

DROIT DISCIPLINAIRE – “Code d’éthique” – Dispositions générales et permanentes destinées à s’imposer aux salariées – Obligation de respecter la procédure d’élaboration du règlement intérieur et l’article L. 120-2 CT – Suspension d’application ordonnée en référé.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (référé) 6 octobre 2004
Comité d’établissement Novartis Pharma et Fédération FO contre Sté Novartis Pharma

Exposé du litige :

La société Novartis après information et consultation du personnel a mis en place un "code de conduite Novartis" en août 1999, qui définit un certain nombre de règles d'éthique applicables à l'ensemble du personnel. En complément, et explication de ce texte la société Novartis a développé dans une directive de juillet 2004, diffusé sur intranet Novartis ce qu'elle entend par la "politique du groupe Novartis sur les conflits d'intérêts" ;

Or, selon les demandeurs, un grand nombre de ces nouvelles dispositions constitue une modification du règlement intérieur et aurait dû donner lieu à une communication préalable de l'inspection du travail, du CE et du CHSCT ;

Les demandeurs sollicitent en conséquence qu'il soit enjoint à la défenderesse de faire cesser, sans délai, la diffusion de toutes ces informations sur son site intranet, jusqu'à une consultation régulière des représentants du personnel et ce sous astreinte de 100 000 € par jour de retard ; et condamner la société Novartis à leur payer 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La société Novartis souligne que dans un souci d'apaisement, elle a retiré de son site les dispositions litigieuses : du "tableau conflits d'intérêts" (premier lien) et du paragraphe 5 du document "politique du groupe Novartis sur les conflits d'intérêts" (deuxième lien) ;

La société considère qu'elle n'avait pas à consulter le CE s'agissant du rappel de normes préexistantes contractuelles ou légales, qu'ayant retiré elle-même les dispositions ayant donné lieu à débat, le référé ne se justifie plus et sollicite en conséquence 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

DISCUSSION :

Attendu que s'il est louable pour une société de rappeler à son personnel un certain nombre de règles d'éthique dans la conduite de sa vie professionnelle, et s'il est normal que soient envisagés les cas où peuvent se produire des conflits d'intérêts entre la vie professionnelle et la vie personnelle, encore faut-il que ces règles ne constituent pas une atteinte à la vie privée du personnel, ou une modification indirecte du règlement intérieur ;

Attendu qu'il ressort des paragraphes non supprimés, que la société Novartis entend être informée par ses collaborateurs de tout type "d'occupation gouvernementale, politique, bénévole ou civique" et entend soumettre à autorisation lesdites activités ;

Attendu que de surcroît Novartis entend gérer indirectement les activités des autres membres de la famille des collaborateurs ;

Attendu que si la société Novartis a supprimé les sanctions attachées au non-respect des prescriptions édictées, il n'en demeure pas moins que ses règles doivent être respectées par le personnel, ainsi qu'il résulte du contrat de travail qui stipule "le collaborateur doit se conformer strictement aux accords collectifs et aux règlements notamment le règlement intérieur... Les instructions écrites données par la société Novartis Pharma SAS doivent être strictement suivies par le collaborateur" ;

Attendu que le code de conduite et les instructions adjointes constituent des prescriptions générales et permanentes au sens de l'article L 122.39 du Code du travail et constituent à l'évidence une modification du règlement intérieur qui aurait dû être présentée pour avis au CE, à l'inspection du travail et au CHSCT ;

Qu'en effet pour ce dernier les règles édictées peuvent, selon leur application, interférer sur la santé mentale du personnel ;

Note.

Depuis quelque temps fleurissent des codes dits "d'éthiques" élaborés par des groupes multinationaux qui entendent les faire respecter dans toutes les entreprises du groupe. Certaines de ces chartes développent des préoccupations extérieures, au moins pour partie, à la stricte relation de travail (v. F Meyer "La responsabilité sociale de l'entreprise : un concept juridique ?" supra p. 185 ; B. Saincy et a. "Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social", mars 2004, synthèse d'étude disp. sur www.cgt.fr).

Contrairement à leur appellation, il ne s'agit pas de règles de conduite d'ordre moral ou déontologique mais de prescriptions élaborées dans l'intérêt des actionnaires afin de valoriser leur gestion essentiellement à l'égard des tiers (clients, administration, justice) (sur les objectifs poursuivis et leur inspiration d'origine anglo-saxonne, on lira avec profit l'étude de Jacques Delga "De l'éthique d'entreprise et de son cynisme", Dalloz 2004 n° 43 p. 3126).

Mais si l'objet du code n'est pas d'inspiration sociale, il contient des prescriptions destinées à être observées par les salariés et constituant des ajouts au règlement intérieur.

A ce titre, le Code d'éthique ne peut s'appliquer dans notre pays qu'en observant la procédure prévue pour l'établissement d'un règlement intérieur : consultation du comité d'entreprise, du CHSCT et communication préalablement à son entrée en vigueur à l'inspection du travail.

Au surplus, son contenu doit s'inscrire dans le domaine du règlement intérieur tel qu'il est défini par les articles L. 122-33 s. et L. 122-45. De toute façon, les règles énoncées par le code doivent respecter les mêmes dispositions que l'article L. 120-2.

Or dans bien des cas, les codes d'éthique veulent interférer dans la vie personnelle du salarié. Il est fréquent qu'ils obligent à demander à la direction l'autorisation de se marier dans l'hypothèse où le futur conjoint pouvait être en relation d'affaires avec l'entreprise ou travaillait pour une entreprise concurrente, à informer la direction de ses activités associatives, etc., obligations s'étendant au besoin aux membres de la famille du salarié.

Le rappel des principes fixés par le Code du travail avaient déjà été énoncés par une décision du Tribunal de grande instance de Versailles (4^e Ch.) du 17 juin 2004 concernant le groupe Schindler (Dr. Ouv. 2004 p. 173, note M.F Bied-Charreton). Ils sont repris par le jugement du Tribunal de grande instance de Nanterre rapporté ci-dessus.

Alors que le jugement de Versailles avait déclaré le code d'éthique *inopposable* aux salariés français, celui de Nanterre oblige l'employeur à le soumettre à une procédure d'élaboration prévue pour le règlement intérieur et précise que les atteintes portées par le code à la vie privée des salariés constituent un trouble manifestement illicite relevant de la compétence du juge des référés.

Il est évident qu'au cours de la procédure, les clauses contraires aux dispositions du Code du travail ne pourront qu'être écartées comme illégales.

Qu'il sera donc fait droit aux demandes dans les termes du dispositif, la société Novartis étant quant à elle déboutée sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article 809 du nouveau Code de procédure civile,

Disons que la diffusion sur le site intranet Novartis de nouvelles dispositions relatives au "code de conduite Novartis" constitue un trouble manifestement illicite, en ce qu'elles portent atteinte à la vie privée du personnel, et en ce qu'elles n'ont pas été précédées de l'information et de la consultation du CE, du CHSCT, ni de communication préalable à l'inspection du travail, en ce qu'elles constituent une modification du règlement intérieur et un risque pour la santé mentale du personnel,

Enjoignons à la société défenderesse de faire cesser la diffusion de ces informations sur son site intranet, jusqu'à consultation du CE, du CHSCT et communication préalable de l'inspection du travail et ce sous astreinte de 10 000 € par jour de retard passé vingt-quatre heures de la présente ordonnance,

Nous réservons la liquidation de l'astreinte,

Condamnons la société Novartis à payer au CE et au syndicat Force Ouvrière conjointement la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Lacaze, prés. - Mes Brihi et Roubine, av.)