

Règlement intérieur, Code de conduite

De l'éthique au ... pathétique

UN SALARIÉ AVERTI EN VAUT DEUX !

Des sanctions disciplinaires (mises à pied et licenciements) récentes ont montré les risques à « blaguer » ou à critiquer l'entreprise ou des collègues à la machine à café, à la cantine, etc...

Vous avez tous entendu parler de ces deux documents et certains ont même sans doute oublié avoir signé le règlement intérieur et accepté le code de conduite qui y a été annexé...bien plus tard.

A titre liminaire, il faut noter qu'hormis leur inclusion au contrat de travail par avenant, le code de conduite et le code d'éthique n'ont qu'une valeur informative et sont situés au niveau le plus bas de la hiérarchie des normes, c'est à dire simplement que tout article de droit leur est opposable. Rassurez-vous l'avenant a eu lieu chez ADS, la dernière version du code de conduite a été adossée au règlement intérieur au printemps 2025. **Pensez à lire régulièrement tous les documents annexés à votre contrat de travail.**

A l'origine, le règlement intérieur est un complément au contrat de travail qui précise ce que l'employé peut ou ne peut pas faire dans le cadre de l'entreprise, typiquement : on ne garera pas sa Mercedes sur la place réservée à la Twingo du chef ou on ne mangera pas son sandwich sur son bureau...Ce règlement étant adjoint au contrat de travail il est réputé applicable et connu par le signataire, autrement dit, y déroger expose à des mesures disciplinaires au gré de l'employeur tant qu'il respecte le droit (du travail en particulier). L'histoire montre que ce règlement est source d'une multitude de conflits qui se finissent inéluctablement aux prud'hommes.

Le code d'éthique et le code de conduite, eux, sont essentiellement issus des lois Sapin 1 et 2. En substance, ces lois visent à prévenir la corruption dans les affaires et à se mettre en conformité avec les pratiques internationales. De fait, ce sont des lois qui visent à prendre en compte l'extra-territorialité de la loi américaine qui permet de sanctionner les entreprises qui utilisent le dollar dans leurs transactions. Elles permettent en particulier au Trésor français de récupérer une partie de l'amende. On se souviendra avec émotion des 3,5 milliards d'Euros payés par Airbus....Ces lois imposent aux entreprises la création d'un code de conduite et accessoirement d'un code d'éthique.

Or, donc, ces lois ne visent explicitement que la corruption et rien d'autre. Cependant, le législateur français dans sa grande sagesse permet d'y inclure à peu près tout ce que l'on veut. Ce que les entreprises ne se sont pas privées de faire bien entendu et conduisent à des documents relevant de l'inventaire à la Prévert.

Prenons un exemple archi connu : la tenue vestimentaire. Celle-ci est en général décrite comme devant être décente et/ou adaptée au client. Soit, mais quelle est la longueur décente d'une jupe ou d'un short ? Comment la mesure-t-on ? Si c'est par rapport au genou, comment est défini un genou... On voit sans peine la potentielle richesse du sujet.

Tout cela ne serait qu'anecdotique et relevant de la bonne grosse engueulade à l'ancienne si cela n'avait des conséquences graves pour certains employés. En effet des affaires récentes ont montré que des comportements essentiellement verbaux, certes discutables, ont conduit à des licenciements. Et il ne s'agit pas là de harcèlement verbal, juste de quelques mauvaises blagues dites au mauvais endroit (y compris la machine à café). Le problème n'est pas de cautionner ces comportements mais la façon dont ils sont sanctionnés.

En effet, deux principes sont pour le moins discutables :

Nous contacter

- D'une part, il est explicitement indiqué que c'est le ressenti de la victime (présumée) qui compte et non le contenu même de la parole ou la nature du geste (les faits). Les perspectives ouvertes sont larges et certains dans la rue se font trincer sur ce principe.
- D'autre part, la dénonciation, à l'origine prévue pour protéger les lanceurs d'alertes, est encouragée. Et c'est là que le bât blesse car cela constitue de fait un système à charge. Rien n'est prévu pour un témoignage à décharge.

Rappelons que c'est un des grands principes de la Justice, et son honneur, que d'instruire à charge et à décharge. Dans un procès il y a l'accusation et la défense. Ici, il n'y a que l'accusation. Donc si le salarié se retrouve dans la ligne de mire, dénoncé par X ou Y pour avoir fait preuve d'un humour jugé discutable, on va trouver un ou plusieurs Z pour renchérir mais personne pour le défendre.

En gros, oui le salarié dit des co...ries mais c'est quand même un bon bougre et avant de le licencier on pourrait lui mettre un blâme, le mettre à pied, le « dégrader » etc.... Certes le salarié peut se défendre, mais il va se sentir seul. In fine, si cela tourne vraiment mal, le salarié n'aura plus comme solution que d'aller se battre aux prud'hommes, ce qui risque de prendre du temps et n'est pas suspensif de la sanction.

Que l'on nous comprenne bien, nous ne sommes pas en train de plaider pour tolérer certains comportements déplacés et répréhensibles mais il faut clairement distinguer un acte d'une parole ou d'un regard et comme en droit, prévoir une voie de défense et des sanctions proportionnées.

De façon plus générale quant aux conséquences de cette normalisation à outrance sur l'entreprise, on rappellera, sans que ce soit une apologie de la violence, les paroles d'Orson Welles dans *Le troisième homme* :

« L'Italie sous les Borgia a connu 30 ans de terreur, de meurtres, de carnage... Mais ça a donné Michel-Ange, de Vinci et la Renaissance. La Suisse a connu la fraternité, 500 ans de démocratie et de paix. Et ça a donné quoi ?... L'horloge à coucou ! »

Attention à ne pas « stériliser » l'entreprise. Sur ce, camarades, tous en rang et à vos établis pour monter les horloges ! 😊

Si vous êtes victimes de tels faits, ne restez pas isolés, défendez-vous. Et la meilleure des manières est de vous adresser à une organisation syndicale qui saura vous défendre et éviter des sanctions disciplinaires arbitraires.

Élément	Code de conduite	Code d'éthique
Description	Un document détaillant les règles spécifiques que les employés doivent respecter pour garantir la conformité de l'entreprise.	Un document décrivant les valeurs et les idéaux de l'entreprise, que les employés sont censés adopter et mettre en œuvre dans l'exercice de leur travail.
Type de code	Informatif, basé sur des actions spécifiques	Général, basé sur des préoccupations éthiques
Portée du code	Portée étroite avec une focalisation sur les risques réglementaires identifiés	Portée large, se rapportant à des préoccupations éthiques qui affectent toute la vie professionnelle
Longueur du document	Plus court, détaillant les valeurs clés et le but	Plus long, détaillant plusieurs préoccupations en matière de conformité
Divulgation	Plus susceptible d'être réservé aux employés	Divulgation publique montrant les efforts éthiques
Focalisation	Règles et risques de conformité pertinents	Valeurs des employés et comportement

Tableau comparatif : code d'éthique vs code de conduite

POUR UN SYNDICALISME EFFICACE, TRANSPARENT ET AUTONOME

VOTRE VOIX, C'EST L'UNSA

Nous contacter



UNSA AIRBUS DS TOULOUSE

31 rue des cosmonautes
31077 Toulouse Cedex 4

Bâtiment : CF2 Porte : 122



unsa_tlse@airbus.com



05 31 96 97 00



<https://airbus.unsa.org/space/>