



15 décembre 2005

Observations de la Cfdt Cadres sur le document de la CNIL concernant les dispositifs d'alerte professionnelle

La CNIL a adopté, le 10 novembre 2005, un document d'orientation pour la mise en œuvre de dispositifs d'alerte professionnelle conforme à la loi du 6 janvier 1978, modifiée en août 2004, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Ce document d'orientation de la CNIL précise les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'alerte professionnelle.

Après deux décisions du 26 mai 2005 refusant d'autoriser deux dispositifs de « lignes éthiques », la CNIL vient de publier un document d'orientation sur les dispositifs d'alerte professionnelle, qui au-delà d'un refus de dispositifs particuliers, définit les règles qu'elle entend appliquer à ces dispositifs quand ils donnent lieu à un traitement automatisé de données à caractère personnel.

1. Les dispositifs d'alerte professionnels doivent garantir les droits des personnes mises en cause directement ou indirectement, au regard des droits de la défense définies par la législation du travail et des règles relatives à la protection des données personnelles.

2. Les dispositifs d'alerte ont un caractère complémentaire et facultatif aux autres modes d'alerte dans l'entreprise, notamment la voie managériale et hiérarchique, l'intervention des représentants du personnel ou les dispositifs de contrôle interne ou externe (ex. Commissaires aux comptes). Le recours à un dispositif d'alerte professionnelle par un salarié ne peut être une obligation.

3. Le champ des dispositifs d'alerte professionnelle est limité. Sont légitimes, par nature, les dispositifs imposés par **une obligation législative ou réglementaire de droit français**. De façon complémentaire, **l'intérêt légitime de l'entreprise** peut soutenir la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle : notamment dans le domaine comptable, le contrôle des comptes (cf. la loi Sarbanes-Oxley - USA) ou la lutte contre la corruption.

Au-delà de ces champs légitimes, la CNIL analysera au cas par cas la légitimité des finalités poursuivies et de la proportionnalité du dispositif.

Il appartient au responsable d'entreprise de **définir les catégories de personnes concernées** par le dispositif d'alerte.

4. L'émetteur d'alerte doit s'identifier, contribuant ainsi à responsabiliser les utilisateurs du dispositif. Elle invite à traiter avec une grande prudence les alertes anonymes, qui peuvent être proches de la délation ou de la dénonciation calomnieuse. **Le dispositif doit assurer la protection de l'émetteur d'alerte par une confidentialité de sa démarche.**

5. Une information précise de la personne mise en cause, sous réserve de la préservation des éléments de preuve.

6. Un dispositif dédié, avec des moyens dédiés et spécifiques, et une gestion interne des alertes par des spécialistes dans un cadre confidentiel. Une information claire et complète sur le dispositif mis en place doit être donnée aux salariés.

La CFDT Cadres partage la philosophie du document d'orientation de la CNIL et une grande part de ses recommandations, notamment :

- La reconnaissance d'un droit d'alerte relatif aux dysfonctionnements de l'entreprise, remontant par la voie hiérarchique et les représentants du personnel.
- L'application des principes de transparence, de loyauté des salariés, de légitimité des finalités et de proportionnalité des mesures aux dispositifs d'alerte professionnelle

Elle rappelle, que c'est au nom même de leur responsabilité professionnelle, que **les cadres doivent se voir reconnaître une liberté d'expression sur leur travail et les conditions de leur exercice professionnel**. L'usage de cette liberté fondamentale doit être garanti au sein des entreprises et administrations.

Dans l'exercice de leur mission, des cadres rencontrent des situations « contraires à l'ordre publique » ou à la « pérennité de l'entreprise », situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité personnelle. Au risque de voir leur responsabilité engagée, **les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte à exercer en priorité auprès de leurs responsables hiérarchiques, dans le cadre de l'exercice normal de leurs responsabilités managériales ou techniques..**

Ce document d'orientation répond à une grande partie des revendications de la CFDT Cadres sur les dispositifs d'alerte, votées lors de son 12^e congrès en juin 2005.

La CFDT Cadres regrette cependant la non reconnaissance du dialogue social et le champ restrictif de l'alerte professionnelle retenu par la CNIL. Pour elle :

- **Les dispositifs d'alerte professionnelle doivent être négociés** avec les délégués syndicaux ou des salariés mandatés. En l'absence d'une représentation syndicale, les instances représentatives du personnel doivent être consultées. Ces négociations visent à garantir collectivement les droits individuels et leur mise en œuvre à l'initiative d'un salarié.
- **Le champ de l'alerte professionnelle concerne l'ensemble de l'activité de l'entreprise ou de l'administration et des règles qui lui sont applicables.** Au nom même de la pérennité de l'entreprise, les systèmes d'alerte professionnel, en complément des institutions représentatives du personnel, doivent prendre en compte les atteintes au droit du travail, à l'hygiène et la sécurité du travail, à l'environnement, le non respect des normes et de la qualité des produits, des consommateurs, etc. **L'alerte professionnelle ne peut se limiter au seul champ financier et comptable.**

La CFDT Cadres souhaite protéger la démarche du lanceur d'alerte en obtenant :

- **la protection par la loi du salarié ayant signalé, dans le cadre d'un dispositif d'alerte professionnelle, des crimes et délits, ou des faits présumés comme tels**, commis au sein de son entreprise ou administration. Cette protection légale viendrait compléter les dispositions internes négociées dans les entreprises et administrations,
- **la création, par la loi, d'une clause de conscience** permettant à un cadre ayant connaissance d'un **comportement répréhensible** de son entreprise d'en démissionner avec des garanties identiques à celles d'un licenciement.