

LES DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Sabrina Gabteni

Revue libre de Droit 

Article disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.revue-libre-de-droit.fr>

ISSN 2276-5328

Comment citer cet article - How to quote this article :

S.GABTENI: « Les dispositifs d'alerte professionnelle », *Revue libre de Droit*, 2014, p.35-37.

© Revue libre de Droit

LES DISPOSITIFS D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Sabrina Gabteni¹

Les scandales financiers des affaires *Enron* et *Worldcom*, intervenus dans les années 2000 ont provoqué une perte de confiance dans le système financier. La réaction immédiate des politiques à ce contexte de crise s'est traduite aux niveaux national, européen et international par l'adoption de textes relatifs à la « *gouvernance d'entreprise* ».

La loi américaine Sarbanes-Oxley du 30 Juillet 2002 a été adoptée dans le but d'encadrer strictement la diffusion des informations comptable et financière. La loi de Sécurité Financière adoptée en France le 1^{er} Août 2003 s'en est inspirée. Ces textes posent les grands principes gouvernant l'activité financière.

L'une des dispositions de la loi Sarbanes-Oxley prévoit la possibilité pour les entreprises de mettre en place une procédure d'alerte professionnelle ou « *whistleblowing* » permettant aux salariés de dénoncer, de manière anonyme, par téléphone ou par courrier, les pratiques illicites commises au sein de l'entité.

Les dispositions de ce texte sont d'application large puisqu'y sont assujetties :

- Les sociétés françaises cotées aux États-Unis
- Les filiales françaises des sociétés américaines

S'agissant des filiales françaises d'entreprises américaines, la question se pose de savoir si les possibilités offertes par le texte américain sont compatibles avec la loi française dite « *Informatique et Libertés* » du 6 Janvier 1978. En France, aucune disposition législative n'encadre la pratique des dispositifs d'alerte professionnelle, de sorte qu'il a été naturellement confié à la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) le rôle d'en apprécier la validité.

La Commission Nationale Informatique et Libertés se place donc en tant que garante du respect par les entreprises de la protection des données personnelles de ses salariés. En pratique, la mise en place de ce type de traitement requiert donc une autorisation préalable de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés², dont l'obtention requiert en général un délai de plusieurs mois.

Toutefois, et dans un objectif de simplification, la CNIL a édicté le 8 décembre 2005, une autorisation dite "unique" en vertu de laquelle les entreprises peuvent se limiter à lui adresser un simple engagement de conformité. Dans cette autorisation unique n°2005-305 du 8 Décembre 2005, la CNIL définit le dispositif d'alerte professionnelle comme le « *système mis à la disposition des employés d'un organisme public ou privé, pour les inciter, en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements de l'organisme à signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles applicables* ».

¹ Sabrina Gabteni est actuellement avocate. Elle a obtenu son CAPA à l'Ecole du Barreau de Versailles en 2013. En outre, elle est diplômée du Master 2 Droit Pénal Financier ainsi que du Master 1 Droit et éthique des affaires de l'Université de Cergy-Pontoise (2010).

Sabrina Gabteni is currently a French lawyer. She passed the French Bar Exam in 2013 at the Versailles' Bar School. She holds a Master 2 degree in Financial Criminal Law of the University of Cergy-Pontoise (France) in 2010 and a Master 1 degree in business and ethics law. Mail: sabrina.gabteni@hotmail.fr.

² Article 25-I.4 de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978.

Mais, cette autorisation unique n'en reste pas moins contraignante pour les entreprises qui doivent veiller à respecter strictement ses prescriptions (*notamment le traitement d'un nombre limité de catégories de données, la mise en place d'un processus confidentiel d'information envers la personne mise en cause*). En ce sens, la CNIL a eu l'occasion, notamment par deux délibérations du 26 mai 2005, d'émettre des réserves quant à la validité des systèmes de « lignes éthiques » mis en place au sein d'une filiale du groupe américain de restauration Mc Donald's (Délibération n°2005-110) et de la Compagnie Européenne d'accumulateurs (Délibération n°2005-110).

L'autorité reprochait à ces deux systèmes d'être « *disproportionnés au regard des objectifs poursuivis et des risques de dénonciations calomnieuses* ». Ces deux délibérations révélaient les contradictions existantes entre les systèmes américain et français. Dans le but de clarifier le régime des dispositifs d'alerte professionnelle, la CNIL a adopté le 10 Novembre 2005 un document d'orientation sur les conditions de conformité des dispositifs.

Ce document a été repris au niveau européen par le groupe de travail dit « Article 29 »³ qui a rendu un avis le 1er Février 2006 sur la mise en œuvre des mécanismes internes de dénonciation. La CNIL précise que le dispositif a vocation à être complémentaire et en aucun cas à se substituer aux dispositifs d'information existants. Il est également rappelé que doivent être privilégiées les alertes faites par la voie hiérarchique ou les modes ouverts d'alerte tels que l'intervention des représentants du personnel ou du commissaire aux comptes.

En outre, le dispositif doit être limité dans son champ d'application : ne peuvent être dénoncés que des faits relatifs à la corruption, aux domaines comptable, financier et bancaire.

Par dérogation, la CNIL autorise l'exploitation d'alertes étrangères aux domaines précités, dès lors que cela se justifie par la protection de l'intérêt vital de l'entreprise, l'intégrité physique ou morale de ses employés ou qu'une autorisation donnée par la CNIL permet d'aller au-delà du champ prévu, ce qui en pratique recouvre des cas limités.

Par ailleurs, le Ministère de l'Emploi a précisé que « *l'utilisation des dispositifs d'alerte ne doit pas faire l'objet d'une obligation mais d'une simple incitation* » pour le personnel de l'entreprise, puisque selon lui, « *rendre obligatoire la dénonciation reviendrait en réalité à transférer sur les salariés la charge de l'employeur en matière de respect du règlement intérieur* ».

La Cour de Cassation, dans un arrêt rendu le 8 Décembre 2009⁴, s'était prononcée sur la mise en place d'un tel système au sein de la société Dassault systèmes.

La Haute Juridiction cassait l'arrêt rendu par la Cour d'appel qui a jugé conforme le dispositif interne alors que ce dernier ne prévoyait ni de dispositions relatives à l'information de la personne qui a fait l'objet de l'alerte ni les droits d'accès et de rectification.

Par cette décision, le juge judiciaire s'était octroyé le pouvoir d'apprécier la conformité des dispositifs d'alerte professionnelle.

Ce thème des dispositifs d'alerte professionnelle ne cesse de susciter l'intérêt puisque la CNIL a rendu, le 30 Janvier 2014 une délibération par laquelle elle a marqué sa volonté d'élargir le périmètre des domaines pouvant donner lieu à une alerte et d'apporter un peu plus de souplesse.

Ses apports sont donc intéressants et auront un impact pratique non négligeable pour les entreprises.

Voici un aperçu du contenu de cette récente délibération :

- (1) Jusqu'à présent, l'autorisation unique était limitée aux dispositifs d'alerte dans l'un des domaines suivants : financier, comptable, bancaire et lutte contre la corruption, pratique anticoncurrentielle

³ Cf. Avis relatif à l'application des règles de l'UE en matière de protection des données aux mécanismes internes de dénonciation des dysfonctionnements dans les domaines de la comptabilité, des contrôles comptables internes, de l'audit, de la lutte contre la corruption et la criminalité bancaire et financière.

⁴ V. Arrêt 2524 du 8 décembre 2009 (08-17.191).

La délibération du 30 Janvier 2014 a étendu le champ de cette autorisation unique à d'autres domaines : lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail ; santé, hygiène et sécurité au travail, protection de l'environnement.

- (2) Il est désormais prévu que l'autorisation unique s'applique aux dispositifs répondant à une «*obligation légale ou à un intérêt légitime dans ces domaines* » et non plus seulement aux dispositifs d'alerte «*répondant à une obligation législative ou réglementaire du droit français* »

Cette évolution mérite d'être saluée dans la mesure où elle est favorable aux entreprises.