



**LES CAHIERS D'ENTREPRISE ET PROGRES**

**Mise en place des  
codes éthiques dans les entreprises**

**Novembre 2008**

Ont contribué en totalité ou en partie à la rédaction de ce rapport:

**Président de chantier : Emmanuel Fourest**  
**Efilia conseil**

- Caroline Andrieux - Accor
- Béatrice Bourges – Entreprise et Progrès
- Christian Chambord - SA Gonesdis
- Anne Clerc - Accor
- Bénédicte Crète - Groupama
- Guillaume Desanges - journaliste
- Pascal Duhén - Dexter
- Michel Durier - Entreprise et Progrès
- Hervé Gourio - Entreprise et Progrès
- Guillaume Jouet - Fromageries Bel
- Paul Minelle - Cibles et Réseaux Dirigeants
- Hervé de Trogoff - Membre associé
- Antonin Pujos – Fondation Ecophilos

## SOMMAIRE

### Introduction

### Première Partie

Aperçu historique

### Deuxième Partie

Où en sont les codes éthiques en France ?

- 1 - Une initiative des grandes entreprises...
- 2 - ... Mais qui concerne également les PME
- 3 - Les raisons de créer une charte éthique aujourd'hui

### Troisième Partie

Comment créer un code de conduite, le faire connaître et l'appliquer ?

- 1 - Programmer la mise en place d'une politique d'éthique
- 2 - Rédiger les codes éthiques
- 3 - Le mettre en application

### Quatrième Partie

Quelques points particuliers

- 1 - Conflits éventuels entre code éthique, règlement intérieur et droit du travail
- 2 - Diffusion du code éthique dans des environnements multiculturels
- 3 - Organisation pour gérer une politique en matière d'éthique

## CONCLUSION

## Introduction

Nous retenons la définition de la philosophe Jacqueline Russ : « L'éthique est comme une auto normalisation, assortie d'une auto sanction. Elle n'a pas de territorialité, se réfère à des valeurs non dites. Elle n'est ni universelle (comme la morale), ni territoriale (comme la loi) mais identitaire et acquiert une vocation pratique. Il s'agit donc d'une démarche de questionnement sur les fins de l'action et sur les principes moraux et non simplement un mode de comportement par rapport à des fins données. Le terme d'éthique est préféré à celui de morale (qui a une dimension normative) ».

Au niveau de l'entreprise, ce questionnement vient évidemment interférer avec les objectifs économiques vitaux de rentabilité et de développement.

La démarche éthique de l'entreprise s'exprime par différents canaux, à commencer par le comportement des dirigeants eux-mêmes. Pourtant l'exemplarité d'un patron n'a d'influence significative que sur son environnement proche, les salariés qu'il côtoie régulièrement.

Dans les entreprises très décentralisées ou les groupes de grande taille, l'efficacité de l'exemplarité est limitée. D'où l'intérêt de ne pas se concentrer uniquement sur une démarche éthique par nature personnelle, mais également sur l'outil collectif que peut constituer le code éthique.

**La connaissance du code éthique est à associer aux objectifs de bonne gouvernance de l'entreprise.**

Ce type d'approche permet de porter attention aux thèmes :

- de lutte contre la corruption ;
- de libre concurrence ;
- des droits de l'homme ;
- de la gestion des revenus et de la transparence.

## ***Première Partie***

### ***Aperçu historique***

Historiquement, l'établissement de codes éthiques au sein de sociétés est né aux Etats-Unis. C'est en effet dès 1913 que Penney Company développe ses propres principes.

Près d'un siècle plus tard, la quasi-totalité des grandes entreprises américaines dispose d'un code éthique : en 1992, 93 % des entreprises du classement des 1000 premières entreprises américaines possédaient un code éthique.

En 1995, en dehors des entreprises multinationales, la proportion pour les 200 premières entreprises en France n'était que de 20 %.

Cette situation n'est pas spécifique à la France, car l'Angleterre et l'Allemagne enregistrent également un décalage vis-à-vis de la situation outre-Atlantique.

Il est clair que l'intervention soutenue des gouvernements dans la moralisation des affaires n'a pas incité les entreprises françaises à définir des politiques comme dans d'autres pays.

Pourtant, les scandales des années 90 tels que l'affaire Enron ont permis d'illustrer les conséquences funestes pour les entreprises, ou l'effet sur l'opinion publique, des manquements dans ce domaine.

Le code éthique aujourd'hui concerne toute une série de champs d'activité : la lutte contre la corruption, les lois antitrust, les secrets commerciaux et l'espionnage industriel, l'éthique vis-à-vis des clients, les relations envers les fournisseurs, la protection de l'environnement, la santé et la sécurité des collaborateurs, la transparence financière, le respect de la personne humaine, la non discrimination, la non tolérance de toute forme de harcèlement, la protection des personnes pour les informations privées, etc.....

Dès sa création en 1970, Entreprise et Progrès a pris position sur la question de l'éthique en entreprise. Plus récemment, en 2002, une de ses publications avait pour titre : « Chef d'entreprise : éthique et responsabilité » ; en 2006, un cahier spécial était consacré à « L'entreprise et ses pactes, une éthique de la réciprocité ».

En France, en 2006 et 2007, la mise en place de chartes et de codes éthiques définissant les comportements que les entreprises attendent de leurs collaborateurs s'est heurtée à des difficultés et à des oppositions nouvelles. Celles-ci ont pu déboucher, dans certains cas, sur des procès opposant des sociétés dans le domaine de la chimie et la pharmacie et la CFDT.

Le rapport Antonmattei-Vivien ( cf. [http://www.entreprise-progres.net/visuels/uploaded/Rapport\\_Antonmattei.pdf](http://www.entreprise-progres.net/visuels/uploaded/Rapport_Antonmattei.pdf) ), remis en mars 2007 à Gérard Larcher, ministre du travail, dresse à ce propos l'état des lieux du conflit possible entre l'établissement des chartes éthiques et les obligations du droit social en France, par exemple, concernant la mise en place, au sein des chartes d'éthique, de processus d'alertes professionnelles. Après les avoir condamnées, la CNIL les autorise sous certaines conditions.

Si le rapport précise qu' « alerter sur des faits graves qui concernent le fonctionnement de l'entreprise n'est donc en soi ni moralement ni juridiquement condamnable », il insiste sur les précautions à prendre :

- Le dispositif repose-t-il sur un principe d'anonymat ou de confidentialité?
- Quelle est la protection du lanceur d'alerte, mais aussi quels sont ses devoirs ?
- Quelle est la légitimité de l'instance, ou de la personne qui est saisie de l'alerte et qui l'examine ?
- Quel est le périmètre de l'alerte ?

Entreprise et Progrès a donc décidé d'éclairer ce questionnement au travers d'un chantier de réflexion, sous le titre « Mise en place des codes éthiques dans les entreprises » avec un contenu résolument pratique pour les entreprises qui peuvent être confrontées aux mêmes difficultés.

## Deuxième Partie

### Où en sont les codes éthiques en France ?

#### 1 - Une initiative des grandes entreprises...

De nombreuses initiatives appliquées en France viennent de grandes entreprises nationales et de filiales de multinationales américaines qui souhaitent étendre à la France une charte d'ambition mondiale. Elles ont parfois rencontré des problèmes en raison de l'existence de dispositions légales spécifiques à la France.

Pour de grandes entreprises françaises, l'instauration d'une telle démarche leur a permis de mieux soutenir leurs collaborateurs dans les pays où elles opèrent, en créant des comportements homogènes, en instaurant un code éthique, en lançant des politiques de développement durable ou de responsabilité sociale.

La présentation des pratiques éthiques chez Total faite par Jacques de Naurois au colloque AFCA le 5 juin 2007, à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris illustre bien un point important : la distinction entre responsabilité sociale et éthique (<http://www.entreprise-progres.net/actualite/Responsabilite+societale+et+ethique+dans+le+Groupe+Total/display/item:12>).

L'environnement, la sécurité, la santé, les pratiques sociales, thèmes couverts par la RSE, y compris, « sont totalement intégrés dans les opérations et gérés par les entités opérationnelles du groupe au même titre que les activités industrielles commerciales ou financières classiques. Il ne s'agit pas d'éthique, mais de métier avec un reporting, des mesures de performances et de progrès. Il n'y a donc pas, pour nous, d'opposition entre RSE et productivité, puisque pour l'essentiel de nos activités, elles ne peuvent pas se concevoir l'une sans l'autre, et nos actionnaires le voient bien comme cela. » En revanche, le code éthique est traité indépendamment de la RSE.

Qu'a intégré Total dans son code de conduite, livret traduit en 16 langues ?

- une introduction du président du groupe ;

- les principes d'action et les textes de référence auxquels le groupe adhère : déclaration universelle des droits de l'homme, conventions de l'OIT, principes directeurs de l'OCDE, principes du Pacte mondial de l'ONU... ;
- les principes d'actions vis-à-vis des parties prenantes : actionnaires, clients, collaborateurs, fournisseurs, associés, pays ;
- les principes de comportement individuels : santé, sécurité environnement, rapport entre collaborateurs, utilisation des ressources informatiques et communication, rapports avec les clients et fournisseurs, confidentialité et propriété intellectuelle et industrielle, conflits d'intérêts, délits d'initié, politique ;
- le comité d'éthique : sa composition, la nomination de ses membres, sa mission et son fonctionnement.

Et Total de conclure : « Rien là dedans non plus à priori qui puisse porter ombrage à la compétitivité de Total ».

## 2 - ... Mais qui concerne également les PME

Beaucoup de PME sont moins sensibles que les grandes entreprises aux questions touchant à la transparence financière ou au comportement des salariés à l'extérieur de l'entreprise en raison de leur moindre visibilité publique et financière. Ces questions nous paraissent néanmoins fondamentales, l'éthique ne s'arrêtant pas à la porte de l'entreprise.

Pour les PME interrogées, l'intérêt d'une charte émane du souhait de disposer d'un nouvel outil, soit pour agir sur des comportements, soit, comme dans les grandes entreprises, pour compléter des politiques de responsabilité sociale ou de développement durable.

Pour elles, les points prioritaires à considérer pour la mise en place d'une charte sont :

- la responsabilité envers les clients ;
- la responsabilité sociale ;
- le comportement des salariés à l'intérieur de l'entreprise.

Une charte unique à vocation universelle n'est pas concevable tant la vertu de ce document réside précisément dans le fait de traiter les priorités différentes

de chaque entreprise de manière appropriée (par exemple, la nature des normes formulées : injonction/interdiction, recommandation, voire seulement énonciation d'une intention de l'entreprise).

En revanche, il peut exister une approche et un type de questionnement communs lors de la conception et de la mise en œuvre d'une charte éthique

Quelles sont les réticences actuelles à mettre en place une démarche éthique dans l'entreprise ?

Selon Maître Arnaud Teissier, avocat dans le cabinet CAPSTAN, elles sont de trois ordres :

- première source de réticence : « quelle(s) intention(s) motivent l'élaboration de la Charte? » ?

- Est-elle liée à la légitimité de l'entreprise à imposer à ses salariés une démarche vertueuse ?
- Comment concilier l'étanchéité entre sphères professionnelle et privée et la mise en œuvre d'une démarche éthique ?

- deuxième source de réticence : la vocation de l'éthique. La distinction entre règlement intérieur et clauses d'un code soumises à possible sanction est malaisée. Faut-il associer ces dernières à un règlement intérieur ? Cette interrogation juridique ne semble pas trouver de réponse définitive.

La vocation de l'éthique est-elle universelle? De quelle façon est prise en compte la dimension multiculturelle lors de l'élaboration de la norme éthique ?

- troisième source de réticence : l'émergence de la « soft law ». La norme éthique ne bouleverse t'elle pas l'équilibre juridique de l'entreprise ? L'introduction de code éthique est susceptible de générer de nouvelles obligations pour l'entreprise et le salarié, ce qui peut bouleverser les référentiels juridiques.

### 3 - Les raisons de créer une charte éthique aujourd'hui

#### Un environnement qui génère une pression accrue sur l'entreprise :

L'environnement sociétal, social et économique actuel accroît la pression sur les entreprises.

La récente affaire dans le domaine bancaire français, ranime le débat de la mise en place d'une démarche éthique pour l'ensemble des salariés ainsi que les contrôles associés. Par ailleurs, l'activisme de certains, ou encore la pression venant aussi bien des actionnaires que de la société civile, ne permet plus aux entreprises de sous-estimer l'engagement éthique nécessaire dans les affaires, et plus généralement la responsabilité sociale.

#### La mondialisation :

De même, la mondialisation ou la volonté de développer l'entreprise à l'international nécessite d'établir un cadre où la transparence est présente, associée à des normes plus contraignantes.

#### La responsabilisation croissante des salariés

Contrairement à certaines perceptions, la connaissance par les salariés des critères de comportement attendus d'eux par l'entreprise est de nature à leur « faciliter la vie » en réduisant fortement la zone de flou qui existe entre les règles strictes et la liberté d'action qui leur est de plus en plus accordée, même dans le travail proprement dit.

#### Les raisons permanentes d'instaurer une charte éthique

La politique éthique de l'entreprise n'a pas néanmoins besoin des pressions externes pour exister : sa mise en place dans l'entreprise de façon évidente permet de clarifier ce qui est éthique ou non.

Elle est bénéfique pour l'image et la réputation de l'entreprise, elle représente un socle commun de valeurs qui protège, resserre les liens, renforce la cohésion et fournit un langage commun.

Dans certaines fusions, le code a eu un caractère structurant et les sociétés fusionnées ont pu échanger entre elles et redéfinir leurs comportements.

Au-delà du fait d'offrir ainsi une meilleure protection légale pour l'entreprise, elle est de nature à accroître le sentiment de fierté ou de loyauté envers l'entreprise.

Le bénéfice d'une telle approche est également important pour les salariés en réduisant les risques de conflits éthiques.

De façon générale, les politiques éthiques ont pour objet de réduire et de faire disparaître la corruption.

Elles permettent également d'améliorer les produits et les services, elles ont pour effet d'augmenter la productivité en réduisant les dilemmes préjudiciables.

## Troisième Partie

### Comment créer un code de conduite, le faire connaître et l'appliquer ?

#### 1 - Programmer la mise en place d'une politique d'éthique :

Cette mise en place nécessite des règles claires : la rédaction d'un code éthique posant des interdits, des recommandations et des intentions en terme d'objectifs. Elle implique des règles d'application et un engagement hiérarchique fort. Cela suppose des actions de divers types : l'information, la formation, la vérification, l'assistance, la gestion des alertes et des questions.

Il est nécessaire de bien délimiter le cadre et l'approche engagés afin d'avoir l'estimation des budgets et du temps associés à sa mise en place, avant sa mise en oeuvre.

Une attention particulière doit être portée à la production de documents qui ne doivent pas être trop généraux ou au contraire trop détaillés.

#### 2 - Rédiger les codes éthiques :

L'établissement des valeurs éthiques est édicté par la direction générale, après une élaboration issue d'un comité dédié à cette question, ou par l'intervention de consultants.

L'implication de l'ensemble du personnel, selon les moyens dont dispose l'entreprise, peut découler de cas concrets qui sont débattus en groupe lors de sessions dédiées à cette question.

Certaines entreprises mettent également des sessions de formation en ligne à disposition des salariés.

Le code éthique porte la déontologie que l'entreprise fait sienne, déontologie comprise comme un ensemble de règles normées adaptées à un domaine professionnel.

Il existe une diversité de dénominations. De façon synthétique, il est possible de distinguer :

- les principes d'actions ;
- les chartes de principe déontologique ;
- les valeurs ;
- les normes éthiques.

Au sein de l'entreprise, les codes déontologiques permettent :

- d'affirmer la valeur fondatrice de la conduite éthique des sociétés (par exemple, dans la lettre du Président instaurant le code) ;
- de légitimer et universaliser les valeurs par référence à des textes internationaux reconnus (Déclaration des Droits universels, textes fondateurs de l' Organisation Internationale du Travail, Global compact des Nations Unies) ;
- de décrire les principes d'action et d'engagement du groupe ;
- de décrire les devoirs des collaborateurs ;
- de définir et de réaffirmer certains principes (respect des droits humains...);
- de définir l'engagement hiérarchique humain (c'est la direction hiérarchique qui est responsable de l'application du code) ;
- de définir le comportement de l'entreprise en cas d'infraction.

Pour ce qui est des règles déontologiques et des codes de conduite, on retrouve :

- des aspects prescriptifs ;
- des logiques de prudence et de précaution ;
- des rappels de la légalité.

Pour les principes d'action :

- des aspects normatifs ;
- l'expression de croyances (par exemple honnêteté, tolérance, courage, loyauté).

On trouvera en annexe la référence des sites de quelques entreprises qui publient leurs dispositifs éthiques.

### **3 - Mettre en application le code éthique**

#### Les modalités d'animation :

La mise en application est un élément clef afin d'établir sa crédibilité au sein de l'entreprise. En cela, la diffusion et la pédagogie sont de toute première importance.

Plusieurs aspects sont à retenir :

#### **Diffusion et information (support papier et internet) :**

- les campagnes de sensibilisation comprennent pour certaines entreprises une lettre du président ;
- le code doit être diffusé en cascade selon les lignes hiérarchiques ;
- les éléments de la politique éthique sont également à intégrer dans les livrets d'accueil.

La connaissance du code au sein de l'entreprise est un élément primordial associé à des ressources dédiées à cet effet.

Le code est un bouclier, il est important de mener une communication interne des infractions à celui-ci de manière anonyme.

Il ne peut être crédible si les employés n'ont aucun intérêt, aucun enjeu à le respecter ou à le connaître.

La sanction pour infraction éthique prend ici son sens (blâme, avertissement, licenciement pour comportement non éthique).

L'évolution et le traitement du thème de l'éthique sont différents dans les pays anglo-saxons. Ainsi dans la conception américaine, comme le souligne

Philippe d'Iribarne,<sup>1</sup> « le pouvoir temporel n'a pas seulement pour mission de gérer avec prudence un monde dont il accepte l'imperfection morale. Il a le devoir d'entraîner ceux dont il a la charge sur le chemin du bien, afin de construire une société d'élus ».

Dans les pays européens et catholiques comme l'indique encore le même auteur « La mission du pouvoir temporel se borne à veiller au respect des règles de droit communément acceptées »<sup>2</sup>.

### Sensibilisation :

- L'implication de l'encadrement, en particulier lors des entretiens annuels, est un élément important de sa communication ;
- le respect de l'éthique peut être abordé lors des entretiens annuels, créant ainsi des espaces de discussion avec les employés et les managers.

Il faut essayer de créer des outils en cas d'infraction éthique, par exemple des grilles d'évaluation, positionner l'éthique en première place dans les comportements attendus, inscrire l'éthique dans les fiches de suivi ou de fonction.

Il n'existe pas de solution unique dans le traitement et la réflexion sur l'éthique, mais il semble que le mélange de formation et de sanction pour la faire passer soit nécessaire.

Le positionnement du dirigeant est essentiel dans cette démarche. Il doit faire de l'éthique une priorité pour lui et son entreprise, une valeur fondatrice.

Il est important de souligner le caractère impératif de la valeur d'exemplarité.

Le code permet de créer un cadre à l'intérieur duquel l'individu peut opérer en toute sécurité, et offre une réconciliation de son action avec les valeurs de la collectivité.

---

<sup>1</sup> Iribarne P., Entreprise in : Dictionnaire d'Ethique et de philosophie morale, Paris, PUF, 2004, p. 634

<sup>2</sup> id, p 635

### **Formation et stages** (stages éthiques et business) :

Différents moyens peuvent être retenus : organisations d'ateliers, mise en place de modules de formation en ligne sur internet afin de sensibiliser sur des cas concrets.

### **Organisation d'interventions éthiques** (séminaires, stages, réunions) :

Ceci est possible par des interventions extérieures à l'entreprise, mais aussi par l'établissement de points récurrents lors des comités de direction et des réunions associant des employés afin d'en réaffirmer les principes ou partager les cas qui doivent être connus de tous, afin d'en retirer les enseignements nécessaires.

### **Vérification** (évaluation éthique) :

L'évaluation peut être interne en associant les départements dédiés au contrôle interne ou externe, en faisant intervenir des agences indépendantes.

### **Ecoute et assistance** (système de recours alerte et de question-conseil) :

Certaines entreprises ont établi la possibilité de dispositifs d'alerte par la création de lignes dédiées à cet effet.

Pour l'établissement de tels dispositifs, il est important de répondre aux nécessités légales issues de la CNIL et de consulter les instances représentatives du personnel.

Pour les entreprises les plus importantes, un code mondial, associé à des éléments de déclinaison plus locale, peut être défini pour toutes les branches et les filiales (corpus de base).

## **Quatrième Partie**

### **Quelques points particuliers**

#### **1 - Conflits éventuels entre code éthique, règlement intérieur et droit du travail**

Le code éthique et le règlement intérieur sont à distinguer : en effet, le code de déontologie ne peut amener à une sanction directe.

En France, le code éthique ne saurait remplacer le règlement intérieur. Il n'est d'ailleurs pas de même nature.

En effet le règlement fixe, entre autre, les règles d'application en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il rappelle aussi les dispositions relatives à l'abus d'autorité et à l'interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel et moral.

De ce fait, les entreprises multinationales sont amenées, dans certains cas, à considérer un « code France » le plus fidèle possible au « code groupe ».

En d'autres termes, l'application des codes éthiques en tant que norme interne ne saurait se substituer aux éléments légaux qui régissent la relation au travail, ni tenter au droit privé des salariés.

#### **2 - Diffusion du code éthique dans des environnements multiculturels**

Les bonnes pratiques sont toujours liées à des contextes. Ces pratiques peuvent être valables dans un même environnement.

Certaines entreprises établissent une base de données communes où ces bonnes pratiques sont enregistrées. Cet outil mis en commun permet ainsi aux groupes qui constatent une faiblesse dans un domaine particulier de la politique éthique de l'utiliser, afin de mener les actions correctrices nécessaires.

L'entreprise fixe la ligne rouge à ne pas dépasser, c'est donc pour cela qu'elle doit partager les responsabilités éthiques avec les employés. Elle doit leur donner les moyens d'arriver aux objectifs fixés sans avoir à franchir cette ligne rouge.

Ainsi, il est important de souligner la notion de tort partagé, lorsque l'employé est en situation de méconnaissance de cette limite, ou dans l'impossibilité de réaliser les objectifs demandés, sans franchir cette zone rouge.

Le code et les politiques d'éthique doivent donc éclairer ces zones d'ombre et d'incertitude, et fixer des limites claires à ne pas dépasser afin de ne pas être en situation de coresponsabilité lors d'une faute. Une grande majorité des acteurs de l'entreprise a besoin d'être éclairée sur les lignes à ne pas franchir en matière d'éthique.

### **3 - Organisation pour gérer une politique éthique**

La mise en place d'une fonction ou d'un comité dédiés à l'éthique au sein de l'entreprise est une option privilégiée par certaines entreprises. Par exemple, le groupe TOTAL emploie une personne à temps plein, indépendamment des services en charge des politiques de RSE. La mission est d'assister l'entreprise sur tous les sujets liés à l'éthique.

La personne associée à la fonction ou au comité est alors rattachée à la direction générale de l'entreprise. Elle doit être alertée de tous les sujets impliquant l'éthique, avoir accès aux principaux dossiers. Elle est également susceptible d'agir de manière individuelle. Elle doit avoir eu des responsabilités opérationnelles, ce qui la rend capable d'avoir un jugement fondé sur l'expérience.

La synthèse de l'activité dans ce domaine est intégrée dans le rapport annuel. A l'issue du cycle d'activité, la personne chargée de cette fonction présente ses recommandations à la direction générale et prend en charge la formation et l'enquête. La connaissance du code au sein de l'entreprise est ainsi un élément primordial associé à des ressources dédiées à cet effet.

## CONCLUSION

La mise en place d'une politique éthique, loin de porter atteinte aux droits des salariés, doit être de nature à les protéger, ainsi que les collectifs associés.

La mise en place est à associer à une pédagogie et à une possibilité de débat, sans en remettre en cause les fondements. En effet, l'éthique, en tant qu'élément qui oriente l'action individuelle et collective, n'a de sens que si elle est elle-même un facteur de renforcement du lien social.

La pédagogie et le débat sont d'autant plus nécessaires que les salariés dans l'entreprise ont également leurs propres référentiels, associés à leurs communautés d'appartenance, leurs groupes sociaux.

Le « Nous », peut être multiple : les différentes collectivités auxquelles appartient le salarié peuvent avoir des référentiels différents.

Mettre en œuvre l'éthique dans l'entreprise revient à permettre à l'individu d'intégrer différentes dimensions éthiques<sup>3</sup>. Le débat et la pédagogie favorisent l'appréhension de ces différents niveaux, et permettent l'expression de difficultés, sans pour autant générer l'exclusion.

---

<sup>3</sup> Yvon Pesqueux, Yvan Biefnot, L'éthique des affaires, Edition organisation, Paris, p. 120

## ANNEXE

Quelques exemples de chartes appliquées au sein d'entreprises :

**Total :**

[http://www.total.com/fr/responsabilite-societale-environnementale/ethique/formalisation\\_action/formalisation\\_action\\_8945.htm](http://www.total.com/fr/responsabilite-societale-environnementale/ethique/formalisation_action/formalisation_action_8945.htm)

**Citigroup :**

[http://www.citigroup.com/citi/corporategovernance/data/codeconduct\\_fr.pdf](http://www.citigroup.com/citi/corporategovernance/data/codeconduct_fr.pdf)

**Lafarge:**

[http://www.lafarge.fr/102804-Publication\\_group-Code\\_of\\_business\\_conduct-fr.pdf](http://www.lafarge.fr/102804-Publication_group-Code_of_business_conduct-fr.pdf)

**Renault:**

[http://www.renault.com/renault\\_com/fr/main/30\\_DEVELOPPEMENT\\_DURABLE/30\\_Politiques/10\\_Ressources\\_humaines/70\\_Code\\_de\\_deontologie/index.aspx](http://www.renault.com/renault_com/fr/main/30_DEVELOPPEMENT_DURABLE/30_Politiques/10_Ressources_humaines/70_Code_de_deontologie/index.aspx)

**Ikea:**

[http://www.ikea.com/ms/fr\\_CH/about\\_ikea/social\\_environmental/the\\_ikea\\_code\\_conduct.html](http://www.ikea.com/ms/fr_CH/about_ikea/social_environmental/the_ikea_code_conduct.html)

**Alcan:**

[http://www.alcan.com/web/publishing.nsf/content/Investors+-+Governance+Resources\\_FR](http://www.alcan.com/web/publishing.nsf/content/Investors+-+Governance+Resources_FR)

**Alstom:**

[http://www.alstom.com/home/about\\_us/code\\_of\\_ethics/files/file\\_43585\\_51503.pdf](http://www.alstom.com/home/about_us/code_of_ethics/files/file_43585_51503.pdf)

**Alcatel:**

<http://www.institut-entreprise.fr/upback/Alcatel%20tableau%2010%20p%20juin05.pdf>

**Shell:**

[http://www.shell.com/home/Framework?siteId=ca-fr&FC2=/ca-fr/html/iwgen/zzz\\_lhn.html&FC3=/ca-fr/html/iwgen/about\\_shell/how\\_we\\_work/ethics\\_shared/code\\_ethics\\_f.html](http://www.shell.com/home/Framework?siteId=ca-fr&FC2=/ca-fr/html/iwgen/zzz_lhn.html&FC3=/ca-fr/html/iwgen/about_shell/how_we_work/ethics_shared/code_ethics_f.html)

**« L'Homme au cœur de la vie de l'entreprise,  
L'entreprise au cœur de la cité »**

## **Notre Mission**

Mettre l'homme au cœur du projet de l'entreprise et mettre l'entreprise au cœur de la Cité pour faire progresser harmonieusement, l'économique, le social et l'environnement.

## **Nos valeurs**

- Le progrès ne se décrète pas : il se construit, et la **façon de faire** (gouvernance) vaut autant que ce que l'on fait.
- Le progrès économique, social et environnemental doit se construire avec la **participation active** des salariés de l'entreprise.
- L'**innovation** est la clé de voûte du progrès et de notre action.
- La **prospérité** résultant du progrès doit être **équitablement répartie** en fonction des efforts consentis par chacun des acteurs de l'entreprise.
- Le **dialogue social** est une condition incontournable du progrès et du succès de l'entreprise.
- Le **respect réciproque** (entre l'entreprise et ses salariés) et la transparence dans la communication sont des conditions du progrès et du succès de l'entreprise.

### ***Nous offrons à nos adhérents***

- Un **réseau actif de réflexion et d'échanges entre entreprises** de toutes tailles (grandes entreprises, PME), de tous secteurs (industrie, services) et de toutes origines (françaises, étrangères).
- Une **approche pragmatique** fondée sur la méthode des « chantiers » auxquels participent personnellement les chefs d'entreprise et leurs collaborateurs directs.
- Une **capacité d'anticipation** : les chantiers répondent aux préoccupations actuelles et futures des entreprises adhérentes pour les aider à gérer le changement.
- Une **capacité de communication et d'influence** vis-à-vis des parlementaires, gouvernants et médias : des rencontres institutionnelles ou ad hoc sont régulièrement organisées afin de permettre des contacts directs à tous les adhérents.

### ***Notre caractère***

- **Humanisme** : l'homme est au cœur de l'entreprise et l'entreprise contribue à améliorer la vie des hommes.
- **Iconoclaste** : nous ne sommes pas inféodés au « politiquement correct ».
- **Indépendant** : notre réflexion est transversale et dépasse les clivages politiques.
- **Exigeant** : nous croyons en la responsabilité éthique du chef d'entreprise et en sa responsabilité sociale.

