



Protection des données sensibles de l'entreprise

CHARTE. Développer des systèmes de bases de connaissances et préserver le capital intellectuel de l'entreprise, c'est possible. La charte du KM publiée par l'Afai en fixe des modalités.

Un projet de loi pour protéger l'information économique. La protection des informations stratégiques de l'entreprise n'est pas une préoccupation récente. Elle a inspiré, en 2004, une proposition de loi visant à introduire dans le code pénal et le code du travail de nouvelles infractions réprimant le détournement « d'informations à caractère économique protégées »⁽¹⁾. Sont qualifiées comme telles « les informations ne constituant pas des connaissances générales (...) pour la protection desquelles leur détenteur légitime a pris, après consultation du comité d'entreprise et information des salariés de l'entreprise, des mesures substantielles conformes aux usages ». De son côté, l'Afai (Association française de l'audit et du conseil informatique) a publié en mai 2005 une « Charte du knowledge management » (KM, ou gestion des connaissances)⁽²⁾, résultat d'un groupe de travail constitué d'industriels, d'universitaires, d'avocats, de consultants et d'experts dans les domaines des systèmes d'in-

formation et de la gestion des connaissances. Son objet est de formaliser les règles de déontologie et de sécurité relatives à l'utilisation des systèmes de bases de connaissances de l'entreprise.

La charte de l'Afai. Elle vise à sensibiliser les salariés sur le caractère stratégique des informations diffusées et partagées par l'entreprise. Et limite l'utilisation des bases de connaissances mises à disposition du personnel à un cadre strictement professionnel et définit les règles de partage et de mutualisation des connaissances (traçabilité des activités, identification du contenu, coopération, responsabilité, droits de propriété intellectuelle, accès et sécurité, confidentialité et cryptologie...). Bien utilisée, elle favorise une collaboration de tout le personnel, en valorisant l'échange des savoirs et en luttant contre l'inertie, caractéristique quand il s'agit de partage d'information. La charte autorise le développement du travail collaboratif et la responsabilisation de l'information diffusée quant à sa complétude et sa pertinence. Elle oblige l'entreprise à maintenir le système « à l'état de l'art par des améliorations et des mises à jour régulières ».

⁽¹⁾ Proposition de loi Carayon sur le site www.assemblee-nationale.org/12/propositions/pion1611.asp.

⁽²⁾ Sa réalisation, parrainée par l'Afai, a été animée par le cabinet Alain Bensoussan. Elle est disponible sur www.alain-bensoussan.com/pages/7.

LES FAITS SAILLANTS

Protéger les informations confidentielles

- Une charte est un outil non négligeable pour mettre en œuvre un processus de gestion des connaissances en entreprise. C'est un mode relativement souple, grâce auquel on peut vaincre les blocages humains à l'instauration de la gestion des connaissances en entreprise. Elle assure aussi la protection des informations confidentielles en sanctionnant pénalement leur « piratage ».

LA TENDANCE

Favoriser la voie consensuelle

- Le recours aux chartes est une tendance pour l'entreprise. Dans le cas présent, il s'agit de protéger son capital intellectuel en choisissant une voie préventive et consensuelle. Une charte apparaît alors comme une règle du jeu qui permet de gérer les rapports de force, de palier les déficits existants entre les lois en vigueur, le règlement intérieur et le contrat de travail.

À RETENIR

- Tous les salariés doivent être sensibilisés à la protection du patrimoine intellectuel de l'entreprise, et à l'utilisation des outils de gestion des connaissances.
- Il est possible, soit de définir une charte comprenant les règles de partage et de mutualisation des connaissances de l'entreprise, soit d'utiliser celle de l'Afai, qui est sous Creative Commons et libre à la réutilisation.
- Un engagement de confidentialité doit être signé par les prestataires qui sont amenés à intervenir en entreprise.
- On peut donner une valeur plus importante à la charte en l'annexant au règlement intérieur de l'entreprise. Elle devra alors impérativement être soumise pour avis au comité d'entreprise^(*).

^(*) Article L.122-39 du code du travail.