

Emploi.

Alertes éthiques

La mise en place, dans certaines entreprises françaises, de dispositifs dits d'alerte éthique sur le modèle de la loi américaine, Sabarnes-Oxley, du 30 juillet 2002 a conduit la Commission nationale informatique et libertés à contrôler ces procédures visant à inciter les salariés à signaler à leur hiérarchie les comportements fautifs de leurs collègues.

La Cnil donne, en la matière, d'utiles précisions (document d'orientation du 10 novembre, mise en place d'une

Cette délicate procédure est qualifiée, par certains, de système organisé de délation.

autorisation unique à compter du 8 décembre 2005 et note d'aide à la déclaration du 1er mars 2006) pour combiner avec les exigences de la loi «informatique et liberté » cette délicate procédure qualifiée par certains de système organisé de délation.

La Cnil indique qu'un « dispositif d'alerte professionnelle » est un système mis en place par une structure privée ou publique permettant à un salarié de signaler à ses supérieurs hiérarchiques les problèmes qu'il a identifiés comme pouvant mettre en cause l'activité ou la responsabilité de l'institution à laquelle il appartient.

L'anonymat de l'agent doit être, dans cette logique, garanti par le dispositif mis en place (adresse internet sécurisée, numéro de téléphone dédié...).

L'alerte est déclenchée librement par l'agent concerné qui ne peut être

soumis à une obligation d'alerte éthique. Ce dispositif ne peut être développé sans autorisation préalable de la Cnil.

Celle-ci veille au respect des règles légales, du règlement intérieur et aux contraintes pouvant naître de règles internes de conduite professionnelle. Le contrôle porte, plus particulièrement, sur les risques de mise en cause abusive ou disproportionnée de l'intégrité professionnelle voire personnelle des salariés.

Seuls les faits se rapportant à des risques sérieux pour l'entreprise dans les domaines comptables ou financiers ou liés à une corruption bancaire peuvent être pris en compte. Cela peut concerner la fraude fiscale, la corruption d'agents publics, les délits d'initiés ou les emplois fictifs.

La Cnil admet, en complément, d'autres dérivés sur la simple base de leur particulière gravité. C'est le cas des situations de harcèlement moral ou physique, de mise en danger de la vie d'autrui ou d'atteinte grave à l'environnement.

Les dispositifs trop larges dans leur objet sont cependant écartés. L'anonymat ne constitue pas, en soi, une solution retenue par la Cnil qui préfère privilégier le recours à des systèmes d'alertes identifiées mais tenues confidentielles.

Lorsque l'alerte n'est pas identifiée dans son origine, la Cnil impose des précautions complémentaires - mention du caractère anonyme, analyse renforcée de son contenu, mise en cause des faits plutôt que des personnes...



Lorsque l'alerte est relevée, il est obligatoire d'en informer la personne concernée pour qu'elle soit en mesure d'exercer ses droits d'accès et de rectification. Si l'employeur ne donne pas suite, il doit y avoir archivage ou destruction du document en cause.

Lorsque l'alerte est relevée par l'organisme responsable du dispositif dans l'entreprise, il est procédé à une vérification des faits et, par suite, des conclusions doivent être rendues dans la limite de 2 mois.

A l'issue de cette période, l'employeur peut décider, soit d'engager une procédure disciplinaire ou judiciaire, soit de ne pas donner suite. Dans l'hypothèse d'un archivage des données, seuls les responsables de l'organisation peuvent y avoir accès. Soit pour la défense des intérêts de l'entreprise. Soit pour répondre à une demande d'une per-

sonne habilitée à les consulter (magistrat...). Soit, pour permettre aux personnes identifiées dans les alertes de faire jouer leurs droits d'accès et de rectification.

Quelques interrogations demeurent. Quelle protection est assurée à l'employé émetteur de l'alerte voire à celui qui en est l'objet ? Une charte éthique doit-elle être élaborée et sous quelles conditions ? Les exigences des procédures disciplinaires sont-elles compatibles avec les vérifications des alertes éthiques ?

Il appartiendra au ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes d'apporter des réponses à ces délicates questions juridiques.

Jean-Michel Lattes,
Maître de conférences droit
privé, vice-président UT 1.