

# Le juge et l'éthique : l'affirmation d'un contrôle (à propos des codes de conduite et alertes professionnelles)

par Jérôme PORTA,

Maître de conférences à l'Université Paris-Ouest Nanterre la Défense

## PLAN

I. L'atteinte à la liberté  
et au droit d'expression  
des salariés

II. La conformité du  
dispositif d'alerte aux  
exigences de la CNIL

**Le droit du travail est confronté à l'émergence d'un nouvel instrument du pouvoir, l'éthique. Sous les vocables de responsabilité sociale, code de bonne conduite, charte éthique, alerte professionnelle ou éthique émergent des objets à la frontière entre normativité juridique et managériale. L'arrêt du 8 décembre 2009 marque une étape importante dans la construction d'un contrôle judiciaire de ces instruments. Distingué par des lettres P+B+R+I, l'arrêt est promis à une publicité importante et à l'engouement des commentateurs (1).**

En l'espèce, la Chambre sociale s'est prononcée sur la validité du code de conduite des affaires, par la société Dassault Système, maison-mère du groupe Dassault, pour répondre aux exigences de la loi dite « *Sarbanes-Oxley* » qui impose aux sociétés cotées à la bourse de New York et à leurs filiales la mise en place d'un système d'alerte professionnelle en matière comptable, financière et de lutte contre la corruption. Saisissant l'occasion offerte par cette obligation, la société Dassault a édicté un « code de conduite des affaires » de plus vaste ampleur. En particulier, ce code imposait un régime à la diffusion des informations de l'entreprise en interne ou en externe. Les salariés étaient ainsi promis à des injonctions paradoxales, révélatrices de la logique managériale inhérente à cette propagation de l'éthique en entreprise : d'un côté, une exigence de confidentialité pesant sur le salarié dans ses relations internes comme externes, de l'autre une invitation à la confiance... à l'égard de la direction. L'affaire est exemplaire des enjeux et des moyens d'un contrôle judiciaire de telles pratiques managériales convoquant l'éthique. Chacune des étapes de cette procédure, qui a fait l'objet d'une attention savante (2), a pu témoigner de la diversité des entrées possibles dans le contrôle de ces objets aux qualités juridiques incertaines (3). A hauteur de cassation, seuls deux aspects demeuraient en débat : d'une part, l'atteinte à la liberté et au droit d'expression des salariés par le code de conduite et, d'autre part, la conformité du système d'alerte professionnelle aux exigences de la CNIL.

## I. L'atteinte à la liberté et au droit d'expression des salariés

Le code de conduite élaboré par la société Dassault imposait des contraintes à la diffusion tant des informations dites confidentielles que des informations à usage interne dont les salariés sont naturellement amenés

à avoir connaissance dans le cours de la relation de travail. Etait ici visée « toute donnée relative ou appartenant à une personne ou une société, qui n'a pas vocation à être diffusée largement et qui est protégée ou non en vertu

(1) Soc. 8 déc. 2009, n° 08-17.191, reproduit ci-après p. 248, D. 2010. AJ 96, obs. L. Perrin ; SSL 2009, n° 1425 et n° 1426, concl. B. Aldigé ; M.-L. Morin, Code éthique : liberté d'expression des salariés et alerte professionnelle, RJS 2/10, p. 104 ; I. Meyrat, Les chartes éthiques sous contrôle du juge, SSL 2010, n° 1433 ; P.-H. Antonmattéi, Conditions de validité des dispositifs d'alerte professionnelle, JCP (S) 2010, 1091 ; I. Desbarats, Alertes, codes et chartes éthiques à l'épreuve du droit français, D. 2010, p. 548 ; O. Leclerc, D. 2010, pan. (à paraître).

(2) Voir les commentaires sous TGI Nanterre, 19 octobre 2009, comm. A Teissier JCP (S) 2008, 1071 ; I. Desbarats, RDT 2008, p. 39 et sous CA 17 avril 2008, n° 07/082624, R. de Quenaudon et M.-J. Gomez-Mustel, RDT 2009, p. 311.

(3) Sur la question discutée de la nature juridique d'un tel code de conduite, voir not. P. Waquet, Règlement intérieur, charte d'entreprise et système d'alerte, SSL, 2007, n° 1328.

du droit de la propriété intellectuelle ou du secret industriel applicable ». Cette définition pour le moins large était illustrée par une liste d'exemples, rendant compte à elle seule de la grande généralité de la contrainte ainsi imposée : « notes de services, informations envoyées aux collaborateurs, organigrammes, objectifs et données se rapportant aux équipes, caractéristiques techniques, formules, dessins et modèles, inventions ». Avant toute utilisation de ces informations à usage interne, les salariés devaient recueillir au préalable l'autorisation de l'auteur du document.

La Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel de Versailles qui avait jugé licite cette contrainte au motif qu'une telle restriction à l'utilisation des informations constitue une atteinte tant à la liberté d'expression qu'au droit d'expression des salariés.

En premier lieu, le système de l'autorisation préalable se heurte à la liberté d'expression des salariés. Reprenant un attendu de principe systématiquement reproduit, la Cour rappelle que « les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ». C'est donc sur un autre terrain que celui de l'obligation de loyauté, mais sur celui de la liberté d'expression que se situe la Cour de cassation. Certes, l'obligation de loyauté du salarié, intégré dans le Code du travail à l'article L. 1222-1, ex-article L. 120-4, impose au salarié de s'abstenir de divulguer des informations à caractère confidentiel (4). Mais cette exigence de confidentialité se rattache au contenu obligationnel du contrat et ne constitue pas en réalité une véritable limite à la liberté d'expression (5).

En l'espèce, il n'était ni discuté, ni discutable qu'en soumettant la divulgation d'informations à usage interne à autorisation préalable, le code de conduite de la société Dassault constituait une restriction à la liberté d'expression. L'évidence mérite d'être soulignée : la liberté d'expression reconnue au salarié serait de piètre portée si elle n'emportait pas la possibilité de révéler des informations relatives à l'entreprise. Certes, l'employeur a la faculté de restreindre la liberté d'expression et peut donc limiter la divulgation d'informations par le salarié. Il importe alors que ces restrictions soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but

recherché (6). Gardien des libertés individuelles et collectives, le juge contrôle la justification de l'employeur. Il doit non seulement vérifier que l'objectif présenté par l'employeur est effectivement de nature à rendre légitime l'atteinte portée à une liberté fondamentale du salarié, ici la liberté d'expression, mais également prendre la mesure des moyens mis en œuvre afin d'en jauger la proportionnalité. Cette évaluation impose en elle-même certaines contraintes lors de l'établissement d'une restriction à la liberté d'expression. Pour que le juge soit en mesure d'évaluer la proportionnalité, encore faut-il qu'il puisse apprécier l'ampleur de l'atteinte portée à la liberté d'expression. Tel est sur ce point l'enseignement utile de l'arrêt. En l'espèce, la Cour relève que les informations à usage interne, dont la divulgation était soumise à autorisation préalable « ne faisaient pas l'objet d'une définition précise, de sorte qu'il était impossible de vérifier que cette restriction à la liberté d'expression était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ». La possibilité même d'un contrôle de proportionnalité impose à l'employeur de bannir toute formulation vague ou imprécise des limites posées à l'exercice d'une liberté.

En second lieu, ce système d'autorisation préalable porte atteinte au droit d'expression directe et collective des salariés. L'arrêt est en cela déjà remarquable. Les décisions fondées sur le droit d'expression des salariés dans l'entreprise prévu aux articles L. 2281-1 du Code du travail sont peu fréquentes. Si dans l'arrêt *Clavaud* (7), la Chambre sociale avait visé « l'exercice du droit d'expression » de manière générale, elle distingue désormais le régime de la liberté d'expression de celui du droit d'expression. Selon la Cour, « le droit d'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail reconnu par l'article L. 461-1 du Code du travail aux salariés, ne peut s'exercer que dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail » (8). Rappelant que la liberté et le droit d'expression ne peuvent être confondus, la Cour d'appel avait purement et simplement écarté la référence à ce dernier. Au contraire, la Cour de cassation intègre le droit d'expression à son contrôle, considérant que le système d'autorisation préalable portait atteinte également à l'exercice de ce droit d'expression directe. Certes, ce droit individuel d'exercice collectif (9) n'a

(4) O. Leclerc, Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail, Dr. Soc. 2005, p. 173.

(5) « La liberté d'expression a en réalité deux limites. D'une part, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression sauf abus. D'autre part, l'employeur peut certes, notamment par une clause contractuelle précisant cette exigence de confidentialité, restreindre la liberté d'expression, mais cette restriction doit alors être « justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché », conformément à l'article L. 1121-1, ex-L. 120-2 du Code du travail (voir O. Leclerc, préc.). Tel est le sens de la formule jurisprudentielle selon laquelle « sauf abus, le salarié jouit, dans

*l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées »* (Soc. 16 décembre 2009, n° 08-44830).

(6) Article L. 1121-1, anciennement L. 120-2 du Code du travail.

(7) Soc. 28 avril 1988, n° 87-41.804, Dr. Ouv. 1988 p. 249 concl. Ecoutin, n. L. Brovelli, A. Jeammaud, M. Le Friant.

(8) Soc. 2 mai 2001, Bull. civ. V, n° 142, RJS 7/01, n° 832.

(9) A. Jeammaud, La place du salarié individu dans le droit français du travail, *Etudes en hommage à H. Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 347, spéc. p. 356 et ss.

qu'une portée limitée. Il s'exerce seulement dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail. Toutefois, dès lors qu'il confère au salarié un droit de débattre du contenu, des conditions d'exercice et de l'organisation du travail, l'exercice de ce droit va nécessairement, selon la Cour, « impliquer l'utilisation de certaines de ces informations ».

Au-delà de cette solution sur un droit dont la portée pratique demeure faible (10), le raisonnement de la Cour

met ici en valeur les modalités différentes du contrôle exercé par le juge. Alors que le contrôle du respect du droit d'expression requiert un simple contrôle de conformité, la liberté d'expression impose une évaluation plus exigeante de la proportionnalité. Dans un cas, la restriction constitue une violation en elle-même suffisante pour départager le licite de l'illicite, dans l'autre cas, ce partage suppose une évaluation plus sophistiquée de la justification de la décision de l'employeur.

## II. La conformité du dispositif d'alerte aux exigences de la CNIL

La Cour de cassation était pour la première fois appelée à se prononcer sur la validité d'une procédure d'alerte professionnelle. Ces dispositifs ne sont ni prévus, ni interdits par le Code du travail (11). En l'absence d'un régime juridique dédié, la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée constitue manifestement une des clés permettant d'encadrer cette pratique managériale, dont les dangers pour les droits de la personne au travail sont évidents (12).

Un système d'alerte professionnelle impose généralement la mise en place d'un traitement de données à caractère personnel. En particulier, les dispositifs d'alerte professionnelle entrent dans la catégorie des traitements automatisés devant en principe faire l'objet d'une autorisation de la CNIL en application de l'article 25-4 de la loi « Informatique et Libertés » (13). De tels dispositifs sont susceptibles « d'exclure des personnes du bénéfice d'un droit ou de leur contrat de travail en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire » (14). Par leur objet même, la dénonciation de certains faits, ces alertes peuvent avoir pour conséquence ultime une sanction, voire un licenciement.

Inquiète des dérives possibles d'un tel mécanisme, la CNIL a dans un premier temps fait montre d'une certaine hostilité en refusant d'autoriser deux systèmes spécifiques de « lignes éthiques » (15). Il ne s'agissait pas

là d'un rejet de principe. La CNIL a adopté une délibération du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte. Par cette délibération, la CNIL fixe les conditions à respecter pour qu'un système d'alerte professionnelle bénéficie du régime de l'autorisation unique prévue à l'article 25-II de la loi. Est ainsi facilitée la mise en conformité de l'entreprise aux exigences de la loi « Sarbanes Oxley » (16). A condition de respecter un certain nombre de règles relatives au recueil des informations, au droit des personnes d'être informées de l'existence du traitement, à leur droit de s'y opposer pour un motif légitime, de rectification ou de suppression des informations inexacts ou incomplètes, l'entreprise doit seulement adresser à la CNIL un engagement de conformité à l'autorisation unique. L'employeur est ainsi affranchi de la procédure plus contraignante de l'article 25-I qui implique d'obtenir une autorisation spécifique auprès des services de la CNIL. En l'espèce, la Cour va contrôler le respect par le code Dassault de cette délibération et de la loi « Informatique et libertés » (17).

D'une part, pour bénéficier de ce régime simplifié de la déclaration, le système d'alerte mis en place doit correspondre au champ d'application de la délibération du 8 décembre 2005. L'article 1<sup>er</sup> de la délibération circonscrit

(10) En ce sens, J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Précis dalloz, 24<sup>e</sup> éd., 2008, § 799.

(11) A propos de la recherche d'un tel régime, notamment P. Deumier, Chartes et codes de conduite des entreprises : les degrés de normativité des engagements, RDT civ. 2009, p. 77 ; P.-H. Antonmattéi et P. Vivien, Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives, Rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, La Documentation française, 2007.

(12) D. Lochak, La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie ?, in L'Etat de droit, *Mélanges en l'honneur de G. Braibant*, Dalloz, 1996, p. 451 ; P. Adam, Le retour des sycophantes ? (à propos du whistleblowing), Dr. Ouv. 2006, p. 281.

(13) La circulaire DGT n° 2008/22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur réserve toutefois l'hypothèse d'un dispositif d'alerte n'ayant pas recours au traitement de données automatisé. En ce cas, aucune formalité n'est

nécessaire auprès de la CNIL. Cette précision risque de trouver peu d'écho en pratique. « On peut se demander si l'hypothèse est très réaliste. Y a-t-il des entreprises qui mettent en place un dispositif d'alerte professionnelle non automatisé, c'est-à-dire dont les documents sont sur support papier ? » (R. de Quenaudon et M.-J. Gomez-Mustel, RDT 2009, p. 38).

(14) Article 25-4 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978, modifiée.

(15) En ce sens, CNIL, 10 novembre 2005, document d'orientation pour la mise en œuvre de dispositifs d'alerte professionnelle conformes à la loi du 6 janvier 1978, modifiée en août 2004, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. La Cnil avait à l'époque parlé de « systèmes organisés de délation professionnelle » (Délib. CNIL n° 2005-110 et n° 2005-111 du 26 mai 2005).

(16) M.-L. Morin, Code éthique : liberté d'expression des salariés et alerte professionnelle, RJS, 2/10, p. 104.

(17) Sur la compétence du juge judiciaire en l'espèce implicitement tranchée par la Cour de cassation, voir M.-L. Morin, préc.

le bénéficiaire du régime de l'autorisation unique en fonction de l'objet du système d'alerte. Seuls peuvent faire l'objet d'un engagement de conformité, et donc bénéficier du régime de l'autorisation unique, les dispositifs d'alerte professionnelle « *répondant 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 la lutte contre la corruption* ». Le régime de l'autorisation unique s'applique également aux hypothèses de « *traitements mis en œuvre dans les domaines comptables et d'audit par les entreprises concernées par la section 301 de la loi américaine dite « Sarbanes-Oxley » de juillet 2002* » (18). Or, le code Dassault retenait un domaine d'application du système de l'autorisation simplifiée particulièrement étendu. En effet, il prévoyait que le système d'alerte « *s'applique également en cas de manquements graves aux principes par le code lorsqu'il met en jeu l'intérêt vital du groupe DS ou l'intégrité physique ou morale d'une personne (notamment en cas d'atteinte au droit de la propriété intellectuelle, de la divulgation d'informations strictement confidentielles, de conflits d'intérêts, de délits d'initié, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel)* ». Se référant à l'article 3 de la délibération, la Cour d'appel avait considéré qu'il ne pouvait être reproché à la société Dassault Système d'avoir inclus dans le régime de l'autorisation unique un dispositif d'alerte professionnelle visant des faits non prévus par la délibération de la CNIL. Selon les juges du fond, si les faits recueillis « *sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte* », cette disposition prévoit que « *des faits qui ne se rapportent pas à ces domaines peuvent toutefois être communiqués aux personnes compétentes de l'organisme concerné lorsque l'intérêt vital de cet organisme ou l'intégrité physique ou morale de ses employés est en jeu* ». Ce faisant, la Cour d'appel a considéré implicitement que l'article 3 de la délibération ouvrait la porte à la dérogation et permettait d'étendre le domaine d'application de l'autorisation unique. La Cour de cassation censure une telle décision en faisant prévaloir une lecture stricte de l'article 3 de la délibération : « *un dispositif d'alerte professionnelle faisant l'objet d'un engagement de conformité à l'autorisation unique ne peut avoir une autre finalité que celle définie à l'article 1<sup>er</sup> que les dispositions n'ont pas pour objet de modifier* ». Autrement dit, une alerte mise en place dans le cadre de l'autorisation unique ne peut ici avoir d'autre objet que de répondre à des obligations législatives, réglementaires ou prévues par la loi américaine, visant à l'établissement d'une procédure de contrôle interne dans les domaines

financiers, comptables, bancaires ou de lutte contre la corruption. Dès lors, le dispositif mis en place par Dassault Système avait un objet plus large, puisqu'il prévoyait le déclenchement de l'alerte pour « *tout manquement sérieux aux principes décrits dans le Code of Business conduct* » (19). Le bénéficiaire de l'autorisation unique lui est donc refusé par la Cour de cassation. Ce faisant, la Cour « *neutralise le risque de contournement du contrôle approfondi qu'opère la CNIL dans le cadre de la procédure d'autorisation de droit commun* » (20). L'objet des alertes professionnelles se trouve de fait limité à « *des manquements susceptibles de porter atteinte à l'ordre public, à l'exclusion de ce qui peut mettre en péril l'intérêt de l'entreprise* » (21). La conséquence pratique est d'importance. La Cour confirme qu'il existe non pas un régime unique de l'alerte professionnelle, mais bien un double système d'autorisation. On le comprend, sous l'apparente unité d'un même label, les alertes poursuivent en réalité des finalités souvent bien différentes et, de ce fait, ne représentent pas toutes les mêmes dangers pour la protection des droits fondamentaux.

D'autre part, le contrôle du juge ne s'exerce pas seulement sur le champ d'application de la délibération, mais également sur les règles que l'employeur s'oblige à respecter par l'engagement de conformité auprès de la CNIL. La délibération du 8 décembre 2005, entre autres garanties visant la protection de la vie privée, prévoit l'obligation d'informer la personne visée par l'alerte professionnelle, ainsi que le respect de ses droits d'accès et d'information, reprenant les garanties de la loi « Informatique et libertés ». Le dispositif d'alerte professionnelle de la société Dassault Systèmes respectait-il ces exigences ?

Pour la Cour d'appel, l'engagement de conformité suffisait à assurer le respect de ces obligations. Cet engagement de conformité liant l'employeur, le système d'alerte devait être considéré comme conforme aux dispositions de la délibération du 8 décembre 2005, sans qu'il soit nécessaire d'imposer à l'employeur de transcrire chacune des dispositions de la délibération. S'écartant de cette logique, la Cour de cassation considère que « *les mesures d'information prévues par la loi du 6 janvier 1978 reprises par la décision d'autorisation unique (...) pour assurer la protection des droits des personnes concernées doivent être énoncées dans l'acte instituant la procédure d'alerte* ». Seule la reprise de ces mesures d'information est de nature à garantir le respect de ces obligations par le dispositif d'alerte. Cette exigence est sévèrement sanctionnée, puisqu'à défaut de telles mentions, l'annulation du

(18) Article 1<sup>er</sup> de la délibération du 8 décembre 2005.

(19) Communiqué relatif à l'arrêt 2524 de la Chambre sociale du 8 décembre 2009.

(20) L. Perrin, D. 2010, p. 548

(21) M.-L. Morin, Code d'éthique : liberté d'expression des salariés et alerte professionnelle, RJS 2/10, p. 104.

système d'alerte pourra être prononcée par le juge. Pourtant, ne pourrait-on pas penser que l'employeur étant juridiquement lié par l'engagement de conformité, il ne saurait refuser de respecter ces droits (22) et voir dans la solution retenue quelques excès de formalisme ? En réalité, cette sévérité trouve son entière justification dans la volonté de la Cour de cassation d'imposer à l'employeur une obligation de mise en œuvre. En effet, la garantie de ces droits risque, à défaut d'une information suffisante des salariés sur leur existence et leur condition d'exercice, de demeurer lettre morte. Tel paraît être le sens de l'article 8 de la délibération qui exige « *une information claire et complète des utilisateurs potentiels du dispositif d'alerte* » (23). En restant muet sur les

mesures d'information et de protection des personnes, le dispositif d'alerte professionnelle n'offre pas les gages nécessaires à une mise en capacité du salarié à l'exercice de ces droits. Au demeurant, cet impératif d'« *une information claire et complète* » n'impose pas seulement à l'employeur une transcription formelle : l'employeur ne pourrait probablement pas se limiter à une simple « *énumération stéréotypée* » (24) de ces droits. Au-delà de la reprise formelle des dispositions de la délibération, le dispositif d'alerte doit prévoir des mesures d'information, c'est-à-dire préciser les conditions d'exercice de ces droits.

**Jérôme Porta**

(22) M.-L. Morin, *op. cit.* p. 110.

(23) En ce sens, M.-L. Morin, *préc.* ; B. Aldigé, La licéité du dispositif d'alerte contenu dans un code de conduite des affaires, SSL 2009, n° 1426/1427.

(24) I. Meyrat, Les chartes éthiques sous contrôle du juge, SSL 2010, n° 1433.

## Annexe

**1° CONTRAT DE TRAVAIL – Pouvoir de direction de l'employeur – Restriction aux libertés fondamentales – Liberté d'expression – Contrôle et surveillance des salariés – Dispositif d'alerte professionnelle.**

**2° INFORMATIQUE ET LIBERTES – Traitement automatisé d'informations nominatives – Autorisation unique de la CNIL – Mesures d'informations – Nécessité – Portée.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 décembre 2009

Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT contre Dassault Systèmes (pourvoi n° 08-17.191)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'en 2004, puis 2007 la société Dassault Systèmes, société-mère du groupe Dassault, a, à la suite de la loi américaine dite "Sarbanes-Oxley", élaboré un code de conduite des affaires applicable dans le groupe, dénommé "Code of Business Conduct" ; que ce code définissait, d'abord, les règles applicables à la diffusion des "informations confidentielles" et des informations à "usage interne" dont les salariés peuvent avoir connaissance dans le cadre de leur contrat de travail, dans les termes suivants s'agissant de ces dernières : "Est considérée comme information à usage interne toute donnée relative ou appartenant à une personne ou une société, qui n'a pas vocation à être diffusée largement et qui est protégée ou non en vertu du droit de la propriété intellectuelle ou du secret industriel applicable (...) Avant toute utilisation d'information à usage interne (...) nous recueillons l'autorisation expresse de son propriétaire et nous nous assurons que son utilisation est conforme aux modalités de cette autorisation (exemples d'informations à usage interne : notes de service, information envoyée aux collaborateurs, organigrammes, objectifs et données se rapportant aux équipes, caractéristiques techniques, formules, dessins et modèles, inventions)" ; qu'il organisait, ensuite, un système d'alerte professionnelle ainsi défini : "L'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle n'est ni obligatoire, ni exclusive. Si elle l'estime justifié, toute personne ayant connaissance d'un manquement sérieux aux principes décrits par le Code of Business conduct, en matière comptable, financière ou de lutte contre la corruption, peut signaler ce manquement aux personnes compétentes du groupe DS. Ce dispositif ne peut être utilisé hors du champ indiqué ci-dessus. Néanmoins, il

s'applique également en cas de manquements graves aux principes décrits par le code lorsqu'il met en jeu l'intérêt vital du groupe DS ou l'intégrité physique ou morale d'une personne (notamment en cas d'atteinte au droit de la propriété intellectuelle, de divulgation d'informations strictement confidentielles, de conflits d'intérêts, de délits d'initié, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel)" ; que la version de 2007 de ce code a fait l'objet le 30 mai 2007 d'un engagement de conformité à l'autorisation unique n° 2005-305 du 8 décembre 2005 prise en application de l'article 25-II de la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 ; qu'estimant que son contenu portait atteinte aux libertés fondamentales des salariés et que le dispositif d'alerte n'était pas conforme à cette autorisation unique et aurait dû faire l'objet d'une autorisation en application de l'article 25-I de la loi précitée, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de ce code ;

Mais sur le deuxième moyen :

**Vu les articles L. 1121-1 et L. 2281-1 du Code du travail ;**

Attendu que pour déclarer licites les dispositions du code de conduite des affaires version 2007 relatives aux informations à usage interne, l'arrêt retient que l'article L. 2281-1 du Code du travail concerne le droit d'expression qui s'exerce collectivement et non la liberté d'expression protégée par l'article L. 1121-1 du même code et que, comme l'invoque à bon droit la société, les informations "à usage interne" sont définies et des exemples précis sont donnés ;

Attendu cependant, d'abord, que les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ;

Attendu ensuite que le droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail s'exerce dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 à L. 2281-12 du Code du travail et que l'utilisation d'informations dans le cadre de l'exercice de ce droit ne peut être en principe soumise à une autorisation préalable ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors, d'une part, que les informations à usage interne dont la divulgation est soumise à autorisation préalable par le code de conduite de la société Dassault Systèmes ne faisaient pas l'objet d'une définition précise, de sorte qu'il était impossible de vérifier que cette restriction à la liberté d'expression était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché et, d'autre part, que l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés pouvait impliquer l'utilisation de certaines de ces informations, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article 25 de la loi du 6 janvier 1978 et les articles 1 et 3 de la délibération, portant autorisation unique de traitement automatisé de données à caractère personnel mis en oeuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle, n° 2005-305 du 8 décembre 2005 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;

Attendu que pour déclarer licites les dispositions du code de conduite des affaires version 2007 relatives à l'alerte professionnelle, la Cour d'appel retient que ce dispositif est conforme au régime simplifié d'autorisation unique défini par la CNIL dans sa délibération du 8 décembre 2005, dispensant les responsables de traitement automatisé de données à caractère personnel du régime normal de l'autorisation lorsque le traitement mis en oeuvre répond à une obligation législative ou réglementaire visant à l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption (article 1<sup>er</sup>) ; que l'article 3 de cette autorisation prévoit que des faits qui ne se rapportent pas à ces domaines peuvent toutefois être communiqués aux personnes compétentes de l'organisme lorsque l'intérêt vital de celui-ci ou l'intégrité physique ou morale de ses employés est en jeu ; qu'il ne saurait être reproché à la société d'avoir étendu le dispositif d'alerte à des situations non prévues par la délibération de la CNIL et à des cas de mise en jeu de l'intérêt vital des personnes expressément prévue par cet article 3, qu'il ne peut donc être reproché à la société de ne pas avoir sollicité l'autorisation de la CNIL ;

Attendu, cependant, que l'autorisation unique susvisée, en son article 1<sup>er</sup> relatif à la finalité des traitements dispose que : *"Seuls peuvent faire l'objet d'un engagement de conformité par référence à la présente décision unique les traitements mis en oeuvre par les organismes publics ou privés dans le cadre d'une alerte professionnelle répondant à une obligation législative et 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. Conformément à l'article 7-5° de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, les traitements mis en oeuvre dans les domaines comptables et d'audit par les entreprises concernées par la section 301(4) de la loi américaine dite "Sarbanes-Oxley" de juillet 2002 entrent également dans le champ de la présente décision"* ; que son article 3 relatif aux catégories de données à caractère personnel enregistrées prévoit

limitativement ces catégories de données en précisant que *"Les faits recueillis sont strictement limités aux domaines concernés par le dispositif d'alerte. Des faits qui ne se rapportent pas à ces domaines peuvent toutefois être communiqués aux personnes compétentes de l'organisme concerné lorsque l'intérêt vital de cet organisme et l'intégrité physique ou morale de ses employés est en jeu"* ; qu'il en résulte qu'un dispositif d'alerte professionnelle faisant l'objet d'un engagement de conformité à l'autorisation unique ne peut avoir une autre finalité que celle définie à son article 1<sup>er</sup> que les dispositions de l'article 3 n'ont pas pour objet de modifier ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen, pris en ses troisième et quatrième branches :

Vu les articles 6, 32, 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 "Informatique et libertés" modifiée et les articles 9 et 10 de la délibération portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en oeuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle, n° 2005-305 du 8 décembre 2005 ;

Attendu que pour débouter le syndicat de sa demande d'annulation du code de conduite version 2007, la Cour d'appel retient que, dès lors que la déclaration du système d'alerte a été faite auprès de la CNIL, la société n'était pas tenue de rappeler dans le paragraphe concerné du code de conduite des affaires les dix articles de la délibération du 8 décembre 2005, et notamment ses articles 9 et 10 concernant l'information de la personne faisant l'objet de l'alerte professionnelle et le respect des droits d'accès et de rectification et qu'il suffisait de rappeler comme l'a fait la société les points principaux de cette délibération ;

Attendu cependant, que les mesures d'information prévues par la loi du 6 janvier 1978 reprises par la décision d'autorisation unique de cette commission pour assurer la protection des droits des personnes concernées doivent être énoncées dans l'acte instituant la procédure d'alerte ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors que le dispositif d'alerte professionnelle de la société Dassault Systèmes ne prévoyait aucune mesure d'information et de protection des personnes répondant aux exigences de la loi du 6 janvier 1978 et de la délibération du 8 décembre 2005 portant autorisation unique, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article 624 du Code de procédure civile ;

Attendu que la cassation à intervenir sur les deuxième et troisième moyens entraîne par voie de conséquence la cassation de l'arrêt en ce qu'il déboute la fédération des travailleurs de la métallurgie de sa demande en dommages-intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais uniquement en ce qu'il a déclaré licites les dispositions du code de conduite des affaires de la société Dassault Systèmes version 2007 relatives aux "informations à usage internes" et au dispositif d'alerte professionnelle et déboute la fédération des travailleurs de la métallurgie de ses demandes correspondantes et de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 17 avril 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris.

(Mme Collomp, prés. - Mme Morin, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)