

CODE DE CONDUITE, CHARTE ÉTHIQUE : ATTENTION, TERRAIN MINÉ !

Par Guillaume Nonain

Directeur Juridique Europe du Sud, Goodyear Dunlop

Membre du Cercle Montesquieu

Quelle est aujourd'hui la grande entreprise qui n'a pas son code de conduite ? L'instrument, s'il est indéniablement utile pour éduquer et rappeler des principes essentiels, n'est toutefois pas exempt de pièges. Gros plan sur ce qui constitue souvent les dix commandements de l'entreprise moderne.

Neuf sur dix : c'est, selon une enquête 2008 de la revue *Law Department Quarterly*, la proportion des grandes entreprises européennes qui se sont dotées d'un code de conduite, ou « charte éthique », « code de déontologie », etc. (1).

Grande entreprise, tu te doteras d'un Code de conduite

C'est en effet dans la seconde moitié du XXe siècle que le code de conduite est devenu le best-seller des normes internes. Aux Etats-Unis, le *Foreign Corrupt Practices Act* de 1977 a accéléré son développement, en attendant la fin des années 90 et ses scandales humanitaires (Nike, Levi's) et financiers (Enron, Tyco) retentissants. Pour les entreprises françaises, la vague de réformes des années 2000 a consacré ce mouvement, avec, par ordre d'apparition à l'écran législatif, la loi sur les Nouvelles Régulations Economiques (2001), la loi Sarbanes-Oxley pour les groupes cotés aux Etats-Unis (2002) et la loi sur la Sécurité Financière (2003). Poussées par les événements économiques, les inquiétudes de leurs actionnaires ou les contraintes réglementaires, les entreprises se sont donc lancées à corps perdus dans la création de codes internes plus vertueux les uns que les autres.

Tu seras exigeante sur son contenu

Les premiers codes se bornaient souvent à reprendre de grands principes de respect de la loi et des bonnes mœurs *corporate*, sur le thème « Ça va sans le dire mais ça va mieux en le disant ». Puis de nouvelles exigences sont apparues. L'existence du code de conduite et son contenu sont devenus des vecteurs de communication pour l'entreprise, destinés à rassurer les actionnaires, responsabiliser les sous-traitants, attirer les talents nouveaux et conforter les autorités, voire à solliciter leur clémence, comme par exemple dans le domaine des programmes de conformité *antitrust*, dont le code de conduite est une pièce maîtresse.

Aujourd'hui, les codes les plus sophistiqués se veulent opérationnels en proposant, au-delà des principes, des questions-réponses pratiques où les sujets délicats sont clairement abordés.

Tu veilleras à son adoption dans la règle

L'enfer étant pavé de bonnes intentions, combien d'entreprises françaises, notamment filiales de groupes étrangers ne faisant que traduire le code d'une maison mère, ont oublié un certain nombre de règles indispensables à l'effectivité dudit code au pays de Montesquieu ?

Voilà bien le premier écueil à franchir : la qualification juridique du code de conduite. Si le code aborde des sujets relevant d'un règlement intérieur d'entreprise (hygiène et sécurité, discipline, droits de la défense des salariés, harcèlement sexuel et moral), il s'agit d'une adjonction audit règlement qui doit suivre la même voie d'adoption : consultation des institutions représentatives du personnel, du CHSCT pour les domaines qui le concernent et transmission à l'inspection du travail. Le sujet est devenu d'ailleurs si important pour l'administration qu'une circulaire très complète vient d'être prise pour rappeler aux employeurs les règles en la matière (2). Même si le code de conduite ne contient aucune disposition relevant habituellement du règlement intérieur, il concerne tout de même l'organisation générale de l'entreprise et doit donc être soumis aux IRP. Enfin si le code de conduite prévoit un dispositif d'alerte professionnel (le fameux « whistleblowing »), il doit en outre respecter les principes de conformité posés par la CNIL, au premier rang desquels un périmètre limité aux infractions comptables, bancaires ou financières, la dissuasion des alertes anonymes, une utilisation facultative et des moyens dédiés (3). Autrement, aucune utilisation possible des alertes reçues !

Tu ne fermeras point les yeux sur ses effets pervers

Quatre sur dix : c'est, toujours selon *Law Department Quarterly*, la proportion des grandes entreprises européennes qui disposent d'un contrôle spécifique du respect de leur code de conduite. Or, l'absence de contrôle peut présenter un risque pour les dirigeants, la responsabilité de ceux-ci pouvant être retenue en cas de carence manifeste dans les processus de contrôle interne (4). Et que dire de la nouvelle obligation légale qui pèse, depuis la loi du 3 juillet 2008, sur le président d'une société cotée de fournir un rapport sur les systèmes de contrôle interne ?

C'est donc ici que se trouve le danger paradoxal du code de conduite : à trop vouloir créer la vertu, on sème le grain de la turpitude. La mise en place d'un code de conduite est un premier pas sur la route de l'éthique mais en aucun cas une fin en soi.

(1) *Law Department Quarterly*, Legal risk and compliance survey, April-June 2008.

(2) Circulaire DGT du 19/11/2008.

(3) Document d'orientation CNIL du 10/11/2005.

(4) Conseil d'Etat, arrêt du 05/10/2007.