

Données personnelles

La Cnil revoit sa copie sur le whistleblowing

La Cnil vient de modifier l'autorisation unique relative aux dispositifs d'alertes professionnelles mis en place pour repérer les comportements anormaux.



T. BOULLEY

CHLOÉ TORRES,
Avocate, ALAIN
BENSOUSSAN
AVOCATS

Suite à la réglementation américaine Sarbanes-Oxley (SOX), de nombreuses sociétés internationales opérant dans l'Union européenne ont voulu mettre en place un système de collecte d'informations nominatives relatives à des comportements anormaux (whistleblowing). Ces lignes sont organisées selon des schémas différents, avec néanmoins des invariants : un numéro de téléphone ou une adresse mail, un interlocuteur unique (directeur éthique, déontologue, contrôleur général), un processus de fichage manuel ou automatique selon la taille de l'organisme et la centralisation retenue, une procédure d'enquête associée à un code de bonne conduite ou à une charte. En France, de nombreux textes ou normes imposent aussi une obligation de dénonciation (harcèlements sexuel ou moral, violence au travail, discrimination, restrictions aux droits des personnes et libertés individuelles et collectives, inégalité de traitement, etc.).

Les dispositifs mis en œuvre sur les lieux de travail peuvent prendre la forme de traitements automatisés de données à caractère personnel susceptibles, du fait de leur portée, d'exclure des personnes du bénéfice de leur contrat de travail, en l'absence de disposition législative ou réglementaire. La Cnil considère donc qu'ils constituent des traitements relevant de l'article 25, I-4o de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, devant, à ce titre, obtenir son autorisation. Par délibération du 8 décembre 2005, elle a adopté l'autorisation unique n° 004 qui vise notamment « les domaines financier, comptable, bancaire et de la lutte contre la corruption ». L'article 3 prévoyait que des faits ne se rapportant pas à ces domaines pouvaient toutefois être communiqués aux personnes compétentes de l'organisme concerné si « l'intérêt vital de cet organisme ou l'intégrité physique ou morale de ses employés [était] en jeu ». Une majorité d'entreprises pensait ainsi s'être mise en conformité en ayant adhéré à l'autorisation unique.

SIX MOIS POUR RÉGULARISER

En 2009, la Cour de cassation a affirmé que la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles, tel qu'encadré par l'autorisation de la Cnil, devait se limiter aux seuls domaines comptables, financiers et de lutte contre la corruption, définis à l'article 1^{er}, et que l'article 3 ne devait être interprété comme permettant un élargissement de la finalité des dispositifs prévus par l'autorisation (Cass. soc. 8/12/2009 n°08-17191). L'arrêt ayant souligné les difficultés d'interprétation du texte, la Cnil l'a modifié (Délib. Cnil, 14/10/2010, JO 8/12/2010), supprimant de son champ d'application les faits mettant en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale de ses employés et donnant aux responsables de traitements six mois pour régulariser leurs dispositifs. Les faits n'entrant pas dans le champ d'application du nouveau texte feront l'objet d'une demande d'autorisation normale auprès de la Cnil. Pour faciliter la prise de décision de celle-ci, sera joint à la demande un dossier présentant les fondamentaux techniques, juridiques et sécuritaires. ■

L'ENJEU

- Éviter toute ambiguïté d'interprétation du champ d'application de l'autorisation unique de la Cnil.

LA MISE EN ŒUVRE

- Vérifier que votre dispositif est couvert par la nouvelle autorisation et régulariser dans les 6 mois si nécessaire.

JURISPRUDENCE EN BREF

REPRÉSENTATIVITÉ

La représentativité du syndicat qui désigne un délégué syndical d'établissement s'apprécie au regard de son score au premier tour des élections des titulaires du comité de l'établissement.

(Cass. Soc., 14.12.2010, N° 2432, CFE-CGC DCNS et a. c/ DCNS et a.)

SECTION SYNDICALE

La loi ne permet la désignation que d'un seul représentant d'une section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

(Cass. Soc., 14.12.2010, N° 2438, CFDT c/ CRAM Sud-Est)

RUPTURE AMIALE

La rupture d'un CDI d'un commun accord ne concerne pas les conséquences financières de cette rupture. Elle n'est pas une transaction et elle ne peut priver le salarié de ses droits.

(Cass. Soc., 15.12.2010, N° 2551, Couvidat c/ Ferro couleurs France)

DÉPART VOLONTAIRE

Les salariés qui adhèrent à un plan de départ volontaire ne quittent pas l'entreprise sur une rupture amiable mais sont licenciés et peuvent contester le motif économique de la rupture.

(Cass. Soc., 15.12.2010, N° 2460, Baartsch et a. c/ MCS et a.)

CONGÉ SABBATIQUE

L'entreprise peut confier une mission temporaire à l'issue d'un congé sabbatique, dans l'attente de retrouver un emploi similaire à celui occupé auparavant.

(Cass. Soc., 15.12.2010, N° 2509, Micand c/ Renault Trucks)