

CHARTES ET CODES DE CONDUITE : LE PARADOXE ÉTHIQUE

RÉALITÉS MÉCONNUES

La consécration par les entreprises de principes et de valeurs éthiques, à la faveur de l'adoption de chartes et de codes de conduite, suscite des interrogations sur la portée de ces textes pour les salariés. Certes, on ne peut occulter le contenu laconique de nombre de ces documents, au point de se demander si la formalisation éthique n'a pas qu'une simple vocation déclarative. Mais, au travers de l'articulation de ces principes, on relève également de nouvelles obligations à l'égard des salariés, celles-ci pouvant être en contradiction avec les exigences découlant de leurs contrats de travail. On soulève, alors, un certain paradoxe. Néanmoins, une telle démarche ne semble pas inutile, dans le contexte de la mondialisation : ces instruments recouvrent même une certaine nécessité. Par ailleurs, ils sont susceptibles d'évoluer dans le sens d'une responsabilité sociale plus étendue des entreprises.

Par **Brigitte PEREIRA**, Professeur à l'Institut supérieur de Gestion (Paris)

On assiste actuellement à un développement considérable des chartes éthiques et des codes de conduite au sein des entreprises (1). Celles-ci, et plus particulièrement les multinationales, se sont en effet dotées de documents éthiques visant à intégrer davantage les principes d'une responsabilité sociale. En effet, le commerce international est de plus en plus soumis à des normes qui débordent de la sphère commerciale (2). L'intégration volontaire, par les entre-

prises, de leurs préoccupations sociales et écologiques à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes (3) constitue moins une question de mode qu'un impératif lié aux pressions des organisations internationales et de la société civile. Ainsi, qu'il s'agisse de codes de conduite, de codes de bonne pratique, de codes de déontologie, de chartes éthiques, de chartes de conduite, de codes éthiques des affaires ou de codes de principes d'entreprise (4), ces documents sont

(1) *Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social*, Centre d'études économiques et sociales Alpha, 2004 ; (I.) DESBARATS, *Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées : regard sur une pratique en expansion*, JCP Ed. Gén. 2003, doct. 1. 1129 ; *Codes de conduite : étude exploratoire sur leur importance économique*, Groupe de travail du comité des échanges de l'OCDE, juin 2000, doc. N° TD/TC/WP (99) 56/FINAL ; (F.) OSMAN, *Avis, directives, codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique etc. : réflexion sur la dégradation des sources privées du droit*, RTD civ. 1995, p. 510 ; (A.) SOB CZAK, « Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis », *Droit social*, n° 9-10, sept.-oct. 2002, p. 807.

(2) Direction des relations économiques extérieures, Éthique et relations économiques extérieures, *Les notes Bleues de Bercy*, 2006.

(3) Définition de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) donnée par la Commission européenne, Livre Vert de la Commission européenne, 18 juillet. 2001.

(4) Voir not. les chartes de Arcelor, Axa, BNP Paribas, Carrefour, Orange, Thomson ; le Code d'éthique des affaires d'Accenture ; les codes d'éthique des groupes Valeo, Electrolux, des sociétés Thalès, Shell, Wavocom, Alstom, UBS ; les codes de conduite de Accor, Danone, Société générale, Hennes et Mauritz, Auchan, American express, Alcan, Total-Fina-Elf, Mattel, Adidas, Coca Cola, Ikea, A. Manoukian, Tupperware ; le code de bonne conduite d'Alcatel ; les codes de déontologie des groupes Fiat, Renault ; le code général de principes de Philips ; *Chartes éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social*, Centre d'études économiques et sociales Alpha, Étude préc., p. 20.

autant de textes élaborés par les entreprises dans le cadre d'une initiative volontaire destinée à matérialiser leur responsabilité sociale. Ces codes et chartes correspondent à des principes, qu'une société (ou une organisation) déclare vouloir respecter dans ses activités. Plus concrètement, il s'agit de l'énoncé « des normes et des principes régissant la manière de conduire une société » (5).

Questions de définitions

Certes, une distinction doit être faite entre charte (ou code) de conduite et code de déontologie. Celui-ci est en effet davantage fondé sur « *un référentiel plus structurant de l'activité d'une profession* » (6). Toutefois, parce que les entreprises se sont dotées de documents éthiques comportant des intitulés comme « déontologie », sans viser expressément un ordre professionnel, on peut entendre ces documents comme étant destinés à promouvoir les principes et règles de conduite de l'entreprise. Par ailleurs, les termes utilisés par les entreprises ne répondent pas nécessairement à leur sens littéral.

D'abord, par « code », on entend « *un corps cohérent de textes englobant, selon un plan systématique, l'ensemble des règles relatives à une matière et issu, soit de travaux législatifs..., soit d'une élaboration réglementaire..., soit d'une codification formelle de textes préexistants... et reclassés selon leur origine* » (7).

Ensuite, le terme « charte » constitue l'acte de l'Ancien droit qui accordait un titre ou un privilège. En droit anglo-saxon, ce mot désigne davantage l'acte fonda-

mental relatif aux libertés publiques (8). Sur le plan international, il s'agit encore d'autre chose, à savoir de l'acte constitutif d'une organisation internationale, telle la Charte des Nations Unies (9).

En conséquence, ce n'est pas en ce sens que nous devons retenir ces termes, car il s'agit d'une initiative privée constitutive de la « *soft law* » (droit souple), par

opposition à la « *hard law* » (droit dur). On pourrait, néanmoins, penser que l'énoncé de principes sur des supports comportant des intitulés solennels vise à montrer l'existence d'une volonté d'un engagement fort sur le plan éthique (10). Mais on doit nuancer le propos, et raison de la diversité et du laconisme des sujets traités au sein d'un même code de conduite. Ces documents traitent à la fois du respect par les collaborateurs des lois et règlements, des délits d'initiés, de la transparence des données comptables, de la protection des informations et de la propriété intellectuelle, de l'utilisation des actifs d'entreprise, des liens entre les fournisseurs et les clients, de la corruption, mais aussi des conditions de travail des salariés. La multiplicité des thèmes abordés semblerait rendre davan-

tage compte d'un catalogue d'intentions et de principes à respecter, sans toutefois en garantir un contrôle adéquat. Néanmoins, s'agissant des conditions de travail des salariés, l'analyse comporte diverses appréciations.

En effet, c'est sur ce dernier point que l'on est conduit à s'interroger sur les effets de ces documents. Reprenant les principes de la Déclaration Universelle



On pourrait [...] penser que l'énoncé de principes sur des supports comportant des intitulés solennels vise à montrer l'existence d'une volonté d'un engagement fort sur le plan éthique. (*Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, août 1789*)

(5) *Codes de conduite, étude exploratoire sur leur importance économique*, Groupe de travail du comité des échanges de l'OCDE, étude préc. N° TD/TC/WP (99) 56/Final.

(6) (P.-H.) Antonmattei et (P.) Vivien, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, Rapport Janv. 2007 à l'attention du Ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, p. 13.

(7) (G.) CORNU, *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, Paris, PUF (8^e éd.) 2000, p. 154 s.

(8) La grande Charte de 1215.

(9) La Charte des Nations Unies date du 26 juin 1945 ; (R.) GUILLIEN et (J.) VINCENT, dir., *Lexique des termes juridiques*, Paris, Dalloz (15^e éd.), 2005.

(10) Ce dernier doit être entendu moins comme l'étude des fondements de la morale que comme les règles de conduite appliquées en entreprise ; ARISTOTE, *Éthique à Nicomaque*, Paris, Vrin, Bibliothèque des textes philosophiques, traduction et notes de (J.) Tricot.

(11) DUDH, 1948.

(12) PIDCP, ONU 1966.

des Droits de l'Homme (11), du Pacte International des Droits Civils et Politiques (12), les principes directeurs de l'OCDE (13), ceux du Global Compact (14), et plus particulièrement les interdictions du travail forcé, du travail des enfants et les principes de non-discrimination, ces chartes et codes comportent également des normes de conduite à l'intention des salariés.

En réalité, ce corpus de règles, le plus souvent unilatéral et émanant de la direction, édicte des prescriptions de comportement, ce qui soulève la question du paradoxe éthique : consécration répétitive des droits fondamentaux, mais aussi naissance d'obligations nouvelles, imposées à travers une déclaration de principes. Ce constat conduit à analyser le contenu de l'ensemble de ces textes pour en dégager les effets. Il semble que, sur de nombreux points, l'engagement social soit un rappel déclaratif des conventions internationales, tandis que, sur d'autres points, de véritables prescriptions à la charge des salariés sont développées en dehors de toute négociation : la formalisation éthique revêt alors un caractère équivoque.

Les nouvelles stratégies

Cependant, le caractère équivoque des chartes et codes d'entreprise ne conduit pas nécessairement à en déduire l'inutilité, en particulier sur le plan international. En effet, le droit international comporte certaines limites face à la résurgence des souverainetés nationales. Par ailleurs, les conventions internationales (telles celles de l'OIT [Organisation Internationale du Travail] (15)), qui ont consacré les droits fondamentaux des salariés, ne comportent pas toujours de sanctions en cas de violation par les États, notamment par ceux dont le droit social est encore peu développé. De plus, les textes internationaux ne sont pas tous ratifiés, ni par tous les États, et même ratifiés, ils ne sont pas tous contraignants, ce qui pose le problème du fonctionnement des entreprises face à la multiplicité des contextes juridiques. Les multinationales peuvent même être enclines à choisir les territoires qui intègrent les normes sociales les moins exigeantes afin de développer leurs

activités en-dehors de toute contrainte (16). La RSE demeure donc intéressante, en tant que démarche volontaire, parce qu'elle permet de consacrer davantage les droits sociaux là où ils ne sont pas garantis, voire d'influencer les législateurs en matière d'adoption de lois nouvelles (17). La mutation et le développement des entreprises en réseau conduisent aux risques financier, pénal et social. La pratique de l'externalisation sur la place mondiale, les contrats des entreprises avec leurs sous-traitants employant des salariés, sont autant d'éléments justifiant la formalisation d'une certaine éthique comme facteur de responsabilisation des entreprises. Il est vrai que ces normes privées, constitutives d'une forme d'autorégulation, affranchissent, d'une certaine manière, les firmes vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour autant, ce sont ces derniers qui incitent les mêmes entreprises à promouvoir des principes de fonctionnement plus équitables (18). Au-delà des frontières, et de l'intérêt de choisir des territoires peu réglementés, les entreprises sont aussi confrontées à la coexistence de droits divers et au problème du fonctionnement de ceux-ci à l'égard des parties prenantes, selon leur implantation géographique. C'est dire que la formalisation de l'éthique par une charte ou un code s'appliquant à l'ensemble des firmes pourrait contribuer à l'harmonisation des règles de conduite pour l'ensemble du groupe d'entreprises et de leurs acteurs. Dès lors, les démarches volontaires des entreprises sont utiles, car elles participent au progrès et au respect harmonisé des droits les plus essentiels.

Toutefois, cette utilité comporte certaines limites : en effet, le rôle et le mode de fonctionnement des entreprises sous-tendent aussi la problématique du conflit d'intérêts économique et social. Certes, l'éthique, qui est instrumentalisée dans ce contexte, contribue à l'encadrement des activités économiques, en ceci qu'elle induit des règles de comportement. Mais elle ne saurait suffire, à elle seule, à résoudre de tels conflits d'intérêts à travers des chartes et codes de conduite. C'est pourquoi ces instruments, codes et chartes éthiques constitutifs de la *soft law*, sont voués à évoluer de par leur flexibilité, leur utilité étant pour le moment relative.

(13) Les principes directeurs de l'OCDE ont été élaborés en 1976 à l'attention des multinationales, afin de renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises multinationales et les pays dans lesquels elles opèrent. Ces principes ont été révisés en 2000, afin de mettre l'accent sur la RSE. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à encourager leurs fournisseurs à suivre les principes, notamment ceux relatifs à la suppression du travail des enfants et du travail forcé.

(14) Le Global Compact de l'ONU de 1999 édicte 9 principes. À ce jour, 1 629 entreprises ont signé le Pacte mondial, dont 331 entreprises françaises ; Cf. not. *Les relations ONG-Entreprises : bilan et perspectives*, Synthèse des réflexions du groupe de travail IFRI-Institut de l'Entreprise, avril 2005, p. 8.

(15) Voir not. : convention n° 29 sur le travail forcé, de 1930 ; convention n° 98 sur la négociation collective, de 1949 ; convention n° 111 sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958 ; convention n° 182 sur l'abolition du travail des enfants, de 1999.

(16) (A.) SALMON, *La Tentation éthique du capitalisme*, Paris, La Découverte, mars 2007, spéc. p. 77.

(17) (F.-G.) TREBULLE, *Responsabilité sociale des entreprises (Entreprise et éthique environnementale)*, Encycl. Dalloz, Rép. Sociétés, mars 2003.

(18) Lors de la présentation du Livre Vert pour la promotion du concept RSE, en juillet 2001, l'UE recommande aux entreprises de faire la preuve, et d'informer l'opinion publique, de leur adhésion aux principes de l'OCDE dans leur action.

UNE FORMALISATION ÉTHIQUE ÉQUIVOQUE

Les formulations larges, voire évasives, des chartes et codes de conduite font penser à l'illusion de l'engagement, le contenu éthique paraissant purement déclaratif. Cependant, certaines chartes et certains codes de conduite ne produisent pas moins d'effets à l'égard des salariés, au point de se poser la question de leur valeur juridique. En effet, il existe des hypothèses qui dépassent le simple caractère déclaratif et qui intègrent le stade de l'engagement formel, telles des adjonctions au règlement intérieur d'une entreprise.

L'illusion de l'engagement : un contenu éthique déclaratif

Les études réalisées (19) sur le contenu des textes éthiques permettent de mettre en évidence leur caractère diversifié, selon des formulations larges. En effet, ces études montrent que la démarche suivie par les entreprises n'est pas univoque et que de nombreux domaines sont visés. Ainsi, les codes et chartes relatent des principes relatifs à l'économie et à la finance selon des règles de conduite financière, des directives concernant les partenaires commerciaux, tels que les clients, les fournisseurs et les sous-traitants, des obligations environnementales, le respect des lois et des questions sociales et comportementales concernant les salariés. On note donc une grande diversité des domaines et des valeurs consacrés. Mais, ce caractère « large » est encore plus remarquable en ce qui concerne le type de formulation de chacun de ces domaines. C'est, en effet, à propos de chacun des engagements décrits dans ces textes que l'on relève le caractère imprécis des formulations. Ainsi, par exemple, certains groupes d'entreprises annoncent vouloir « *réduire significativement la fréquence et la gravité des accidents du travail* » (20) ; d'autres énoncent « *le souci de donner à chaque collaborateur un environnement de travail moderne et de qualité* » (21) ; d'autres, encore « *souhaitent encourager le développement d'actions concrètes... en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, des personnes en difficulté...* » (22), ou « *cherchent à améliorer de façon dynamique et continue l'environnement au bénéfice... de la communauté tout entière, en tenant compte du nécessaire équilibre entre les besoins écologiques, économiques et*

sociaux » (23) ; ils « *souhaitent proposer des conditions d'emploi durable* » (24) ; « *encouragent et respectent la protection des droits de l'homme* » (25).

Plus en détail, de nombreux textes comportent des expressions comme « *l'entreprise favorise* », « *est attentive à* », « *souhaite contribuer à* », « *encourage* », « *vise à promouvoir* », « *participe à* » (26). En d'autres termes, non seulement les secteurs et les domaines concernés sont multiples et divers, mais chacun d'eux comprend des articulations générales et larges. Il en ressort une volonté de tendre vers des impératifs sociaux, plutôt qu'une affirmation de leur matérialisation. Cela donne l'image d'un engagement illusoire, en ceci que les textes comportent une forme de conditionnement selon des types de conflits d'intérêts d'ordre économique. Cette remarque conforte l'idée que le contenu éthique de ces documents est déclaratif et s'inscrit dans une logique de sauvegarde de la réputation des entreprises. Par conséquent, on ne peut occulter une certaine ambiguïté portant sur le degré d'engagement, sur l'étendue des principes énoncés et sur les obligations à la charge de la direction de l'entreprise. Il semblerait qu'il s'agisse davantage d'une politique générale, non suivie de concrétisation opérationnelle. Pour autant, les codes et les chartes de conduite sont présentés comme des instruments destinés à démontrer l'importance que les entreprises attachent à des valeurs telles que, notamment, la non-discrimination, le respect de l'environnement, l'interdiction du travail forcé. La question se pose, alors, de savoir si les textes éthiques ne correspondent pas à une déclaration d'intentions, constitutive de la limite de la *soft law*.

Enfoncer des portes ouvertes ?

L'imprécision des normes éthiques conduit, en effet, à poser les vraies limites d'une *soft law*. Cette « loi douce », qui matérialise une forme de privatisation du droit, fait penser à une simple action de communication, interne et externe, des entreprises. En souhaitant asseoir l'image des entreprises sur la probité, l'hétérogénéité des codes et chartes ne parvient pas à masquer la faible portée normative de ces documents. En effet, les normes de l'entreprise portent sur une loyauté réciproque entre celle-ci et ses salariés, sur des comportements déjà imposés par la loi, tels que l'interdiction de toute tromperie des consommateurs, ou celle des pots-

(19) (Y.) MÉDINA, *La déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise*, les Cahiers de l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises), Ed. d'Organisation, Paris, 2003 ; (I.) DESBARATS, *Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées : regard sur une pratique en expansion*, chronique préc. 1129 ; *Codes de conduite : étude exploratoire sur leur importance économique*, Groupe de travail du comité des échanges de l'OCDE, juin 2000, doc. N° TD/TC/WP (99) 56/FINAL ; (P.-H.) ANTONMATTEI et (P.) VIVIEN, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, Rapport 2007, préc.

(20) Code d'éthique Arcelor, <http://www.arcelor.com>.

(21) Charte sociale internationale du groupe Bouygues,

<http://www.bouygues.com>.

(22) Charte de l'Oréal ; <http://www.loreal.fr>.

(23) Charte de Suez ; <http://www.suez.fr>.

(24) Charte Orange ; charte éthique du groupe France Télécom ; <http://www.francetelecom.com>.

(25) Charte Alcatel ; <http://www.alcatel.fr>.

(26) *Chartes éthiques et codes de conduites : états des lieux d'un nouvel enjeu social*, Centre d'études économiques et sociales, Étude préc. p. 22 s.

de-vins. Cette valeur proclamatoire est confortée par le caractère unilatéral de ces documents émanant le plus souvent de la direction des entreprises. Même si les chartes tendent à prendre un caractère plus impersonnel, en ceci qu'elles sont édictées au nom du groupe plutôt qu'à celui du président, elles n'en demeurent pas moins l'expression d'une volonté des directions des firmes d'encadrer les conduites de l'ensemble du personnel des entreprises et de leurs filiales (27). Ainsi, il existe une certaine appropriation des normes légales d'ordre public dans la sphère privée, sans aller au-delà, ce qui revient à enfoncer des portes ouvertes. Cette reprise à minima de la loi constitue donc une redondance, sauf à considérer l'intérêt qu'il y a à porter ces règles à la connaissance des salariés, en dépit du principe selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi ». Néanmoins, il serait inexact de prétendre que ces documents ne produisent que peu d'effets, en raison du simple rappel de la loi. C'est à travers celui-ci et dans le contexte d'une consécration de valeurs éthiques que l'on a pu dégager des prescriptions nouvelles, à la charge des salariés. C'est la raison pour laquelle le caractère équivoque des chartes et codes de conduite comprend non seulement une forme d'engagement illusoire – parce que déclaratif –, mais également son contraire : un engagement formel, au point de faire considérer certains codes comme de véritables règlements intérieurs.

L'engagement formel : l'adjonction au règlement intérieur

Si, à première vue, les codes et chartes ne semblent relever que de l'expression morale de l'entreprise et ne comportent pas de valeur juridique, il existe des hypothèses selon lesquelles certains textes recouvrent une formalisation telle qu'ils en deviennent des outils de gestion des ressources humaines. La distinction entre les chartes ou codes éthiques et la règle de droit peut, dès lors, devenir délicate. En effet, les documents éthiques peuvent prendre la teneur d'une prescription à l'attention des salariés. Ces derniers intègrent alors de nouvelles obligations, parfois sous couvert de culture d'entreprise. On pourrait se demander s'il n'existe pas des similitudes avec le règlement intérieur de l'entreprise, alors que la finalité poursuivie par le code éthique en est (en principe) distincte. Pour répondre à cette interrogation, on doit s'attacher au caractère obligatoire des comportements édictés. Certains documents comprennent des formulations comme : « la charte doit être connue et appliquée par l'ensemble

des salariés » (voire, parfois, sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement). Cela revient à considérer que les documents éthiques correspondent à des adjonctions au règlement intérieur déjà existant, ou à un règlement intérieur (28). En effet, selon l'article L. 122-39 du Code du travail, « les notes de service, ou tout autre document, qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34, sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions au règlement intérieur ». Il s'agit des mesures concernant, notamment, l'hygiène et la sécurité, mais aussi les conditions de travail et les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Il en ressort que les documents éthiques, codes et chartes, qui édictent des mesures à caractère général et permanent sont susceptibles d'entrer dans le champ d'application de la loi applicable au règlement intérieur (29). Il s'ensuit que les chartes présentant un tel caractère doivent faire l'objet d'une présentation au comité d'entreprise et d'un contrôle par l'inspection du travail. Tel a été le sens d'un jugement du Tribunal de grande instance de Nanterre : « Le code de conduite et les instructions adjointes constituent des prescriptions générales et permanentes... et constituent, à l'évidence, une modification du règlement intérieur » (30). Or, toute modification du règlement intérieur suppose le respect des dispositions légales relatives à la présentation du document au comité d'entreprise. En d'autres termes, si ce qui est éthique se réfère à l'action propre de chaque individu et n'entraîne pas de sanction, en revanche, les chartes et les codes peuvent revêtir la qualification de règles disciplinaires, de par le caractère général et permanent de leur contenu. Par conséquent, on ne doit pas être lié par la qualification donnée au document : non seulement son intitulé peut revêtir une terminologie solennelle, sans que son contenu le soit, mais le contenu du document ne relève pas toujours de la seule sphère éthique. Or, sous couvert de plus grande intégration de la responsabilité sociale des entreprises, ce sont de véritables règles générales et permanentes, en-dehors du processus de mise en place du règlement intérieur, qui sont énoncées. Ce procédé peut, en effet, viser à développer de nouvelles prescriptions, en dehors de tout contrôle légal au sens strict. C'est la raison pour laquelle le Conseil d'État a rappelé qu'une lettre comportant l'énoncé d'« une règle de comportement générale et permanente sous peine de sanction » constitue nécessairement une adjonction au règlement intérieur (31).

(27) (A.) SALMON, *La Tentation éthique du capitalisme*, op. cit., spéc. p. 82.

(28) Art. L. 122-39 du Code du travail ; Art. L. 1331-5 du Nouveau Code de travail (Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007).

(29) Selon la circulaire de 1983, le règlement intérieur comporte des règles qui ne sont justifiées que dans la mesure où elles sont nécessaires, à la fois, à assurer la coexistence entre les membres de la communauté de

travail et à atteindre l'objectif économique pour lequel cette communauté a été créée ; Circ. DRT n° 5-83 du 15 mars 1983.

(30) TGI Nanterre, réf. 6 oct. 2004, RJS 2004 - n° 1244.

(31) CE 27 juillet. 2005, note 25 400, R. J. S. 2005 n° 1089 ; voir not. (P.-H.) ANTONMATTEI et (P.) VIVIEN, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, rapport Janv. 2007, préc., spéc. p. 23.

Le salarié face aux contradictions

Pourtant, on rappellera que ce qui est éthique n'est pas juridique et que les deux domaines ne peuvent être confondus. Une telle analyse renforce l'idée du paradoxe éthique surgissant lorsque le salarié se trouve confronté à deux types d'obligation parfois contradictoires. Ainsi, en est-il du salarié tenu de respecter à la fois les principes éthiques (tels que l'interdiction de la réception de cadeaux par les clients et fournisseurs) et les objectifs économiques et professionnels liés à ses exigences contractuelles de travail. C'est au salarié qu'il incombe de résoudre ces contradictions nées des multiples pressions découlant d'obligations inhérentes à son contrat de travail. Par exemple, les employés d'une banque sont sommés de signaler toute opération financière de nature frauduleuse, et de s'y opposer. Les dirigeants de banque sont donc à l'abri de tout reproche en démontrant la mise en place préalable de règles précises. Mais, pendant le même temps, les salariés sont tenus à des obligations de résultat, comme le maintien des bons clients... Il en est de même pour un cadre d'une entreprise alimentaire, susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour faute grave pour avoir ré-étiqueté de la viande périmée. Si le licenciement est justifié, on doit cependant rappeler que les règles internes et contractuelles en entreprise (comme celle relative au bénéfice d'une prime pour bonne gestion des stocks) induisent les comportements du salarié. C'est dire que, si les principes éthiques édictés par les codes et chartes visent à promouvoir une responsabilité sociale plus étendue, ils visent également la protection de ceux qui en sont les initiateurs, et que c'est aux salariés de gérer les conflits d'intérêts.

Les enjeux des procédures d'alerte

On pourrait aller plus loin dans l'idée du paradoxe éthique, en abordant l'alerte professionnelle consistant, pour les salariés, à dénoncer les actes graves, par lesquels le risque d'atteinte aux libertés individuelles et collectives est posé de manière caractérisée.

De nombreux groupes ont introduit une pratique d'origine anglo-saxonne consistant à saisir la direction de l'entreprise, afin de l'alerter sur des faits graves relatifs au fonctionnement de celle-ci. À l'image de la loi Sarbanes-Oxley de 2002 (32), qui impose à toute entreprise cotée en bourse de mettre en place des procédures d'alerte en matière comptable, et dont l'intégration dans les entreprises françaises a soulevé quelques difficultés. Celles-ci tiennent à l'appréhension de dérives toujours possibles sur le terrain de la déla-

tion. Imposer au salarié une obligation de dénonciation, c'est octroyer à celui-ci des obligations que l'employeur doit normalement assurer. C'est aussi attenter aux libertés individuelles et collectives. C'est la raison pour laquelle la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), alors saisie, a manifesté une réserve de principe parce que « *la mise en œuvre par un employeur d'un dispositif destiné à organiser auprès des employés le recueil, quelle qu'en soit la forme, de données personnelles concernant des faits contraires aux règles de l'entreprise ou à la loi imputables à leurs collègues de travail, pourrait conduire à un système organisé de délation professionnelle* » (33). En ce sens, les tribunaux ont ordonné le retrait de ces notes éthiques comprenant les descriptifs des procédures d'alerte (34).

Pratique anglo-saxonne et tradition romano-germanique

Si un tel dispositif n'est pas condamnable en soi, à condition d'être facultatif et de protéger la confidentialité des données, la question se pose de savoir si cette procédure peut être prévue par un code de conduite ou une charte éthique. Cela revient à se demander si des outils tels que ceux qui ont été conçus par la pratique anglo-saxonne peuvent bien trouver une application similaire, dans des pays plus légalistes. Par ailleurs, l'approche américaine s'inscrit dans un contexte culturel différent des pays à tradition romano-germanique : la dénonciation auprès d'une autorité n'est pas conçue de la même manière selon les cultures. Dans le système romano-germanique, c'est en effet au législateur qu'il appartient de développer les dispositifs d'alerte. Ainsi, par exemple, le Code du travail français comporte des dispositions équivalentes. En effet, selon l'article L. 422-1-1 (35), le droit d'alerte est consacré, d'une certaine manière, au profit des salariés et des délégués du personnel, dès lors qu'existe une atteinte aux droits des personnes (ou aux libertés individuelles) et à leur santé physique et mentale. De plus, l'article L. 461-1 du même code (36) permet aux salariés d'exercer leur droit d'expression individuel et collectif, de manière directe, sur leurs conditions d'exercice et l'organisation du travail. Plus encore, tout salarié dispose de la possibilité de s'adresser à l'inspection du travail pour des faits susceptibles de revêtir notamment une qualification pénale. Par ailleurs, le droit pénal consacre également de nombreuses obligations de dénonciation en matière de commission d'infractions (37). En d'autres termes, les dispositions légales offrent déjà aux salariés la faculté de procéder à des dénonciations sans risque d'atteinte

(32) *Le Whistleblowing dans la loi Sarbanes-Oxley*, Section 301 - Public Company Audit Committees.

(33) Délib. 2005-110 et 205-111 du 26 mai 2005.

(34) Voir not. TGI, Libourne 15 sept. 2005, R.J.S. 2005, n. 4.

(35) Art. L. 2313-2 du nouveau Code du travail, Ord. 12 mars 2007, préc.

(36) Art. L. 2281-1 et s. du nouveau Code du travail, Ord. 12 mars 2007, préc.

(37) Art. 334-3 ; 341-1 du CP ; voir not. (B.) PEREIRA, *Excuses*, Encyclopédie Dalloz, Rép. Pénal.

aux libertés, le récepteur de l'information étant l'autorité publique. La garantie légale est d'autant plus importante qu'elle ne conduit pas aux dérives de l'autorégulation des entreprises, ces dernières se mutant en législateur, juge et partie (38). Ainsi, les filiales françaises de groupes étrangers, notamment américains, connaissent des difficultés dans la mise en œuvre des codes éthiques de leurs maisons mères. Ces dernières, définissant les bonnes pratiques et leurs conditions d'application sous peine de sanction, ont dû intégrer des modifications afin de ne pas s'exposer à des contradictions avec le droit du travail français : les textes relatifs à la dénonciation sous peine de sanction ont été supprimés (39).

Cependant, il serait réducteur de ne relever que les seuls risques de dérives émanant de la multiplication des chartes et codes éthiques. Les entreprises, se développant sur le plan international, sont confrontées à la diversité des droits et lois. Même si on peut comprendre qu'elles aspirent à intégrer l'environnement le plus avantageux, elles sont conduites à s'interroger sur l'application des règles en vigueur dans leur pays d'origine. C'est en raison de ces effets positifs que les chartes et codes éthiques recourent tout leur intérêt et suscitent une certaine adhésion. Il semblerait que le développement de ces documents soit utile, même si cette utilité est encore relative.



[...] la dénonciation auprès d'une autorité n'est pas conçue de la même manière selon les cultures. Dans le système romano-germanique, c'est en effet au législateur qu'il appartient de développer les dispositifs d'alerte. (*Les Éthiques et les Économiques d'Aristote, manuscrit du XV^e siècle*)

L'UTILITÉ RELATIVE DES DOCUMENTS ÉTHIQUES

L'utilité des chartes et codes de conduite est d'abord démontrée par leur véritable nécessité dans de nombreuses situations rencontrées par les salariés. Par ailleurs, les instruments adoptés en la matière par les entreprises sont voués à faire l'objet d'une évolution positive.

La nécessité affirmée des chartes et codes de conduite

À travers les chartes et codes de conduite, de véritables engagements des employeurs peuvent être mis en évidence. Le mécanisme de l'acte volontaire unilatéral de l'employeur est même susceptible de garantir les obligations issues de la loi et destinées à protéger les salariés.

• *L'entreprise au chevet de la discrimination ?*
S'agissant du principe de non-discrimination, il est vrai que le dispositif législatif est dense, tant il est question de politique publique et sociale (40). De plus, la loi du 30 décembre 2004 a permis la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité [HALDE], qui peut être saisie

directement pour des faits de discrimination. Toutefois, les lois de 2001, 2002, 2004 (41) et 2006, conformes aux directives européennes (42), ne permettent pas d'occulter l'impasse actuelle sur la problématique de discrimination, même si elles prévoient des sanctions

(38) (A.) SUPLOT, « Lectures étrangères sur le devenir du droit social », *Droit social*, nov. 2005, n° 11 ; (M.) DELMAS-MARTY, « La dimension sociale de la mondialisation et la transformation du champ juridique » in, (Peter) AUER, (Geneviève) BESSE, (Dominique) MÉDA, dir. *Délocalisation, normes du travail et politique d'emploi, vers une mondialisation plus juste ?*, Paris, La Découverte, 2005.

(39) Charte de déontologie mondiale de Microsoft (Standard and Business Conduct) ; Mac Donald's exide Technologies : dispositif refusé par la CNIL ; Délib. 2005-110 et 2005-111 du 26 mai 2005.

(40) Loi n° 2004-1486, modifié par la Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, J.-Cl. pén. (F) Desportes, Discriminations.

(41) L. n° 2001-1066, 16 mars 2001 ; L. n° 2002-303, 4 mars 2002 ; L. n° 2004-204, 9 mars 2004 ; L. n° 2006-396, 31 mars 2006, préc.

(42) Directive 2000/43 CE relative à l'égalité de traitement, sans distinction de race et d'origine ethnique ; Directive de 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

pénales. Certains avancent même l'impuissance de la loi républicaine, porteuse du principe d'égalité (43). Même s'il s'agit du rappel des droits de l'homme, consacrés par les textes internationaux, la consécration du principe de non-discrimination par les entreprises elles-mêmes est une nécessité. Cette utilité est même évidente lorsque ce sont les acteurs des entreprises qui consacrent expressément les valeurs qu'ils sont susceptibles de transgresser. Ainsi, qu'il s'agisse de l'embauche, du recrutement, de l'exercice du contrat de travail, des rémunérations ou des promotions, les directions sont amenées à veiller scrupuleusement au respect de leurs démarches expressément écrites. Par ailleurs, les pouvoirs publics ont appelé les entreprises à faire preuve de davantage de responsabilité sociale par le biais de la négociation. C'est la raison pour laquelle les négociations interprofessionnelles ont abouti à la rédaction de la Charte de la diversité, celle-ci ayant été signée par 1 500 entreprises en 2007. Ce texte, qui n'a nullement la valeur d'une loi, produit néanmoins un effet positif, du fait qu'il a vocation à jouer un rôle préventif. En cas de violation, la loi demeure applicable et des sanctions pénales sont encourues, avec le risque, pour l'entreprise, de subir une atteinte plus importante à sa notoriété du fait de la signature volontaire d'une telle charte. En cela, les codes et chartes éthiques jouent un rôle complémentaire de la loi en matière d'action incitative et responsable (44).

• *Un droit de retrait, en contrepartie d'un droit d'alerte*

La même remarque peut être formulée en ce qui concerne le droit de retrait du salarié. En effet, dans certains cas, sur la base de la charte, le salarié peut se voir consacrer un nouveau droit de retrait. Certaines entreprises le prévoient expressément : «... tout salarié peut demander le respect des valeurs du groupe et des principes d'action qui en découlent » (45). Il peut s'agir de l'emploi de substances polluantes, de l'acceptation de cadeaux par les fournisseurs, des dangers dénoncés de certains produits chimiques, etc. Cela correspond, en réalité, à la contrepartie du droit d'alerte professionnelle permettant aux intéressés d'être, en définitive, conformes à ce qu'impose le code de conduite. Il est vrai que la démarche est délicate et impose certaines garanties de la part de l'entreprise, le salarié étant confronté aux exigences de bonne exécution de son contrat de travail, quelles que soient les contraintes. Il n'en demeure pas moins vrai que nous assistons à une évolution notable de la démarche des entreprises vers plus de responsabilité sociale et socié-

tale. Cela conduit les entreprises à accepter plus ouvertement le droit de retrait des salariés, conformément aux valeurs éthiques qu'elles consacrent. C'est lorsque l'entreprise aura mis l'éthique au cœur de sa stratégie que les obligations d'alerte et le droit de retrait pourront comporter une réelle effectivité. Ainsi, les textes et documents éthiques, qui peuvent conduire à certaines dérives, sont aussi sources d'évolutions positives. Ils recèlent même, parfois, le caractère d'une nécessité en matière de valeurs fondamentales : c'est le cas de l'égalité de traitement, alors même que la loi – le droit dur – traite déjà de ces questions. En d'autres termes, la *soft law*, caractéristique de ces codes et de ces chartes, renferme bien dans son contenu les principes du droit dur, avec, toutefois, une dimension plus incitative. Cela revient à dire que ce qui est considéré comme du droit souple correspond – dans son contenu – aux dispositions impératives, les multinationales se les appropriant et rendant la frontière entre le secteur privé et le secteur public de plus en plus ténue.

• *Le poids de la réputation internationale*

Les chartes et codes n'en restent pas moins utiles, surtout lorsqu'on se place au niveau international. En effet, la multiplicité des droits sociaux et des contextes juridiques transforme ces documents éthiques en instruments promoteurs de législations nouvelles, là où celles-ci font défaut. Dans un tel contexte, on doit rappeler que le droit international comporte des limites : les institutions politiques et les multinationales sont parfois en conflit sur les modes de redistribution des produits de la croissance (46). S'il existe des conventions internationales, ces conventions n'ont pas toujours un caractère contraignant. Dans les territoires où le droit social est très réduit, les droits fondamentaux sont souvent transgressés : travail de très jeunes enfants, conditions d'esclavage, chantage aux titres de séjour jusqu'à l'accomplissement des tâches, conditions de travail insalubres, pénurie, corruption et détournement de fonds destinés à rémunérer les salariés, etc. Les multinationales ont donc dû, à la suite de scandales et de pressions de la société civile, mettre en place des codes et des chartes destinés à restaurer les droits essentiels. Par exemple, à la suite de dépôts de plaintes, les sociétés Fiat, Nike, Gap et Reebok ont adopté le processus des codes de bonne conduite (47). Même si cette démarche visait en premier lieu la protection de la réputation de ces entreprises, elle contribue actuellement à matérialiser leur nécessaire responsabilité sociale. Il en ressort une avan-

<http://www.edf-energies-nouvelles.com>.

(43) (J.) FAYOLLE, *Responsabilité sociale des entreprises, restructurations et délocalisations*, IRES (Institut de recherche Économiques et Sociales), document de travail, n° 06.01, février 2006.

(44) (M.) CAPRON, QUAIREL-LANOIZETÉE, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, Paris, La Découverte, 2004 ; (J.-D.) REYNAUD, *Les Règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1997.

(45) Charte EDF, Charte éthique et déontologique du groupe EDF ;

(46) (A.) SALMON, *La Tentation éthique du capitalisme*, op. cit., spéc. 74-75.

(47) (L.) BELOT, « Les multinationales reconnaissent une responsabilité morale », *Le Monde* 26 sept. 2003 ; (M.-C.) DECAMPS, « Un code éthique pour le numéro 1 de l'automobile italienne, Fiat fait son auto-critique », *Le Monde*, 12 mai 1993.



BRIGITTE PEREIRA

Dans les territoires où le droit social est très réduit, les droits fondamentaux sont souvent transgressés : travail de très jeunes enfants, conditions d'esclavage, [...]. (Chine, province du Henan, 2007 : photos d'enfants disparus, probablement enlevés par des trafiquants de travailleurs clandestins)

cée progressive pour les salariés, eux-mêmes consommateurs. Ainsi, par exemple, si une entreprise fait la promotion de ses produits fabriqués selon le respect des bonnes conditions essentielles de travail, le consommateur est plus enclin à les acquérir. Si en les acquérant, il découvre des conditions de travail attentatoires à la dignité humaine, il peut ne plus vouloir en acheter, voire même poursuivre l'entreprise pour publicité de nature à induire en erreur. Tel a été le cas, dans l'affaire Nike : un consommateur américain a estimé que les déclarations publiques de l'entreprise sur les conditions de travail des sous-traitants étaient mensongères. Cette affaire a abouti à un accord devant la juridiction californienne, selon lequel Nike s'engageait à investir 1,5 million de dollars dans la mise en place de programmes d'éducation et d'audit (48).

En définitive, on ne saurait ignorer l'utilité de la démarche éthique, à travers la mise en place des codes et chartes de conduite. Cette utilité, comme nous l'avons

montré, est certes relative, en ceci qu'elle ne peut avoir pour vocation de se substituer au législateur de chaque État, en dépit des intentions inavouées des multinationales (49). Mais, parce qu'ils sont relatifs, l'utilisation et le développement des codes et chartes se révèlent flexibles. Ces instruments sont donc susceptibles d'évoluer vers une plus grande éthique qui soit conforme au droit.

Des instruments sujets à évolution

• *La nécessaire négociation avec les partenaires sociaux*
Parce qu'il s'agit le plus souvent d'actes unilatéraux, la plupart des codes et chartes éthiques n'ont pas valeur contractuelle. Certaines chartes le mentionnent expressément : « les règles figurant dans ce code n'ont pas de caractère contractuel, mais elles doivent être connues et appliquées par tous les collaborateurs permanents et occasionnels du groupe » (50) ; ou encore « veuillez noter

(48) (F.-G.) TREBULLE, Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression : considérations à partir de l'arrêt Nike v/Kasky, *Rev. Social*, avril-juin 2004, n° 2 p. 261.

(49) (C.) THIBERGE, *Le Droit souple. Réflexion sur les textures du droit*, RTD civ. 2003, p. 600 s ; (A.) SOB CZAK, Le cadre juridique de la res-

ponsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis, *Droit social*, n° 9-10, sept.-oct. 2002, p. 807 ; thèse défendue par (M.) Delmas-Marty & (F.) Aizicovici, Quand les bonnes intentions inspirent les juges, *Le Monde*, 27 nov. 2001.

(50) Code éthique de Thalès ; <http://www.thalesgroupenorthamerica.com>.

qu'aucun élément du présent code ne constitue un contrat de travail... » (51). Cependant, ces codes s'imposent aux salariés, qui doivent observer les principes édictés, ces principes pouvant être différents de ceux énoncés dans le règlement intérieur et le contrat de travail. Pour éviter les dérives pouvant en découler, il semblerait que l'élaboration des codes et chartes doive intégrer le critère de la négociation avec les partenaires sociaux. Cette hypothèse permettrait de conférer à ces documents une certaine valeur consensuelle, rendant les intentions éthiques des entreprises conformes au droit social et aux conventions internationales.

• *L'intérêt des relations entre multinationales, fédérations internationales et ONG*

On pense ici, en particulier, aux accords-cadres, instruments négociés entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale internationale (52). Ces accords comprennent les principes fondamentaux de l'OIT relatifs aux conditions de travail ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité. Ce processus permet d'intégrer une forme de consensus correspondant à la finalité de l'éthique, avant même que le texte acquière une quelconque valeur juridique. En effet, pour qu'il existe une éthique ou une morale, il doit exister un attachement à un groupe (53). Autrement dit, la morale d'entreprise n'a de raison d'être que s'il existe une adhésion collective à certaines valeurs. Cela signifie que ces valeurs doivent être la résultante de la réalité du groupe (salariés et acteurs commerciaux) et de la société civile dont elle est partie intégrante. On est donc conduit à penser que la négociation entre les directions et les institutions représentatives des salariés pourrait restaurer la finalité même de l'éthique : l'adhésion aux valeurs communes à toutes les parties prenantes. On pourrait aller encore plus loin, et admettre la négociation par voie d'avis, voire de partenariats avec les organisations internationales et les ONG. Cette démarche a déjà été initiée par certaines entreprises. En effet, on assiste actuellement à une multiplication d'accords ONG-Entreprises, face au besoin de légitimation des entreprises confrontées aux pressions de la société civile (54). Par exemple, Amnesty International a conclu un protocole d'accord avec la section française du groupe Casino, permettant la collaboration avec plusieurs autres entreprises dans l'élaboration

de leurs codes et chartes éthiques (55). Ainsi, si les entreprises évoluent vers plus de responsabilité sociale, les ONG évoluent également vers une logique plus préventive que frontale. On peut encore citer la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH), créée en 1922 et qui comprend 142 organisations de défense des droits de l'homme présentes dans 110 pays. Aujourd'hui, la FIDH n'intervient plus seulement auprès des seuls États : elle s'est tournée vers les multinationales. Face à l'affaiblissement des souverainetés nationales et à la mondialisation, les partenariats ONG-Entreprises permettent d'accroître l'utilité des textes éthiques ainsi élaborés (56).

• *Pallier la concurrence des contextes juridiques*

Cet élargissement coopératif permet également d'accroître l'information dans les États en développement. C'est là un des moyens de promouvoir un droit social plus concret, même si l'on ne peut confondre l'éthique et le droit, la première pouvant néanmoins inspirer le second. Cette évolution conduit à penser que les négociations sur les textes éthiques peuvent aussi impliquer les quatre parties prenantes essentielles : les pouvoirs publics, les employeurs, les ONG et les syndicats. Il s'agit de l'un des instruments permettant de pallier la concurrence des contextes juridiques, source paradoxale de violations des droits de l'homme.

• *Renforcer la crédibilité des contrôles*

L'utilité des documents éthiques pourrait encore dépasser le stade de sa relativité grâce à la mise en place de contrôles indépendants. Or, lorsqu'ils existent, on doit déplorer la faible crédibilité des contrôles organisés. La *soft law* conduit à une autorégulation dépourvue de sanction juridique. Ainsi, en dépit des contrôles internes, certaines entreprises ont fermé les yeux sur des violations pratiquées par leurs sous-traitants, notamment en Chine, alors même qu'un code de conduite existait. Tel a été le cas du groupe Timberland. Même si ce dernier prévoyait l'interdiction du travail des enfants et des horaires limités à 48 heures, les salariés étaient souvent très jeunes, en-dessous de l'âge requis par la charte, effectuaient des semaines de plus de 60 heures et subissaient des brimades et des sanc-

(51) Code éthique des affaires de la société Accenture ; cf. not. (A.) SOBCZAK, *Le Cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis*, préc. p. 807.

(52) Voir Étude Alpha préc. p. 40 ; par exemple : l'Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie, de la Restauration, du Tabac et des branches d'activités connexes (UITA) ; la Fédération des Travailleurs du Bois et du Bâtiment (FITBB) ; la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM).

(53) (E.) DURKHEIM, *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF, 1998 (1912), p. 528.

(54) (E.) FOGUIER et (J.) DAMIEN, *Les Relations ONG-Entreprises : bilan et perspectives, synthèse des réflexions du groupe de travail*, IFRI-Institut de l'entreprise, avril 2005, spéc. p. 25.

(55) Conférence Amnesty, Club d'affaires, Achats et sous-traitance en liaison avec les droits humains, 1^{er} juin 2004, Paris ; (R.) PERROTIN et (J.-M.) LOUBÈRE, *Nouvelles stratégies d'achat : sous-traitance, coopération partenariat ?* Paris, Ed. d'Organisation, 1997 ; « Casino sensibilise ses équipes aux droits de l'homme », *Les Echos*, 12 nov. 2003.

(56) Par exemple, Coopération Carrefour et FIDH, en 1997 (www.fidh.org).

tions, telles des interdictions de repas. Pourtant, le code éthique prévoyait la concrétisation de ses mesures éthiques dans la zone industrielle chinoise visée (57). En raison de telles violations, de nombreux rapports d'audit ont été remis en cause.

De même, la multinationale Ikea a suscité une appréciation plutôt controversée sur l'étendue de sa responsabilité sociale en matière de sous-traitance. En effet, à la suite du scandale du travail des enfants (58), elle a mis en place un code de conduite intitulé « *IWay* », en 2001, qui prévoyait expressément l'interdiction du travail des enfants, la liberté d'association, le droit de négociation collective, le paiement des salaires et heures supplémentaires et, enfin, des délais de paiement plus rapides. Or, en 2006, les résultats des audits réalisés sur 1 600 fournisseurs au Bangladesh, en Inde et au Vietnam sont sans équivoque (59). Pour le travail des enfants, des progrès ont, certes, été apportés, mais Ikea a précisé que le code de conduite était en adéquation avec les législations nationales, et celles-ci permettent le travail des personnes âgées de 13 à 15 ans, voire de 12 à 14 ans (60). Ensuite, le montant des salaires correspondait au minimum légal, et non au minimum vital. Les délais de paiement sont, quant à eux, constamment transgressés, les salariés n'étant payés, le plus souvent, que la seconde quinzaine du mois suivant. Par ailleurs, les salaires varient en fonction du sexe et de l'expérience (61). Les heures supplémentaires sont rarement rétribuées, alors même qu'elles peuvent atteindre un volume de 15 heures, allongeant les semaines de travail jusqu'à 85 heures. Enfin, les contrôles sur la liberté de négociation ont révélé une absence quasi totale de liberté d'association et de liberté syndicale, en dépit de l'articulation du code de *IWay*. De surcroît, il a été constaté que les directions des sous-traitants préparaient leurs salariés aux audits et à leur démarche. Ces audits, effectués à 93 % par les bureaux d'achat d'Ikea, comprenaient des questions à la fois sur la qualité des produits fabriqués et sur les conditions de travail. Tout ceci relativise le caractère sérieux du contenu du contrôle (62).

CONCLUSION

L'utilité de ces textes éthiques peut en transcender le caractère relatif, grâce à l'instauration de contrôles plus

efficaces. Cela revient à dépasser le stade de la valeur morale de ces documents, pour leur conférer, dans une certaine mesure, une valeur plus contraignante, ce qui signifie que ce sont les autorités externes à l'entreprise qui doivent exercer de tels contrôles.

Ce type de contrôle existe déjà, même s'il n'est pas encore très développé. Il s'agit des évaluations sociales des entreprises, effectuées par des organismes indépendants. Par exemple, on cite aujourd'hui la « *Global Reporting Initiative* » (GRI) : il s'agit d'un partenariat entre les organismes gouvernementaux, les entreprises, les ONG et les syndicats, partenariat qui a pour objet de mettre en place des critères de contrôle, afin d'établir des rapports utiles. Il s'agit, en réalité, de déterminer un cadre commun de contrôle de l'entreprise en se basant sur les critères économiques, environnementaux et sociaux. On peut rapprocher cette démarche de celle de la certification, qui consiste à soumettre l'entreprise à des contrôles opérés par des cabinets d'audit indépendants (63).

Cette évolution revient à admettre que le contrôle externe est une nécessité fondamentale pour l'application des documents à vocation éthique. Or, cette fonction est normalement dévolue à l'État, les entreprises ne pouvant être juges et parties. Si des contrôles externes effectués par des cabinets d'audit sont utiles, il n'en demeure pas moins que le contrôle légal est garant d'une égalité de traitement. Sur le plan international, cette question demeure problématique, tous les États n'étant pas pourvus d'un droit social et de systèmes de contrôle bien établis. Il reste alors à développer les codes de conduite sous le contrôle d'organismes et de cadres tels que l'Organisation internationale du travail et les partenariats ONG-Entreprises. Cette voie semble être un des compromis possibles, en vue de la promotion de lois nouvelles garantissant le respect des droits fondamentaux des salariés.

BIBLIOGRAPHIE

ANTONMATTEI (P.H.) et VIVIEN (P.), *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, Rapport à l'attention du Ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Janv. 2007.

(57) La société Timberland a été rappelée à l'ordre sur le respect des droits de l'homme et sur les violations des droits subis par les ouvriers employés par un sous-traitant de la marque, en Chine. C'est l'Organisation China Labor Watch (ONG basée à New York) qui, en décembre 2004, a dénoncé ces transgressions ; <http://www.novethic.fr>.

(58) (L.) PIRE, *Ikea, un modèle à démonter*, Bruxelles, 2006, 108 p.

(59) *Ikea, Social and Responsibility Report*, 2005.

(60) *Iway Standard*, point 15 ; (O.) Bailly, (J.-M.) Caudron et (D.) Lambert, *Ikea en Inde, un emploi démontable*, Le Monde Diplomatique 2006 ; *Ikea, Social and Responsibility Report*, 2005.

(61) En Inde, par exemple, le salaire moyen est de 2 300 roupies par mois, soit 40,30 €, comprenant les heures supplémentaires (semaine de 80 heures) ; *Ikea, Social and Responsibility Report*, 2005.

(62) La formation de ces bureaux est assurée par le *Compliance and Monitoring Group*, une structure de la multinationale Ikea.

(63) Aux États-Unis, l'ONG Social Accountability International a mis en place la norme SA 8000.

- BALLET (J.) et BRY (de) (F.), *L'Entreprise et l'éthique*, coll. Points Économie, Paris, Le Seuil, 2001.
- BERRA (D.), « Les chartes d'entreprise et le droit du travail », in *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presse de l'Université des Sciences sociales de Toulouse, p. 123, 2002.
- BRY (de) (F.), *Salariés, héros ou délateurs ? Du Whistleblowing à l'alerte éthique*, Lettre du Management responsable, GREGOR-IAE de Paris, Université Paris I, n° 6, oct. 2006.
- CAUSSE (N.), *La Valeur juridique des Chartes d'entreprise au regard du droit du travail français*, préf. (D.) BERRA, PUAM, 2000.
- CŒURET (A.) et SEVIN (de) (N.), « Les dispositifs d'alerte et le droit du travail français : chronique d'une greffe », *Rev. Jurisp. sociale*, p. 75, 2006.
- DELMAS-MARTY (Mireille), La dimension sociale de la mondialisation et la transformation du champ juridique in (Peter) AUER, (Geneviève) BESSE, (Dominique) MÉDA, dir., *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?*, Paris, La Découverte, 2005.
- DESBARATS (I.), *Codes de conduite et chartes éthiques des entreprises privées : regard sur une pratique en expansion*, JCP Ed. Gén., doct. 1. 1129, 2003.
- FAYOLLE (J.), *Responsabilité sociale des entreprises, restructurations et délocalisations*, IRES (Institut de recherche Économiques et Sociales), document de travail, n° 06.01, février 2006.
- FLAMENT (L.) et THOMAS (P.H.), *Le Whistleblowing : à propos de la licéité des systèmes d'alerte éthique*, JCP-S-, 1277, 2005.
- FOUGIER (E.) et DAMIEN (J.), *Les Relations ONG-Entreprises : bilan et perspectives*, Synthèse des réflexions du groupe de travail, IFRI-Institut de l'entreprise, p. 25, avril 2005.
- GAUTHIER (L.), « L'impact des chartes éthiques », *Revue Française de Gestion*, n° 130, p. 77, sept.-oct. 2000.
- MEDINA (Yves), *La Déontologie, ce qui va changer dans l'entreprise*, Les Cahiers de l'ORSE (Observatoire sur le Responsabilité Sociale des Entreprises), Paris, Ed. d'Organisation, Paris, 2003.
- OSMAN (F.), *Avis, directives, codes de bonne conduite, recommandations, déontologie, éthique etc. : réflexion sur la dégradation des sources privées du droit*, RTD civ, p. 510, 1995.
- PERROTIN (R.) et LOUBERE (J.M.), *Nouvelles stratégies d'achat : sous-traitance, coopération, partenariat ?*, Paris, Ed. d'Organisation, 1997.
- PESQUEUX (Y.) et BIEFNOT (Y.), *L'Éthique des affaires : management par les valeurs et responsabilité sociétale des entreprises*, Paris, Ed. d'Organisation, 2002.
- SALMON (A.), *La Tentation éthique du capitalisme*, Paris, La Découverte, mars 2007.
- SOBCZAK (S.), « Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis », *Droit social*, n° 9-10, sept.-oct. 2002, p. 807.
- SUPIOT (A.), « Lectures étrangères sur le devenir du droit social », *Droit social*, n° 11, nov. 2005.
- THIBIERGE (C.), *Le Droit souple. Réflexion sur les textures du droit*, RTD cv. 2003, p. 600 s. ; TREBULLE (F.-G.), *Responsabilité sociale des entreprises (Entreprise et éthique environnementale)*, Encycl. Dalloz, Rép. Sociétés, mars 2003.
- TREBULLE (F.G.), « Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression : considérations à partir de l'arrêt Nike v/Kasky », *Rev. Social*, n° 2, p. 261, avril-juin 2004.
- VERICEL (M.), « Sur le pouvoir normatif de l'employeur », *Rev. Dr. social*, p. 120, 1991.
- Livre Vert de la Commission européenne*, 18 juil. 2001.
- Chartes, éthiques et codes de conduite : état des lieux d'un nouvel enjeu social*, Centre d'études économiques et sociales Alpha, 2004.
- Codes de conduite : étude exploratoire sur leur importance économique*, Groupe de travail du comité des échanges de l'OCDE, doc. N° TD/TC/WP (99) 56/FINAL, juin 2000.