

DROIT DISCIPLINAIRE – Règlement intérieur – Elaboration d'une "charte d'éthique" – Caractère spécifique (non) – Prescriptions générales et permanentes en matière de discipline – Respect de la procédure d'élaboration du règlement intérieur (non) – Inopposabilité aux salariés.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE VERSAILLES (4e Ch.) 17 juin 2004
CCE Schindler et FTM CGT contre Schindler SA

FAITS ET PROCEDURE :

La société Schindler a remis à l'ensemble de ses salariés un document intitulé "code d'éthique" comportant cinq principes :

1. Respecter toutes les lois et tous les règlements applicables ;
2. Adhérer aux plus hautes règles d'éthique en respectant les droits et la dignité de tous les individus avec lesquels vous être en relation en refusant des avantages illicites et en ne proposant pas ce type d'avantages à d'autres individus ;
3. Ne pas entrer en concurrence de quelque manière que ce soit avec les activités de Schindler et éviter les conflits d'intérêts au détriment de Schindler ;
4. Préserver la confidentialité des données commerciales, financières et techniques de Schindler et ne pas détourner les biens matériels ou la propriété intellectuelle de Schindler ou d'autres sociétés ;
5. Apporter un soutien actif à Schindler pour le respect de ce code d'éthique.

Et sous chaque principe sont apportées des précisions sur le comportement que doivent adopter les salariés pour s'y conformer.

Lors de la réunion du comité central d'entreprise des 1^{er} juillet et 2 juillet 2003, les élus ont attiré l'attention de la direction sur la contrariété de ce document aux lois françaises et son caractère attentatoire aux libertés individuelles et ont demandé son retrait ou sa mise en conformité aux lois françaises.

Ceux-ci s'étant heurté à un refus, autorisés par ordonnance du 13 janvier 2004, par acte délivré le 30 janvier 2004 à personne, le comité central d'entreprise de la société Schindler et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT ont fait assigner la société Schindler devant ce tribunal pour voir, sur le fondement des articles L 122-34 et suivants ainsi que L 120-2 du Code du travail :

- faire interdiction à la société Schindler de poursuivre la diffusion notamment auprès de son personnel de ce document, sous astreinte de 1 000 € par infraction constatée ;

- constater la nullité des dispositions de ce document faisant obligation aux salariés d'informer le directeur des ressources humaines du fait qu'un membre de leur famille est impliqué dans une activité concurrente à Schindler, comme contraires aux articles L 122-35 et L 120-2 du Code du travail ;

- constater la nullité des dispositions de ce document leur faisant obligation d'informer leur responsable des manquements au code dont ils auraient connaissance au sein de l'entreprise comme contraires aux mêmes articles ;

- ordonner à la société Schindler de procéder au retrait desdites dispositions du "code d'éthique".

Ils ont également demandé la condamnation de cette société à leur payer la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, outre les dépens.

Aux termes de leurs dernières écritures, ils ont repris leur demande et fait valoir les moyens suivants.

- Sur l'article L 122-36 du Code du travail :

En application des articles L 122-34 et L 122-39 du Code du travail, tout document portant des prescriptions générales et permanentes relatives à la discipline, comme le "code d'éthique" en cause, constitue une adjonction au règlement intérieur et doit être soumis aux dispositions de ce code relative à ce règlement ; elles doivent à ce titre, d'une part, être soumises avant leur introduction à la consultation du comité central d'entreprise et des institutions représentatives du personnel au sein de quinze comités d'établissements et, d'autre part, être communiquées, accompagnées de l'avis des comités, aux inspections du travail compétentes.

Or il n'en a rien été. Conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, cette consultation constitue une formalité substantielle dont le non-respect prive d'effet le règlement intérieur qui se trouve inopposable aux salariés.

Et contrairement à ce que soutient la société Schindler, les règles du "code d'éthique" ne sont en rien propres à la profession d'ascensoriste et liées à cette profession ainsi qu'à sa déontologie.

De plus, en décidant que les salariés devront informer le directeur des ressources humaines de toute situation dans laquelle son conjoint ou un membre de sa famille (notion qui peut être entendue dans un sens extrêmement large) serait impliqué dans une activité en concurrence avec Schindler, que la direction pourra, dans le cadre d'enquête, contrôler le respect du code et que tout salarié devra divulguer tous les faits pertinents qui lui sont connus, et que la non-divulgateur d'information et le manquement au "code d'éthique" (incluant le consentement tacite à des manquements par des subordonnés) peuvent entraîner l'engagement de la procédure de sanction disciplinaire pouvant notamment aller jusqu'au licenciement, la société Schindler édicte bien des prescriptions générales et permanentes dans l'une des matières mentionnées à l'article L 122-34 du Code du travail au sens de l'article L 122-39.

Il ne s'agit donc pas d'un simple recueil de règles à caractère déontologique et, quand bien même ce serait le cas, son contenu constitue à tout le moins une adjonction au règlement intérieur.

Et la jurisprudence du Conseil d'Etat citée par la société Schindler concernait une question d'une toute autre nature qui ne peut être généralisée. De plus l'Inspection du travail de Villeurbanne a adressé un courrier à la société Schindler France lui rappelant que le "code d'éthique" devait être soumis à la procédure d'élaboration du règlement intérieur.

- Sur les articles L 122-35 et L 120-2 du Code du travail :

En application de ces textes, le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements ainsi qu'aux conventions et accords collectifs et ne peut apporter de restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

Or en faisant obligation à tout salarié d'informer le directeur des ressources humaines du fait qu'une personne de sa famille est impliquée dans une activité en concurrence avec la société Schindler sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, le "code d'éthique" viole ces dispositions puisqu'une telle clause est contraire à l'article 9 du Code civil alors que l'atteinte à la liberté individuelle ne peut être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché compte tenu de la généralité de cette obligation et de l'étendue de son champ d'application.

De plus l'obligation de dénonciation faite à tous les salariés est à l'évidence contraire au principe du respect de la dignité humaine en élevant la délation à une véritable obligation juridique passible de sanctions disciplinaires.

Ces prescriptions excèdent ainsi très largement ce qui incombe normalement aux salariés d'une entreprise dans le cadre de leur obligation de loyauté.

La société Schindler a ainsi répliqué :

Le "code d'éthique" a vocation à rappeler les règles issues de la déontologie professionnelle et n'a pas la même nature juridique qu'un règlement intérieur. Et le Conseil d'Etat reconnaît l'existence de décisions unilatérales prises par l'employeur en dehors même du règlement intérieur et admet que les règles de déontologie existent par elles-mêmes au sein d'une profession et ne s'intègrent pas au sein du règlement intérieur, ces textes n'ayant ainsi pas à se voir appliquer une quelconque procédure telle que celle de l'article L 122-39 du Code du travail.

En l'espèce, le "code d'éthique" se limite à rappeler les règles déontologiques afférentes à la profession et à la relation de travail entre les salariés et l'entreprise comme le rappellent les cinq principes qu'il comporte qui se limitent à rappeler des principes élémentaire de bon sens qui sont tellement classiques qu'ils sont identiques pour les salariés du groupe dans le monde entier, quelles que soit les règles de droit social qui les gouvernent.

Il ne peut donc être considéré comme une adjonction au règlement intérieur et la procédure invoquée par les demandeurs n'avait pas à être suivie. Il a au demeurant été élaboré par la direction du groupe, la

direction de Schindler France n'ayant aucune capacité de modification, et est destiné à tous les salariés du groupe.

Les dispositions du "code d'éthique" respectent par ailleurs les dispositions légales applicables, et en particulier à l'article L 120-2 du Code du travail et les contraintes mises en place pour des raisons professionnelles qui n'apportent pas une limitation disproportionnée à la liberté des salariés sont admises.

L'article L 120-4 de ce Code rappelle d'ailleurs que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et toute limitation à la liberté qui est justifiée sur l'obligation impérative de loyauté est admise.

Or, les principes repris dans le "code d'éthique" sont tout fait conformes aux dispositions légales et nécessaires à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et concernent l'obligation de loyauté.

Elle a donc conclu au rejet de la demande et sollicité reconventionnellement la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile outre les dépens.

MOTIFS :

En application de l'article L 122-39 du Code du travail, les notes de services ou tout autre document portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L 122-34, ce qui vise en particulier les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions au règlement intérieur et sont soumises aux dispositions relatives à la procédure d'élaboration du règlement intérieur ;

Il est en outre exact que, comme le soutient la société Schindler, l'employeur peut établir des notes de services sans les incorporer au règlement intérieur et donc sans suivre la procédure prévue pour l'élaboration du règlement intérieur ou de ses adjonctions lorsqu'il s'agit des règles à caractère déontologique afférentes à la profession ou aux relations de travail ;

Mais il n'en est ainsi que s'il s'agit réellement de règles déontologiques, le fait que l'entreprise les ait qualifiées ainsi étant en soi insuffisant à l'établir ;

Par ailleurs les dispositions du Code du travail d'une part sont d'ordre public et d'autre part s'imposent aux entreprises exerçant une activité sur le territoire français, quelle que soit la nationalité de l'employeur et quand bien même il ferait partie d'un groupe. Dès lors le fait que le "code d'éthique" ait été élaboré par la direction du groupe Schindler est sans incidence, les salariés de l'entreprise installée sur le territoire français ne pouvant se voir imposer ce document que dans le respect des dispositions du droit du travail français et en particulier du code du travail ;

Dès lors il convient d'examiner la nature de ce document et d'admettre sa validité s'il se limite effectivement à des règles déontologiques nécessaires à la profession mais de ne pas l'admettre s'il a la nature d'une adjonction au règlement intérieur ;

À cet égard, le "code d'éthique" comporte cinq principes qui ont été rappelés en tête du présent jugement et qui ont l'apparence d'un rappel de règles purement déontologique. Mais il comporte en outre des précisions apportées sous les principes, par lesquelles il est notamment fait obligation aux salariés, au motif d'une obligation de loyauté, d'informer le directeur des ressources humaines si le conjoint ou un membre de la famille (sans autre précision) est impliqué dans une activité en concurrence avec Schindler, de respecter le code d'éthique et d'informer leur responsable des manquements dont ils auraient connaissance ; il est également précisé que la direction contrôlera le respect du "code d'éthique" et enquêtera sur les manquements présumés et que tous les salariés auront alors l'obligation de divulguer les faits pertinents qui lui sont connus (incluant le consentement tacite à des manquements par des subordonnés) sous peine de procédure de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ;

La simple lecture de ces textes présentés comme de simples explications ou commentaires sur les principes montre qu'il

s'agit bien de règles générales et permanentes relatives à la discipline prévoyant en outre des possibilités de sanction et donc de prescriptions ayant par leur nature même vocation à relever du règlement intérieur ;

Et en l'absence de toute spécificité de l'entreprise ou de la profession d'ascensoriste qui pourrait justifier les obligations faites aux salariés pour des motifs purement déontologiques, ce "code d'éthique" ne peut être analysé autrement que comme une adjonction au règlement intérieur ;

Il ne pouvait dès lors être élaboré sans que soit respectée la procédure prévue aux articles L 122-36 du Code du travail, c'est-à-dire la consultation du comité d'entreprise et la communication à l'inspecteur du travail accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ;

Cette procédure qui constitue une formalité substantielle n'ayant pas été respectée, il convient de déclarer le "code d'éthique" inopposable aux salariés et d'interdire à la société Schindler d'en poursuivre la diffusion ;

Aucun élément ne permettant de penser que cette société ne respectera pas la présente décision, il n'y a toutefois pas lieu de prévoir d'astreinte à ce stade ;

Par ailleurs, dès lors que le document en cause est dénué de toute valeur juridique et est inopposable aux salariés, le Tribunal

n'a pas lieu d'examiner les clauses qu'il comporte au regard de l'article L 122-35 et L 120-2 du Code du travail comme demandé ;

Mais pour assurer l'exécution de la présente décision, il convient de l'assortir de l'exécution provisoire ;

Enfin, conformément aux dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, il convient de mettre à la charge de la société Schindler qui succombe une somme au titre des frais de procédure engagés et non compris dans les dépens. Cette somme sera fixée à 1 200 euros. À l'inverse, la demande reconventionnelle sera rejetée ;

PAR CES MOTIFS :

Déclare le document intitulé "code d'éthique" dénué de toute valeur juridique et inopposable aux salariés.

Dit en conséquence n'y avoir lieu d'examiner le contenu de ce document au regard des articles L 122-35 et L 120-2 du Code du travail.

Interdit à la société Schindler d'en poursuivre la diffusion mais dit n'y avoir lieu de prévoir d'astreinte à ce stade.

Rejette la demande reconventionnelle.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

(Mme Viteau, prés. – Mes Duffeffant, Leclercq, av.)

NOTE.

On parle aujourd'hui de plus en plus de "charte éthique" ou de "code d'éthique" des entreprises à l'heure des licenciements boursiers et des escroqueries à grande échelle dans le monde des affaires.

À part pour ceux, minoritaires, qui s'imaginent qu'une éthique commerciale pourrait se concilier avec la recherche maximale du profit, les auteurs de ce type de document (cabinets d'avocats et autres) ont essentiellement pour objectif de fournir aux entreprises un moyen de redorer leur image de marque commerciale, largement ternie ces derniers temps par la publicité, voire la judiciarisation, de certains scandales sociaux et financiers.

Ces chartes ou codes, établis le plus souvent à un niveau mondial par des groupes multinationaux, avaient jusque-là échappé, semble-t-il, au contrôle de légalité du juge national. Aussi le jugement rapporté revêt-il une importance particulière.

La société Schindler, société-mère d'un groupe multinational fabriquant des ascenseurs, a établi pour l'ensemble du groupe, un "code d'éthique" qu'elle a distribué à chacun des salariés. Il s'agit d'un corps de règles ou de principes plus ou moins précis que chacun d'eux doit respecter.

Si certaines de ces règles trouvent leur bien fondé dans les principes du droit positif déjà existant (cf. le respect des droits et de la dignité des individus avec lesquels les salariés sont en relation), d'autres caractérisent de véritables dispositions réglementaires de droit privé, constitutives, à ce titre, d'ajouts au règlement intérieur.

Tel est le cas en particulier, nous dit le Tribunal de grande instance, de celles prévoyant que les salariés doivent informer l'entreprise si le conjoint ou un membre de leur famille est impliqué dans une activité concurrente, ou encore, qu'ils doivent respecter le code d'éthique et informer leur responsable des manquements dont ils auraient connaissance.

C'est au demeurant la totalité du document, nous dit également le Tribunal de grande instance, qui constitue un ajout au règlement intérieur puisqu'il y est prévu que la direction contrôle le respect du code et que les salariés doivent divulguer les faits connus par eux en cas d'enquête, sous peine de sanctions disciplinaires.

Ces dispositions auraient dû faire l'objet de la procédure légale relative aux règlements intérieurs, nous dit également le jugement rapporté, et être dès lors soumis pour avis aux élus des comités central d'entreprise et d'établissement et communiqués au surplus aux inspections du travail compétentes.

Le document en cause, dénué de valeur juridique, est inopposable aux salariés.

Le Tribunal de grande instance n'a pas admis l'argumentation de la Société Schindler consistant à soutenir, d'une part, que le droit du travail français n'était pas applicable à un document élaboré au niveau d'un groupe multinational et, d'autre part, que le code d'éthique était un corps de règles à caractère déontologique afférentes à la profession d'ascensoriste n'ayant pas, à ce titre, à être intégré dans le règlement intérieur.

Belle décision !