



# Code de bonne conduite : il est urgent d'y penser !



**Isabelle AYACHE-REVAH**

Avocat associé

**Raphaël Avocats**

[www.raphael-avocats.com](http://www.raphael-avocats.com)



**Amanda GALVAN**

Avocate senior

**Raphaël Avocats**

[www.raphael-avocats.com](http://www.raphael-avocats.com)

**S**ans attendre la loi <sup>(1)</sup>, de nombreuses entreprises ont compris l'intérêt qu'un code de bonne conduite ou d'éthique <sup>(2)</sup> pouvait avoir en termes de réputation, de capacité à attirer et à fidéliser ses salariés et ses clients, de relations avec les pouvoirs publics, les médias, les fournisseurs, etc.

La multiplication de ces codes au sein des entreprises françaises a pour ainsi dire poussé le mi-

En rendant désormais obligatoires les codes anti-corruption dans certaines entreprises, la loi consacre l'utilité et la légalité des chartes de bonne conduite.  
**Comment les mettre en place, les rédiger et les faire respecter ?**

nistère du Travail <sup>(3)</sup> et la doctrine à tenter d'éclaircir leur régime juridique.

Désormais, la loi *Sapin II* du 9 décembre 2016 leur fait une place de choix dans la vie de l'entreprise, puisqu'elle rend obligatoire, pour certaines

d'entre elles du moins <sup>(4)</sup>, la mise en place d'un code de conduite, dans le cadre d'un plan anticorruption, destiné à prévenir et à détecter les faits susceptibles de survenir à l'occasion de transactions commerciales nationales ou internationales comme lors de la passation de marchés publics <sup>(5)</sup>.

(1) L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016 (Loi Sapin II).

(2) Les deux notions sont en pratique utilisées pour désigner le même document dont la dénomination varie d'une société à l'autre : « *code de conduite et d'éthique professionnelles* » pour l'entreprise *Manpower*, « *code d'éthique* » pour l'entreprise *Michelin*, « *charte éthique* » pour l'entreprise *L'Oréal*, « *code de conduite* » pour l'entreprise *Total*, etc.

(3) Circ. DGT n° 2008-22, 19 nov. 2008.

(4) Sont visées les entreprises d'au moins 500 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires (y compris au niveau du groupe) est supérieur à 100 millions d'euros (article 17 de la loi *Sapin II*).

(5) Les dispositions de la loi *Sapin II* relatives au plan anticorruption entreront en vigueur le premier jour du sixième



Dans ce cadre, le code de conduite aura pour rôle de définir et d'illustrer les différents types de comportements à proscrire, susceptibles de tomber sous le coup des deux qualifications pénales suivantes : la corruption et le trafic d'influence <sup>(6)</sup>.

Il devra également prévoir un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société <sup>(7)</sup>.

La loi *Sapin* II intègre donc dans notre arsenal législatif les codes de bonne conduite, mais seulement de manière limitée.

Cette reconnaissance légale des codes de conduite est l'occasion de faire le point sur leur régime juridique et les précautions qui doivent encadrer leur mise en place dans l'entreprise, l'objet des codes déjà mis en place dans les entreprises étant bien souvent plus large que celui visé par le nouveau texte légal <sup>(8)</sup>.

## NATURE JURIDIQUE

### Un ensemble d'engagements de la part de l'employeur et de ses collaborateurs

Contrairement au règlement intérieur qui a une portée strictement interne à l'entreprise, le code de bonne conduite a vocation à s'adresser à un spectre de personnes bien plus large, comprenant l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, entendues comme les individus ou groupes ayant un intérêt dans les décisions ou activités de la compagnie (salariés, sous-traitants, clients, pouvoirs publics, habitants des agglomérations proches des centres d'activité de l'entreprise, etc.).

---

me mois suivant la promulgation de la loi, soit le 1<sup>er</sup> juin 2017, la loi ayant été publiée au JO du 10 décembre 2016.

(6) C. pén., art. 445-1 et 433-2.

(7) Jusqu'ici, les chartes éthiques et les codes de bonne conduite contenaient assez souvent des dispositifs d'alerte interne qui permettaient aux collaborateurs de faire remonter des comportements qui seraient contraires aux engagements inscrits dans le texte. La loi *Sapin* II rend obligatoire ces dispositifs s'agissant des dispositions relatives à la lutte anticorruption.

(8) Les codes de bonne conduite prévoient souvent des engagements en matière d'éthique des affaires, d'environnement, de droits de l'Homme, de santé, de sécurité, etc.

Un code de bonne conduite désigne ainsi en pratique un texte présentant les valeurs fondamentales de l'entreprise, ainsi que ses responsabilités vis-à-vis de toutes les parties prenantes et énonçant les règles et devoirs aux collaborateurs de l'entreprise, confrontés à un certain nombre de situations <sup>(9)</sup>.

### Un régime juridique dépendant de son contenu

Dans la plupart des cas, les codes de bonne conduite sont mis en place dans l'entreprise par décision unilatérale de l'employeur en vertu de son pouvoir de direction <sup>(10)</sup>.

Dans ce cas, leur régime juridique dépendra exclusivement de leur contenu <sup>(11)</sup>. Toute la question sera de savoir si le code de bonne conduite pourra être considéré comme une annexe du règlement intérieur <sup>(12)</sup>.

Pour rappel, le champ d'application du règlement intérieur est strictement défini par l'article L. 1321-1 du Code du travail qui vise l'hygiène et la sécurité et la mise en place de règles générales et permanentes relatives à la discipline.

L'article L. 1321-5 du Code du travail prévoit par ailleurs que les documents comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 1321-1 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci.

Par conséquent, dès lors que le code de bonne conduite prévoit des règles dont la violation est susceptible de sanctions, il doit être considéré comme une adjonction au règlement intérieur.

C'est d'ailleurs l'opinion d'une partie de la doctrine <sup>(13)</sup>.

---

(9) Par exemple : que faire lorsqu'un collaborateur reçoit un cadeau de la part d'un client, lorsqu'il se retrouve face à un risque de conflits d'intérêts ou encore lorsqu'il se trouve confronté à un problème concernant l'environnement, etc. ?

(10) Il est toutefois possible de les mettre en place par d'autres moyens et notamment par accord collectif.

(11) Circ. DGT n° 2008-22, 19 nov. 2008.

(12) Il ne suffit en effet pas d'annexer le document au véritable règlement intérieur pour pouvoir considérer qu'il relève dans son intégralité du champ d'application de ce dernier.

(13) Ainsi, selon certains auteurs, lorsque les dispositions du code sont assorties de sanctions, il devra être considéré comme une annexe du règlement intérieur. D'autres



La jurisprudence, quant à elle, ne paraît pas fixée en la matière, bien que le juge judiciaire semble admettre la qualification d'adjonction au règlement intérieur dès lors que la violation de la règle est assortie d'une sanction <sup>(14)</sup>.

De même, selon le Conseil d'État, dès que la charte contient des prescriptions comportementales de portée générale pouvant s'analyser en des obligations de faire ou de ne pas faire assorties de sanctions, elle présente un caractère disciplinaire et constitue, donc, une adjonction au règlement intérieur <sup>(15)</sup>.

À défaut de retenir une telle qualification, le risque encouru par l'entreprise est de sanctionner un salarié sur la base d'un document qui ne lui serait pas opposable, car n'ayant pas été considéré comme une adjonction au règlement intérieur <sup>(16)</sup>.

### Une procédure précise de mise en œuvre à respecter

En pratique, lorsque le code de bonne conduite comporte des dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur, il en constitue logiquement une annexe.

Avant son introduction dans l'entreprise et son application aux salariés, l'employeur devra le soumettre pour avis aux différentes instances représentatives <sup>(17)</sup>. Puis, le code de conduite devra être com-

auteurs (P.-H. Antonmattei et P. Vivien) considèrent au contraire que « *le fait que l'employeur fonde une sanction disciplinaire sur une norme comportementale préalablement affirmée ne constitue pas un critère pertinent d'identification d'une règle générale et permanente relative à la discipline* ». Ces auteurs distinguent ainsi les dispositions « *qui se contentent de formuler des comportements mais dont la violation peut fonder une éventuelle sanction, et celles plus rares qui non seulement fixent de tels comportements, mais contiennent bien des règles générales et permanentes qui relèvent du règlement intérieur, alors que les premières méritent un traitement différent* ».

(14) TGI Nanterre, 6 oct. 2004, RJS 12/04 n° 1244 ; TGI Nanterre, 19 oct. 2007, n° 06/06460 ; CA Versailles, 14 nov. 2007, n° 07-405, RJS 3/08 n°246 ; CA Versailles, 17 avr. 2008, n° 07/08624.

(15) CE, 27 juill. 2005, n° 254600.

(16) La sanction devra être annulée (ou déclarée sans cause réelle et sérieuse s'il s'agit d'un licenciement) et l'employeur pourra être condamné pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

(17) C. trav., art. L. 1321-4, alinéa 1 ; s'agissant de la compétence du CHSCT, le TGI de Nanterre a considéré que, dans la mesure où le code de conduite qui lui était présenté constituait une adjonction au règlement intérieur, la consultation du CHSCT, outre celle du comité

munié à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis rendu par les représentants du personnel <sup>(18)</sup>. Enfin, le document devra être déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la situation de l'entreprise ou de l'établissement <sup>(19)</sup>.

#### Recommandation

Il peut arriver en pratique que le conseil de prud'hommes refuse de remettre un récépissé à l'employeur en estimant que le code de bonne conduite déposé ne relève pas du règlement intérieur.

Dans ce cas, il est recommandé d'explicitier, par écrit, au secrétariat greffe en quoi le contenu du code de bonne conduite en fait une adjonction au règlement intérieur. L'entreprise peut également se tourner vers l'inspecteur du travail pour confirmation de sa véritable nature, afin de joindre son avis lors du dépôt du document au conseil de prud'hommes.

Afin d'éviter de telles difficultés, il convient d'être le plus précis possible dans la rédaction du code de bonne conduite, notamment en identifiant clairement les obligations à la charge des salariés et les sanctions qui pourraient leur être appliquées.

Reste que le code de bonne conduite peut également être constitué de dispositions intégralement étrangères au champ du règlement intérieur. Dans ce cas, le document est essentiellement conçu comme un outil de communication vers l'extérieur. L'information et la consultation du comité d'entreprise sera alors seulement requise si le contenu de l'acte vise des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise <sup>(20)</sup>.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail pourra potentiellement intervenir au titre de sa compétence générale et formuler des observations au regard notamment de la règle de proportionnalité et des principes de non-discrimination pour recommander le retrait de certaines dispositions <sup>(21)</sup>.

Notons que le document peut être constitué de dispositions dont certaines seulement relèvent du champ du règlement intérieur.

d'entreprise, s'imposait, au motif que les règles édictées peuvent, selon leur application, inférer sur la santé mentale des salariés (TGI Nanterre, 6 oct. 2005, RJS 12/04, n° 1244).

(18) C. trav., art. L. 1321-4, al. 3.

(19) C. trav., art. R. 1321-2.

(20) C. trav., art. L. 2323-1.

(21) C. trav., art. L. 8112-1.



Préalablement à sa mise en œuvre, l'employeur devra alors le présenter au comité d'entreprise, qui émettra un avis sur les dispositions ajoutées au règlement intérieur et, le cas échéant, un avis sur l'ensemble du document au titre de sa compétence générale. Seules les dispositions relevant du règlement intérieur devront ensuite être transmises à l'inspection du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

## COMMENT LE RÉDIGER ?

Le code de bonne ne doit pas être vu uniquement comme un outil à la main de l'entreprise. Sa portée et sa diffusion en font également une norme opposable à l'entreprise. Cette ambivalence doit guider sa rédaction.

### Un code de bonne conduite peut être invoqué par l'employeur à l'encontre des salariés...

En pratique, le code de bonne conduite est fréquemment utilisé par l'employeur pour sanctionner les éventuels manquements des salariés aux principes éthiques de l'entreprise.

Dans un arrêt en date du 4 juin 2009, la Cour d'appel de Paris, en réponse au grief de l'employeur estimant que le salarié avait fait preuve d'une inadaptation récurrente à la culture managériale de l'entreprise, a jugé que « *la culture managériale de l'entreprise est exprimée dans la charte éthique [...] qui pose pour règles de conduite le respect de la personne, l'honnêteté et la loyauté et préconise la pratique constante de la délégation, la transparence, l'écoute et la reconnaissance du droit à l'erreur* ». Or, constate le juge, l'employeur dont les appréciations annuelles ont été favorables au salarié n'a pas démontré que le comportement du salarié ne respectait pas les règles de conduite rappelées dans la charte éthique <sup>(22)</sup>.

À l'inverse, il a déjà été jugé que l'employeur pouvait se fonder sur le code éthique pour justifier une décision de licenciement <sup>(23)</sup>.

(22) CA Paris, 4 juin 2009, n° 06/13646.

(23) CA Bordeaux, 13 mars 2008, n° 06/3223 : « *Monsieur X, responsable des achats de la société Y depuis cinq ans connaissait parfaitement les exigences impératives de l'employeur en ce qui concerne les règles de confidentialité qui sont édictées dans une charte éthique très détaillée et dans des directives spécifiques communiquées à l'ensemble des salariés et devait, en conséquence, faire*

De même, a été sanctionné un salarié chauffeur qui « *a méconnu le code de bonne conduite de l'entreprise l'obligeant à toujours se garer en position de départ et à s'assurer que son démarrage est sans risque* » <sup>(24)</sup>.

L'attention des juges sera alors portée sur le degré de précision du texte et la prise de conscience par le salarié de l'interdiction qui y figure <sup>(25)</sup>.

Il convient donc de privilégier une rédaction claire et pratique, de telle sorte que le salarié sache dans quel type de situation, tel ou tel engagement et telle ou telle interdiction, pourraient s'illustrer. Certaines entreprises adoptent par exemple une rédaction sous forme de questions-réponses <sup>(26)</sup>.

### ... et inversement

Il ne faut pas perdre de vue que, contrairement au règlement intérieur, le code de bonne conduite contient en principe des engagements de la part de l'employeur lui-même.

De tels engagements peuvent notamment prévoir des avantages plus favorables aux salariés que les droits prévus dans leur contrat de travail ou dans les accords collectifs.

Sur le fondement des codes de conduite, les salariés peuvent donc en demander le bénéfice aussi longtemps que ces engagements n'auront pas été dénoncés par l'employeur, selon la procédure applicable (information des représentants du personnel, information individuelle de chaque salarié concerné, délai de prévenance suffisant) <sup>(27)</sup>.

*preuve d'une grande rigueur en la matière* » ; CA Colmar, 15 janv. 2015, n° 13/03771 : licenciement pour faute grave d'une salariée ayant contrevenu au précepte du code d'éthique et de déontologie de la Banque selon lequel les salariés ne peuvent utiliser leurs fonctions de manière abusive ou pour obtenir un avantage indu.

(24) CA Orléans, 30 mai 2013, n° 12/00606.

(25) CA Riom, 15 avr. 2014, n° 12/01187 : « *Les prescriptions contenues dans cette charte, et notamment celles relatives aux exigences d'intégrité, sont trop générales pour permettre la prise de conscience d'une telle interdiction.* »

(26) C'est notamment le cas de L'Oréal : à propos des cadeaux et invitations : « *Q : afin de liquider des produits obsolètes, un fournisseur vient de m'offrir à titre personnel une remise exceptionnelle de 15 %. Puis-je l'accepter ? R : vous ne pouvez l'accepter que si la même remise est accordée à l'ensemble des collaborateurs de L'Oréal.* »

(27) Cass. soc., 27 mars 2008, n° 07-40.437.





Par ailleurs, l'entreprise est tenue, vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés, au respect de ses engagements éthiques.

La Cour d'appel de Versailles a ainsi notamment jugé qu'une prise d'acte de rupture d'un salarié était justifiée au motif que les instructions données par l'employeur aux salariés contrevenaient à la loi, mais également aux principes éthiques de l'entreprise tels qu'adoptés dans le code de bonne conduite <sup>(28)</sup>.

Il est par conséquent fort probable qu'une violation par l'entreprise de ses engagements inscrits dans son code de bonne conduite, alors même qu'aucune loi ne se trouverait violée, pourrait, au cas par cas, justifier une prise d'acte d'un salarié.

Par ailleurs, au-delà des salariés de l'entreprise, les autres cocontractants de la société, mais également toutes les parties prenantes, pourraient également engager leur responsabilité contractuelle ou délictuelle selon les cas.

Ainsi, si l'entreprise a fait le choix de prendre des engagements à l'égard de l'ensemble de ses parties prenantes, celles-ci pourront parfaitement tenter d'engagement la responsabilité civile délictuelle de la société, en vertu de l'article 1240 du Code civil.

La violation de l'entreprise de ses engagements est en effet constitutive d'une faute délictuelle pouvant

potentiellement entraîner la réalisation d'un dommage. Les trois conditions de la responsabilité civile délictuelle seraient donc réunies (faute, lien de causalité, préjudice personnel et direct).

Il est donc impératif pour l'entreprise de porter une attention particulière à la rédaction des dispositions de son code de bonne conduite relatives à ses engagements, ces derniers pouvant avoir des conséquences importantes.

### QUE FAIRE DES CODES DE BONNE CONDUITE DÉJÀ EN PLACE DANS LES ENTREPRISES ?

Ces différents chartes éthiques et code de bonne conduites mis en place dans les entreprises avant l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi Sapin II pourront parfaitement être maintenus. L'entreprise pourra les invoquer pour démontrer avoir respecté son obligation issue de la loi *Sapin II*, à condition qu'ils comportent des dispositions relatives à la corruption et au trafic d'influence, telles qu'exigées par les dispositions légales, et qu'ils aient été soumis à la procédure de mise en place du règlement intérieur <sup>(29)</sup>.

À vos plumes ! ♦

<sup>(28)</sup> CA Versailles, 29 juin 2011, n° 10/04466 : en l'espèce était en cause une entreprise pharmaceutique qui privilégiait les intérêts du groupe au détriment d'une information exacte, loyale et complète destinée à l'autorité sanitaire. Il s'agissait ainsi de manquements graves de l'employeur à la fois à la législation pharmaceutique et à la fois aux dispositions du code d'éthique et de conduite de la société.

<sup>(29)</sup> Article 17 de la loi *Sapin II*.