

# Statut juridique des chartes éthiques

L'internationalisation des scandales des entreprises multinationales, comme l'affaire Enron ou Société Générale/Kerviel, trouve ses racines dans la morale. Les organismes doivent justifier de pratiques éthiques irréprochables pour attirer les investisseurs et maintenir leur image de marque. Chartes éthiques et codes de déontologie assurent ces fonctions, mais ont-ils une réelle valeur juridique ?

Auteur

**Maître Polyanna Bigle**

Alain Bensoussan Avocats, directrice du département  
Sécurité des systèmes d'information et dématérialisation

**La formalisation** d'engagements moraux pour les organismes n'est pas nouvelle. L'OCDE a adopté dès 1976 les « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ». L'organisation internationale du travail a suivi en 1977 avec la « Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ». En 1998, une charte éthique type a été proposée par l'Onu concernant les entreprises spécialisées dans la confection et le textile.

Aujourd'hui, de nombreux organismes ont rédigé leurs propres chartes éthiques, à la fois pour promouvoir ou interdire certains comportements au sein de l'entité, mais également pour régir l'action des salariés avec les partenaires, fournisseurs et clients de l'organisme.

Exposées à une concurrence accrue, confrontées aux défis du développement durable, l'enjeu pour les entreprises est de promouvoir un juste équilibre entre les exigences de conformité légale et réglementaire, l'efficacité des programmes de « *compliance* » réglementaire et leur performance.

Dans ce cadre, une charte éthique s'assimile-t-elle à un code de déontologie d'entreprise ? Quelles règles la composent ? Peut-elle être valablement opposable aux employés et aux cocontractants ?

## Déontologie versus éthique

Termes proches, on confond souvent « déontologie » et « éthique ». Selon le dictionnaire *Larousse*, déontologie « vient du grec *deon*, -ontos, "ce qu'il faut faire", et -logie » ; il indique la définition suivante : « Ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public. »

Le ministère du Travail a sensiblement repris cette définition dans une circulaire relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur (DGT 2008-22) : « La déontologie est l'ensemble des règles et devoirs qui régissent une profession ou un groupe de personnes dans son fonctionnement comme dans ses

relations avec l'extérieur. » Elle présente aussi la notion d'éthique comme « [...] une discipline pratique et normative qui se donne pour but de dire comment les êtres doivent se comporter.

Pour ce faire, des critères sont établis pour juger si une action est bonne ou mauvaise et pour juger les motifs et les conséquences d'un acte. L'éthique sociale est la branche de l'éthique qui s'intéresse non pas aux actions individuelles mais aux ensembles sociaux en général. En la matière, par exemple, le monde anglo-saxon a placé au cœur de sa réflexion la notion de "conflit d'intérêt" ».

Les règles de déontologie et d'éthique sont généralement réunies dans des guides, chartes, voire des codes pour les premières. On compte de nombreux codes de déontologie régissant des professions ou secteurs d'activité, comme le code de déontologie médicale ou des pharmaciens, celui de la police nationale, des commissaires aux comptes, des experts comptables, le règlement intérieur de la profession d'avocat ou le code de déontologie des activités de sécurité. Ces codes ont valeur obligatoire en ce qu'ils sont adoptés par acte législatif ou réglementaire. Pour les autres secteurs, un organisme édicte seul ses règles d'éthique qui prendront le plus souvent la forme d'une

charte dont le respect relève plus du volontarisme. Ainsi, la charte éthique vise à établir, au sein de l'organisme, des règles relatives au comportement attendu de la part des salariés ou du personnel comme un gage de bonne conduite ; elle promet ainsi des règles qui serviront en interne, vis-à-vis de la clientèle, des prestataires ou des fournisseurs.

## Que contient une charte éthique ?

De manière générale, une charte éthique contient un certain nombre de règles comportementales face à des problématiques éthiques que le personnel pourrait être amené à rencontrer au cours de ses missions professionnelles, voire extraprofessionnelles.

Une charte éthique permet, d'une part, de rappeler les règles légales applicables à l'organisme et à son personnel et, d'autre part, d'intégrer d'autres règles originales spécifiques. C'est pourquoi, la charte doit être élaborée avec la participation de la direction de l'organisme.

Ses caractéristiques sont généralement les suivantes :

- > de portée générale et poursuivant l'objectif de recherche de légitimité sociale, elle énonce des valeurs fondamentales, souligne les responsabilités des différents acteurs de l'organisme et celle de l'organisme lui-même envers ses partenaires, clients, fournisseurs (« L'éthique du Groupe se reconnaît dans des principes fondamentaux qui guident nos comportements : la conformité aux lois et réglementations, l'intégrité, la loyauté, l'honnêteté et le respect d'autrui », chez GDF Suez) ;
- > elle édicte des principes d'action et de comportement autour de ces valeurs (« Nous devons veiller à ce que

nos marques mettent en avant le plus grand nombre de types de beauté », chez L'Oréal) ;

- > elle est pragmatique, afin d'éviter des situations concrètes violant ces valeurs et de protéger la réputation de l'organisme (« Toute familiarité ou lien personnel entre le fournisseur et des personnes impliquées dans le processus d'achat ou susceptible d'influencer la vente de produits ou de services à Carrefour ou à l'une de ses filiales sont donc à éviter », chez Carrefour) ;

- > elle est publique, publiée et communiquée.

Une charte éthique s'articule généralement autour des thématiques suivantes : non-discrimination et égalité des chances, respect de la vie privée, neutralité politique et confessionnelle, gestion du secret et de la confidentialité, intérêt supérieur de l'organisme, conduite envers la clientèle et les partenaires, promotion et respect de l'image de marque, lutte contre la fraude et la corruption, gestion des conflits d'intérêts, droit d'alerte, etc.

En tout état de cause, l'employeur ne peut porter atteinte dans la charte éthique aux droits des salariés en application de l'article L. 1121-1 du Code du travail, et en particulier :

- > au principe de non-discrimination (art. L. 1132-1) ;
- > aux droits et libertés individuelles des salariés, notamment à la liberté d'expression (art. L. 1321-3, 2°) ;
- > au droit d'expression directe et collective des salariés (art. L. 2281-1 et suivants).

## Opposabilité de la charte éthique

La mise en place d'une charte éthique n'est pas obligatoire et ne résulte d'aucune obligation légale en France. Il s'agit d'une démarche volontaire, sauf exception pour les

La mise en place d'une charte éthique résulte d'une demande volontaire

analystes financiers<sup>1</sup> et les fédérations sportives<sup>2</sup>. Se pose donc la question de son opposabilité envers les employés et envers l'employeur lui-même.

### Vis-à-vis des employés

Pour les codes de déontologie, c'est l'acte législatif ou réglementaire qui fixe leur opposabilité vis-à-vis de certains professionnels ou, pour certains postes, du simple fait de leur profession ou mission. Pour les chartes éthiques, ni la loi ni la jurisprudence n'en fixent la nature ni l'opposabilité. On notera toutefois que le Conseil d'État a validé la sanction d'une salariée qui n'avait pas respecté une note de service à caractère éthique<sup>3</sup>.

La circulaire DGT 2008-22 précitée analyse la charte éthique comme un acte unilatéral de l'employeur<sup>4</sup> et elle pourrait être assimilée à un élément du règlement intérieur. À ce titre, elle aurait un caractère obligatoire pour les salariés.

La difficulté réside dans son application : dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle de l'employé, l'employeur a bien un pouvoir de direction et de contrôle du respect de la charte éthique ; mais qu'en est-il dans le cadre de la vie privée de l'employé ?

L'éthique ou la morale professionnelle dépassent souvent le cadre professionnel, dans les dîners en ville, par exemple. Dans une affaire déjà ancienne, la Cour de cassation juge en ce sens : « Si, en principe,

1 > Règlement général de l'autorité des marchés financiers, art. 327-6, la charte éthique doit définir : « 1° Les principes d'intégrité, d'indépendance, de compétence et d'organisation qu'ils doivent respecter ; 2° Les méthodologies selon lesquelles ils élaborent leurs analyses. »

2 > Code du sport, art. 131-8-1.

3 > Conseil d'État, 11 juin 1999, n° 195706.

4 > P.-A. Antonmattei et P. Vivient, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, La Documentation française, 2007.

### Engagement de probité

Un employé de banque est licencié pour faute grave en raison de sa participation dans une affaire de vol et de trafic de véhicules. Or, cette affaire était purement « personnelle », en ce sens qu'elle ne concernait aucunement la banque de l'employé.

L'employé conteste son licenciement sur le fondement de l'ancien article L.120-2 du Code du travail selon lequel « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Mais la Cour de cassation ne suit pas l'argument et rappelle que le principe est qu'« il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle », sauf par exception « lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ». La Cour relève que c'est le cas en l'espèce : bien que ne visant pas expressément une charte éthique, elle relève que l'employé avait une « obligation particulière de probité » en tant que cadre commercial d'une banque.

Aujourd'hui, avec la multiplication des chartes éthiques d'entreprise, une telle décision y aurait fait référence, à l'instar des chartes informatiques (instituant les règles et usages des outils informatiques et de communication).

il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière<sup>5</sup> » (encadré).

La limite du pouvoir de l'employeur dans les chartes éthiques demeure celle du respect des droits des salariés. Par exemple, la cour d'appel de Paris rappelle le principe et l'exception en ces termes : « Considérant que l'équilibre ainsi instauré par le législateur interdit à l'employeur de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié pour un fait relevant de sa sphère personnelle, en l'espèce, sa participation à une association, lui permettant seulement d'envisager un licenciement pour motif personnel si, dans sa vie personnelle, le comportement du salarié s'oppose à l'éthique

5 > Cass. soc., 25 janvier 2006, n°04-44.918.

qu'il lui a été demandé de défendre dans le cadre de son activité professionnelle<sup>6</sup>. »

Par conséquent, si la charte éthique a vocation à être opposable aux employés au même titre qu'un règlement intérieur, l'employeur ne peut y inscrire que des règles dans le respect du droit du travail.

### Vis-à-vis des tiers à l'organisme

L'organisme est-il lié par sa propre charte éthique vis-à-vis de tiers ? Est-ce qu'elle l'engage réellement ? Le droit commun demeure muet en ce domaine. La doctrine semble toutefois y répondre.

Selon la doctrine<sup>7</sup>, une charte éthique est rendue obligatoire lorsqu'elle a acquis un caractère contractuel. C'est le cas lorsque

6 > CA Paris 22<sup>e</sup> ch. C 15 03 2007, Riff Productions.

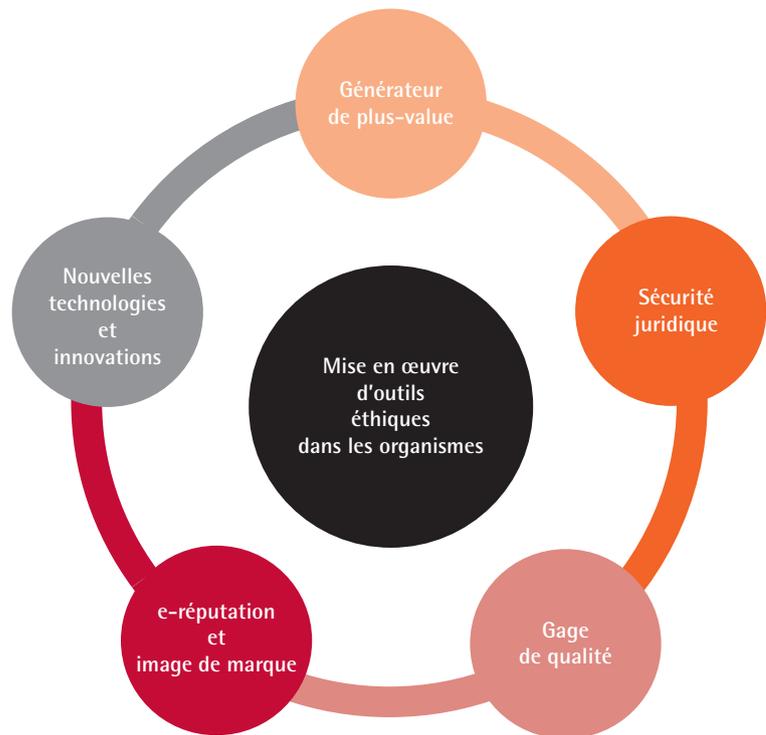
7 > F.-G. Trebulle, Rép. Civ. « Responsabilité sociale des entreprises (Entreprise et éthique environnementale) », n° 43 et 45.

la charte est explicitement visée dans un contrat entre l'organisme et son partenaire, client ou fournisseur. Et de noter que « la jurisprudence a eu la volonté de faire entrer dans le champ contractuel tous les documents ayant servi à déterminer le consentement de l'acquéreur, ce qui est le cas des documents publicitaires. Ceci peut manifestement s'appliquer à divers documents porteurs d'image et d'engagement diffusés par l'organisme dans sa démarche de "responsabilité sociale de l'entreprise", même s'ils ne sont pas directement des documents publicitaires ». Dans ces conditions, s'il est démontré que la charte éthique constitue, pour un cocontractant, un élément essentiel l'ayant poussé à signer le contrat, elle fait force obligatoire à l'égard de l'organisme. Par voie de conséquence, la violation de la charte constituerait une violation de ses obligations contractuelles, source de responsabilité.

Certains laissent même à penser que la charte éthique s'impose également en dehors du contrat, lorsque l'organisme met en avant sa charte pour promouvoir ses actions concernant, en particulier, l'origine, le mode ou la date de fabrication de ses produits (par exemple, respect des normes internationales en matière de droit du travail, alors qu'elle a recours en toute connaissance de cause à des sous-traitants qui ne les respectent pas).

En effet, dans ce cas, la violation de la charte éthique pourrait être qualifiée de pratique commerciale trompeuse au sens des articles L. 121-1 et suivants du Code de la consommation et la sanction serait alors plus douloureuse : jusqu'à deux ans d'emprisonnement et une amende de 300 000 €, sachant que « le montant de l'amende peut être porté, de manière proportionnée aux avantages tirés du manquement, à 10 % du chiffre d'affaires

## Avantages de la mise en œuvre d'outils éthiques



moyen annuel, calculé sur les trois derniers chiffres d'affaires annuels connus à la date des faits, ou à 50 % des dépenses engagées pour la réalisation de la publicité ou de la pratique constituant le délit<sup>8</sup> ».

## Comment la charte éthique est-elle mise en œuvre ?

Le Code du travail fixe les conditions de déploiement en fonction du contenu de la charte elle-même.

Si la charte éthique est constituée de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur<sup>9</sup>, comme les règles générales et permanentes relatives à la discipline (par exemple, nature et échelle des sanctions), elle doit être soumise à l'avis du comité d'entreprise<sup>10</sup> ou, à défaut, des délégués du personnel,

ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail<sup>11</sup>. Elle doit également être transmise à l'inspection du travail et affichée aux côtés du règlement intérieur.

Si les dispositions de la charte sont toutes étrangères au champ d'application du règlement intérieur – par exemple, s'il s'agit uniquement d'engagements de la société en matière d'environnement, sans caractère contraignant pour les salariés –, il n'y a aucune procédure spéciale pour la déployer, sauf si la charte est présentée par l'organisme comme un instrument de gestion. Le cas échéant, la consultation du comité d'entreprise est obligatoire.

Enfin, si la charte fixe un mélange de ces deux types de dispositions, les rédacteurs de la circulaire DGT 2008-22 précitée estiment que la charte doit être présentée au comité d'entreprise préalablement à

8 > Code de la consommation, art. L121-6.

9 > Code du travail, art. L. 1321-1.

10 > Pour le secteur public, on appliquera les dispositions spécifiques (comité technique).

11 > L'article L.1321-4 du Code du travail et article L.4612-1 et suivants du Code du travail.

## > bibliographie

Circulaire DGT 2008/22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur

Code du travail

Code de la consommation

Groupe Alpha, *Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social : étude sur les principales sociétés privées et publiques françaises*, Centre d'étude économique et sociale, mars 2004.

## > webographie

Benchmark de chartes disponibles sur internet (liste non exhaustive) :

Engie : [www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/chartes-et-guides](http://www.engie.com/groupe/ethique-et-compliance/chartes-et-guides)

NaturaBuy : [www.naturabuy.fr/charte.html](http://www.naturabuy.fr/charte.html)

L'Oréal : [www.loreal.fr/groupe/gouvernance](http://www.loreal.fr/groupe/gouvernance), rubriques « Agir avec éthique », « La charte éthique, un guide pour l'action »

EDF : [www.edf-energies-nouvelles.com/groupe/ethique](http://www.edf-energies-nouvelles.com/groupe/ethique)

Suez : [www.suez-environnement.fr/groupe/gouvernement-entreprise/ethique](http://www.suez-environnement.fr/groupe/gouvernement-entreprise/ethique)

Vinci : [www.vinci.com/vinci.nsf/fr/page/charte-ethique.htm](http://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/page/charte-ethique.htm)

Renault : <https://group.renault.com/engagements/ethique>

Eurotunnel : [www.eurotunnelgroup.com/fr/groupe-eurotunnel/gouvernement-d-entreprise](http://www.eurotunnelgroup.com/fr/groupe-eurotunnel/gouvernement-d-entreprise)

JC Decaux : [www.jcdecaux.com/fr/Developpement-durable/Engagement-social/Charte-Ethique](http://www.jcdecaux.com/fr/Developpement-durable/Engagement-social/Charte-Ethique)

Dassault aviation : [www.dassault-aviation.com/fr/dassault-aviation/groupe/ethique](http://www.dassault-aviation.com/fr/dassault-aviation/groupe/ethique)

Syndicat national des hypnotérapeutes : [www.snhypnose.org/index.php/fr/adherents/charte-ethique](http://www.snhypnose.org/index.php/fr/adherents/charte-ethique)

Carrefour : [www.carrefour.com/fr/promouvoir-la-consommation-responsable/respect-des-droits-de-lhomme](http://www.carrefour.com/fr/promouvoir-la-consommation-responsable/respect-des-droits-de-lhomme)

Les Echos : [www.lesechos.fr/pratique/charte.htm](http://www.lesechos.fr/pratique/charte.htm)

Musée du Louvre : [www.louvre.fr/soutenez-le-louvre/fonds-de-dotation#tabs](http://www.louvre.fr/soutenez-le-louvre/fonds-de-dotation#tabs)

Disneyland Paris : [disneylandparis-casting.com/fr/notre-entreprise-s-engage/charte-ethique-de-recrutement](http://disneylandparis-casting.com/fr/notre-entreprise-s-engage/charte-ethique-de-recrutement)

La Société Générale : [www.societegenerale.com/sites/default/files/1-connaître/code\\_conduite\\_vf.pdf](http://www.societegenerale.com/sites/default/files/1-connaître/code_conduite_vf.pdf)

Crédit mutuel : [www.creditmutuel.fr/cmcee/fr/banques/groupe/code-de-deontologie.html](http://www.creditmutuel.fr/cmcee/fr/banques/groupe/code-de-deontologie.html)

sa mise en œuvre dans l'organisme, voire au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en fonction du contenu des règles édictées.

La tendance est donc à la généralisation des chartes éthiques comme générateur de plus-value (schéma), gage de qualité, de sécurité juridique vis-à-vis de ses employés et à l'égard de ses cocontractants, et un moteur de réputation et d'image de marque.

Avec la transformation numérique des entreprises et l'introduction des innovations technologiques dans les modes de travail et dans notre quotidien, l'éthique prendra certainement de l'avance sur la réglementation. À cet effet, les conseils principaux en ce domaine sont tout d'abord de répertorier ses obligations légales, réglementaires et contractuelles, d'élaborer des outils éthiques en prenant soin, en tant que de besoin, de les intégrer aux outils juridiques préexistants (règlement intérieur, charte des systèmes d'information, contrats), naturellement, de les déployer dans le respect des dispositions du Code du travail et d'en informer les personnes concernées. ●

Les chartes éthiques sont un moteur de réputation