

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Dispositif de dénonciation anonyme de salariés ("alerte professionnelle") – Licéité – Conditions – 1° Consultation des IRP – Comité d'entreprise et CHSCT – 2° Champ du dispositif devant être circonscrit aux aspects comptables et financiers – Dispositif de filtrage et de destructions des dénonciations hors champ inexistant – Préservation de l'anonymat incitant à y recourir – Insuffisance de l'information des salariés susceptibles de faire l'objet d'une dénonciation.

COUR D'APPEL DE CAEN (3^e ch. sect. soc.) 23 septembre 2011

SAS Benoist Girard contre CHSCT Benoist Girard et CFDT

La SAS Benoist Girard, dont le siège social est situé à Hérouville-Saint-Clair, est l'une des cinq filiales françaises du groupe Stryker, entreprise américaine spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de matériel médical et chirurgical et plus particulièrement d'implants orthopédiques.

Un dispositif d'alerte professionnelle a été mis en œuvre au sein de la filiale Benoist Girard au cours de l'année 2008.

Le 29 mai 2009, le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la SAS Benoist Girard ainsi que la CFDT des salariés des industries métallurgiques de la région caennaise ont assigné en référé ladite société pour que la suspension de l'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle soit ordonnée sur le fondement de l'article 809 du Code de procédure civile.

Par ordonnance rendue le 5 novembre 2009, le président du Tribunal de grande instance de Caen statuant en matière de référé a :

- déclaré irrecevable le CE,
- déclaré recevables le CHSCT et le syndicat CFDT métaux,
- constaté que le CHSCT n'avait pas été régulièrement consulté sur le dispositif de droit d'alerte et sur la modification du règlement intérieur de la société Benoist Girard,
- constaté que la mise en place du dispositif d'alerte professionnelle créait un trouble manifestement illicite,
- suspendu la mise en œuvre du dispositif par l'intermédiaire du site Ethics Point sous astreinte de 300 € par jour et par salarié concerné à compter d'un délai d'un mois à compter de la signification de la présente ordonnance et ce jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur la conformité du dispositif avec la loi française, (...)

La société Benoist Girard a déposé une déclaration d'appel le 7 décembre 2009 à l'encontre du CHSCT et du syndicat CFDT.

SUR CE :

- Sur la recevabilité des demandes formées devant la Cour par le comité d'entreprise : (...)

- Sur la recevabilité des actions engagées par le comité d'entreprise, le CHSCT de la société Benoist Girard et de la CFDT des salariés des industries métallurgiques de la région caennaise :

Considérant que le comité d'entreprise, qui n'a pas pour mission de représenter les intérêts individuels des salariés ni les intérêts collectifs de la profession, est recevable dans son action s'il justifie d'un intérêt à agir en raison d'une atteinte à un droit qui lui est propre ; que s'il n'est donc pas recevable à agir pour dénoncer l'illicéité même du dispositif, il résulte, en revanche, de l'article L. 2323 -32 du Code du travail que son avis doit être nécessairement recueilli avant la mise en place d'un tel dispositif et qu'il est recevable à agir s'il n'a pas été régulièrement consulté ;

Considérant que le comité d'entreprise fait valoir que, s'il a été consulté à trois reprises les 27 mars 2008, 29 mai 2008 et 26 juin 2008, son avis n'a pas été recueilli sur la seconde version du dispositif d'alerte professionnelle qui a été mis en œuvre postérieurement à l'assignation qu'il a fait délivrer, puisque c'est au cours des débats s'étant tenus à l'audience de référé du 17 septembre 2009 qu'il a pu constater que les rubriques « questions d'intérêt vital pour l'entreprise liées aux types de questions » et « sujet d'inquiétude », qui figuraient initialement sur les formulaires Internet du site informatique Ethics Point, avaient été retirées ; que la société Benoist Girard soutient que le comité d'entreprise a bien été consulté sur un seul et unique dispositif d'alerte tel qu'il est défini par l'annexe au règlement intérieur et qui limite aux quatre domaines – comptabilité, anticorruption, audit, problèmes financiers – le champ des alertes ; que le retrait du formulaire Internet des deux autres rubriques, précisément destiné à éviter qu'elles ne soient interprétées

comme une extension du champ, n'a modifié en rien le dispositif même tel qu'il a été soumis à la consultation ;

Considérant toutefois que la modification des champs d'alerte sur le site Internet mis à la disposition des salariés de la société Benoist Girard, et les incidences pouvant en résulter quant aux modalités de mise en œuvre du dispositif, aurait dû conduire la société Benoist Girard à consulter de nouveau le comité d'entreprise, lequel conserve, en conséquence, un intérêt à agir devant la Cour ;

Considérant qu'en application de l'article L. 4612-8 du Code du travail le CHSCT doit être consulté par l'employeur avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; que la société Benoist Girard, tout en prétendant dans le cadre de la présente procédure que cette consultation n'aurait pas été obligatoire, le domaine du dispositif d'alerte professionnelle ne relevant, selon elle, ni de la compétence du CHSCT ni du règlement intérieur, a néanmoins estimé, ainsi qu'il résulte des procès-verbaux de réunion du CE versés à la procédure, devoir consulter également le comité d'hygiène et de sécurité sur ce dispositif d'alerte en raison, précisément, de son incidence sur les conditions de travail et de la modification du règlement intérieur devant en résulter ; que, comme l'a estimé le juge des référés, le procès-verbal du 7 avril 2008 selon lequel « une nouvelle réunion sera fixée après validation des réponses obtenues » ne suffit pas à démontrer qu'un avis ait été rendu lors de cette réunion, étant observé qu'au surplus il n'est pas douteux que, comme pour le comité d'entreprise, l'avis du CHSCT n'a pas été sollicité sur la seconde version du dispositif d'alerte ; que la recevabilité de son action en ce qu'elle vise à faire constater que son avis n'a pas été sollicité est donc également recevable ;

Considérant que l'action exercée par le syndicat CFTD en ce qu'elle est fondée sur l'atteinte à la vie privée des salariés, résultant de la mise en œuvre du dispositif d'alerte et donc sur l'atteinte qui peut être portée à l'intérêt collectif de la profession est recevable ;

- Sur la suspension du dispositif d'alerte professionnelle :

Considérant qu'il convient de rappeler que la société Benoist Girard est une filiale du groupe Stryker, société américaine cotée sur le marché boursier et comme telle soumise à la loi *Sarbanes-Oxley* qui impose à ces entreprises d'instaurer des systèmes de contrôle internes destinés à prévenir des dysfonctionnements susceptibles de menacer leur pérennité ; que parmi ces systèmes figurent les dispositifs d'alerte professionnelle destinés à assurer la remontée d'informations ; que, s'agissant de Stryker Corporation, le dispositif d'alerte professionnelle est constitué depuis 2006 par une ligne téléphonique, un site Internet et une adresse de courriel Stryker ; qu'elle a fait appel pour gérer la ligne téléphonique et héberger le site Internet à un prestataire de service Ethics Point ;

Considérant qu'afin de mettre en place ce système, la société Benoist Girard a consulté le comité d'entreprise, lequel a émis à trois reprises des avis défavorables, les 27 mars 2008, 29 mai 2008 et 26 juin 2008 ; qu'après réception du récépissé par la CNIL de l'engagement de conformité à l'autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel, le dispositif d'alerte professionnelle a été activé le 28 juillet 2008 ;

Considérant, qu'ainsi qu'il l'a déjà été constaté, il n'est pas établi que le CHSCT, dont l'avis a été estimé nécessaire par la société Benoist Girard elle-même, ait été effectivement consulté sur la mise en œuvre de ce dispositif ; qu'en outre la société Benoist Girard qui s'est employée, postérieurement à l'assignation, à modifier les modalités du dispositif sur un élément essentiel, à savoir le champ des alertes figurant sur le formulaire Internet Ethics Point, n'a pas plus sollicité l'avis ni du comité d'entreprise ni du CHSCT ; que cette absence de consultation sur un sujet particulièrement sensible et suscitant l'inquiétude des salariés, caractérise le trouble manifestement illicite

justifiant, de ce premier chef, la suspension du dispositif d'alerte ;

Considérant que, s'agissant de la régularité même du dispositif, la société Benoist Girard soutient que, contrairement à ce que prétend le syndicat CFTD, et ainsi que le démontre le courrier que la CNIL a adressé à la société le 17 février 2010 à la suite d'un contrôle sur place effectué le 20 octobre 2009, le dispositif tel qu'il est désormais susceptible d'être mis en œuvre respecte les exigences de la loi *Informatique et liberté* du 6 janvier 1978 ainsi que les conditions exigées par la CNIL dans sa délibération du 8 décembre 2005 portant autorisation unique des traitements automatisés à caractère personnel ;

Qu'elle fait valoir qu'alors que, dès 2008, l'annexe au règlement intérieur et la note d'information remise aux salariés précisaient bien que les alertes devaient uniquement concerner les domaines « *comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption* », les deux rubriques « *questions d'intérêt vital pour l'entreprise liées aux types de questions* » et « *sujets d'inquiétude* » qui figuraient encore sur les formulaires Internet Ethics Point ont été retirées sur les menus français ; que, pour tenir compte des observations du juge des référés et afin d'éviter un détournement volontaire du système, toute alerte déclarée comme étant émise depuis l'un quelconque des pays de l'Union européenne ou toute alerte déclarée comme concernant l'une quelconque des entités du groupe comprise dans ce périmètre a été limitée aux quatre domaines applicables en France ; qu'il n'est, de même, plus possible qu'après avoir indiqué se situer dans un pays étranger ou indiqué une entité étrangère comme étant le lieu où l'incident s'est produit, de modifier ensuite le formulaire en remplaçant le lieu de l'incident comme s'étant produit en France ; que les tests qui ont été effectués lors de la visite des inspecteurs de la CNIL de même que le constat d'huissier du 26 janvier 2010 démontrent que les alertes ne concernant pas les domaines autorisés font l'objet, grâce au dispositif de filtrage mis en œuvre au sein de Stryker, de destruction immédiate ; que plus généralement, ni les modalités de transfert des données vers les États-Unis ni l'utilisation du prestataire de services Ethics Point n'ont suscité de remarques de la CNIL, laquelle a également estimé conformes les conditions de conservation ou de destruction des données ainsi que les mesures destinées à préserver leur sécurité ;

Considérant toutefois que, d'une part, le syndicat CFTD souligne à juste titre l'évidente distorsion qui subsiste entre les mentions figurant sur la page d'accueil du site Internet Ethics Point destiné à recueillir les alertes et les modalités de fonctionnement du dispositif telles qu'elles sont exposées dans l'annexe au règlement intérieur et communiquées aux salariés ; qu'ainsi aucune limite n'est fixée *a priori* quant aux domaines sur lesquels peuvent porter les alertes puisqu'il est notamment indiqué sur la page d'accueil qu'Ethics Point permet de « *rapporter de manière anonyme à la société tout mauvais comportement soupçonné ou d'autres problèmes* » ou « *de rapporter des questions aux problèmes en conformité avec notre Code de conduite et les politiques ethics on line* » ; qu'à ce stade, il est uniquement mentionné que le site n'est pas un service d'appel d'urgence ;

Qu'il n'est, d'autre part, pas contesté par la société Benoist Girard que, quels que soient les dispositifs mis en œuvre pour limiter les champs d'alerte et éviter les détournements de procédure, il est possible à tout internaute d'émettre une alerte, visant n'importe quel salarié français de Benoist Girard, en indiquant dans la rubrique « *questions abordées* » des faits ne correspondant nullement aux domaines « *autorisés* », notamment en s'inspirant des vingt-trois rubriques (incluant notamment les abus de stupéfiants y compris les médicaments sur ordonnance médicale) qu'offre, par exemple, le site irlandais ;

Qu'il y a lieu, en outre, de constater que les tests destinés à faire la preuve de l'efficacité du système de filtrage des alertes démontrent que toute alerte fait nécessairement

l'objet d'un traitement au sein de Stryker Corp. et que la réponse donnée par le salarié de Stryker, responsable de la ligne d'assistance éthique, dans l'hypothèse où la question abordée est étrangère « *aux catégories admises par les filiales françaises* » consiste à indiquer que « *le rapport sera supprimé du système d'Ethics Point d'ici la fin de la journée* », tout en conseillant de contacter directement le responsable local des ressources humaines ;

Qu'il en résulte qu'en ne faisant pas apparaître clairement les limites apportées sur le site français au champ des alertes, le système favorise nécessairement les dénonciations de toutes sortes, lesquelles, avant d'être éventuellement effacées, sont nécessairement adressées pour filtrage aux services compétents de Stryker dont les réponses, loin de se limiter à rappeler les domaines admissibles, incitent l'émetteur de l'alerte à poursuivre le processus par la voie hiérarchique ;

Considérant que des réserves s'imposent également au regard des conditions de traitement de l'identité de l'émetteur de l'alerte ; que selon l'article 2 de la délibération du 8 décembre 2005, l'émetteur de l'alerte « *doit s'identifier* », l'alerte d'une personne qui souhaite rester anonyme ne pouvant être recueillie que « *par exception* » et entourée de certaines précautions ; que si l'annexe au règlement intérieur indique que « *Stryker recommande fortement que les utilisateurs de la ligne d'assistance téléphonique s'identifient* », il résulte clairement des rubriques figurant sur le site que l'anonymat n'est nullement déconseillé, bien au contraire, diverses recommandations étant même faites pour qu'il soit préservé ;

Qu'apparaît également insuffisante au regard de la réglementation, l'information « *claire et complète* » qui doit être dispensée, notamment aux personnes faisant l'objet d'une alerte, sur leurs droits d'accéder aux données les concernant et d'en demander la rectification ou la suppression ; qu'en effet, ni le règlement intérieur qui se limite à rappeler l'existence de ces droits, ni le courrier adressé aux salariés pour les informer de l'existence « *d'une ligne d'assistance téléphonique* » n'apportent sur ces points essentiels de réelles informations ;

Considérant, en conséquence, que les insuffisances au regard de la législation du dispositif d'alerte professionnelle mis en œuvre par la société Benoist Girard via le site Internet Ethics Point et les atteintes pouvant en résulter aux droits et libertés collectives et individuelles des salariés de la société justifient qu'en considération du trouble manifestement illicite ainsi constaté, la suspension de la mise en place du dispositif d'alerte soit confirmée ;

Considérant que le conseil des intimés a précisé à l'audience ne pas maintenir sa demande de liquidation de l'astreinte ;

Considérant que l'ordonnance entreprise, outre les modifications résultant de l'évolution du litige, sera confirmée, à l'exception des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, les frais de procédure du CHSCT ainsi que les dépens de première instance et d'appel étant mis à la charge de la société Benoist Girard.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'article 809 du Code de procédure civile,

Vu l'évolution du litige,

Modifie pour partie l'ordonnance,

Déclare le comité d'entreprise de la société Benoist Girard recevable,

Constata que le comité d'entreprise et le CHSCT n'ont pas été régulièrement consultés sur le dispositif de droit d'alerte tel qu'il a été modifié après l'assignation,

Confirme l'ordonnance pour le surplus, à l'exception des dispositions relatives à l'article 700 du Code de procédure civile,

Met à la charge de la société Benoist Girard les frais afférents à la défense du CHSCT.

(Mme Portier, prés. - Mes Ducamp, Brand, av.)

NOTE.

Une filiale française du groupe américain Stryker, coté en bourse et spécialisé dans la fabrication et la commercialisation de matériel médical et chirurgical, décidait de mettre en œuvre un système d'alerte professionnelle ; les faits étaient antérieurs à l'arrêt de principe *Dassault Systèmes* de la Chambre sociale du 8 décembre 2009 (1).

Cette filiale était en effet tenue, en application de la loi américaine *Sarbanes-Oxley* de juillet 2002, de mettre en œuvre un système de dénonciation anonyme des fraudes comptables et financières commises par ses salariés. La maison-mère disposait depuis 2006 d'un dispositif d'alerte constitué par une ligne téléphonique, un site internet et une adresse de courriel spécialement dédiée. Pour gérer la ligne téléphonique et héberger le site internet, elle avait fait appel à un prestataire de service, la société Ethic Point. Pour étendre le système en France, la filiale consultait à plusieurs reprises son comité d'entreprise, réunissait son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en vue de recueillir son avis, et procédait à une déclaration de conformité à l'Autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel de la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) du 8 décembre 2005.

Rappelons seulement ici que l'article 25 II de la loi *Informatique et liberté* n° 78-17 du 6 janvier 1978 permet, pour « *les traitements qui répondent à une même finalité, portent sur des catégories de données identiques et ont les mêmes destinataires ou catégories de destinataires* » d'être « *autorisés par une décision unique de la commission* ». « *Dans ce cas, le responsable de chaque traitement adresse à la commission un engagement de conformité de celui-ci à la description figurant dans l'autorisation* ». En matière d'alerte professionnelle, il s'agit de l'Autorisation unique AU-004 du 8 décembre 2005 modifiée (2).

Considérant ne pas avoir été valablement consultés, le comité d'entreprise et le CHSCT, mais également le syndicat CFDT des salariés des industries métallurgiques de la région caennaise ont assigné l'entreprise en référé aux fins de suspension du dispositif (2 bis), lequel n'était en tout état de cause

(1) N° 08-17191, PBRI, Bull. n° 276, Dr. Ouv. mai 2010 p. 244 et s., Observations de Jérôme Porta, « *Le juge et l'éthique : l'affirmation d'un contrôle (à propos des codes de conduite et alertes professionnelles)* ».

(2) <http://www.cnil.fr/en-savoir-plus/deliberations/deliberation/delib/83/>

(2 bis) Rappr. concernant la compétence des IRP en matière d'entretien d'évaluation des salariés, CA Toulouse 21 sept. 2011, *Airbus*, Dr. Ouv. 2012 p. 39, n. A. Mazières.

pas jugé conforme aux dispositions de la loi *Informatique et liberté*. Le juge des référés faisait droit à cette demande, par ordonnance du 5 novembre 2009, laquelle était confirmée par arrêt de la Cour d'appel de Caen du 23 septembre 2011 (reproduit ci-dessus).

Cette dernière décision s'inspire de manière directe de l'arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2009, tant en ce que celle-ci avait eu l'occasion de restreindre le domaine dans lequel les entreprises peuvent instaurer de manière simplifiée des systèmes d'alerte professionnelle (I) que de préciser certaines règles de fonctionnement du système d'alerte (II).

I. L'étendue du système d'alerte

C'est d'abord sur le domaine des systèmes d'alerte que l'arrêt du 8 décembre 2009 avait attiré l'attention. Alors que l'article 1 de l'Autorisation unique de la CNIL ne visait que l'établissement de procédures de contrôle interne dans les domaines financier, comptable, bancaire et de lutte contre la corruption, l'article 3 ajoutait de manière un peu ambiguë que les faits ne se rapportant pas à ces domaines pouvaient 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 était en jeu. Cet article 3 était donc de nature à justifier toutes sortes d'alerte, bien plus largement que ce que les simples contraintes de la loi *Sarbanes-Oxley* exigeaient.

Une interprétation large de ces dispositions risquait donc, derrière le prétexte de la lutte contre les dérives comptables et financières, de permettre un système général d'auto-surveillance où chacun adopte un comportement normalisé, par crainte d'être dénoncé par son collègue de travail (3). La CNIL en semblait particulièrement consciente en préconisant que les systèmes d'alerte ne puissent devenir le mode habituel de signalement des difficultés, mais seulement un mode facultatif pour le salarié et complémentaire aux canaux habituels (voie hiérarchique, représentants du personnel ou inspection du travail) (4).

La Cour de cassation a donc choisi de limiter le champ d'application du régime simplifié d'autorisation d'un système d'alerte professionnelle. Seuls sont légitimes les systèmes d'alerte ayant pour finalité de répondre 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, ou ceux mis en œuvre dans les domaines

comptables et d'audit concernés par la section 301-4 de la loi dite *Sarbanes-Oxley* de juillet 2002. En dehors de ces hypothèses, comme par exemple pour le dispositif de la société Dassault Systèmes qui s'appliquait également « *en cas de manquement grave aux principes décrits par le Code of business conduct 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 confidentielles, de conflit d'intérêts, de délits d'initié, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel)* », il appartient à l'entreprise de solliciter une autorisation normale auprès de la CNIL, qui procédera à un examen approfondi de justification et de proportionnalité.

Il est utile de constater qu'à la suite de cette importante décision, la CNIL a modifié le 14 octobre 2010 l'Autorisation unique du 8 décembre 2005, en ajoutant aux finalités susceptibles d'être poursuivies « *les traitements mis en œuvre pour lutter contre les pratiques anticoncurrentielles au sein de l'organisme concerné* » (5), mais aussi en supprimant au sein de l'article 3 la référence aux informations hors champ, mais de nature à être tout de même communiquées.

Dans notre affaire du groupe Stryker, le premier débat portait sur la finalité de l'alerte professionnelle. L'entreprise semble avoir fait marche arrière après la délivrance de l'assignation en référé, en limitant les domaines susceptibles de donner lieu aux dénonciations. Trop tardivement pour la Cour d'appel qui constate que ni le comité d'entreprise, ni le CHSCT n'avaient été consultés sur la dernière version du système d'alerte, ce qui suffisait à voir constater son caractère illicite.

Au sujet de la légalité du système, l'entreprise faisait valoir en substance que la note interne de présentation du système d'alerte, tel qu'annexée au règlement intérieur, était conforme à l'Autorisation unique de la CNIL et qu'un certain nombre de garanties, dont la destruction immédiate de la dénonciation, permettait de se prémunir de dénonciations hors champ.

Mais le juge des référés va contrôler, comme gardien de l'effectivité des libertés et droits fondamentaux, qu'il existe sur le plan technique un réel filtrage des dénonciations excédant la sphère de la déclaration de conformité de l'entreprise, et constater que tel n'est pas le cas :

(3) Patrice Adam, « Le retour des sycophantes ? (à propos du *whistleblowing*) », Dr. Ouv. juin 2006 p. 281 et en particulier p. 292, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(4) Patrice Adam, article précité, p. 295, faisant référence au document d'orientation de la CNIL du 10 novembre 2005.

(5) V. not. la décision de l'Autorité de la concurrence n° 07-D-21 du 26 juin 2007, § 132.

– le site n'empêche pas « *tout internaute* » d'émettre une alerte, visant n'importe quel salarié français, en s'inspirant notamment des vingt-trois rubriques qu'offre le site irlandais ;

– toute alerte fait l'objet d'un traitement par un salarié de Stryker, responsable de la ligne d'assistance éthique, lequel indique alors que la dénonciation sera détruite en fin de journée, tout en incitant son auteur à contacter directement le responsable local des ressources humaines.

La Cour d'appel de Caen constate que « *le système favorise nécessairement les dénonciations de toutes sortes, lesquelles, avant d'être éventuellement effacées, sont nécessairement adressées pour filtrage aux services compétents de Stryker dont les réponses, loin de se limiter à rappeler les domaines admissibles, incitent l'émetteur de l'alerte à poursuivre le processus par la voie hiérarchique* » (ci-dessus).

II. Le contenu du système d'alerte

L'information effective des droits de la personne dénoncée constituait également une exigence forte énoncée par l'arrêt *Dassault Systèmes* du 8 décembre 2009. La Cour de cassation y exigeait en effet que les mesures d'information et de protection des personnes visées par la procédure d'alerte, telles qu'elles résultent de la loi *Informatique et liberté* et reprises dans l'Autorisation unique du 8 décembre 2005 (6) auquel l'entreprise souscrivait par sa déclaration de conformité, soit également rappelées « *dans l'acte instituant la procédure d'alerte* ».

Concrètement, le salarié dénoncé doit disposer des « *gages nécessaires à une mise en capacité à l'exercice de ses droits* » (7).

L'arrêt de la Cour d'appel de Caen se situe dans cette veine lorsqu'il relève que « *ni le règlement intérieur, qui se limite à rappeler l'existence de ces droits, ni le courrier adressé aux salariés pour les informer de l'existence d'une « ligne d'assistance téléphonique » n'apportent sur ces points essentiels de réels informations* ». Le juge contrôle bien comment, de manière effective et utile, les salariés sont informés de leurs droits.

Mais la Cour de cassation n'a sans doute posé ici que la première pierre du régime juridique des systèmes d'alerte professionnelle, lequel doit continuer à se développer autour des principes de légitimité de la finalité poursuivie et de proportionnalité des moyens utilisés.

A cet égard, les travaux de la CNIL, notamment le document d'orientation du 10 novembre 2005, annexé à l'Autorisation unique du 8 décembre 2005 (8), continuent d'être une source d'inspiration essentielle.

Par exemple, est-il indispensable que tous les salariés soient susceptibles de faire l'objet d'alertes, quelle que soit leur position dans l'entreprise (9) ? Quelles sont les garanties de confidentialité ? Quelles sont les durées de conservation ?

La limitation de l'anonymat, au regard du risque de dénonciation calomnieuse, constitue également l'un des aspects importants de l'Autorisation unique du 8 décembre 2005, dont l'article 2 prévoit que l'identification doit demeurer la règle et l'anonymat l'exception soumise à des conditions assez strictes. En aucune manière, l'entreprise ne doit le favoriser. Le document d'orientation insiste sur le fait que l'identification « *ne peut que contribuer à responsabiliser les utilisateurs du dispositif et ainsi à limiter un tel risque. En effet, l'alerte identifiée présente plusieurs avantages et permet : 1. d'éviter des dérapages vers la délation et la dénonciation calomnieuse ; 2. d'organiser la protection de l'auteur de l'alerte contre d'éventuelles représailles ; 3. d'assurer un meilleur traitement de l'alerte en ouvrant la possibilité de demander à son auteur des précisions complémentaires.* »

Au contraire, l'affaire du groupe Stryker révèle une nouvelle fois un écart non négligeable entre les intentions affichées dans la note annexée au règlement intérieur et les rubriques figurant réellement sur le site internet dédié, où non seulement l'anonymat n'est pas déconseillé, mais au contraire fait l'objet de plusieurs recommandations tendant à le préserver.

L'ensemble de ces insuffisances suffit à caractériser un trouble manifestement illicite et la suspension du dispositif.

Le juge des référés fait ainsi preuve d'une vigilance notable pour que les déclarations d'intention, ou ici « *de conformité* », se traduisent de manière efficace dans les procédures internes à l'entreprise, sans être diluées dans des outils de gestion propres au groupe dont l'effort d'adaptation, voire de transformation, est resté très largement insuffisant.

Paul Riandey, Avocat au Barreau d'Orléans

(6) Articles 9 et 10 prévoyant en particulier l'information de la personne concernée dès l'enregistrement de la dénonciation avec possibilité de s'opposer à son traitement, sauf nécessité de prendre des mesures conservatoires ; mais également son information sur son droit d'accès et de rectification.

(7) Jérôme Porta, article précité, p. 248.

(8) Disp. à l'adresse préc.

(9) Comp. concernant un tel système d'alerte : TGI Libourne 15 sept. 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 309 : les « *fraudes ou malversations comptables susceptibles de mettre en péril l'équilibre financier de l'entreprise, [sont des] infractions dont on perçoit d'ailleurs difficilement comment les ouvriers de l'usine, destinataires de la note, pourraient en avoir connaissance* » ; v. I. Meyrat "Droit du travail et déontologie des activités financières", Dr. Ouv. 2009 p. 74, spec. p. 78.