

Mal éthique !

Depuis les années 1980, les chartes éthiques se sont multipliées à la faveur du désengagement de l'État dans les domaines de la législation du travail, de la réglementation des flux financiers et de la protection sociale. Appuyé par les institutions financières internationales, ce plaidoyer pour plus d'éthique permet au capitalisme de renforcer son emprise en se prétendant lui-même être la source d'un nouveau système de valeurs et de normes porté par l'entreprise. Une référence à l'éthique qui permet de soigner une réputation tout en assumant une responsabilité légale limitée pour progressivement conduire à une substitution de l'éthique aux règles contraignantes du droit.

Alors que la crise renforce la pertinence des critiques face à un capitalisme financier destructeur, le recours à l'éthique vise à détourner son attention du terrain économique vers le terrain moral. En d'autres termes écarter la critique de la responsabilité du système pour interroger le comportement proprement individuel.

En témoigne les nombreuses dérives attentatoires aux libertés individuelles et collectives observées au sein de certaines entreprises à la suite de la déclinaison en droit français de la loi américaine Sarbanes Oxley institutionnalisant l'alerte professionnelle. Dérives que FO-cadres n'a jamais cessé de dénoncer tout en exigeant notamment une restriction du champ de l'alerte professionnelle au domaine strictement comptable et financier. La récente décision de la CNIL de confirmer ce choix est une première victoire.

Reste à poursuivre ce combat contre l'arbitraire et l'instrumentalisation de l'éthique à des fins de contrôles abusifs pour que soit renforcé le droit du travail et le droit syndical sans oublier que le respect des règles dans le cadre du lien de subordination ne signifie nullement la privatisation des consciences.

ERIC PERES
Secrétaire Général



éditorial

actualité



Chartes éthiques et alertes professionnelles

Droits et libertés en danger

Depuis les multiples scandales financiers (Enron, Worldcom, Parmalat...) jusqu'à la crise des subprimes les entreprises ont enrichi leur offre éthique de toute une panoplie d'outils allant de la hot line téléphonique, aux multiples chartes éthiques et autres codes de bonne conduite. Le 30 juillet 2002, la Loi Sarbanes Oxley votée aux États-Unis institutionnalise le whistleblowing (alerte professionnelle en français), un dispositif qui invite les salariés à rapporter anonymement les comportements contraires aux règles éthiques de l'entreprise ainsi que les fraudes et malversations comptables dont ils ont eu connaissance. Au risque d'insérer dans le droit

français un système de délation organisée en entreprise favorisant la dénonciation calomnieuse. Allant au-delà de ce que l'entreprise peut exiger dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ces outils placent trop souvent le contrôle et la sanction disciplinaire au premier plan de leurs énoncés moraux. Il s'agit alors de limiter, encadrer, caser l'événement microscopique qui bouleverserait l'équilibre du pouvoir de l'entreprise. Des procédés qui instaurent une opposition jusqu'à l'enracinement en chacun des cadres d'un sentiment de culpabilité bien loin de la confiance que requiert une relation professionnelle durable.



Contenu des chartes éthiques et domaine des alertes professionnelles

Attention dangers !

Les principales dérives relevées dans les chartes éthiques résultent de la coexistence dans un même document des règles légales et des règles éthiques de l'entreprise, en soulignant que les normes privées doivent être respectées au même titre que les lois et règlements.



titres de la société ou encore, parmi d'autres, des informations relatives aux résultats de l'entreprise. »

L'adverbe « notamment » ou l'expression « parmi d'autres » posent difficultés. Ainsi, toutes les informations pourraient être considérées par l'entreprise comme confidentielles. La clause porte atteinte à la liberté d'expression et au droit d'expression collective des salariés. Elle peut également entraver l'exercice de l'activité syndicale ou de représentation du personnel.

À la différence des chartes éthiques, les dispositifs d'alerte professionnelle sont juridiquement encadrés depuis 2005 par la Cnil. Cette autorité admet, sans effectuer de contrôle, la licéité de ces dispositifs lorsqu'ils répondent à une obligation législative ou réglementaire de droit français visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, bancaire, comptable et de lutte contre la corruption.

Mais en reconnaissant également l'extension du domaine de l'alerte professionnelle à l'intérêt vital de l'entreprise ou à l'intégrité physique ou morale des salariés, la Cnil a bien malgré elle ouvert la porte aux abus des entreprises. En témoigne la démarche de Dassault Systèmes qui a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle pour signaler tout manquement aux principes édictés par la charte éthique. Une extension sans limite de l'alerte professionnelle qui

a été sanctionnée par la chambre sociale de la Cour de cassation en 2009.

Ce cas est loin d'être isolé, puisque les exemples d'alertes professionnelles, dépassant largement le périmètre comptable et financier, où l'anonymat est souvent encouragé se multiplient. En voici une nouvelle illustration dans un grand groupe pharmaceutique :

« Notre groupe considère tous ses salariés comme cruciaux dans le maintien d'un système efficace de contrôle. Lorsqu'un collaborateur constate ou a des raisons de croire qu'un autre salarié a ou risque de transgresser des lois, des règlements ou les règles d'éthiques professionnelles, il doit le signaler immédiatement. Ce signalement peut s'effectuer via notre hotline téléphonique, le salarié qui appelle peut donner son nom ou rester anonyme. »

L'entreprise prévoit ici purement et simplement la délation entre collègues. En effet, tous les risques réels ou supposés de transgression de la règle éthique peuvent être signalés. Plus grave encore, l'entreprise offre la possibilité au lanceur d'alerte de rester anonyme.

Des pratiques abusives que FO-Cadres a condamnées à plusieurs reprises depuis 2005 et qui l'a conduit à défendre auprès de la Cnil un encadrement des alertes professionnelles aux stricts domaines comptable et financier.

La plus grande difficulté est de déterminer ce qui au sein des chartes éthiques peut être accepté et ce qui doit impérativement être rejeté. En effet, la rédaction de certaines clauses peut laisser croire que les règles éthiques sont inoffensives, qu'elles peuvent même relever du bon sens. Et pourtant, si on n'y prend pas garde, une charte éthique peut porter atteinte aux droits fondamentaux, aux libertés individuelles et collectives des salariés comme à ceux des représentants du personnel.

Les exemples sont de plus en plus nombreux, avec des atteintes à la vie privée, à la liberté d'expression, au droit syndical et à la liberté syndicale. En voici une illustration significative issue des règles de conduite professionnelles d'un célèbre parc d'attractions :

« Chaque salarié ne doit pas utiliser des informations confidentielles au bénéfice d'autres personnes, notamment vis-à-vis de la presse. Elles comprennent notamment les informations non publiques susceptibles d'avoir une incidence sur le cours de la bourse des

Chartes éthiques et alertes professionnelles Les préconisations de FO-Cadres

Face aux risques induits pour les salariés par ces nouveaux outils éthiques, que faut-il retenir ?

Tout d'abord, les représentants du personnel doivent lire avec la plus grande attention le contenu des chartes éthiques afin de veiller que les droits et libertés des salariés ne soient pas bafoués au prétexte de protéger l'intérêt de l'entreprise (article L1121-1 du code du travail) et d'exiger de l'employeur qu'il respecte l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel.

Ensuite il convient de distinguer si la charte éthique est ou non d'essence disciplinaire. Ainsi, lorsque la charte éthique met en place des règles de conduite auxquelles le salarié est lié puisqu'il pourra être sanctionné s'il ne les respecte pas, le document éthique doit être considéré comme une adjonction au règlement intérieur. Le comité d'entreprise ou à défaut

les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement (article L1321-4 et L1321-5 du code du travail). Le CHSCT doit être informé et consulté (article L4612-1 du code du travail). La charte éthique doit également être communiquée à l'inspection du travail qui effectuera un contrôle de fond, elle peut d'ailleurs exiger le retrait ou la modification de dispositions considérées comme illicites.

Quand bien même la charte éthique ne serait pas d'essence disciplinaire, l'action des représentants du personnel est possible, car le document reste porteur d'effets sur les conditions de travail ou d'emploi des salariés. Ainsi, le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement au titre de sa compétence générale (article L2323-6 du code du travail), le CHSCT doit également être consulté (notamment à l'appui de l'article L4612-8 du code du travail).

Concernant les dispositifs d'alerte professionnelle, l'action des institutions représentatives du personnel s'exercera ici sur le fondement de l'article L2323-32 alinéa 3 du code du travail pour le comité d'entreprise et l'article L4612-1 du code du travail pour le CHSCT. Les salariés doivent également

être informés par l'employeur de l'existence d'un dispositif de contrôle et des conséquences qu'il peut avoir sur eux (article L1222-4 du code du travail). De plus, les représentants du personnel doivent veiller au champ d'intervention de l'alerte professionnelle afin de déterminer si l'employeur peut se prévaloir du régime simplifié de l'autorisation unique de la Cnil ou s'il doit obtenir une autorisation préalable de cette autorité avant la mise en place du dispositif éthique.

En tout état de cause, tant pour les chartes éthiques que pour les dispositifs d'alerte professionnelle, le TGI peut être saisi en référé pour obtenir la suspension de la charte ou du dispositif éthique notamment en cas d'absence de consultation préalable des instances représentatives du personnel. Il peut également être saisi d'une action en nullité de la charte ou du dispositif d'alerte pour non-respect des droits et libertés des salariés. Une action en nullité qu'il ne faut pas hésiter à mener notamment lorsque l'alerte professionnelle va au-delà des domaines comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption. Enfin, il appartient aux représentants du personnel de veiller à ce que l'anonymat soit proscrit sous toutes ses formes.



Dispositif d'alerte professionnelle Interview de Yann PADOVA, Secrétaire général de la Cnil

Les dispositifs d'alerte professionnelle s'inscrivent souvent dans les chartes éthiques, ils constituent la finalité de l'éthique en entreprise. La Cnil ayant compétence pour entériner ou autoriser les alertes professionnelles des entreprises, FO-Cadres a souhaité interroger, M. Yann PADOVA, Secrétaire général de la Cnil.

FO-Cadres : Quelle est votre réflexion sur le développement des chartes éthiques et sur les alertes professionnelles ?

Yann PADOVA : Concernant les alertes professionnelles, la Cnil les a vues se développer de façon exponentielle à la suite de l'entrée en vigueur de la loi Sarbanes-Oxley (SOX) et la mise en œuvre de l'autorisation unique de la Cnil. Aujourd'hui, il y a environ 1700 organismes qui sont déclarés être en conformité au dispositif de la Cnil. Il est vrai que les dispositifs d'alerte rejoignent une préoccupation plus globale, celle de la gestion du risque par les entreprises. Leur volonté est de couvrir tous les risques et d'utiliser les systèmes d'alerte au-delà du champ strictement financier et comptable, comme était prévu par notre autorisation unique. Les dispositifs d'alerte professionnelle servent aussi à la gestion du risque avec une finalité plus large que celle initialement prévue. C'est un élément que nous avons constaté dans nos contrôles.

F-C : Comment la Cnil a-t-elle accueilli la décision de la Cour de cassation du 8 décembre 2009 qui a sanctionné le dispositif d'alerte professionnelle de la société Dassault Systèmes parce que celui-ci prévoyait un champ d'intervention plus large que celui de la loi SOX ?

Pour en savoir plus

Etude FO-Cadres/
IRES 2009,
« Chartes éthiques
et alertes Professionnelles, la formalisation de l'éthique comme outil de contrôle managérial »

Y.P : La Cour de cassation a rendu une décision de bon sens. En effet, dans l'autorisation de la Cnil il y a deux articles importants, celui qui définit le champ d'application et qui est limité aux domaines comptables et financiers (article 1), et puis il y avait une disposition un peu d'exception qui précise que quand il y a des faits graves qui ne relèvent pas de ce champ-là, les données pouvaient être néanmoins collectées (article 3). Beaucoup d'entreprises, dont Dassault Systèmes, ont utilisé l'exception pour la règle. Elles ont adossé à leur système d'alerte, leurs chartes éthiques dont le champ était beaucoup plus large. Cela allait du vol aux problèmes de propriété industrielle et en s'appuyant sur la dérogation qu'avait prévue la Cnil.

La Cour de cassation a rejeté cette interprétation en affirmant que l'on ne peut pas prendre l'exception pour la règle, elle a donc estimé que le dispositif était en dehors du champ.

Cet arrêt nous a obligés à entreprendre un travail, que la Cnil a finalisé début octobre pour mieux définir l'articulation de ces deux articles et pour éviter que les entreprises s'engouffrent tantôt dans le champ large tantôt dans le champ étroit.

Ainsi, entre décembre 2009 et début octobre, il y a eu une phase d'audition et de concertation menée par la Cnil et ses rapporteurs, auprès des organisations d'employeur et des organisations syndicales, afin de voir quelles étaient leur interprétation et leurs attentes.

Il faut souligner que les intérêts en présence étaient assez différents. Une partie des entreprises et des organisations patronales étaient favorables à un champ très large. Certaines organisations syndicales et notamment FO-Cadres était sur une ligne plus restrictive.

La modification de l'autorisation unique n'était pas simple avec des intérêts en présence assez divergents, c'est pour cela que la procédure a été longue. La Cnil a pris le temps nécessaire pour être prête et a arrêté sa position très récemment.

F-C : Quelle a été l'issue des consultations et quelles conséquences sur l'autorisation unique ?

Y.P : La Cnil a modifié l'autorisation unique, le champ a été clarifié pour le restreindre à la matière financière en élargissant toutefois au domaine de la concurrence, sujet qui reste peu éloigné du domaine économique et financier.

F-C : Est-ce que cela signifie que l'article 3 de l'autorisation unique n'existe plus ?

Y.P : Il a été modifié pour être plus restrictif dans son champ, on a supprimé la possibilité de recueil d'informations lorsque l'intérêt vital est en jeu, on a basculé ce point dans les FAQ. Ainsi le dispositif juridique contraignant ne prévoit plus cette possibilité, mais si jamais il y a des remontées d'informations en ce sens, elles doivent être dirigées vers les organismes compétents. En effet, on a tenu compte de cette possibilité, mais la Cnil ne veut pas l'organiser de droit dans son autorisation unique.

F-C : Est-ce qu'on peut dire que la Cnil n'accompagne pas dans son régime simplifié, pour les dispositifs d'alerte, les entreprises qui voudraient faire de l'alerte un moyen de gérer l'ensemble des risques ?

Y.P : La Cnil considère que le régime simplifié ne peut pas servir à cela. En revanche, les entreprises qui veulent élargir les alertes professionnelles à d'autres domaines de contrôle doivent demander une autorisation préalable individuelle à la Cnil. Certaines sont adoptées, il y en a eu 80 sur l'année passée. Il est vrai que cela est plus compliqué pour les entreprises, elles doivent justifier leur dossier de demande d'autorisation pour que ce soit proportionné dans le champ de ce qu'elles souhaitent faire. C'est la conséquence de l'arrêt de la Cour de cassation et des consultations faites par la Cnil.

F-C : Concernant l'anonymat du lanceur d'alerte, la Cnil ne l'encourage pas, mais elle tolère l'anonymat, pourquoi ?

Y.P : Elle tolère que l'identité du lanceur d'alerte soit protégée un temps donné et ceci pour tenir compte de la réalité du monde du travail. Une personne qui dénonce des faits graves prend des risques et il faut la protéger. Pour autant, il ne s'agit pas d'une dénonciation anonyme, car l'identité est connue par les services dédiés, notamment les services éthiques.

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Retraites



• Réforme des retraites : le report de l'âge légal à 62 ans est entériné

La réforme des retraites a été publiée au Journal Officiel le 10 novembre 2010, dès le lendemain de sa validation par le Conseil constitutionnel. La réforme met ainsi fin à la retraite à 60 ans : l'âge légal passera à 62 ans en 2018 en augmentant chaque année de 4 mois à partir de la génération 1951. L'âge légal de retraite à taux plein passe quant à lui de 65 à 67 ans.

Pourtant, une autre réforme était possible, socialement plus juste et économiquement plus efficace. Mais tout n'a pas été tenté pour aller dans ce sens.

Notamment l'appel commun à 24 heures de grève pour solidifier un mouvement qui a pris la forme de grèves reconductibles, de débrayages, de manifestations et d'actions. FO continuera à affirmer ses positions et revendications et à prendre des initiatives en matière de retraites dans les semaines et les mois à venir.

• Retraites complémentaires : même combat

2010 n'est pas seulement l'année de la réforme du système de retraite de base, elle est également celle de la renégociation des régimes de retraites complémentaires qui débutera le 25 novembre. Une renégociation déterminante pour les 18 millions de salariés dont 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités), pour lesquels les régimes AGIRC et ARRCO contribuent à plus de 60% du montant global de leur pension.

L'une des priorités sera de reconduire le dispositif AGFF qui finance la retraite complémentaire sans abattement de 60 à 65 ans. Cela revêt une urgence pour la génération née avant 1951 qui peut continuer à liquider sa retraite à 60 ans au régime de base au 1^{er} janvier 2011.

L'autre enjeu de taille sera d'assurer l'équilibre du régime, qui assure un déficit d'un milliard d'euros en 2009, tout en mettant fin à la baisse de son rendement. En effet, depuis 1993, celui-ci n'a cessé de se dégrader passant de 10,21% à 6,7% aujourd'hui.

Pour FO-Cadres, comme pour le régime général, la question du financement de nos régimes de retraites complémentaires se pose. La solution passe notamment par une hausse des cotisations, l'élargissement de l'assiette de celle-ci, l'augmentation des salaires et la mise à contribution des hauts revenus (entre 4 et 8 fois le plafond de la sécurité sociale) au financement de l'AGFF.

Élections Retraites complémentaires Agirc : FO-Cadres obtient 13% des voix

agirc
RETRAITE DES CADRES

Lors du renouvellement des Conseils d'Administration de trois institutions Agirc

(ALTEA, CNRBTPIG et CRC) qui concernent plus 880 000 actifs et retraités, FO-Cadres a obtenu 12,82% des voix soit cinq sièges.

Ce résultat nous engage à faire valoir plus fortement nos positions pour la défense de nos régimes de retraites complémentaires.



Avenir de l'Apec

Ouverture d'une négociation interprofessionnelle

Le Medef a officiellement annoncé l'ouverture d'une négociation sur les missions de l'Apec.

Pour FO-Cadres, cette ouverture de négociation doit avant tout conforter l'avenir de l'Apec. Il est en effet urgent d'assurer la préservation des conditions d'exercice du paritarisme et le développement dans la durée de l'association paritaire. Ce qui suppose d'avancer des propositions qui permettent de consolider dans le temps la légitimité de la cotisation et la gestion paritaire de l'association.

Air France

FO-Cadres progresse de 20% lors des dernières élections

Lors du renouvellement du Conseil d'Administration de Air France, FO-Cadres a obtenu 12% des voix soit une progression de 20% par rapport aux précédentes élections.

Pour Serge Benguigui, Secrétaire Général de FO-Cadres Air France, ce résultat est le signe que les cadres d'Air France veulent faire entendre leurs voix en toute liberté et indépendance et prendre part aux décisions stratégiques avec détermination afin d'assurer le développement de la compagnie et la préservation des emplois.



Directeur de la Publication : **Eric PERES**

Dépôt légal 10/2010

ISSN 1963-2509

CPPAP 0112 S 08146

N° 141 - 0,30 €

Diffusion gratuite aux adhérents

Cette publication est imprimée sur du papier recyclé



Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom :

Prénom :

Entreprise :

E-mail :

.....

.....

FO-Cadres

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

2, rue de la Michodière - 75002 Paris

Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53

Courriel : contact@fo-cadres.fr

Site internet : www.fo-cadres.fr