



LA LETTRE FO-CADRES

N° 159 / AVRIL 2015

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Chartes, codes éthiques et alertes professionnelles

03 [Actu]

**Retraites
complémentaires :
une négociation difficile
mais pas impossible**

04 [Actu]

**Grève interprofessionnelle
du 9 avril : contre
l'austérité... la défense
des emplois et des salaires**

**Contrôler sans enfermer :
un équilibre fragile entre
nécessité et arbitraire**



Contrôles en excès, éthique en danger!



Faut-il s'engager dans l'institutionnalisation d'un rôle individuel de lanceur d'alerte ?

Le monde entier connaît Edward Snowden, l'informaticien qui a révélé le vaste système d'espionnage de l'agence américaine NSA, et personne n'a oublié la pneumologue Irène Frachon et le scandale du Médiateur en 2010. Plus récemment, Oliver Thérondel, ex-agent de TracFin, la cellule anti-blanchiment de Bercy, accusé d'avoir dévoilé et critiqué l'attitude de sa hiérarchie dans l'affaire Cahuzac et dont le procès s'est ouvert vendredi 21 mars. La liste ne s'arrête pas là.

Ils sont ce que l'on nomme communément des lanceurs d'alerte ou « whistleblowers » en anglais, ces salariés ou citoyens qui, confrontés à un acte délictueux ou à des négligences pouvant remettre en cause la santé ou la sécurité publiques, décident d'opter pour la publicisation de leur prise de parole. C'est ainsi que la plupart des scandales sanitaires, environnementaux et financiers ont vu le jour. Un engagement qui n'est pas sans conséquences pour les intéressés. Nombreux sont les lanceurs d'alertes qui subissent pressions et harcèlement et perdent jusqu'à leur emploi.

Faut-il alors protéger les lanceurs d'alertes ? Assurément. Rappelons toutefois que dans les entreprises, un droit d'alerte et une protection sont accordés au représentant du personnel au CHSCT. Plusieurs textes permettent de protéger une personne lorsqu'elle souhaite diffuser des informations internes, en dehors de son cadre professionnel. La France possède d'ores et déjà un arsenal, largement méconnu, de mécanismes d'alerte dans le secteur privé. Dans le secteur public, les agents, les fonctionnaires et les élus ont l'obligation, et non la simple faculté, de dénoncer au procureur de la République les infractions pénales dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Faut-il donc s'engager dans l'institutionnalisation d'un rôle individuel de lanceur d'alerte accompagné d'un statut, de la mise en place d'une agence indépendante de captation des alertes et d'un fonds

financier de soutien ? Cela ne manquerait pas de remettre en cause la légitimité des IRP et de leurs réelles capacités à gérer ces alertes.

Depuis 2002, en réaction à l'affaire Enron, toutes les entreprises françaises cotées aux Etats-Unis, ainsi que toutes les filiales françaises d'entreprises américaines, sont tenues de mettre en place des dispositifs de recueil d'alertes en application de la loi américaine Sarbanes-Oxley. Ces outils, en plus du mouvement d'institutionnalisation du statut du lanceur d'alerte, sont devenus la source d'un nouveau système de normes portées par l'entreprise tout en se révélant de véritables moyens de contrôle et de normalisation pour ne pas dire de moralisation des comportements des salariés. Ces dispositifs peuvent dans bien des cas transformer l'entreprise en un lieu où s'entretiennent suspicions et calomnies au détriment de l'activité économique.

Pour que la fonction de lanceur d'alerte ne soit pas semblable à celle du sycophante de la cité athénienne, dénonciateur des voleurs de figes puis sorte d'accusateur professionnel auquel revenait une partie de l'amende en cas de condamnation et qui progressivement désigna les personnes qui ne vivaient que de délations et livraient aux passions de la foule les citoyens éminents et surtout ceux dont elle redoutait le plus la raison ou la vertu, nous devons d'abord nous interroger sur l'efficacité des dispositifs existants avant d'en envisager de nouveaux. Une évaluation rigoureuse doit accompagner un effort accru de pédagogie, auprès tant des salariés que des agents publics. Une condition indispensable à l'engagement d'un débat public éclairé. C'est ce que se propose d'engager ce numéro.



Nous devons d'abord nous interroger sur l'efficacité des dispositifs existants avant d'en envisager de nouveaux. Une évaluation rigoureuse doit accompagner un effort accru de pédagogie, auprès tant des salariés que des agents publics.

03 [Actu]

Retraites complémentaires : une négociation difficile mais pas impossible

Secret des affaires : du faux pas de la loi Macron à la directive européenne

04 [Actu]

Grève interprofessionnelle du 9 avril : contre l'austérité... la défense des emplois et des salaires

Projet de loi sur le renseignement Libertés en danger !



05 [Dossier]

Chartes, codes éthiques et alertes professionnelles

Contrôler sans enfermer : un équilibre fragile entre nécessité et arbitraire

12 [Interview]

Sandra Charreire Petit

13 [Congrès confédéral FO]

Discours d'Éric Pérès

14 [Les données numériques]

Un enjeu d'éducation et de citoyenneté - Avis du CESE

15 [Questions/Réponses]

Clause de dédit-formation



fo-cadres.fr

Retrouvez une mine d'informations (actualités, négociations, études).

[Retraites complémentaires]

Une négociation difficile mais pas impossible

Les négociations sur les retraites complémentaires sont difficiles mais pas impossibles. L'enjeu est primordial pour les salariés en général et les cadres en particulier au regard des difficultés financières des régimes et tout particulièrement de l'Agirc. Pour FO-Cadres, le retour à l'équilibre est de notre responsabilité. De nouvelles ressources sont nécessaires pour y parvenir. C'est à cette condition que l'on peut durablement garantir une retraite complémentaire à l'ensemble des salariés du privé. Cela passe inévitablement par une hausse de cotisations dont les modalités restent à trouver. Quant à la fusion des régimes Agirc-Arrco qui n'a jamais été pour notre organisation une fin en soi, elle ne saurait à elle seule résoudre les difficultés financières. Les modalités et l'intérêt de cette fusion doivent

être clairement définies et démontrées pour envisager une éventuelle évolution vers un régime unifié paritaire. Une telle évolution n'est pas sans conséquences sur ledit « statut cadre ». Mais la priorité est d'assurer aux cadres le maintien d'une retraite complémentaire avant tout. Les cadres ont existé bien avant l'Agirc ; ils continueront à exister bien après. La spécificité bien réelle des salariés cadres ne peut se réduire ni se résumer à l'adossement de l'Agirc.

↳ **C'est pourquoi FO-Cadres réitère sa demande d'engager à l'issue de ces négociations, une négociation sur ledit « statut cadre », le dernier ANI relatif au personnel d'encadrement datant tout de même du 25 avril 1983 !**

[Secret des affaires]

Du faux pas de la loi Macron à la directive européenne



Lors des débats parlementaires portant sur la loi Macron, une disposition a été particulièrement critiquée. Le texte prévoyait de consacrer un principe général, à savoir le secret des affaires, dans chaque entreprise. L'idée était de pénaliser toute sortie d'information lorsque cette dernière possède une valeur économique. L'article a par la suite été modifié et la partie du texte concerné n'a pas été adoptée par les élus. Le texte revient cette fois-ci via Bruxelles. Après une phase de consultation et de recueil de témoignages sollicités auprès d'institutions et d'acteurs économiques confiée à un cabinet anglo-saxon d'avocats, la Commission Européenne a présenté le 28 novembre 2013 son projet de directive sur le « Secret des affaires », qui vise à sanctionner l'utilisation d'informations économiques internes. Le texte, qui doit être étudié le 7 mai 2015, est en l'état actuel dangereux. La définition du secret des affaires portée y est large et floue et concerne toutes les informations confidentielles relatives à l'activité économique de l'entreprise. L'infraction au secret des affaires aurait lieu dès lors que ces informations seraient obtenues, quelle que soit la diffusion qui en serait faite

et quel que soit l'objectif de cette diffusion. Garantir aux entreprises les moyens juridiques d'une protection adaptée face aux pillages des secrets commerciaux n'est pas contestable. En revanche, avec un champ de définition aussi large, toute l'activité économique peut relever du secret des affaires : non seulement la recherche et développement (R&D) et les procédés de fabrication, les plans commerciaux et les fichiers clients, mais aussi les plans sociaux, les projets de délocalisation, les résultats comptables, les pratiques sociales, les arrangements à la limite de la légalité.

Eurocadres et les organisations syndicales françaises de cadres ont pourtant, depuis le début de la procédure, émis de nombreuses réserves qui n'ont pas été entendues, notamment sur les risques pour la mobilité des cadres entravés par des clauses de non concurrence les empêchant d'utiliser leurs compétences auprès de leur nouvel employeur, la fragilisation des représentants du personnel et la liberté de la presse. De même, pour ce qui concerne l'exercice des droits syndicaux des représentants des salariés, l'acquisition et la révélation de « secrets d'affaires » qui ne sont pas exclus du champ de l'acquisition illégale.

↳ **Si la protection des informations économiques revêt une importance stratégique pour la croissance et la capacité d'innovation des entreprises, une définition trop large de celle-ci est de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'information et d'expression syndicales. C'est pourquoi FO-Cadres soutient l'appel européen pour exiger une modification de la directive.**

[En bref]

APEC : le point à mi-mandat

Dans le cadre du comité de suivi du mandat de service public Apec/Etat qui s'est tenu le 18 mars au siège de l'APEC, **FO-Cadres** a soutenu la signature de l'avenant à ladite convention de mandat permettant notamment d'enrichir l'offre de service de l'organisme paritaire en direction des jeunes issus de l'enseignement supérieur et des entreprises de moins de 250 salariés (TPE/PME) dépourvues d'expertise dans le recrutement de cadres.

FO-Cadres, qui milite depuis toujours au sein du conseil d'administration de l'Apec pour que la sécurisation des parcours professionnels des cadres intègre une attention particulière en direction de ces deux publics, ne peut donc que se satisfaire de cette évolution.

52 zones d'emploi (sur les 304 que compte la France) regroupent **77% des cadres.** (Apec)

Intervention d'Éric Pérès à l'École nationale de la magistrature

Éric Pérès est intervenu le 13 mars à l'ENM, à l'invitation de l'AFDT (Association française de droit du travail), à la table ronde « Multiplication et sophistication des dispositifs de contrôle : comment protéger la vie privée et les informations à caractère personnel ? ». À cette occasion, il a pu rappeler que « protéger la vie privée du salarié, c'est exiger la transparence et la proportionnalité des outils de contrôle de l'employeur ».

[En bref]

Élections Air France

Les élections professionnelles à Air France se sont déroulées le 12 mars. À l'issue de celles-ci, FO progresse nettement et devient la 2e organisation, notamment avec l'appui non négligeable des cadres.

71% des cadres voudraient faire du télétravail. (Institut Odoxa)

Prise en compte des stages dans le calcul de la retraite : le décret enfin publié !

FO-Cadres se félicite de la publication au J.O. samedi 14 mars du décret permettant la prise en compte des stages en entreprise dans le calcul des droits à la retraite. Ce droit est l'aboutissement de notre long combat pour un meilleur encadrement des stages. (...) Après un premier décret fixant la hausse du montant de la gratification versée aux stagiaires pour les conventions conclues avant la rentrée 2015, ce dernier décret vient renforcer le dispositif de protection sociale des stagiaires déjà bien mis à mal par l'allongement progressif de la durée de cotisation à 43 ans pour la génération née en 1973.



Le fil de nos actions en faveur de l'encadrement des stages : petitlien.fr/stages-retraites

[Agenda]

28 AVRIL ▶ Journée mondiale de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels

27 MAI ▶ Séance de négociations retraites complémentaires Agirc-Arrco

9 JUIN ▶ Salon Apec au CNIT de la Défense

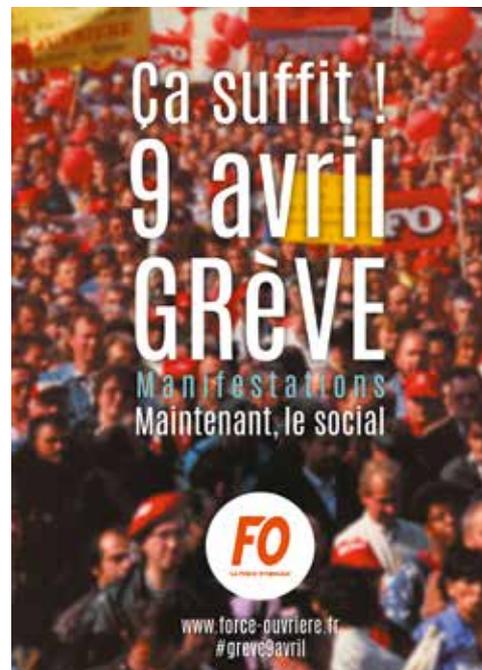
22 JUIN ▶ Séance de négociations retraites complémentaires Agirc-Arrco

[Grève interprofessionnelle du 9 avril 2015]

Contre l'austérité... la défense des emplois et des salaires

À l'appel de FO, rejoint par la CGT, la FSU et Solidaires, plus de 80 manifestations se sont déroulées dans toute la France. Un appel à la grève qui a permis à plusieurs milliers de salariés de se mobiliser, dont plus de 120 000 manifestants sur Paris. Une journée de grève pour un seul mot d'ordre : mettre fin à l'austérité, pour défendre l'emploi et le pouvoir d'achat. Un mot d'ordre qui s'impose au vu de la situation grave et préoccupante de la France tant sur le plan économique, social, et politique. Continuer à vouloir attendre que les choses aillent mieux et que la courbe finisse par s'inverser est la pire des réponses : plus qu'un non-sens économique c'est un suicide. Il est temps que les chefs de l'État et du gouvernement comprennent que les choix qui ont été faits, notamment avec le nouveau traité budgétaire européen, n'ont pas fonctionné. Le remède s'est avéré pire que le mal.

↳ **Il est temps de mettre fin à cet acharnement idéologique et de changer urgemment de cap !**



[Projet de loi sur le renseignement]

Libertés en danger !

Le projet de loi relatif au renseignement est en cours de discussion. Si ce projet a le mérite d'établir un cadre juridique, pour offrir aux services de renseignement l'usage de moyens déjà autorisés par la police judiciaire dans sa lutte contre le terrorisme, ses dispositions permettront également la mise en œuvre de nouvelles mesures de surveillance massives, indifférenciées et intrusives. Des sondes pourront ainsi recueillir « la totalité des informations et documents » traités par des opérateurs et relatifs à une ou des personnes présentant une menace ; des dispositifs dits *IMSI Catcher* (pêche au chalut) qui consistent à placer une fausse antenne relais à proximité de la personne suspectée et d'aspirer ainsi tous les échanges électroniques dans la zone couverte par l'antenne. Ces techniques portent gravement atteinte aux libertés individuelles.

Or les motifs autorisant ces nouvelles techniques de renseignement vont bien au-delà de la lutte contre le terrorisme.

Ces techniques pourront être mises en œuvre pour servir les intérêts de la politique étrangère,

de la défense nationale mais également les intérêts économiques ou scientifiques, pour prévenir le crime organisé, les violences collectives pouvant porter gravement atteinte à la paix publique. Un large spectre qui n'est pas sans danger. Pourrait-on demain installer des antennes espionnes lors de manifestations de salariés, de grève, de mobilisation dans les entreprises sous prétexte qu'elles sont une menace pour les intérêts économiques majeurs d'un groupe, ou susceptibles de déboucher sur des violences collectives ? Quant aux médecins, avocats, magistrats, journalistes, quelles seront les mesures particulières dont ils pourront bénéficier dans l'exercice de leurs métiers ? Aucune n'est à ce jour prévue.

↳ **Pour FO-Cadres, sans limitation du recueil massif des données, sans un réel pouvoir de contrôle démocratique de -ces dispositifs, sans une définition plus stricte de son champ d'application, ce texte risque de porter gravement atteinte à nos libertés fondamentales, au socle de nos valeurs républicaines.**

Chartes, codes éthiques et dispositifs d'alerte professionnelle : droits et libertés surveillés!



Plus encore, lorsque avec les codes éthiques, les entreprises s'octroient la prérogative de créer leurs propres normes, un catalogue de valeurs et principes moraux à respecter.



Une démarche éthique qui semble pourtant bien moins légitime

lorsque les chartes éthiques deviennent avant tout des supports marketing.

Développés de manière croissante depuis les années 90 et dans la lignée de la RSE, les chartes et autres codes éthiques sont présentés par les entreprises comme les moyens de traduire en actes leurs engagements en matière économique, sociale et environnementale.

Une formalisation de l'éthique qui peut paraître séduisante, un levier pour que les entreprises deviennent vertueuses et agissent de manière socialement responsables à

l'égard de toutes les parties prenantes (salarié, sous-traitant, client, actionnaire). Les chartes éthiques s'entendraient ainsi comme un ensemble de règles visant à mieux faire fonctionner l'entreprise, dans une logique de prévention puis de gestion des risques et dans le respect de son environnement socio-économique. Également, les codes éthiques seraient pensés comme « un manuel interne » visant à rappeler à chacun, dans un document unique, la législation applicable aux activités de l'entreprise et les principes fondamentaux qui doivent être respectés. Il en va notamment ainsi des règles tenant au droit de la concurrence, au droit boursier, à la propriété intellectuelle ou encore à la lutte contre la corruption.

Une démarche éthique qui semble pourtant bien moins légitime lorsque les chartes éthiques deviennent avant tout des supports marketing à destination des clients, du public, des actionnaires, dans le seul objectif de donner confiance au marché et qui ne traduisent en réalité aucun engagement contraignant pour l'entreprise. Plus encore, lorsque avec les codes éthiques, les entreprises s'octroient la prérogative de créer leurs propres normes, un catalogue de valeurs et principes moraux à respecter, des règles qui devront être impéra-

tivement suivies sous peine de sanction et qui en coexistant avec la législation applicable, crée une confusion dans l'esprit des salariés. Sans compter que certaines règles internes visent à déroger à la loi, à porter atteinte aux droits fondamentaux, aux libertés individuelles et collectives des salariés.

Aux côtés des chartes éthiques est apparu aux États-Unis un nouvel outil de régulation interne qui place le salarié au cœur du dispositif éthique. En effet, suite aux multiples scandales financiers tels que les faillites d'Enron et Worldcom, le Congrès américain a voté en juillet 2002 la loi Sarbanes-Oxley (SOX). Cette loi qui vise à protéger les investisseurs en favorisant la transparence des rapports financiers des entreprises, a introduit le *whistleblowing*. Un outil qui invite les salariés à rapporter anonymement des comportements contraires aux règles éthiques ainsi que les fraudes et malversations comptables dont ils ont eu connaissance. Ainsi, sous couvert de cette exigence, certaines entreprises ont reconfiguré le périmètre du dispositif d'alerte pour assurer l'effectivité de leurs propres règles, faisant parfois dégénérer les dispositifs d'alerte en système de délation organisée et encouragée.



Certaines entreprises ont reconfiguré le périmètre du dispositif d'alerte

pour assurer l'effectivité de leurs propres règles, faisant parfois dégénérer les dispositifs d'alerte en système de délation organisée et encouragée.

En France, après avoir longtemps été rejetés, ces outils éthiques et plus précisément les dispositifs d'alerte trouvent aujourd'hui un écho plus favorable à travers l'exemplarité de plusieurs lanceurs d'alerte qui ont révélé dans l'intérêt général des scandales d'ampleur, qu'ils soient financiers, bancaires ou encore sanitaires. On se souvient bien évidemment des révélations du Dr Irène Frachon et de l'affaire du Mediator, ou plus récemment de Stéphanie Gibaud ex-salariée de la banque UBS France concernant un système organisé d'évasion fiscale, ou encore du plus célèbre d'entre eux, Edward Snowden qui a dénoncé les écoutes pratiquées à grande échelle par la NSA et dont le parcours a fait l'objet d'un documentaire primé aux Oscars.

Une évolution culturelle reprise en main par le législateur, puisqu'entre 2007 et 2013 pas moins de cinq lois ont prévu une protection juridique pour les salariés auteurs de signalement. Il en va ainsi de la loi du 13 novembre 2007 pour les faits de corruption, de celle du 29 décembre 2011 en matière de sécurité sanitaire du médicament, de la loi du 16 avril 2013 en matière de santé publique et d'environnement, de celle du 11 octobre 2013 relative à la corruption et aux conflits d'intérêts et enfin la loi du 6 décembre 2013 portant sur la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière. Également, la CNIL a dans sa délibération du 30 janvier 2014 décidé d'étendre le champ de l'autorisation unique n°4 relative aux dispositifs d'alerte professionnelle pour y prévoir de nouveaux domaines comme la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.

Mais **la traduction de l'éthique par l'entreprise pose toujours de nombreuses difficultés**, citons à cet égard le dernier jugement



du TGI de Caen du 15 septembre 2014 concernant la société Benoist Girard : « Le dispositif d'alerte professionnelle tel que mis en place au sein de la société est de par sa configuration, son fonctionnement, sa permissivité, son absence de contrôle externe, de nature à dévoyer la recherche louable d'éthique économique au profit de l'expression des faiblesses humaines ». **Ainsi, les chartes éthiques consacrent encore trop souvent pour les salariés moins de droits et plus de devoirs, des obligations définies unilatéralement par les entreprises et qui s'attachent** à transférer le risque sur le seul salarié. Sans compter que les dispositifs d'alerte qui placent le salarié en première ligne, faisant de lui « le contrôleur de la norme », attaquent directement le rôle et la place des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales en les contournant ou en les marginalisant.

Dans ce contexte, une vigilance certaine des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel s'impose. Le présent dossier vise à donner un éclairage critique sur le contenu des chartes éthiques et sur l'extension parfois sans limite des dispositifs d'alerte professionnelle. Il permet également de comprendre l'environnement juridique dans lequel les outils éthiques évoluent et les arguments juridiques pour agir lorsque les droits et libertés des salariés sont menacés.

➤ **Les chartes éthiques posent certaines difficultés : leur mise en place dans l'entreprise et leur portée juridique, ainsi que leur contenu et les thèmes abordés.**



Mieux comprendre la complexité juridique des chartes éthiques

Les chartes éthiques s'inscrivent dans un mouvement d'autorégulation des entreprises, c'est ce qu'on appelle la « soft law » (droit mou) par opposition à la « hard law » (droit dur) émise par les États. Bien que les chartes éthiques soient dépourvues de consécration et de définition légale, leur nature juridique floue n'est pas totalement nulle. **Conclure que les documents éthiques n'ont qu'une valeur purement morale n'apporte qu'une réponse partielle au problème de leur impact sur les salariés.**

La mise en place des chartes éthiques et ses effets juridiques

Les chartes éthiques sont la pure expression du pouvoir de direction de l'employeur qui s'impose dans une logique descendante aux salariés. Les entreprises choisissent des voies plus ou moins brutales pour introduire les chartes dans l'entreprise. Ainsi, elles utilisent la voie de la décision unilatérale, celle du règlement intérieur, du contrat de travail ou plus rarement d'un accord collectif pour s'appliquer et s'imposer aux salariés.

Chartes éthiques et décision unilatérale de l'employeur

Les entreprises peuvent introduire une charte éthique par décision unilatérale de l'employeur. Le document éthique sera mis en place soit en transposant purement et simplement la charte anglo-saxonne de la société mère traduite en français, soit en adaptant la charte éthique au contexte local.

Cette voie est privilégiée par de nombreuses entreprises, elle impose une information et une consultation préalables du comité d'entreprise en application de l'article L2323-6 du code du travail (« le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise »).

Il faut souligner que cette démarche unilatérale de l'employeur va trouver ses limites en fonction de la nature des dispositions contenues dans la charte éthique. Ainsi, lorsque le document insiste sur le caractère obligatoire des comportements prévus et les assortissent de sanctions, celui-ci doit avoir le caractère d'adjonction au règlement intérieur et en suivre le régime juridique.

Chartes éthiques et règlement intérieur

La Direction Générale du travail, dans une circulaire 2008/22 du 19 novembre 2008, distingue trois hypothèses qui permettent de déterminer les obligations des employeurs :

Le document éthique est constitué de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur :

Dans cette situation, l'employeur doit recueillir au préalable l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (article L1321-4 et L1321-5 du code du travail). La charte éthique doit être soumise pour avis au CHSCT (article L4612-1 du code du travail). Elle doit

être communiquée à l'inspection du travail qui pourra effectuer un contrôle de la légalité du document éthique.

Le document éthique est constitué de dispositions qui sont toutes étrangères au champ du règlement intérieur :

La Direction générale du travail vise ici la situation où la charte éthique est conçue comme un outil de communication dirigé vers l'extérieur. Sont également visées les chartes par lesquelles l'employeur prend des engagements dépassant ses obligations légales et réglementaires. Il s'agit donc d'engagements unilatéraux où l'employeur accorde des droits et avantages collectifs aux salariés de l'entreprise.

Il faut souligner que les engagements unilatéraux des employeurs sont très rares en pratique. En effet les termes employés pour formaliser les engagements des entreprises sont flous et rendent quasi impossible la demande d'exécution des salariés. Par exemple, « l'entreprise est attentive à... » ou elle « encourage », ou encore elle « souhaite contribuer à... » ne permet pas de créer des obligations dont les salariés pourraient se prévaloir.

La Direction générale du travail considère ici que le document doit être soumis au droit du travail et que le comité d'entreprise doit être informé et consulté en application de l'article L2323-6 du code du travail. Cette exigence n'est toutefois requise que si l'employeur présente la charte éthique comme un instrument de gestion de l'entreprise.

Le document éthique est constitué de dispositions dont certaines seulement relèvent du champ du règlement intérieur :

Dans cette hypothèse, la charte éthique doit être présentée au comité d'entreprise préalablement à sa mise en œuvre dans l'entreprise. Le comité d'entreprise émettra donc un avis relatif aux dispositions qui doivent être ajoutées au règlement intérieur. Il peut également donner un avis sur l'ensemble du document au titre de sa compétence générale (article L2323-6 du code du travail).

Concernant la consultation du CHSCT, la Direction générale du travail reste frileuse puisqu'elle indique dans sa circulaire que seul le tribunal de grande instance de Nanterre a considéré que dans la mesure où le code de conduite présenté était une adjonction au règlement intérieur, la consultation du CHSCT s'imposait au motif que les règles édictées peuvent selon leur application inférer sur la santé mentale des salariés (TGI de Nanterre 6 octobre 2004 affaire Novartis ; TGI de Nanterre 19 octobre 2007 Affaire Dassault Systèmes).

Il faut souligner que **nombreux sont les juge-**

ments de tribunaux de grande instance qui considèrent que les chartes éthiques sont des adjonctions au règlement intérieur. En effet, ces documents portent prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du champ du règlement intérieur (l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, la discipline, la lutte contre les harcèlements sexuel et moral).

Chartes éthiques et contrat de travail

Juridiquement rien ne s'oppose à la contractualisation de la charte éthique de l'entreprise dans le contrat de travail, soit lors de la conclusion du contrat, soit par un avenant ultérieur. Même si cette méthode est rarement choisie par les entreprises car elle complexifierait et étalerait dans le temps l'application de la charte, elle ne doit pas être éludée. Certaines entreprises entretiennent d'ailleurs cette confusion en demandant aux salariés d'apposer leur signature à la fin de la charte éthique pour indiquer leur adhésion !

Dans cette hypothèse de contractualisation, l'employeur doit s'assurer de l'accord clair et non équivoque de chaque salarié (régime juridique de la modification du contrat de travail). Plus encore, l'employeur ne peut s'affranchir notamment du respect de l'article L1121-1 du code du travail (« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché »).

Chartes éthiques et accord collectif de travail

Il est envisageable juridiquement que la charte éthique soit négociée et adopte la forme d'un accord collectif de travail. L'article L2221-1 du code du travail n'y fait pas obstacle. Ainsi, c'est dans le domaine des conditions de travail, d'emploi, qu'une charte éthique pourrait faire l'objet d'une négociation collective.

Cette voie est peu utilisée par les directions d'entreprise pour introduire des documents éthiques. En effet, celles-ci ne souhaitent pas que le contenu de la charte du groupe soit différent d'une entreprise à une autre. Plus encore, les entreprises préfèrent que leur démarche éthique reste unilatérale et que les délégués syndicaux n'y soient pas associés au risque d'en contester le contenu.

Le contenu des chartes éthiques et les thèmes abordés

Au sein des chartes éthiques, il existe deux types de règles : les règles qui rappellent les dispositions légales applicables aux activités des entreprises et les règles éthiques qui visent à imposer ou à interdire des comportements aux salariés à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Ces dernières sont souvent attentatoires aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés.

Compte tenu de la coexistence de ces deux types de règles et de leur rédaction souvent très générale, **la principale difficulté pour les représentants du personnel est de repérer dans le document éthique les clauses attentatoires aux droits et libertés des salariés.**

On peut ici lister, autour des thèmes les plus récurrents des chartes, quelques exemples de règles éthiques illicites et dont certaines ont été retoquées par les tribunaux de grande instance.

Les principes et valeurs sur le lieu de travail

« Chaque salarié ne doit utiliser des informations confidentielles sur la société que pour les besoins de l'exercice de ses fonctions et non à des fins personnelles ou au bénéfice d'autres personnes, notamment vis-à-vis de la presse. Les informations confidentielles relatives à la société comprennent notamment les informations confidentielles ou non publiques portant sur des informations susceptibles d'avoir une incidence sur le cours de la bourse des titres de la société ou d'autres sociétés ou encore, parmi d'autres, des informations relatives aux ventes et aux résultats de l'entreprise. En cas de doute sur le caractère confidentiel ou non d'une information, tant en interne qu'à l'extérieur de la société, il appartient au salarié de consulter son responsable hiérarchique ou le service juridique afin de clarifier la situation avant de partager l'information. »

L'adverbe « notamment » ou l'expression « parmi d'autres » posent difficultés. En effet, ici toutes les informations pourraient être considérées par l'entreprise comme confidentielles.

Cette clause porte une atteinte manifeste à la liberté d'expression et au droit d'expression collective des salariés (articles L1121-1 et L2281-1 du code du travail). Plus encore, elle peut entraver l'exercice de l'activité syndicale ou de représentation du personnel.

Le même type de règle a été sanctionné par l'arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2009 dans l'affaire DASSAULT SYSTEMES.

« Notre société a le droit d'accéder à toutes les communications, archives et informations créées au travail ou avec du matériel de la société et de les examiner. »

Cette règle édicte de manière péremptoire un contrôle absolu de l'activité professionnelle des salariés, sans avoir rappelé les droits des salariés en la matière, l'entreprise contrevient ici aux règles du droit du travail.

Cette clause est ainsi contraire à l'article L2323-32 alinéa 3 du code du travail relatif à l'information et la consultation préalable du comité d'entreprise sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ; et à l'article L1222-4 du code du travail relatif à l'information préalable des salariés. Elle porte également atteinte au secret des correspondances (notamment l'arrêt NIKON du 2 octobre 2001) et ne prend pas les précautions nécessaires pour le contrôle du disque dur de l'ordinateur du salarié.

Les principes pour un emploi externe

« Toute forme d'activité ne doit jamais interférer avec les responsabilités d'un employé envers l'entreprise. Les employés qui ont d'autres emplois doivent s'assurer que ceux-ci ne nuisent pas à leur performance chez nous. Il est interdit de travailler pour un concurrent de l'entreprise. Dans tous les cas, si vous avez l'intention de chercher un travail supplémentaire, informez votre supérieur hiérarchique pour en obtenir l'autorisation. »

Cette règle porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et au respect de la vie privée (notamment article 9 du code civil). En effet, la règle vise toute forme d'activité, sous-entendue pas nécessairement salariée. Plus encore, elle vise l'ensemble des salariés : ceux qui ne disposent pas d'une clause d'exclusivité insérée dans leur contrat de travail, mais également les salariés à temps partiel pour lesquels une telle restriction est considérée comme nulle.

Enfin et plus grave, l'entreprise exige des salariés qu'ils obtiennent une autorisation de leur supérieur hiérarchique. Ce type de disposition a été jugé abusif par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Les principes en cas de conflits d'intérêts

« Les conflits d'intérêts ou apparence de conflits d'intérêts peuvent surgir lorsque le salarié ou un membre de sa famille proche ou toute personne avec laquelle il a des liens étroits, a ou viendrait à avoir un intérêt financier direct ou indirect dans un organisme ayant des relations commerciales avec notre société ou qui est un concurrent de la société [...] Chaque salarié se doit d'éviter tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts à l'occasion de l'exercice de ses fonctions qui pourrait nuire à la réputation de notre société. Tout conflit d'intérêts potentiel doit être signalé par écrit au responsable hiérarchique, au service juridique dans les meilleurs délais. »

L'entreprise porte ici atteinte à la vie privée du salarié et à sa vie familiale (notamment article 9 du code civil). Plus encore, **le terme « apparence de conflits d'intérêts » pose une présomption de mauvaise foi et porte atteinte à la dignité du salarié (notamment article 16 du code civil).**

Des règles identiques ont été retoquées par le tribunal de grande instance de Versailles le 17 juin 2004, affaire SCHINDLER et celui de Nanterre le 6 octobre 2004, affaire NOVARTIS PHARMA.

Les principes pour la conduite à tenir face à des pratiques contraires aux règles d'éthique professionnelle

« Notre groupe considère tous ses salariés comme cruciaux dans le maintien d'un système efficace de contrôle du respect du règlement [...] Aussi, lorsqu'un collaborateur constate ou a des raisons de croire que lui-même, qu'un autre salarié a ou risque de transgresser des lois, des règlements ou les règles d'éthiques professionnelles figurant dans le présent document, il doit le signaler immédiatement. »

L'entreprise prévoit ici purement et simplement la délation en entreprise et entre collègues. Pour organiser cette délation, les entreprises utilisent souvent un dispositif d'alerte professionnelle.

Encadrer et limiter les dispositifs d'alerte professionnelle

A l'appui notamment de la loi SOX de juillet 2002, les entreprises mettent en place des dispositifs d'alerte professionnelle dans le prolongement des chartes éthiques, constituant ainsi la finalité du système d'éthique en entreprise. Ces dispositifs peuvent prendre la forme par exemple d'une hotline téléphonique ou d'une adresse électronique dédiée.

La déclaration ou l'autorisation de la CNIL

CNIL Par une délibération du 30 janvier 2014, la CNIL a modifié le champ de sa délibération du 8 décembre 2005 portant autorisation unique n°4 des dispositifs d'alerte professionnelle et a élargi à d'autres dispositifs d'alerte ceux initialement visés. Deux situations restent à distinguer :

Le régime simplifié de l'autorisation unique

La CNIL encadre par un régime simplifié la mise en place du dispositif d'alerte professionnelle. Elle n'effectue ici aucun contrôle, les entreprises doivent adresser un engagement de conformité à l'autorisation unique n°4. En retour, elles reçoivent le récépissé de leur déclaration et peuvent mettre en place le dispositif.

Pour bénéficier de ce régime simplifié, les faits faisant l'objet d'une alerte professionnelle doivent concerner les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption ; les pratiques anticoncurrentielles et **depuis 2014 la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail ; la santé, l'hygiène et la sécurité au travail ; la protection de l'environnement.**

Également, la CNIL a élargi les fondements juridiques susceptibles de justifier la légitimité de la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle. Ainsi, il s'agit des alertes professionnelles permettant de répondre à une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption ; à la loi américaine « SOX » de 2002 et à la loi japonaise « Japanese Sox » de 2006. Depuis 2014, il s'agit également des dispositifs d'alerte professionnelle qui visent à répondre soit à une obligation légale, soit à un intérêt légitime dans les domaines précédemment visés.



Une extension du champ de l'autorisation unique qui s'explique principalement par le fait que la CNIL a dû traiter entre 2011 et 2013 près d'une soixantaine de demandes d'autorisations spécifiques dans des domaines dits récurrents de discriminations et de harcèlement au travail. Ainsi, **même si FO-Cadres ne s'est jamais montré favorable à une extension de l'alerte professionnelle, cet élargissement reste toutefois circonscrit à des obligations légales et ne vise pas à faire de l'alerte professionnelle un dispositif du tout contrôle en entreprise.**

Il convient de souligner les nombreux jugements de tribunaux de grande instance qui ont sanctionné des dispositifs d'alerte professionnelle trop permissifs (TGI de Libourne 15 septembre 2005, affaire BSN GLASSPACK ; TGI de Nanterre 19 octobre 2007, jugement confirmé par un arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2009 affaire DASSAULT SYSTEMES ; TGI de Caen 5 novembre 2009 et 15 septembre 2014 affaire BENOIST GIRARD). Également, la chambre sociale de la cour de cassation reconnaît au juge judiciaire la liberté d'apprécier la licéité d'un dispositif d'alerte professionnelle, même si celui-ci entre dans le champ d'application de la délibération portant autorisation unique de la CNIL.

Enfin, la CNIL considère que l'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle doit demeurer facultative. Le salarié doit pouvoir, s'il souhaite alerter sur des dysfonctionnements qu'il constate s'adresser aux institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux...).

L'autorisation préalable de la CNIL

Les dispositifs d'alerte professionnelle qui ne peuvent pas justifier du régime simplifié doivent obtenir une autorisation préalable. Cela nécessite le dépôt d'un dossier complet de déclaration normale qui doit être examiné



La CNIL encadre la mise en place du dispositif d'alerte professionnelle.

en séance plénière de la CNIL. La commission conduit ainsi une analyse au cas par cas des dispositifs qui lui sont soumis pour juger de la légitimité des finalités poursuivies et de la proportionnalité de ces dispositifs.

 Pour aller plus loin sur le site de la CNIL petitlien.fr/CNIL-AU04

La question spécifique de l'anonymat du lanceur d'alerte

Par principe la CNIL considère que les auteurs d'alerte professionnelle doivent s'identifier, son identité est traitée de façon confidentielle par l'entreprise ou l'organisation chargée de la gestion des alertes et celle-ci ne doit pas inciter les personnes qui ont vocation à utiliser le dispositif à le faire anonymement.

Toutefois et par exception, la commission admet que des alertes anonymes peuvent être prises en compte et traitées. Ainsi, le traitement de cette alerte doit être entouré de précautions particulières, telles qu'un examen préalable par son premier destinataire de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif et depuis 2014, la CNIL ajoute une nouvelle condition, à savoir que la gravité des faits doit être établie et les éléments factuels suffisamment détaillés.

 **Pour FO-Cadres, si la protection du lanceur d'alerte doit être assurée, avec la confidentialité de son identité, il reste néanmoins impératif de proscrire l'anonymat sous toutes ses formes, afin de ne pas organiser et faciliter la délation et la dénonciation calomnieuse entre salariés.**

L'information des représentants du personnel et des salariés

L'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise en application de l'article L2323-32 alinéa 3 du code du travail dans la mesure où le dispositif d'alerte professionnelle permet un contrôle de l'activité des salariés.

L'employeur doit consulter le CHSCT en application de l'article L4612-1 du code du travail. Une analyse confirmée par le TGI de Nanterre, 27 décembre 2006, affaire DUPONT DE NEMOURS et qui s'impose plus

fortement pour les dispositifs d'alerte professionnelle en matière sanitaire et environnementale.

Chaque salarié doit être informé avant la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle. Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut en effet, être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (article L1222-4 du code du travail).

Le contrôle de l'inspection du travail

Conformément aux recommandations de la CNIL, la Direction générale du travail dans la circulaire précitée du 19 novembre 2008 indique que les dispositifs d'alerte professionnelle sont facultatifs. Sans caractère obligatoire, l'alerte professionnelle ne relève pas du règlement intérieur.

Toutefois, il appartient aux inspecteurs du travail de rappeler aux employeurs les prérogatives des institutions représentatives du personnel et de vérifier la conformité des dispositions de l'alerte professionnelle au code du travail.

Nos préconisations

Suite à notre analyse et aux points de vigilance évoqués, il reste essentiel de déterminer « la conduite à tenir » face à ces dispositifs éthiques. Pour FO-Cadres, la véritable éthique c'est le respect des lois, des droits des salariés et de leurs représentants.

↳ **Lorsque la charte éthique est d'essence disciplinaire, qu'elle met en place des règles de conduite auxquelles le salarié est lié puisqu'il pourra être sanctionné s'il ne les respecte pas, la charte est considérée comme une adjonction au règlement intérieur :**

- ↳ Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel doit être informé et consulté préalablement (article L1321-4 et L1321-5 du code du travail). L'employeur doit transmettre l'intégralité de la charte éthique qui doit être impérativement rédigée en français. Elle doit être communiquée en temps suffisant au secrétariat du CE pour permettre son étude avant la séance du CE au cours de laquelle la charte sera examinée.
- ↳ Le CHSCT doit être informé et consulté (article L4612-1 du code du travail ; TGI de Nanterre, 6 octobre 2004, affaire NOVARTIS, 19 octobre 2007, affaire DASSAULT SYTEMES)

À défaut d'information et de consultation, le TGI peut être saisi en référé pour suspendre l'application de la charte jusqu'à consultation régulière des IRP. Dans l'attente, le document sera inopposable aux salariés.



“ Pour FO-Cadres, la véritable éthique c'est le respect des lois, des droits des salariés et de leurs représentants. ”

- ↳ De même, le délit d'entrave aux fonctions de représentants du personnel peut être constitué (article L2328-1 du code du travail pour le CE, article L2316-1 du code du travail pour les délégués du personnel, article L4742-1 du code du travail pour le CHSCT).
- ↳ La charte éthique doit être communiquée à l'inspection du travail accompagnée de l'avis du CE ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT (article L1321-4 du code du travail).
- ↳ En application de l'article L1322-1 du code du travail, l'inspection du travail va opérer un contrôle de fond et peut exiger le retrait ou la modification des dispositions suivantes :
 - ↳ des clauses contraires aux lois et règlements, ou aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement (article L1321-3 1°) ;

- ↳ des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L1321-3 2°) ;
- ↳ des dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou dans leur travail pour un motif discriminatoire (article L1321-3 3°).

↳ **Lorsque la charte éthique ne peut être qualifiée d'adjonction au règlement intérieur, mais est porteuse d'effet sur les conditions de travail ou d'emploi des salariés :**

- ↳ Le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement au titre de sa compétence générale (article L2323-6 du code du travail)

- ↳ On peut également utiliser le fondement de l'article L2323-27 du code du travail, par lequel le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant notamment de l'organisation du travail ou des conditions d'emploi. Il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formule des propositions.
- ↳ Le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (article L4612-8 du code du travail).
- ↳ Il peut également être saisi par le comité d'entreprise, par les délégués du personnel pour toute question relevant de sa compétence. Ainsi, lorsque le CE étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formule des propositions, il peut bénéficier du concours du CHSCT (article L2323-27 du code du travail).
- ↳ Il ne faut pas hésiter à saisir le TGI compétent en référé pour obtenir la suspension de la charte éthique, notamment en cas d'absence de consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

↳ **Il est essentiel de veiller à ce que la charte éthique ne déroge pas à la loi et aux accords collectifs applicables, qu'elle ne porte pas atteinte aux droits et aux libertés individuelles et collectives des salariés :**

- ↳ L'article L1121-1 du code du travail est le meilleur rempart aux atteintes portées par l'employeur via les chartes éthiques : « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ». Son corollaire pour le règlement intérieur est prévu à l'article L1321-3 2° du code du travail précité.
- ↳ Au-delà, les atteintes les plus courantes sont : atteinte à la vie privée (article 9 du code civil), atteinte à la vie privée et familiale (notamment article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales), atteinte à la liberté d'expression (notamment article 19 du pacte de l'ONU, article 10 convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen), au droit d'expression collective (article L2281-1 du code du travail), atteinte à la liberté du travail (article 5 du Préambule la Constitution), atteinte à la dignité (notamment article 16 du code civil), atteinte au droit syndical et à la liberté syndical (notamment article 6 du Préambule de la Constitution).

- ↳ Il faut veiller aux règles trop larges qui visent tous les salariés et ne respectent pas le droit applicable : par exemple les clauses d'exclusivité qui ne peuvent pas concerner les salariés à temps partiel ou les clauses de non concurrence qui sont strictement encadrées.
- ↳ Ce contrôle pourra s'effectuer lors de la consultation des instances représentatives du personnel, mais également par les délégués du personnel en application de l'article L2313-2 du code du travail au travers de leur droit d'alerte.
- ↳ Il ne faut pas hésiter à saisir le TGI compétent d'une action en nullité pour non-respect des droits et libertés des salariés.

↳ **Concernant les dispositifs d'alerte professionnelle, l'action des représentants du personnel peut s'exercer ainsi :**

- ↳ Le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement en application de l'article L2323-32 alinéa 3 du code du travail dans la mesure où l'alerte permet un contrôle de l'activité des salariés.
- ↳ Le CHSCT doit être informé et consulté en application de l'article L4612-1 du code du travail (TGI de Nanterre 27 décembre 2006 affaire DUPONT DE NEMOURS).
- ↳ L'employeur doit également informer les salariés de l'existence d'un dispositif de contrôle et des conséquences qu'il peut avoir sur eux (article L1222-4 du code du travail).
- ↳ L'inspection du travail peut être saisie pour rappeler à l'employeur ses obligations à l'égard des institutions représentatives du personnel et vérifier que l'alerte ne contrevient pas au code du travail.
- ↳ Il ne faut pas hésiter à saisir le TGI compétent en référé pour obtenir la suspension du dispositif d'alerte professionnelle notamment en cas d'absence de consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

↳ **Lorsque le dispositif d'alerte professionnelle va au-delà des domaines de l'autorisation unique n°4 de la CNIL :**

- ↳ Il faut vérifier que l'entreprise a bien obtenu une autorisation préalable de la CNIL avant la mise en place du dispositif. À défaut, la CNIL peut être saisie.
- ↳ Il ne faut pas hésiter à saisir le TGI compétent pour obtenir l'annulation du dispositif notamment si le champ du dispositif est contraire à la délibération de la CNIL ou si l'alerte professionnelle porte atteinte aux droits et libertés (article L1121-1 du code du travail).
- ↳ Il faut veiller à ce que le dispositif ne permette pas le recours à l'anonymat.

↳ **Réaffirmer l'action des organisations syndicales et le droit d'alerte des IRP plutôt que d'institutionnaliser les dispositifs d'alerte professionnelle :**

- ↳ En application de l'article L2313-2 du code du travail, les délégués du personnel exercent leur droit d'alerte s'ils constatent qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.
- ↳ Les membres du CHSCT qui constatent l'existence d'une cause de danger grave et imminent alertent l'employeur immédiatement (article L4131-2 du code du travail). Les membres du CHSCT qui constatent que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement peuvent déclencher une alerte (article L4133-2 du code du travail).
- ↳ Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte économique lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (article L2323-78 du code du travail).

FO-Cadres a réalisé en 2010, avec l'agence d'objectifs de l'IRES, une étude sur les chartes éthiques et les dispositifs d'alerte professionnelle. À l'image du présent dossier, notre étude s'intéresse à la formalisation de la démarche éthique des entreprises à travers le contenu des codes éthiques et dresse notamment un panorama de règles éthiques attentatoires aux droits et libertés des salariés. Également, l'étude analyse les difficultés d'adaptation de la loi SOX et du dispositif d'alerte professionnelle au regard du droit français. Plus encore, elle aborde la question d'importance de la reconfiguration sociale du rôle des IRP au regard de ces outils éthiques.



Dispositifs d'alerte professionnelle

Interview

Sandra Charreire Petit

Professeur à l'Université Paris Sud - Membre du RITM
Directrice de l'École Doctorale SHS Université Paris Saclay



FO-Cadres : Quels sont les principaux enjeux et les risques liés aux dispositifs d'alerte professionnelle ?

Sandra Charreire Petit : (...) Ici, je me concentrerai sur l'approche particulière qui consiste à appréhender le déploiement, en France, de la pratique du *whistleblowing* et ses incidences potentielles sur le management et le gouvernement d'entreprise. (...) La pratique de l'alerte, telle que nous pouvons l'observer depuis quelques années en France fait ainsi apparaître trois enjeux. Le premier enjeu a trait à une

forme de redistribution des pouvoirs au sein de l'entreprise. Redistribution parce qu'un pouvoir nouveau est conféré au salarié ; il peut alerter, sans passer par la voie hiérarchique, en usant d'un dispositif technique mis à sa disposition pour cela. Il est ainsi dans la position d'un garant de l'intérêt général lorsqu'il « souffle dans le sifflet », en utilisant une ligne téléphonique par exemple, mise à sa disposition. Avec la diffusion de cette pratique, un pouvoir de contrôle, jusque-là exclusivement *top down* et conféré à la hiérarchie, est accordé explicitement au salarié. Le contrôle devient possiblement *bottom up*. Le deuxième enjeu, lié au premier, renvoie aux légitimités distinctes de l'alerte et du contrôle. Ces deux premiers enjeux conduisent à repenser la nature des rapports sociaux dans l'entreprise, et, plus particulièrement les liens d'emploi. Le troisième enjeu concerne l'élargissement du champ de l'alerte que l'on a pu observer. (...) Les domaines de lutte contre les discriminations, le harcèlement, la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi la protection de l'environnement sont désormais concernés. (...)

Il n'est (...) pas anodin de considérer la dénomination même de ce dispositif dans les entreprises. De très nombreuses entreprises utilisent le terme « d'alerte éthique » pour traduire ce que recouvre désormais ce dispositif. Cette alerte est peut-être aussi qualifiée d'éthique pour faire passer plus facilement le fait qu'il ne s'agit pas réellement d'une obligation que notre corps social s'est lui-même choisie...

Si l'on déplace les préoccupations au niveau de l'organisation maintenant, le statut de l'alerte permet de poser d'intéressantes questions. L'alerte peut en effet apparaître comme un dispositif de contrôle *a priori*, et donc finalement, comme un moyen d'anticiper et de gérer les risques. Les conseils d'administration cherchent de plus en plus à réaliser des cartographies des risques portés par les différentes parties prenantes. Il se pourrait que les dispositifs d'alerte dont le champ est étendu puissent jouer aussi ce rôle de prévention et de contrôle des risques (...).

Pensez-vous que les dispositifs d'alerte professionnelle constituent un véritable outil d'expression des salariés dans l'entreprise ?

(...) Bien évidemment non. Mais je ne suis pas persuadée qu'il faille faire en sorte que ces dispositifs deviennent des outils d'expression privilégiés dans l'entreprise (...). Il faut laisser à ces dispositifs le caractère exceptionnel qu'ils doivent avoir. Le dialogue dans l'entreprise est fon-

damental. C'est plutôt sur la qualité de celui-ci qu'il faut miser pour prévenir toute forme de mauvaise gestion. Je ne pense pas ici au seul dialogue social, mais aux échanges qui ont lieu tous les jours, au quotidien, dans les relations de travail, entre collègues. Un des risques de ces dispositifs d'alerte est d'altérer la confiance entre les managers et les collaborateurs ou employés. Par ailleurs, il ne faut pas minimiser le dilemme auquel fait face le lanceur d'alerte. Ce n'est pas une décision facile ni une action légère que de lancer une alerte. (...) Le lanceur d'alerte doit faire preuve d'une certaine résistance face aux pressions, directes et indirectes, qui le poussent à ne pas voir, à ne pas parler. Le salarié est à la fois dans une posture d'obéissance consentie et de loyauté (...). Il parle parce qu'il obéit à la charte (qu'il a signée parfois) ou au code de conduite de l'entreprise qui l'invite à alerter (...).

Je ne qualifierais donc pas, pour toutes ces raisons, les dispositifs d'alerte « d'outils d'expression des salariés » dans l'entreprise. En revanche, je pense qu'il faudrait plutôt garantir la libre expression, et donc la protection notamment vis-à-vis de l'employeur, de celles et ceux qui actionneraient un dispositif que les actionnaires mettent à leur disposition, pour des raisons, bonnes ou mauvaises, de mise en conformité avec des lois, françaises ou non d'ailleurs.

Dans quelle mesure l'alerte professionnelle heurte-t-elle le droit d'alerte des IRP dans l'entreprise ?

(...) Pour moi, il s'agit surtout de deux logiques un peu différentes, qui peuvent d'ailleurs être complémentaires plus qu'opposées ou opposables et qui, de fait, cohabitent dans les collectifs de travail que sont les entreprises. L'alerte issue de la SOX que nous évoquons ici, est avant tout une alerte lancée par un individu *via* un dispositif mis à sa disposition par les propriétaires de l'entreprise, c'est-à-dire par les actionnaires. Bien entendu, cette alerte est cadrée plus ou moins, et des dispositifs sont mis en œuvre pour la traiter en interne dans l'entreprise ou, quelque fois, par une instance externe, chargée d'instruire les alertes. Cependant, quelle que soit l'ampleur de l'alerte - la plupart de donne pas grand-chose - le point de départ est individuel et s'inscrit dans des rapports salarié-employeur qui relèvent davantage de la *soft law* que du droit du travail (*hard law*). Ainsi, les alertes de type *whistleblowing* ne relèvent pas du champ contractuel (contrat de travail) qui lie salarié et employeur. Le droit d'alerte des IRP est, pour cette raison notamment, bien différent. Il s'agit, selon les instances, d'une possibilité ou d'un droit, mais aussi dans certains cas, d'un devoir d'alerte qui, s'il n'était pas respecté, pourrait engager la responsabilité de ceux qui assument la charge de l'instance représentative du personnel. La logique est alors plus volontiers collective et s'inscrit dans le cadre d'un dialogue social avec l'employeur, étayé par des textes réglementaires qui s'imposent théoriquement à tous. L'alerte de type *whistleblowing* ne s'inscrit pas nécessairement dans ce même cadre. Rien n'oblige le lanceur d'alerte à saisir les IRP de son problème, même si rien n'indique non plus qu'il n'aurait pas d'intérêt à le faire... (...)



Consultez l'intégralité de cette interview en suivant le lien petitlien.fr/itw-alerte-pro

Congrès confédéral FO

Tours, le 3 février 2015

Discours d'Eric Pérès,
secrétaire général de FO-Cadres

Mes chers camarades,

(...) Le rapport d'activité présenté par le Secrétaire général, a de quoi nous rendre fiers : fiers des positions défendues par notre organisation et des succès remportés par celle-ci, à l'occasion notamment des élections professionnelles, et tout particulièrement dans la Fonction publique.



Ce combat, nous aurons aussi à le mener une nouvelle fois pour préserver le système des retraites complémentaires.

qui préside au choix de l'austérité, une politique dite de réformes structurelles qui vise à faire la part belle aux marchés financiers, aux multinationales, et à faire payer injustement aux salariés tout en démantelant les systèmes de protection collective. Et cette priorité est poursuivie par nos responsables politiques, non seulement en détournant massivement et sans contrepartie des fonds publics au profit des entreprises les quelque 40 milliards d'euros du pacte dit de responsabilité, mais en organisant également une dérégulation massive du marché du travail, via notamment les facilités ouvertes par les plans sociaux dans le cadre de l'accord de flexibilité de janvier 2013 ou encore les nouvelles dispositions inscrites dans le projet de loi Macron, des dispositions économiquement inefficaces et socialement destructrices, et dont même le Conseil d'Etat dénonce le manque de sérieux de l'étude d'impact. (...)

Dans l'immédiat, ce combat, nous aurons aussi à le mener une nouvelle fois pour préserver le système des retraites complémentaires. Nous aurons à réaffirmer nos positions sur ce dossier, comme nous l'avons toujours fait, en précisant que ce qui compte avant toute autre considération, c'est la préservation des droits de chaque salarié, cadre ou non cadre, à bénéficier d'une retraite complémentaire digne de ce nom, en rappelant que nos régimes ne sont pas en faillite mais qu'ils ne peuvent distribuer que ce qu'ils perçoivent. À défaut de ressources nouvelles

Oui, notre indépendance et notre liberté ont su convaincre, mais elle nous a permis, et continue de nous permettre d'être sans concession face aux choix économiques austéritaires.

Même si la situation de la France n'est pas comparable à la Grèce, force est de constater que c'est une seule et même conception de la pensée économique



Ce travail de syndicalisation, nous devons le poursuivre également en direction des cadres et des ingénieurs, dont il faut rappeler ici qu'ils sont des salariés à part entière, une part croissante du monde du travail.



et à cause d'un chômage endémique qui réduit le montant des cotisations, il n'est point de salut (...) et la fusion Agirc-Arrco ne saurait à elle seule régler le problème du financement auquel sont confrontés nos régimes : (...) nous devons plus que jamais poursuivre le travail du développement qui a été engagé ces dernières années (...) sans lequel il est vain de penser que nous pourrions seuls inverser la tendance. (...) Ce travail de syndicalisation, nous devons le poursuivre également en direction des cadres et des ingénieurs, dont il faut rappeler ici qu'ils sont des salariés à part entière, une part croissante du monde du travail. Cela autorise, mes chers camarades, à prendre de la distance avec les arguties ouvriéristes pour affirmer que les cadres et ingénieurs sont des salariés à part entière et non entièrement à part.

FO progresse chez les cadres, il ne faut pas se priver de le faire savoir mais il reste en effet encore beaucoup à faire, dans le privé comme dans le public. (...) Il ne s'agit pas là de privilégier les cadres aux autres salariés mais seulement de tenir compte des évolutions du monde du travail et des spécificités liées aux positions occupées par chacun et chacune dans les entreprises par la convergence des intérêts, et de construire le rapport de force indispensable pour faire aboutir nos positions. Minorer cet enjeu, mes chers camarades, serait dommageable pour notre organisation : c'est prendre le risque d'affaiblir nos implantations actuelles et nous priver d'implantations futures, plus grave encore : de tourner le dos aux aspirations de cadres, contraire à notre conception du syndicalisme ouvert sur la diversité du monde du travail.

Oui, c'est collectivement que nous devons progresser. Cet engagement en direction de ces salariés est essentiel pour renforcer nos sections, nos syndicats dans l'intérêt de tous les salariés, et notamment les plus fragiles d'entre eux. Oui, nous pouvons être fiers d'être à Force ouvrière, car nos revendications ne sont pas des compromissions et notre principe syndical est celui de la solidarité.



L'austérité n'est pas une fatalité.

(...) Nous devons continuer à nous battre pour défendre notre Sécurité sociale, nos écoles, nos universités, nos hôpitaux publics, (...) nos industries et nos emplois (...). Et à affirmer haut et fort que l'austérité n'est pas une fatalité.

Merci, mes chers camarades, et vive Force ouvrière !



L'intégralité du discours :

fo-cadres.fr/eric-peres-congres-fo/

Les données numériques : un enjeu d'éducation et de citoyenneté

Avis du Conseil économique, social et environnemental

Éric Pérès, au nom de la section de l'éducation, de la culture et de la communication du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) où il représente le groupe de la CGT-FO, a soutenu un projet d'avis sur les données numériques. Ce dernier a été voté à l'unanimité en séance plénière le 13 janvier 2015.

La révolution du numérique a ouvert de gigantesques chantiers et opportunités dans notre vie quotidienne et domestique et dans de multiples domaines (santé, prévention, gestion intelligente des espaces publics, facilitation du quotidien, pratique démocratique etc.). Néanmoins, les risques induits sur la protection des données personnelles et l'asymétrie d'information entre les grands opérateurs d'internet et les citoyens utilisateurs soulignent la nécessité de construire un cadre collectif éthique et juridique à cet écosystème numérique, qui soit en mesure de garantir à tous les citoyens les mêmes droits et une défense effective de leurs libertés.

L'affaire PRISM ainsi que les révélations d'Edward Snowden ont notamment permis à l'opinion publique mondiale de prendre conscience des risques d'hyper-surveillance facilitée, d'atteinte à la vie privée notamment par la collecte massive de données à caractère personnel, parfois de façon déloyale, plus souvent par l'abandon au quotidien de traces numériques.

Pour Éric Pérès **« la collecte et la gestion de ces données interrogent donc quotidiennement nos libertés. Elles posent la question des enjeux démocratiques dans une société où la relation entre la surveillance et l'état de droit est réinterrogée à la lumière des moyens mis en œuvre pour assurer un contrôle et une surveillance légitimes de ces flux de données. »**

C'est à partir de ces considérations que le CESE souhaite lancer les bases de la construction d'un cadre collectif juridique et éthique à cet écosystème numérique qui soit en mesure de garantir à tous les acteurs les mêmes droits et une défense effective de leurs libertés.



Les principales propositions sur lesquelles FO peut s'appuyer :

- ↳ **FAIRE** de l'éducation au numérique la grande cause nationale en 2016 ;
- ↳ **PROMOUVOIR** une politique de sécurité et de protection des données numériques à caractère personnel au sein des entreprises et administrations ;
- ↳ **BÂTIR** une politique publique du numérique au service d'une stratégie de l'innovation industrielle ;
- ↳ **BÂTIR** un cadre réaliste et exigeant de protection des données au niveau international et tout particulièrement en Europe ;
- ↳ **RENFORCER** le droit à la protection de la vie privée des salariés au sein des entreprises et des administrations ;
- ↳ **RENFORCER** les pouvoirs de régulation et de contrôle et de sanctions de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) ;
- ↳ **ENCADRER** l'usage de l'apport d'appareil personnel (BYOD, BYOA) et l'utilisation des applications informatiques personnelles par des règles claires dont la mise en œuvre relève de la responsabilité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- ↳ **PERMETTRE** aux instances représentatives du personnel de bénéficier de formations adaptées aux enjeux de la gestion de la protection des données numériques au sein des entreprises, et que cet engagement s'étende aux données personnelles des salariés.

Pour FO-Cadres, le besoin de confiance dans l'économie numérique crée des exigences nouvelles pour la garantie des libertés fondamentales. Loin d'être un obstacle à l'innovation, la protection des données est un nouvel avantage compétitif. Aussi comme le souligne Éric PÉRÈS,

“ Sous-estimer les enjeux du numérique, c'est prendre le risque de ne pas apporter une dimension protectrice des droits fondamentaux et de subir une évolution techniciste déshumanisante. ”



L'avis expliqué en vidéo:
petitlien.fr/avis-cese

Pour lire l'intégralité
 du rapport en PDF:
petitlien.fr/rapport-cese

Clause de dédit-formation

Souvent prévue au moment de l'embauche mais également au cours de la relation contractuelle lorsqu'une formation est envisagée, la clause de dédit-formation peut a priori correspondre à une logique d'engagements réciproques.

Néanmoins, son exécution s'avère souvent lourde pour le cadre, notamment financièrement, il convient donc de bien en connaître le mode de fonctionnement !

Q A quoi sert ce type de clause contractuelle ?

R La clause de dédit-formation vise avant tout à protéger les intérêts de l'entreprise. Elle oblige le salarié qui a bénéficié d'une formation à rester dans l'entreprise pendant une période minimale donnée à l'issue de la formation. À défaut, le cadre devra rembourser tout ou partie du coût de la formation réalisée.

Q Toute action de formation peut-elle justifier une clause de dédit-formation ?

R Non, si le Code du travail et la jurisprudence ne prévoient pas de restrictions quant à la nature de l'action de formation, les accords de branche peuvent le prévoir. Également, il doit s'agir d'une « vraie » formation, c'est-à-dire une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective en matière de financement de la formation professionnelle.

Q Quelles sont les autres conditions de validité ?

R La clause de dédit-formation, qu'elle soit prévue dans le contrat de travail dès l'embauche ou ultérieurement par avenant au contrat de travail, doit être signée avant le début de l'action de formation. Elle doit préciser clairement les conditions et sanctions de l'engagement pris par le cadre (date, nature et durée de la formation, le coût réel pour l'entreprise, le montant et les modalités de remboursement pour le salarié).

Q Quelle peut être la durée de l'engagement du cadre à rester dans l'entreprise ?

R Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, la durée de l'engagement du salarié est librement fixée par les parties. Elle ne doit pas être excessive au regard de la durée de la formation et des sommes engagées par l'employeur. En tout état de cause, la clause qui imposerait au cadre de rester dans l'entreprise sans en limiter la durée est nulle !

Q Comment est déterminé le montant de l'indemnité due ?

R L'indemnité est fixée en fonction du coût réel de la formation, au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective en la matière. Le montant est donc proportionné aux frais de formation ainsi engagés par l'entreprise. Attention, l'employeur ne peut jamais exiger le remboursement de la rémunération versée au salarié pendant la période de formation.

Q Quand la clause de dédit-formation va-t-elle s'appliquer ?

R La clause contractuelle va jouer lorsque le cadre quitte l'entreprise avant la fin de la période prévue, à la condition que la rupture soit à l'initiative du salarié et non de l'employeur. Il en va ainsi en cas de démission, de prise d'acte de la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'une démission ou encore en cas de rupture à l'initiative du salarié pendant la période d'essai.

Q L'engagement du cadre est-il ici « définitif » ?

R Pas forcément, l'employeur peut toujours renoncer à l'exécution effective de la clause de dédit-formation, même si cela reste assez rare en pratique.

Retrouvez
le prochain numéro
de la Lettre FO-Cadres
n°160 - Juillet 2015
Dossier spécial retraites
complémentaires



**CREDIT
COOPERATIF**
C'est un choix

**Banquiers
D'UNE IDÉE**



QUELLE
IDÉE?

**une
FINANCE
utile à
TOUS**

**Bonne
idée!**

Notre agence : COURCELLES
80, rue de Courcelles
75008 Paris

E-mail : courcelles@credit-cooperatif.coop

Tél. : 0 980 980 001

www.credit-cooperatif.coop  