et coûteuse.

Au vu des nombreux contentieux et difficultés qui peuvent naître de la concurrence entre les documents éthiques et le règlement intérieur, il est étonnant que la mise en place d'un régime juridique unique des chartes éthiques n'ait pas été souhaitée par les pouvoirs publics. Plusieurs hypothèses peuvent être formulées à ce sujet : peut-être s'agit-il d'un souhait d'affaiblir l'encadrement du pouvoir de l'employeur ou du résultat d'un problème secondaire au vu des problèmes mondiaux actuels. Toutefois, même travers ces contradictions, ce sont des outils de consécration des droits sociaux, mais aussi des instruments d'harmonisation des règles de fonctionnement des entreprises sur la place mondiale. Cela peut être vérifié lorsque les acteurs commerciaux sont confrontés aux insuffisances des normes internationales, et corrélativement à la nécessité d'un compromis sur les modes de régulation sociale des territoires intéressés.

BIBLIOGRAPHIE

Sur le scandale d'Enron :

<https://www.piloter.org/gouvernance-entreprise/enron.htm>

Sur la loi du 15 mai 2001 :

<https://www.novethic.fr/lexique/detail/loi-nre.html>

Rapport d'information de Philippe MARINI sur la loi du 1^{er} août 2003 :

<https://www.vie-publique.fr/rapport/26473-la-loi-de-securite-financiere-un-apres>

Sur la teinte environnementale qu'a tendance à prendre la RSE et la RSE en elle-même :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281346>

Charte éthique de Danone :

https://www.danone.com/content/dam/danone-corp/danone-com/about-us-impact/policies-and-commitments/fr/2009/2009_05_PrincipesDeConduiteDesAffairesDeDanone.pdf

Code d'éthique du groupe Ferrero :

<https://www.ferrero.fr/responsabilite-sociale/code-d-ethique>

Code d'éthique de la chaîne McDonald's :

https://www.mcdonalds.com/dam/AboutMcDonalds/Investors/9497_SBC_International_FRE-SW.pdf

Sur la condamnation de McDonald's pour travail d'enfants :

<https://www.theguardian.com/uk/2001/aug/01/childprotection.society>

Charte éthique d'Auchan Retail :

https://www.auchan-retail.com/wp-content/uploads/2022/05/Charte-Ethique-Auchan-Retail_Fr_Mars-2022.pdf

Sur le scandale lié à la corruption par une filiale d'Auchan en Russie :

<https://www.capital.fr/entreprises-marches/auchan-secoue-par-un-scandale-de-corruption-en-russie-1364155>

Charte éthique de Nestlé :

https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_fr.pdf

Charte éthique de l'Oréal :

<https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/2-group/news-and-documentation/publications/code-of-ethics/codeofethicsfrench.pdf?rev=2ff3176041314370be71c9a787acd010&hash=B74F141171B10BD12169B683BC2CBBA1>

Charte éthique de la SNCF :

http://medias.sncf.com/sncfcom/pdf/ethique/Charte_Ethique_SNCF.pdf

Guide pratique de l'éthique d'Engie :

https://www.gkw-consult.com/fileadmin/LGKW/downloads/POD_ENGIE_DossierEthique-Guide_fr_rev01_bd.pdf