

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX – Code de conduite – Incidences disciplinaires potentielles – Obligation de respecter l'article L. 122-39 CT – A défaut, trouble manifestement illicite justifiant une suspension de la mise en œuvre.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (Référé) 15 juillet 2005

CCE de l'UES Sigma Kalon et a. contre SA Sigma Kalon Euridep et a.

Vu l'assignation délivrée par le CCE de l'UES de Sigma Kalon et le syndicat CGT de Sigma Kalon Business Unit Déco France, au terme de laquelle il est demandé, vu l'urgence, les dispositions des articles 808 et 809 du nouveau Code de procédure civile de :

– dire que le code de conduite contient des mesures d'ordre disciplinaire et constitue une modification indirecte du règlement

intérieur applicable à l'UES Sigma Kalon et une adjonction à ce règlement intérieur en application de l'article L. 122-39 du Code du travail,

– dire que la diffusion à tous les salariés du code de conduite constitue un trouble manifestement illicite en ce qu'elle n'a pas été précédée de l'information et de la consultation du CCE, des CE

d'établissement, des CHSCT, ni d'une communication préalable à l'inspection du travail, conformément à l'article L. 122-36 du Code du travail,

– constater que le code de conduite ne peut produire effet jusqu'au recueil des avis du CCE, des CE d'établissement et des comités d'hygiène et de sécurité des sociétés constituant l'UES Sigma Kalon,

– enjoindre à la direction des sociétés de l'UES Sigma Kalon d'informer individuellement les salariés de l'UES par courrier de l'inopposabilité du code de conduite et ce sous astreinte de 10 000 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir,

– condamner les sociétés composant l'UES Sigma Kalon à verser au CCE de l'UES ainsi qu'au syndicat CGT demandeurs la somme globale de 3 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, et de supporter les dépens ;

Vu l'intervention volontaire, aux côtés des demandeurs principaux, des CE des établissements de Genlis, Ruitz et Moreuil faisant leurs conclusions et demandes des premiers ;

Vu les conclusions développées en défense par la société Sigma Kalon Euridep et la société Sigma Kalon Grand Public au visa des articles 808 et 809 du nouveau Code de procédure civile, L. 122-34 et L. 122-39 du Code du travail de déclarer le CCE irrecevable en qu'il est dépourvu d'intérêt à agir, de dire en conséquence n'y avoir lieu à référé et de condamner les demanderesse aux dépens, outre au paiement de 1 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ; à titre subsidiaire de dire que la diffusion du code de conduite ne devait pas être précédée de la procédure de l'article L. 122-36 du Code du travail ;

Vu la demande additionnelle des défenderesses présentée oralement demandant qu'il leur soit donné acte de leur engagement à ne pas prendre de sanctions disciplinaires sur les bases du code de conduite ;

SUR QUOI :

Attendu que l'intervention volontaire des comités d'établissement de Ruitz, Moreuil et Genlis est recevable pour être rattachée par un lien suffisant à la demande principale, les intervenants ayant qualité à agir puisque le litige porte sur le défaut de consultation de ces comités, allégué au visa de l'article L. 122-36 du Code du travail qui détermine les consultations obligatoires notamment du CE avant introduction d'un règlement intérieur ;

Attendu que le moyen tiré du défaut de qualité à agir du CCE invoqué par les défenderesses ne sera pas retenu ; qu'en effet le périmètre du code litigieux intéresse l'ensemble des salariés de l'UES composée des sociétés Sigma Kalon France et pose la question de l'articulation au niveau supranational du groupe, de la direction de celui-ci avec les dirigeants des sociétés, en matière disciplinaire ;

Qu'en conséquence le CCE de l'UES Sigma Kalon est recevable à agir en l'espèce ;

Attendu que le groupe Sigma Kalon, qui conçoit, fabrique et commercialise des peintures décoratives, marines, anticorrosion et industrielles, regroupe environ onze mille salariés répartis en quarante pays ; que les deux sociétés défenderesses représentent environ mille cent salariés répartis entre cinq sites : Rueil-Malmaison, Genlis, Ruitz, Valdoie et Moreuil ;

Que par le flash d'information du groupe Sigma Kalon en date du 27 mai 2005 étaient annoncées la conception et rédaction d'un "code de conduite" diffusé dans l'ensemble des pays où l'entreprise est présente, ainsi que sa diffusion à partir du 30 mai 2005 au domicile de l'ensemble des salariés de Sigma Kalon France, l'auteur de cette annonce, Jean-Marie Greindl, directeur général de la Business Unit Deco France, mentionnant *in fine* : "en tant que représentant de Sigma Kalon nous comptons sur votre engagement pour le respecter" ;

Attendu que le code de conduite était effectivement adressé à l'ensemble des salariés de l'UES de Sigma Kalon sous la signature de la direction générale du groupe à la date annoncée ;

Attendu que le souci d'une direction d'entreprise de vouloir assurer le fonctionnement de celle-ci dans le respect de principes éthiques est louable ; que cependant la forme

retenue pour cette action doit être conforme aux exigences du Code du travail relatives à l'information et la consultation des instances représentatives du personnel ;

Attendu que la discussion sur la qualification de ce code de conduite comme adjonction ou non au règlement intérieur au sens des dispositions précitées appelle les observations suivantes :

– si les principes énoncés par le code de conduite sont présentés par les sociétés Sigma Kalon comme des rappels de règles existantes dans les domaines de :

- la sécurité, santé, environnement et qualité,
- du respect des salariés,
- de relations franches et honnêtes avec les clients, les fournisseurs et les partenaires,
- de l'intégrité et l'équité dans tous les aspects de son activité,
- conformité permanente aux lois régissant la concurrence,
- de la corruption "tolérance zéro" des informations financières de qualité de Sigma Kalon et son environnement,
- des mesures pour protéger la confidentialité et la propriété intellectuelle,

il demeure que l'édiction même d'un code de conduite que l'employeur a estimé utile de mettre en place depuis le niveau de la direction internationale du groupe, induit, par le choix terminologique même, l'énoncé de règles qui ont été sans équivoques assorties de sanctions disciplinaires que le document litigieux vise expressément des "principes qu'il met place" ;

Attendu que la précision selon laquelle "des manquements graves à ce code pourraient aboutir à une action disciplinaire, dans le respect des lois et règlement internes de chaque entité Sigma Kalon", induit bien une référence au règlement intérieur et ne peut se justifier que comme adjonction ; qu'en effet une simple opération de communication au niveau du groupe et au-delà de l'entreprise – puisque la question a été posée lors du CE du 10 juin 2005 de savoir si la diffusion de ce code faisait partie d'une action de politique commerciale ou non – paraît, avec l'évidence requise devant le juge des référés, antinomique avec une référence explicite à un risque disciplinaire en cas de manquement aux principes énoncés :

Qu'en particulier l'édiction d'une obligation directe pour chaque salarié, en cas de doute et avec toute subjectivité dans l'appréciation de cette notion de doute, d'obtenir l'approbation d'un membre du GMG (Group Management Board : Comité de direction générale du groupe) comme cela est énoncé aux rubriques :

- relations franches et honnêtes avec les clients, les fournisseurs et les partenaires,
- intégrité et équité dans tous les aspects de son activité,
- corruption "tolérance zéro"

est une circonstance ouvrant un risque disciplinaire et d'arbitraire, de surcroît supranational puisque émanant de la direction générale du groupe, sans que ne soit indiquée la place du chef de l'établissement ou des entreprises composant l'UES dans ce dispositif ;

Que la généralité même des termes expose en effet à des réponses disciplinaires non cernées dans leur appréciation et de nature à porter atteinte aux droits des salariés qui seraient exposés à ce risque, alors que la sanction disciplinaire suppose nécessairement l'existence d'une faute professionnelle caractérisée du salarié ;

Attendu que la demande des sociétés la société Sigma Kalon Euridep et la société Sigma Kalon Grand Public tendant à ce qu'il leur soit donné acte de ce qu'il n'y aura pas de poursuites disciplinaires sur la base de ce code de conduite est irrecevable, d'une part, en ce qu'elles ne démontrent pas avoir reçu un mandat de la direction générale du groupe international en ce sens et, d'autre part, en ce que cet engagement revient à réduire à néant le document litigieux dans la forme où il a été présenté et diffusé ;

Attendu que la mise en place de ce code de conduite, sans consultation préalable des comités d'établissement, constituée dès lors un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ;

Attendu que si rien ne permet de douter de la bonne foi des sociétés Sigma Kalon dans la cessation de ce trouble manifestement illicite, l'astreinte permet de garantir le caractère exécutoire de plein droit de la présente ordonnance dans les meilleurs délais ;

Attendu que les conditions de l'article 700 sont réunies au bénéfice des demandeurs à qui la société Sigma Kalon Euridep et la société Sigma Kalon Grand Public devront verser une somme globale de 1 200 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Que les dépens seront supportés par les défenderesses.

PAR CES MOTIFS :

Déclarons recevable l'intervention volontaire des comités des établissements de Ruitz, Moreuil et Genlis.

Rejetons l'exception d'irrecevabilité relative au CCE de l'UES et déclarons celui-ci recevable.

Disons que le code de conduite diffusé auprès des salariés de Sigma Kalon à compter du 30 mai 2005 est une adjonction au règlement intérieur, soumis à ce titre à information et consultation préalable obligatoire du CCE et des comités d'établissement de l'UES Sigma Kalon France.

Constatons que cette diffusion constitue un trouble manifestement illicite.

Ordonnons qu'il soit mis à ce trouble par information de chaque salarié destinataire du code de conduite.

Disons que la société Sigma Kalon Euridep et la société Sigma Kalon Grand Public devront informer chacun des salariés destinataires du code de conduite, du caractère inopposable de celui-ci tant que la consultation des instances représentatives du personnel (CE et CHSCT) et la transmission à l'inspection du travail ne seront pas intervenues.

Disons que cette information devra intervenir dans les huit jours de signification de la présente ordonnance et que, passé ce délai, les sociétés la société Sigma Kalon Euridep et la société Sigma Kalon Grand Public seront redevables d'une astreinte de 3 000 € par salarié qui n'aura pas été destinataire de cette information au terme de ce délai.

(Mme Lesault, prés. - M^{es} Taraud, Gwen-Senlanne, av.)

Note.

La direction d'un groupe de dimension transnationale a diffusé auprès des salariés employés dans les différentes entités situées sur le territoire français un document dit "code de conduite". Ce dernier contenait diverses rubriques dont certaines étaient intitulées "sécurité, santé, environnement et qualité", "relations franches et honnêtes avec les clients, les fournisseurs et les partenaires", "intégrité et équité", "corruption et tolérance zéro". Le comité central d'entreprise et le syndicat CGT ont saisi le juge des référés afin de voir constater que la diffusion du code de conduite constitue un trouble manifestement illicite, les conditions d'élaboration et d'entrée en vigueur du règlement intérieur n'ayant pas été respectées.

La juridiction des référés a d'abord considéré que « l'édiction même d'un code de conduite induit, par le choix terminologique même, l'énoncé de règles qui ont été sans équivoques assorties de sanctions disciplinaires ; que le document litigieux vise expressément des principes qu'il met en place ». Cette précision a pour mérite de rappeler, que sous couvert d'information, de communication ou de simple rappel des règles en vigueur dans l'entreprise, les dispositions contenues dans ce type d'instrument ont pour objet la discipline et doivent, à ce titre, être logées dans le règlement intérieur. L'enjeu qui s'attache à l'identification de la matière appréhendée sous les dispositions d'un code de conduite réside précisément dans la détermination du régime applicable, le règlement intérieur et ses adjonctions requérant le respect d'une procédure précédant son entrée en vigueur (consultation préalable du comité d'entreprise et des comités d'établissement et communication à l'inspecteur du travail). Pour admettre que les dispositions litigieuses concernaient la discipline et imposaient donc à l'employeur le respect de conditions de procédure, le juge des référés a estimé que « la précision selon laquelle des manquements graves à ce code pourraient aboutir à une action disciplinaire induit une référence au règlement intérieur et ne peut se justifier que comme adjonction ». Le juge des référés ne procède donc pas à la qualification des dispositions litigieuses à partir d'une analyse de leur teneur et de leur confrontation à une très incertaine catégorie juridique de "discipline" (1) mais au travers de leur incidence probable sur les salariés. En d'autres termes, c'est bien le "risque disciplinaire" auquel sont exposés les salariés qui détermine la qualification juridique du code de conduite.

En outre, selon la juridiction des référés, s'ajoute à ce risque disciplinaire un risque "d'arbitraire" que favorisent tout à la fois la relative indétermination sémantique des dispositions du code de conduite et les incertitudes liées à l'identification du pôle patronal.

In fine, l'assimilation à une adjonction au règlement intérieur des codes de conduite et autres chartes éthiques constitue l'unique voie pour contrôler la teneur des dispositions composant ce type d'instrument. Celles-ci rompent délibérément avec une conception traditionnelle de la discipline impliquant surveillance hiérarchique et "sanction normalisatrice" (2). Elles instituent des régularités inédites indexées sur les thèmes de "l'éthique" et de la "transparence" (3) qui tendent subrepticement à resserrer le maillage du pouvoir patronal et à accroître la sphère de la subordination (4).

Isabelle Meyrat

(1) J. Pellissier, A. Supiot, A. Jammaud, *Droit du travail*, Dalloz 2004, p. 287.

(2) M. Foucault, *Surveiller et punir*, Gallimard, 1975.

(3) P. Adam, "Le retour des sycophantes ? (à propos du whistleblowing)", Dr. Ouv. juin 2006, p. 281.

(4) V. notre contribution in "Au cœur des combats juridiques : pensées et témoignages des juristes engagés", Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, à paraître.