



Le 17 juin 2011

## Code de bonne conduite : le retour !

Comme en 2009, nous venons de recevoir une relance pour nous demander de consulter et d'approuver le Code de Bonne conduite du groupe ALU.

Voici un rappel de la position des 3 organisations syndicales en France (ce point de vue est partagé par les collègues des autres pays européens). Nous avons consulté un avocat en 2009 sur ce thème.

La position des organisations syndicales est de demander aux salariés de refuser de signer (signature électronique ou manuelle) ce texte qui est établi de façon unilatérale par la direction.

Dans ce cas, le responsable, c'est ce qu'on nous a expliqué en 2009, devra lire le texte au salarié pour s'assurer qu'il en a pris connaissance.

La signature n'a rien d'obligatoire en terme légal. Le code de bonne conduite a la valeur d'un règlement intérieur. Il prévoit en effet que l'entreprise peut sanctionner disciplinairement un salarié qui ne s'y conformerait pas. Par conséquent, il n'a pas à être signé par les salariés et tous les salariés, signataires ou non, sont tenus de le respecter sauf à s'exposer à une sanction disciplinaire.

Ainsi, la signature par le salarié a, surtout, une portée psychologique mais pas juridique. **Elle peut être refusée par le salarié, sans que celui-ci s'expose de ce seul fait à une sanction.**

### Que la direction balaie d'abord devant sa porte

Dans le paragraphe « Nos salariés » du code de bonne conduite, la direction affirme « respecter à la lettre le droit du travail ». Qu'elle commence donc à soumettre aux CE pour avis et à communiquer à l'Inspection du Travail les modifications du règlement intérieur induites par le code de bonne conduite, conformément aux dispositions de l'article L1321-4 du Code du Travail ! Au lieu de nous faire sans arrêt la leçon, la direction serait bien inspirée de commencer à appliquer le code de bonne conduite à elle-même.