



Avis des élus CGT au CCE du 30 mars 2018

Information / Consultation sur la modification du Règlement Intérieur dans le cadre de la Loi Sapin II (Annexion du Code anti-corruption et de la Charte éthique)

Le CCE est consulté sur la double adjonction au Règlement Intérieur de la société :

- du Code de conduite anti-corruption du groupe VINCI,
- et de la Charte éthique et comportements du groupe.

Sur le premier de ces documents, il répond aux exigences de la Loi n°2016-1691 du 9/12/2016, notamment en ce qu'il renseigne une cartographie des risques et des règles de conduite qu'il convient d'adopter en matière de lutte contre la corruption, et ce de façon détaillée.

Par contre, ce code est quasiment taisant sur la protection des lanceurs d'alerte alors que le dispositif légal est particulièrement exhaustif sur le sujet.

Sa protection pénale ainsi que celle prévue au Code du travail, ses possibilités de recours auprès des services de l'Etat, la confidentialité de son signalement,... ne sont pas repris au Code Vinci, de sorte que, en méconnaissance de leurs droits, on peut douter que les salariés soient incités à effectuer les signalements visés à la Loi et au Code interne.

Conformément à l'article 17 de la Loi, les élus demandent à ce que les cadres et les personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence bénéficient d'une formation dans le but d'appliquer et de faire appliquer le dispositif anti-corruption.

Plus largement, la CGT demande à ce qu'une synthèse des principales dispositions du Règlement Intérieur soit l'objet d'un rappel auprès des salariés.

Notre Règlement Intérieur compte désormais 74 pages et il n'est pas certain que tous les salariés aient la maîtrise de l'ensemble du dispositif disciplinaire.

Sur la Charte éthique et comportements, qui contrairement à l'intitulé du point fixé à l'ordre du jour ne relève pas de la Loi Sapin II, il est notable de constater que la moitié de ce document est un recueil des principes et des valeurs du groupe Vinci, éléments qui, au regard des textes légaux régissant l'établissement du Règlement Intérieur, n'entrent pas dans son champ.

On peut par ailleurs se questionner sur l'opportunité d'une telle adjonction au Règlement Intérieur aujourd'hui alors que cette charte existe au sein du groupe Vinci depuis longtemps, et ce d'autant qu'au-delà de ses considérations morales, elle se contente de rappeler des éléments d'obligation et d'interdiction déjà prévus au Règlement Intérieur.

La seule nouveauté concerne la communication et la diffusion d'informations de l'entreprise par les salariés.

Si bien évidemment les informations de nature confidentielles sont assorties d'un devoir de réserve de la part de tous les salariés, cette charte va plus loin et interdit à tous salarié de communiquer, sous quelque forme que ce soit, sur les données publiques de l'entreprise.

Cette interdiction large et indistincte s'inscrit en violation de la liberté d'expression, droit constitutionnel inaliénable.

De jurisprudence constante, tout salarié jouit d'une liberté d'expression au sein et en dehors de l'entreprise sur ses conditions d'emploi, et par conséquent sur son entreprise, sous la seule condition que cette communication s'effectue dans des termes modérés et non injurieux.

Si les dispositions ici citées de la Charte peuvent être licites au regard du droit applicable dans d'autres pays où est implanté le groupe, ce n'est pas le cas en droit français.

C'est la raison pour laquelle les élus CGT demandent le retrait de ces dispositions du Règlement Intérieur, et plus largement de l'ensemble de la Charte puisque l'intérêt de cette dernière se limite à un rappel des dispositions déjà inscrites au RI, outre les rappels des valeurs et principes du groupe qui sortent du champ du RI.

D'une façon globale, en l'état des documents présentés, les élus CGT émettent un avis défavorable aux adjonctions ainsi soumises à consultation.