

Un salarié peut-il poursuivre son entreprise si elle ne respecte pas les valeurs qu'elle affiche ?

S'afficher entreprise bienveillante ou militant pour l'écologie peut être à double tranchant si ces valeurs ne sont pas respectées au quotidien. Pour autant, une action en justice paraît improbable.

Temps de lecture : minute

14 janvier 2020

Du scandale aux sanctions, les salariés qui se placent en porte à faux vis-à-vis des valeurs de leur entreprise prennent des risques. Mais que risquent au contraire les entreprises qui ne respecteraient pas leurs propres valeurs ? Bienveillance, écologie, déconnexion... les employeurs sont de plus en plus nombreux à dépeindre un tableau idyllique pour attirer les talents, au risque de leur faire subir une certaine désillusion une fois ces derniers intégrés à l'entreprise. Un·e salarié·e peut-il ou elle se retourner contre son employeur dans pareil cas ?



À lire aussi

Valeurs, rituels et références : comment construire sa culture startup sans baby-foot ?

"Il n'existe pas de cas juridique semblable", prévient d'emblée Sabine de Paillerets, associée du département droit social du cabinet BCTG Avocats. Reste donc la théorie : "cela relève du droit contractuel, il faudrait se baser sur la responsabilité civile", qui implique l'obligation pour une personne de réparer le préjudice causé à un tiers. Sur le papier, rien de bien compliqué, donc.

Possible en théorie mais inenvisageable en pratique

En réalité, la tâche s'annonce bien plus complexe. *"Cela requiert de démontrer la faute de l'employeur à l'égard de ses engagements contractuels, précise Sabine de Paillerets. Les valeurs doivent donc avoir*

été une condition déterminante de l'embauche du salarié." Et il faut pour cela avoir des preuves de cet engagement contractuel (mention des valeurs dans le contrat, mail dans lequel le futur salarié précise que ces valeurs constituent une raison déterminante de son choix de rejoindre l'entreprise...).

Autre condition non négligeable pour qu'une telle action puisse aboutir : le plaignant ou la plaignante doit pouvoir démontrer qu'il ou elle a subi un préjudice. *"Il est compliqué d'obtenir réparation d'un préjudice lié uniquement à son image"*, prévient l'avocate. Et ce y compris dans des cas plus graves, comme lorsqu'une entreprise est impliquée dans des malversations financières, par exemple, et que cela complique la recherche d'emploi de ses ex-salarié·e·s.

Cela veut-il dire que de telles actions ne verront jamais le jour en France ? Pas forcément, tempère Sabine de Paillerets. *"Les valeurs affichées par les entreprises prennent de plus en plus d'importance dans les process de recrutement et il n'est pas impossible que celles-ci deviennent des engagements contractuels et constituent alors des causes déterminantes d'un emploi."* L'avènement des entreprises à mission, dont les valeurs deviennent des composantes à part entière de la raison sociale de l'entreprise, pourrait ainsi changer la donne.