

La responsabilité des cadres

Analyses, propositions et services de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT

- *Reconnaître la responsabilité professionnelle des cadres*
- *Garantir la liberté d'expression des cadres*
- *Protéger le salarié lanceur d'alerte*
- *Aider les cadres à faire face à un dilemme de responsabilité – DilemPro et DilemPro2*
- *Prévenir les mises en cause de la responsabilité professionnelle des cadres – ViePro2*

Pour en savoir plus :

www.cadres-plus.net

Rubrique Grands dossiers
Responsabilité des cadres

Pour tout renseignement :

responsabilite@cadres.cfdt.fr

Introduction : Une réflexion ancienne de la CFDT Cadres

Fiche 1. Reconnaître la responsabilité professionnelle des cadres

Fiche 2. Garantir l'exercice de la liberté d'expression des cadres

- Fiche 2.1. Le droit de parole : reconnaître la liberté d'expression
- Fiche 2.2. Le droit d'intervention : reconnaître la capacité d'initiative
- Fiche 2.3. Le droit d'alerte : organiser un système d'alerte professionnelle
- Fiche 2.4. Le droit d'opposition : permettre le retrait d'une situation difficile
- Fiche 2.5. Le droit à démission légitime : permettre le retrait de l'entreprise

Fiche 3. Protéger le salarié lanceur d'alerte

- Fiche 3.1. Une protection garantie par la loi
- Fiche 3.2. Une protection et des démarches organisées par le dialogue social
- Fiche 3.3. Un prolongement au niveau international - Iresca

Fiche 4. Aider les cadres à faire face à un dilemme de responsabilité - DilemPro et DilemPro2

- Fiche 4.1. **DilemPro** - Un service de la CFDT Cadres pour tous les cadres
- Fiche 4.2. **DilemPro2** - Un service Plus de la CFDT Cadres pour les cadres adhérents CFDT

Fiche 5. Prévenir les mises en cause de la responsabilité professionnelle des cadres

- Fiche 5.1. Clarifier les conditions d'élaboration et d'exercice des délégations de pouvoirs
- Fiche 5.2. Garantir la protection et l'assistance juridique dues par l'employeur
- Fiche 5.3. **ViePro2** - Un service Plus de la CFDT, une assurance adaptée pour les adhérents CFDT

Annexe à la fiche 2.3. Observations de la CFDT Cadres sur les positions de la CNIL concernant les dispositifs d'alerte professionnelle

Annexe à la fiche 4.1. DilemPro, propositions pour une démarche de discernement

Annexe à la fiche 5.3. ViePro2, la police d'assurance (extraits)

Une réflexion ancienne de la CFDT Cadres

La réflexion de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT sur la responsabilité des cadres et leur liberté d'expression est ancienne. C'est une constante de l'organisation qui s'est toujours exprimée avec force, avec des mots ou des expressions différentes : en 1969, liberté d'expression des cadres dans le cadre syndical ; en 1977, développement des droits d'expression, notamment sur tout projet concernant l'activité de travail, pouvoir réel d'arrêter une machine ou une installation dangereuse, « clause de conscience » permettant de refuser de participer à un projet que l'on désapprouve ; de 1982 à 1985, droit d'expression et rôle des cadres, pour la mise en œuvre des lois Auroux ; en 1992, Charte des libertés des cadres en entreprise ; depuis 2000, conditions d'exercice de la responsabilité professionnelle et sociale des cadres, notamment droit à la parole, droit d'initiative, droit d'opposition.

S'appuyant sur la résolution générale du 12^e congrès de la CFDT Cadres, en juin 2005 à Nantes, et de nombreuses rencontres individuelles et collectives de cadres, ce dossier fait le point sur nos analyses et propositions en matière de responsabilité professionnelle et de liberté d'expression des cadres dans l'exercice de leurs fonctions.

Il capitalise plus de six années de travaux au sein de la CFDT Cadres et de ses instances ; il propose une formalisation d'axes revendicatifs, ainsi qu'une offre de services différenciés aux cadres et aux adhérents cadres de la CFDT.

Ces analyses, les propositions revendicatives et les services à mettre en œuvre ont été validés par le Bureau national de la CFDT Cadres lors de sa session d'octobre 2006.

Nota bene : Par nature, et en quelque sorte par « raison d'être », les analyses et propositions de la CFDT Cadres s'intéressent à la situation des cadres, tant dans les entreprises que dans les administrations publiques. En matière de responsabilité professionnelle et de liberté d'expression dans l'exercice des fonctions professionnelles, ses propositions en matière de droits et protection doivent se décliner pour l'ensemble des salariés et des agents publics, tout en prenant en compte des modalités particulières selon les niveaux de responsabilité et de fonctions.

Reconnaître la responsabilité professionnelle des cadres

La réflexion de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT sur la responsabilité professionnelle des cadres et leur liberté d'expression s'est toujours appuyée sur une analyse du monde des cadres et de leurs conditions d'exercice professionnel, non pas en termes de statut mais de fonctions cadres. Celles-ci sont définies au carrefour de quatre capacités mises en œuvre de façon concomitante, mais différenciée selon les fonctions exercées : technicité, responsabilité, autonomie et initiative ; ces capacités définissent l'emploi de cadre par le niveau élevé et la largeur du champ des compétences, des connaissances et des aptitudes mises en œuvre pour l'exercice des fonctions.

Pour la CFDT Cadres, **la responsabilité professionnelle et sociale est au cœur des fonctions cadres**. Composante forte de l'identité des cadres, c'est autour d'elle que se mobilisent leurs capacités, leur implication dans la vie professionnelle comme dans la vie sociale.

La responsabilité est alors **un principe d'action**, une responsabilité « de faire et de dire » et non un réflexe de protection ou un prétexte de « laisser faire », une responsabilité de « rendre compte » mais aussi de « prendre soin ».

Mais aujourd'hui, dans la réalité quotidienne des entreprises et des administrations, **la responsabilité des cadres est soumise à un double paradoxe**.

En premier, alors même que la majorité des cadres déclare aujourd'hui être de moins en moins associés aux décisions stratégiques de leurs entreprises, ces mêmes entreprises se défont sur eux, jusqu'à les obliger à prendre des décisions qui peuvent engager leur propre responsabilité, sans pour autant en avoir les moyens.

En second, l'autonomie croissante des cadres se révèle inséparable d'une contrainte croissante. Les organisations valorisent l'autonomie et l'initiative, ce qui se traduit pour les cadres par une responsabilisation accrue, une forte mobilisation cognitive, l'exigence d'une capacité à faire face à l'imprévu et à gérer une production en flux tendu. Dans le même temps, les organisations du travail et de la production se traduisent par une part croissante de contraintes et de contrôles. Les cadres rencontrent alors des dilemmes de responsabilité sans qu'ils en aient les moyens de la prévention ou de la maîtrise.

Performance impossible et dilemmes insolubles, sauf à prendre sur soi, à laisser le travail envahir l'espace de la vie personnelle, à ruser avec la procédure ou la qualité : les nouveaux jeux de la responsabilité engagent profondément les individus. C'est l'intégrité des personnes qui est ici mise en jeu.

Il y a donc urgence à redéfinir les conditions optimales de l'exercice de la responsabilité professionnelle des cadres pour, dans un deuxième temps, être en capacité de les promouvoir et de les négocier. Responsabilité individuelle et collective, déontologie professionnelle et éthique personnelle sont bien, pour un cadre, au cœur de la relation de travail avec son employeur. Cela nécessite des contreparties qui viendront moduler la force du lien de subordination du salarié du privé ou du devoir d'obéissance de l'agent public.

C'est en interrogeant collectivement les pratiques managériales au sein des organisations de travail que l'on peut identifier les situations à risques puis construire des garanties et des dispositifs pour accompagner les cadres dont la responsabilité professionnelle est mise en cause, ou qui s'interrogent sur une situation professionnelle difficile en termes de responsabilité personnelle.

Garantir l'exercice de la liberté d'expression des cadres

En avril 2001 à Amiens, le 11^e Congrès de la CFDT Cadres mettait en avant la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise ou l'administration, citoyenneté qui « *nécessite la reconnaissance d'un droit d'initiative et d'un droit à la parole* ».

Répondant à l'enquête *TEQ-Cadres 2002*, les 7000 cadres interrogés soulignent l'importance de l'exercice de responsabilités pour les cadres mais en marquant aussi les limites et les difficultés :

« Qu'il s'agisse de choix écologiques (77%), de choix sociaux (65%), de choix économiques et financiers (62%), les cadres disent majoritairement peser très faiblement ou pas du tout sur les choix de gestion de leur entreprise ou de leur administration.

« Mais les cadres revendiquent un pouvoir réel sur les missions qui leur sont confiées. La responsabilité, une responsabilité personnelle et professionnelle, est au centre de leur fonction, au cœur même de leur identité professionnelle.

- ❑ *Plus des 3/4 des cadres interrogés disent avoir déjà ressenti le besoin de s'opposer à une consigne venant de leurs supérieurs.*
- ❑ *Ils sont 80% à avoir exprimé une divergence de point de vue avec leur hiérarchie qui, dans 49% des cas, a tenu compte des avis exprimés.*

« Ils justifient leur opposition à la hiérarchie majoritairement dans des situations où leur éthique personnelle est mise en question : conditions de travail dangereuses (77,5%), employer des salariés en situation irrégulière (69%), taire une situation de harcèlement moral (65,1%), pratiquer des discriminations raciale, sexuelle ou syndicale (de 64% à 55%).

« L'opposition est moins tranchée lorsqu'il s'agit d'infractions à la réglementation ou au droit de travail, comme les dispositions de la RTT ou lorsqu'on touche à la performance économique de l'entreprise. »

Les travaux de la CFDT Cadres menés depuis permettent d'affirmer que la liberté d'expression des cadres dans leur milieu professionnel et les droits qui doivent en assurer l'effectivité, sont la contrepartie de leur responsabilité et de leur engagement professionnel, demandés par l'entreprise ou l'administration, revendiqués par les cadres eux-mêmes. C'est la condition indispensable du développement de leur autonomie et de leur initiative.

Condition même de l'exercice de la responsabilité, la liberté d'expression est aussi gage d'un travail plus efficace et plus productif, gage d'une implication plus grande des salariés et d'un meilleur climat social. Les entreprises et les administrations ont donc un intérêt fort, économique comme social, à reconnaître cette liberté d'expression et à en organiser les modalités dans leur cadre managérial propre.

Dans le cadre de la résolution générale de son 12^e Congrès, à Nantes en juin 2005, **la CFDT Cadres formule des revendications précises pour la reconnaissance de cinq droits particuliers** visant à garantir l'exercice de la liberté d'expression des cadres sur leur travail : le droit de parole, le droit d'intervention, le droit d'alerte, le droit d'opposition, le droit de démission légitime.

Ces cinq droits doivent également permettre une réponse graduée des cadres face aux difficultés ou problèmes rencontrés dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles.

Le droit de parole : reconnaître la liberté d'expression

Le **droit de parole** est celui de l'exercice de la liberté d'expression sur le travail et les conditions de l'exercice professionnel des cadres.

C'est une liberté publique fondamentale, attachée à la qualité de citoyen, garantie par des textes fondamentaux tant au niveau national (Constitution) qu'internationaux. Elle est garantie par l'article L. 120-2 du Code du travail, issu de la loi du 31 décembre 1992, qui introduit dans le monde de l'entreprise le respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». Il faut souligner que cette formulation de portée très générale élargit le champ d'application des dispositions plus anciennes de l'article L. 122-35 relatif au règlement intérieur : « *... Il [le règlement intérieur] ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

Garantie constitutionnelle, cette liberté d'expression est également reconnue aux agents publics.

Même si les cadres sont tenus de respecter une obligation de loyauté et un devoir de réserve plus strict que celui qui pourrait être imposé aux autres catégories de salariés ou de fonctionnaires, ils peuvent user de leur liberté d'expression sur le lieu de travail, à condition toutefois de ne pas en abuser, notamment par des propos outrageants, le dénigrement, l'intention de nuire ou la remise en cause du pouvoir hiérarchique et de sa politique générale.

Mais cette obligation de loyauté ne peut pas faire échec à l'exercice de la liberté d'expression ; seul l'abus de droit commis par le salarié dans son comportement limite l'exercice de sa liberté d'expression. Cependant, il est reconnu de façon constante que les fonctions de cadre impliquent, de façon permanente et mesurée, une démarche de critique constructive en vue de l'amélioration du fonctionnement et des résultats de l'entreprise. Ainsi, « *Cadre de très haut niveau dans des circonstances difficiles, il pouvait formuler, dans l'exercice de ses fonctions et cercle restreint du comité directeur dont il était membre, des critiques même vives, le document litigieux ne comportant pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.* » (Cass. Soc., 14 déc. 1999, M. Pierre c./ SNS Sanijura).

Dans ces conditions, le droit de parole peut être qualifié de droit d'expression critique, peut-être est-il même un devoir d'expression critique.

Le droit d'intervention : reconnaître la capacité d'initiative

Les enquêtes *Travail en questions* de la CFDT et *Conditions de travail* de l'Insee pointent depuis une dizaine d'années une dégradation des conditions de travail. Celle-ci n'épargne pas les cadres, mais en se nouant aux problématiques de la responsabilité et de l'autonomie elle prend une allure spécifique. Les modes de production, le pilotage accru et mis sous tension de progiciels de gestion, le développement des démarches qualité, l'usage intensif des technologies de l'information et de la communication développent de fait un travail de plus en plus contraint et prescrit. Il y a alors peu de place à l'initiative !

Afin d'exercer correctement ses missions et d'y apporter toutes ses compétences, un cadre doit disposer d'un **droit d'intervention** sur l'organisation et les conditions de travail, mais aussi sur certains choix de son entreprise ou administration.

L'appel incantatoire de certains à l'engagement personnel des cadres dans la bonne marche de l'entreprise ou de l'administration ne peut se satisfaire de cadres contraints sans marge de manœuvre et sans moyens à hauteur des objectifs assignés.

Ce droit d'intervention et cette capacité d'initiative doivent être reconnus dans les procédures de fixation d'objectifs mais aussi pris en compte lors de l'évaluation, en particulier lorsque les objectifs n'ont pu être atteints. Reconnaître l'initiative, c'est reconnaître que l'activité professionnelle des cadres est aussi une prise de risques, avec ce que cela comporte en termes de réussites, d'insuccès et d'erreurs ; les procédures et critères d'évaluation doivent donc en tenir compte.

Le droit d'alerte : organiser un système d'alerte professionnelle

Au-delà de la mise en œuvre au quotidien de leur liberté d'expression, certains cadres rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité personnelle au pénal ou au civil.

Aussi se pose la question de la manière dont ils peuvent « se sortir », individuellement mais aussi collectivement au sein de leur organisation de travail, de cette situation difficile. Les hypothèses sont nombreuses : manœuvres financières frauduleuses, pollution de l'environnement, non respect d'une norme technique, du code du travail, mise en danger d'autrui, notamment de ses collaborateurs...

Au risque de voir leur responsabilité engagée, à titre de complicité ou de co-acteur par exemple, les cadres doivent bénéficier d'**un droit d'alerte** à exercer en priorité auprès de leurs responsables hiérarchiques. En ce sens, exercer son droit d'alerte c'est mettre en avant une parole responsable ; c'est un acte de responsabilité.

Mais dans bien des cas, l'alerte mettrait en cause cette ligne hiérarchique. La question se pose alors des procédures à élaborer pour la mise en place des dispositifs de recueil d'alerte, externes ou internes à l'entreprise. Sur ce sujet, la CFDT Cadres partage la philosophie du document d'orientation de la CNIL publié en novembre 2005 et une grande part de ses recommandations (cf. fiche annexe à la fiche 2.3.).

Pour la CFDT Cadres, les alertes ne doivent pas être anonymes, mais le système d'alerte professionnelle mis en œuvre doit assurer la confidentialité et la protection interne du lanceur d'alerte. Les modalités de traitement de l'alerte doivent être clairement établies, garantir les droits des personnes concernées et associer les organisations syndicales. Ces systèmes d'alerte doivent être définis par une négociation avec les délégués syndicaux ; à défaut de représentation syndicale, les instances représentatives du personnel doivent être consultées.

En ce qui concerne les agents publics, le code de procédure pénale, en son article 40 § 2, dispose que « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès verbaux et actes qui y sont relatifs.* » Mais il est évident que cela ne dispense pas les administrations publiques d'organiser en leur sein les systèmes d'alerte professionnelle adaptés afin de permettre l'exercice du droit d'alerte. Dans le même ordre d'idée, le nouveau statut des fonctionnaires européens rappelle que tout fonctionnaire a l'obligation de communiquer à sa hiérarchie, au secrétaire général ou directement à l'Olaf (Office européen de lutte antifraude) tout élément laissant soupçonner un acte répréhensible grave ; s'il agit de bonne foi, le fonctionnaire a la garantie d'être protégé de toute répercussion négative.

Enfin, il faut souligner que la Cour de cassation a posé le principe que le fait pour un salarié de porter à la connaissance d'un tiers des faits anormaux concernant l'entreprise, susceptibles ou non de qualification pénale, n'est pas en soi fautif, à condition que ces accusations ne soient pas mensongères et que le salarié ait agi de bonne foi, sans vouloir volontairement nuire à son employeur (cf. Cass. Soc., 14 mars 2002, s'agissant d'un salarié ayant signalé à l'inspecteur du travail des faits lui apparaissant anormaux).

Le droit d'opposition : permettre le retrait d'une situation difficile

Dans certaines situations particulièrement graves, les droits de parole, d'intervention ou d'alerte sont inopérants ou impossibles à mettre en œuvre. C'est notamment le cas dès lors qu'un ordre hiérarchique serait contraire aux pratiques professionnelles admises (par la loi et les règlements, les normes professionnelles, les réglementations ou codes internes) et susceptible de mettre en jeu la responsabilité pénale, disciplinaire ou financière d'un cadre. Ce peut être aussi une instruction ou une situation, qui viendrait heurter son éthique personnelle dans les conditions d'exercice de ses fonctions professionnelles.

Ce nouveau **droit d'opposition**, droit de dire « non » ou « cela suffit maintenant », doit être reconnu pour les cadres au nom même de leur responsabilité professionnelle « de faire », au nom de leur risque personnel de mise en cause dans une procédure judiciaire ou disciplinaire, de mise en examen dans une procédure pénale.

Ce droit existe, sous certaines conditions, au sein des fonctions publiques dès lors que le fonctionnaire estime être en présence d'un « *ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* » (Statut général, Titre 1^{er}, article 28). Cependant les conditions de mise en œuvre de ce « droit de désobéissance » restent peu organisées, mise à part la procédure définie à l'article 17 du code de déontologie de la police nationale (Décret n°86-592 du 18 mars 1986).

Dans le même ordre d'idée, le droit de retrait en matière de sécurité au travail illustre cette possibilité de s'opposer à un ordre hiérarchique ou à une situation dangereuse (Code du travail, article L 231-8 ; Fonctions publiques, Décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982, article 5-6, § 1 et 2).

Dans le cadre de ce droit d'opposition, un cadre devra également pouvoir demander une modification de ses délégations ou de ses missions, le cas échéant un changement de poste au sein de l'entreprise ou de l'administration.

Le droit à démission légitime : permettre le retrait de l'entreprise

Face à un comportement répréhensible ou particulièrement grave de son entreprise, heurtant gravement sa conscience professionnelle, un cadre doit pouvoir protéger son intégrité morale en démissionnant de son entreprise.

Dans ces conditions, la loi doit reconnaître un **droit à démission légitime**, en quelque sorte une clause de conscience, permettant à un cadre de démissionner avec des garanties identiques à celle d'un licenciement.

Il est à noter que l'accord d'application n°15 du 18 janvier 2006 Unedic considère comme légitime « *la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République* ».

Cette revendication pourra également être portée dans le cadre de la mise à plat du régime de l'assurance chômage. Il conviendra alors de définir les cas envisagés et de qualifier la preuve requise pour que la démission volontaire soit considérée comme légitime.

Protéger le salarié lanceur d'alerte

***Le premier qui dit se trouve toujours sacrifié...
Le premier qui dit la vérité,
Il doit être exécuté.***

Guy Béart, La vérité, 1968

Dans le cadre d'une alerte professionnelle interne à une entreprise ou à une administration, ou dans le cas d'un signalement externe (justice, police, médias...), le salarié lanceur d'alerte doit bénéficier de réelles garanties.

En effet, nous observons souvent que même lorsque une protection juridique existe, le salarié lanceur d'alerte se retrouve sur la touche, placardisé ou ultérieurement licencié.

Une protection garantie par la loi

Au-delà des dispositions internes aux entreprises, établies notamment lors de la mise en place des systèmes d'alerte professionnelle, **la CFDT Cadres demande que la loi affirme le principe d'une protection du salarié lanceur d'alerte**, tant pour les alertes internes que pour les signalements de crimes et délits, ou de faits présumés comme tels, commis au sein de l'entreprise ou l'administration.

C'est déjà le cas en matière d'hygiène et sécurité au travail, la protection du salarié ayant fait jouer son droit de retrait étant garantie en des termes identiques pour le secteur privé et les fonctions publiques :

- **Code du travail**

« Article L. 231-8-1. – Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. »

- **Fonctions publiques – Décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982**

« Article 5-6, alinéa 2 (Décret n°95-680 du 9 mai 1995, article7) - « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. »

Cette protection est également reconnue en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral : *« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissement définis aux alinéas ci-dessus ou pour les avoir relatés »* (Code du travail, article L. 122-45 en matière de discriminations, article L. 122-46 en matière de harcèlement sexuel) ; la formulation retenue par l'article L. 122-49 en matière d'harcèlement moral étant encore plus précise : *« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat... pour avoir témoigné des agissement définis aux alinéas ci-dessus ou pour les avoir relatés. »*

Une protection et des démarches organisées par le dialogue social

La réflexion sur l'exercice de la responsabilité et la liberté d'expression des cadres rejoint les préoccupations actuelles en matière de déontologie professionnelle. Au-delà des processus normatifs et théocratiques, illustrés en entreprise par les « Tables de la Loi descendant sur le Mont Sinaï », cette réflexion doit être l'occasion d'une réelle démarche déontologique, dans une tension constante entre l'individuel et le collectif de travail.

La CFDT Cadres souhaite la mise en œuvre de démarches participatives, articulant démarches centrales et démarches locales, faisant toute leur place aux cadres comme aux organisations syndicales représentatives. Une telle démarche doit prendre en compte les intérêts et les points de vue des différentes parties prenantes, intérêts et points de vue qui peuvent être divergents.

Ces démarches, partant de la réalité, privilégient l'analyse des situations à risques et permettent aux dirigeants, aux cadres et aux salariés de s'interroger, en vue de l'action la meilleure possible, sur les valeurs et les principes d'action qui sous-tendent les pratiques managériales, sur les fondements de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de l'organisation, sur les objectifs et les moyens mis en œuvre, sur les régulations collectives et individuelles nécessaires.

Organiser ainsi une protection et des démarches favorisant l'expression des cadres et des salariés, c'est enrichir la capacité collective d'écoute et de résolution des problèmes, et par conséquent améliorer le dialogue social. Les organisations syndicales doivent en être parties prenantes. Ce sont aussi des éléments des pratiques managériales, les cadres doivent donc s'en saisir.

Aussi, **la CFDT Cadres demande le développement d'un dialogue social effectif autour de la responsabilité**, tant dans les instances représentatives du personnel dans les entreprises et administrations que par la négociation notamment dans les conventions collectives de branche.

Dans les entreprises et les administrations, elle demande la participation de représentants des organisations syndicales dans les instances chargées d'élaborer les règles de déontologie et de les faire respecter.

Un prolongement au niveau international

Iresca

En 2003, la CFDT Cadres a lancé le **Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres** avec six partenaires : le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD), le Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale (CJDES), l'École de Paris du management, la Fondation Charles Léopold Mayer pour le progrès de l'homme (FPH), Ingénieurs sans frontières (ISF France) et l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict-CGT).

Par la suite, les signataires du Manifeste ont lancé **l'Initiative internationale pour la responsabilité des cadres (Iresca)** qui met l'accent sur la responsabilité sociale des cadres et des décideurs : impacts sociaux, environnementaux, sociétaux de leurs choix, conditions et moyens de mise en œuvre.

L'Iresca est un processus informel organisé dans la durée pour promouvoir, partout dans le monde, la volonté exprimée par les cadres, individuellement ou collectivement, d'avoir les moyens d'assumer les responsabilités que leur confèrent leurs fonctions dans les entreprises, les administrations et les laboratoires.

Cet exercice de la responsabilité vise à construire un monde plus solidaire, plus humain et des modes de développement plus durables.

Depuis son lancement, l'Iresca a été rejointe par de nombreuses organisations françaises et internationales partageant nos orientations et notre volonté de protéger les salariés lanceurs d'alerte.

En France, l'initiative trouve également des prolongements au plan régional, comme c'est le cas avec la plate-forme récemment mise en place en Rhône-Alpes.

En savoir plus sur le site de l'Iresca : www.responsabilitesocialesdescadres.net

Aider les cadres à faire face à un dilemme de responsabilité

DilemPro et DilemPro2

Dans une situation professionnelle très concrète, un cadre peut avoir le sentiment d'être devant un problème relevant de sa compétence immédiate : ce dilemme ou cas de conscience est plutôt individuel, sa responsabilité directe pouvant être engagée.

Faut-il ou non que j'arrête le travail en cours, la chaîne de production, le chantier... car une règle, une norme ou un processus n'est pas respecté et que cela peut avoir des conséquences graves, immédiates ou à terme ?

Puis-je accepter de couvrir ou de taire un agissement d'un de mes collaborateurs, d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique que je pense préjudiciable aux salariés, à mon entreprise ou administration, ou plus largement à l'environnement de celle-ci ?

Ce que l'on me demande de faire n'est pas correct, au vu des règles ou normes professionnelles qui sont celles de mon métier, au vu des engagements particuliers de mon entreprise en termes de qualité, de déontologie ou d'éthique... Comment m'en sortir, alors que des collègues ou des responsables hiérarchiques le font déjà ?

Soit sa décision propre est en cause, soit sa réaction (et donc *in fine* sa décision) par rapport à une instruction hiérarchique ou des errements de son service, d'un collaborateur ou de sa hiérarchie. Bien qu'individuelle, cette situation peut avoir une dimension collective voire sociétale.

Cette situation d'interrogation et de doute met ce cadre en tension entre sa déontologie professionnelle, son éthique personnelle et ses fonctions professionnelles, hiérarchique ou non, avec ce qu'elles comportent de subordination, d'obéissance et de loyauté, et aussi souvent de soumission, de compromis, voire de compromission.

En fonction de sa réponse, il engagera sa responsabilité par rapport à son employeur, à ses partenaires et collaborateurs mais aussi potentiellement et ultérieurement devant des instances disciplinaires, pénales ou civiles.

La CFDT Cadres, comme elle l'a décidé en juin 2005 lors de son 12^e Congrès, **propose une aide aux cadres se trouvant dans ces situations de doute où leur réponse sera déterminante.**

DilemPro

Un service de la CFDT Cadres pour tous les cadres

La CFDT Cadres propose à tous les cadres une démarche de questionnement en vue d'une prise de décision.

DilemPro incite le cadre concerné à élargir sa démarche, par nature individuelle, en consolidant ses analyses en faisant appel un tiers de confiance, souvent extérieur à la hiérarchie de l'entreprise, notamment au sein de ses proches ; mais également, si cela est possible, à partager son dilemme et ses analyses avec un groupe de collègues. Un collectif syndical peut également jouer un rôle d'écoute et d'analyse, voire de relais de ses préoccupations.

Cette **démarche de discernement** est formalisée en cinq points de questionnement, dans un processus nécessairement itératif :

1. Face au doute, s'interroger pour réduire l'incertitude.
2. Clarifier des termes du dilemme au regard de la mission de son entreprise ou administration, de son poste, de ses propres finalités.
3. Interroger les règles du jeu et identifier les marges de manœuvre.
4. Initier une prise en charge collective.
5. Faire jouer une alerte professionnelle dans le cadre d'un système organisé.

DilemPro, *propositions pour une démarche de discernement*, est consultable et téléchargeable sur le site de la CFDT Cadres :

www.cadres-plus.net, rubrique Services – **DilemPro/DilemPro2**.

DilemPro est joint en annexe à ce dossier.

DilemPro2

Un service Plus de la CFDT Cadres pour les cadres adhérents CFDT

En complément à **DilemPro**, la CFDT Cadres propose aux cadres adhérents CFDT le service **DilemPro2**, *une aide personnelle au discernement* pour faire face à un dilemme de responsabilité.

Après une première prise de contact avec la CFDT Cadres par courriel puis un contact téléphonique, **DilemPro2** proposera une rencontre avec un cadre expérimenté qui accompagnera la démarche de discernement. Si besoin, d'autres expertises, notamment techniques ou juridiques, pourront être mobilisées.

DilemPro2 répond à plusieurs exigences :

- **Un principe de permanence.** Le *cadre demandeur* est assuré d'avoir une première réponse dans un délai raisonnable. Il sera également assuré de conduire sa démarche de discernement avec le même cadre accompagnateur, sauf nécessité d'une expertise particulière.
- **Un principe de responsabilité et de confidentialité absolue.** Le *cadre demandeur* a la maîtrise complète de sa démarche, qu'il peut arrêter à tout moment. En cours ou à l'issue de la démarche de discernement, les décisions qu'il prendra sont de sa seule responsabilité. De même, le cadre accompagnateur peut mettre fin à son implication ou à celle de la CFDT Cadres si cela s'avère nécessaire.
- **Un principe d'externalité par rapport aux entreprises et équipes syndicales CFDT.** Toute démarche éventuelle du cadre accompagnateur ou de la CFDT Cadres vers une entreprise ou une équipe syndicale CFDT ne sera possible qu'avec l'accord du *cadre demandeur*.
- **Un principe de compétence individuelle et collective.** **DilemPro2** mobilise une équipe de huit cadres confirmés, partageant des valeurs communes en matière de responsabilité professionnelle. Ce groupe représente une diversité de secteurs et d'expériences professionnels. Formés aux démarches d'écoute et d'accompagnement, ces cadres se réunissent périodiquement pour partager les expériences et situations rencontrées et assurer le suivi de la méthodologie.

DilemPro2, *aide personnelle au discernement*, met en œuvre une méthodologie partagée sur la base de la démarche **DilemPro**. Les cadres accompagnateurs adoptent une posture claire : il ne s'agit pas de fournir une réponse ou une solution, mais d'écouter et d'accompagner une démarche personnelle de discernement du *cadre demandeur*.

DilemPro2 est mis en œuvre pour une période expérimentale de 2 ans et fera l'objet d'une évaluation par l'équipe de cadres accompagnateurs.

DilemPro2 en pratique

Service Plus de la CFDT Cadres, réservé aux cadres adhérents CFDT, **DilemPro2** s'engage à une réponse rapide après le premier contact.

Les étapes suivantes permettent d'activer utilement le service **DilemPro2** :

1. Le *cadre demandeur*, adhérent CFDT, confronté à un dilemme de responsabilité, est invité à faire un premier point de sa situation sur la base de la démarche de questionnement **DilemPro**.
2. Si à l'issue de ce questionnement, le *cadre demandeur* souhaite être accompagné, il contacte **DilemPro2**, uniquement par courriel à l'adresse suivante :

dilempro2@cadres.cfdt.fr.

Son message, adressé en utilisant une messagerie personnelle, précisera son identité, ses fonctions, les principaux éléments de la situation rencontrée. Il indiquera son syndicat d'adhésion, l'entreprise ou administration concernée ainsi qu'un numéro de téléphone personnel.

3. Après une première étude de la demande, le responsable du service **DilemPro2** prend contact par téléphone, *dans les 7 jours*, pour affiner la demande et lui donner les coordonnées du cadre accompagnateur.
4. Les contacts et rencontres avec le cadre accompagnateur auront lieu à l'initiative du *cadre demandeur* et selon son rythme (NB. Les cadres accompagnateurs sont basés en Île-de-France).

DilemPro2 est consultable sur le site de la CFDT Cadres :

www.cadres-plus.net, rubrique Services – **DilemPro/DilemPro2**.

***Prévenir les mises en cause
de la responsabilité professionnelle des cadres***

Les fonctions d'encadrement ou d'expertise à un niveau supérieur supposent un engagement une responsabilité à l'égard de l'employeur. Cette responsabilité est liée à la nature même des fonctions du cadre ; elle est personnelle mais s'insère également dans l'unité de travail. Ces conditions d'exercice doivent être organisées collectivement.

De nombreux dossiers, de portée ou de gravité très inégales, mettant en cause des cadres, tant du secteur public que du secteur privé, ont entraîné une prise de conscience des dirigeants, des cadres et des salariés. Ces dossiers portent notamment sur les situations suivantes :

- délits d'homicide ou blessures involontaires par imprudence, négligence, manquement à une obligation de sécurité fixée par la loi ou les règlements (Art. 121-3, Art. 221-6, Art. 222-19 et Art. 222-20 du code pénal) ;
- délits de mise en danger délibérée d'autrui (Art. 121-3 du code pénal) ;
- atteintes à l'environnement ;
- non-respect de dispositions du code du travail ;
- non respect de dispositions législatives et réglementaires dans le domaine financier ou comptable ;
- délits relevant des atteintes à l'administration et à la confiance publique ;
- etc.

Clarifier les conditions d'élaboration et d'exercice des délégations de pouvoirs

La responsabilité professionnelle d'un cadre prend source dans le contrat de travail ou la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire. Cette responsabilité professionnelle de gestion, responsabilité « de faire », individuelle et collective, est donc marquée par le lien de subordination qui lie le cadre à son employeur et à son supérieur hiérarchique direct.

Mais la nature des fonctions confiées aux cadres engage l'entreprise ou l'administration et détermine le travail de ses collaborateurs. Ainsi, dans son rôle d'autorité hiérarchique comme dans son rôle social et économique, un cadre participe à la fonction de direction.

Encore faut-il bien préciser quelles sont ses compétences, notamment dans une fiche de poste ou de mission, ses délégations de pouvoirs ainsi que les moyens dont il dispose pour les exercer.

La CFDT Cadres demande que les délégations de pouvoirs consenties aux cadres soient formalisées par écrit et indiquent les moyens matériels, humains et financiers, ainsi que les qualifications et compétences dont ils disposent pour exercer leur mission.

Ainsi en 2004, lors des négociations de la convention collective des cadres du Bâtiment et de celle des cadres des Travaux publics, la Fédération Construction et Bois CFDT (FNCB) et la CFDT Cadres ont pu faire acter que les entreprises devaient formaliser les délégations de pouvoirs :

« Article 2.4 – Délégation de pouvoirs

« Les entreprises formalisent à partir du niveau B1, par un écrit les délégations de pouvoirs données aux cadres, indiquant de manière précise :

- *les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines,*
- *les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation,*
- *les moyens matériels, humains et financiers pour assurer ses responsabilités,*
- *le pouvoir de sanction dont il dispose,*
- *la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée,*
- *le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.*

« Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations. »

Une telle disposition conventionnelle est intéressante car elle couvre l'ensemble de la branche. En 2006, des dispositions analogues ont été retenues pour les ETAM (à partir du niveau F) du Bâtiment et des Travaux publics. Par contre, les négociateurs patronaux n'ont pas accepté d'intégrer les propositions suivantes de la CFDT :

« En cas de litige ou de contentieux lié à l'exercice d'une délégation de pouvoirs, excepté le cas de faute lourde au sens du droit du travail, l'entreprise prendra en charge les frais de procédure et d'avocat afférents et, le cas échéant, la condamnation financière.

« Aucun cadre ne pourra être sanctionné dans l'entreprise :

- *pour avoir refusé de recevoir ou de continuer à assumer une délégation de pouvoirs parce qu'il aura estimé que l'entreprise ne mettait pas à sa disposition les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette délégation ;*
- *pour avoir refusé d'obéir à un ordre manifestement illicite au regard de la législation applicable à l'entreprise. »*

Une telle réticence est fréquemment observée, il est donc nécessaire d'asseoir le principe de la protection et de l'assistance de l'entreprise dans des textes législatifs ou réglementaires.

Garantir la protection et l'assistance juridique dues par l'employeur

Du fait de ses responsabilités particulières, un cadre peut être mis en cause devant une juridiction pénale, avec ou sans constitution de partie civile, pour des faits relevant de son activité professionnelle. Si son comportement n'est pas notoirement délictueux ou contraire à l'intérêt général et si la faute éventuelle n'est pas détachable de l'exercice de ses fonctions professionnelles, il doit bénéficier d'une protection et d'une assistance juridiques organisées et prises en charge par l'employeur. Cette protection juridique doit également couvrir les condamnations civiles qui seraient prononcées contre lui.

Cette protection fonctionnelle est reconnue par la loi pour les fonctionnaires et agents publics :

Article 11 du Statut général – Titre I : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

« Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour une faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. .../...

« La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle. .../...

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

S'agissant des salariés de droit privé, la Cour de cassation a jugé en octobre 2006 que l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais de justice engagés par un salarié afin d'assurer sa défense devant une juridiction pénale pour des faits liés à l'exécution de son contrat de travail (Cass. soc., 18 octobre 2006, Mimoun c/Sté Axa conseil).

La CFDT Cadres demande que cette protection et cette assistance soit garanties par la loi et ses modalités organisées par la négociation collective.

Des garanties collectives nouvelles, pour les salariés relevant du code du travail, afin d'obtenir des dispositions similaires à celles en vigueur dans les fonctions publiques ou déjà mises en œuvre dans certaines entreprises, pourraient être mises en place soit par la loi soit par la négociation collective, les deux voies étant complémentaires.

Le code du travail pourrait afficher le principe de la protection et l'assistance que l'entreprise doit accorder à un salarié mis en cause pénalement et renvoyer à une obligation d'en négocier les modalités de mise en œuvre au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau de l'entreprise.

Pour que concrètement des règles contraignantes s'appliquent en ce qui concerne la protection et l'assistance du salarié mis en cause pénalement, deux possibilités complémentaires peuvent être envisagées:

- La clause concernant la protection et l'assistance est obligatoire pour l'extension d'un accord de branche ;
- La loi fixe des règles minimales qui seraient applicables à défaut d'accord.

Dès lors que la faute éventuelle n'est pas détachable de l'exercice de ses fonctions professionnelles, **les éléments suivants devraient être garantis :**

- La protection et l'assistance par l'entreprise, notamment la prise en charge des frais d'avocat, avocat choisi par le salarié ou en accord avec lui, avocat différent de celui de l'entreprise lorsqu'elle-même est mise en cause dans le même dossier ;
- Le respect absolu de la présomption d'innocence pour cette prise en charge ;
- Le respect absolu des droits de la défense ;
- La défense du contrat de travail, dans le cas d'une faute pénale non détachable du service, avec notamment la suspension des procédures disciplinaires et l'impossibilité de licencier pour un motif lié à la mise en cause pénale.
- La possibilité, lorsque le cadre le sollicite expressément, de changer temporairement d'affectation ou de fonctions.
- La prise en charge par l'employeur des éventuelles condamnations civiles qui seraient prononcées contre le cadre.

ViePro2

Un service Plus de la CFDT Une assurance adaptée pour les adhérents CFDT

Depuis plusieurs années la CFDT, par l'intermédiaire de la Caisse nationale d'action syndicale (Cnas), assure un service à chaque adhérent (depuis au moins 6 mois et à jour de sa cotisation) : la **Protection juridique de la vie professionnelle**, dans le cadre d'un contrat collectif conclu avec la Macif. Ce contrat ne demande pas d'adhésion individuelle, le seul fait d'adhérer à la CFDT entraînant protection. La gestion du dossier est assurée par la Cnas en lien avec la Macif.

Cette assurance défend chaque adhérent CFDT lorsque sa responsabilité, dans l'exercice de ses activités professionnelles, est recherchée devant une juridiction pénale, civile ou administrative à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle. Elle couvre également la défense dans une action amiable.

Les travaux réalisés en 2006 avec la Cnas et la Macif ont permis de modifier les conditions de la police Macif-Cnas sur la protection juridique de la vie professionnelle. **Ces nouvelles dispositions ont prises effet au 1^{er} janvier 2007.**

Elles répondent point par point aux exigences suivantes :

- **Respect de la présomption d'innocence** – y compris lors de mise en cause pour des présomptions de détournements de fonds ou actes accomplis en vue de satisfaire un intérêt personnel, pécuniaire ou non, tortures et actes de barbarie, agressions sexuelles et viols. Dans ces cas précis, si la responsabilité pénale de l'assuré devait être ultérieurement retenue par un tribunal, les frais de défense devront être remboursés à la Macif par l'assuré.
- **Choix de l'avocat.** La Macif accorde à l'assuré le soutien d'un avocat, la gestion des litiges étant assurée par un cabinet d'avocats spécialisés ; toutefois, il a la liberté de le choisir lui-même.
- **Des prises en charge de haut niveau.** Les plafonds de remboursement des frais et honoraires d'avocat ont été revus à la hausse et sont parmi les meilleurs. Le plafond de remboursement par litige est fixé à 30 490 €.
- **Une saisine simple.** L'adhérent CFDT saisit son syndicat et remplit un dossier transmis à la Cnas qui l'adresse à la Macif.
- **La situation d'urgence assurée.** En cas de mise en garde à vue, l'adhérent CFDT peut obtenir en urgence la présence d'un avocat en appelant une permanence du cabinet d'avocat retenu par la Macif.

Dans ces conditions, **ViePro2, la prestation Cnas « Protection juridique Vie professionnelle » assurée par la Macif, est un service Plus de la CFDT réellement attractif**, d'autant plus qu'elle est comprise dans l'adhésion syndicale (*NB. pour une adhésion individuelle à un contrat Groupe proposée par des associations professionnelles, la cotisation est fréquemment entre 30 et 50 € par an*).

Activer ViePro2

1. Déclaration du litige

Dès la connaissance du litige, et au plus tard dans les trente jours ouvrés, l'adhérent CFDT dont la responsabilité personnelle est mise en cause pour des faits liés à l'exercice de ses activités professionnelles et qui veut faire jouer les garanties de **ViePro2**, remplit un dossier de déclaration Cnas-Macif **auprès de son syndicat** (cf. adresse sur la carte d'adhérent CFDT), et ce avant même de saisir un mandataire (expert, avocat, conseil personnel).

Ce dossier indique les circonstances du fait à l'origine du litige ainsi que les coordonnées du tiers. Il est accompagné de l'intégralité des documents susceptibles de permettre à la Cnas puis à la Macif d'apprécier la nature et l'étendue de ses droits.

L'adhérent donne expressément mandat à la Macif pour suivre le déroulement de la procédure et l'autorise à obtenir communication de tous documents et actes utiles.

NB. Si l'assuré est couvert pour la même garantie auprès d'autres assureurs, il en indiquera les coordonnées et pourra s'adresser à l'assureur de son choix. Les polices pourront s'additionner jusqu'à hauteur des frais engagés.

2. Transmission du dossier à la Cnas CFDT

Le syndicat adresse sans délai le dossier (Imprimé n°5 - Demande d'intervention au faveur d'un adhérent poursuivi dans le cadre de son exercice professionnel) à la Cnas CFDT, qui après étude le transmet à la Macif. Il reçoit un avis de réception par la Cnas et copie de la transmission à la Macif

3. Instruction par la Macif

Après instruction du dossier de déclaration, la Macif formule un avis et assure la défense des intérêts de l'adhérent CFDT en recherchant, en priorité, une solution amiable.

L'adhérent CFDT est alors en relation directe avec la Macif.

En cas de poursuites judiciaires, il transmet à la Macif immédiatement toute pièce de procédure (avis à victime, assignation) qui lui serait remise ou adressée et, de façon plus générale, tout document qu'il sera amené à recevoir concernant le litige.

4. Choix de l'avocat

La Macif accorde à l'adhérent CFDT le soutien d'un avocat ou de toute autre personne qualifiée par la législation en vigueur pour le défendre. Dans ce cas, l'adhérent assuré ne débourse aucun frais.

Toutefois, l'adhérent CFDT a la liberté de choisir lui-même un avocat. Dans ce cas, il est remboursé des frais de défense qu'il engagera dans la limite des plafonds des frais et honoraires par instance ou mesure sollicitée.

PROCÉDURE D'URGENCE

En cas de mise en garde à vue immédiate, avant déclaration du litige, l'adhérent CFDT peut obtenir l'assistance d'un avocat en appelant la permanence du cabinet d'avocats spécialisés retenu par la Macif :

Maître Caillon - 10, rue Royale - 75008 Paris

Tél. 01.53.45.89.80

NB. Cette procédure d'urgence est strictement réservée aux cas de **mise en garde à vue immédiate**. Son déclenchement pour tout autre motif donnera lieu à facturation directe auprès de l'adhérent CFDT par le cabinet d'avocats.

L'annexe à la fiche 5.3 présente des extraits de la police d'assurance Macif-Cnas.

Observations de la CFDT Cadres sur les positions de la CNIL concernant les dispositifs d'alerte professionnelle

A la suite de l'adoption, le 10 novembre 2005, d'un document d'orientation pour la mise en œuvre de dispositifs d'alerte professionnelle conforme à la loi du 6 janvier 1978, modifiée en août 2004, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, la CNIL a pris une *délibération n°2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnelle mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle* (décision d'autorisation unique n°AU-004).

Publiée au *Journal officiel* du 4 janvier 2006, elle est opposable à toute organisme privé ou public mettant en œuvre un dispositif d'alerte professionnelle faisant appel à un traitement automatisé de données personnelles. Elle est la concrétisation juridique du document d'orientation du 10 novembre 2005 annexé à la délibération.

L'autorisation unique permet à organisme qui souhaite mettre en œuvre un dispositif de traitement automatisé de données à caractère personnel pour recueillir et traiter des alertes professionnelles de faire *une déclaration de conformité* aux règles contenues dans la délibération du 8 décembre 2005. Dans le cas contraire, il doit demander une autorisation particulière à la CNIL. Les dispositifs d'alerte professionnelle ne faisant pas l'objet de traitements automatisés de données ne sont pas soumis aux formalités préalables auprès de la CNIL mais doivent être conformes à l'ensemble des règles en la matière, en particulier à celles adoptées par la CNIL dans sa délibération du 8 décembre 2005.

Le document d'orientation de la CNIL précise les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'alerte professionnelle :

1. Les dispositifs d'alerte professionnels doivent garantir les droits des personnes mises en cause directement ou indirectement, au regard des droits de la défense définies par la législation du travail et des règles relatives à la protection des données personnelles.
2. Les dispositifs d'alerte ont un caractère complémentaire et facultatif aux autres modes d'alerte dans l'entreprise, notamment la voie managériale et hiérarchique, l'intervention des représentants du personnel ou les dispositifs de contrôle interne ou externe (ex. commissaires aux comptes). Le recours à un dispositif d'alerte professionnelle par un salarié ne peut être une obligation.
3. Le champ des dispositifs d'alerte professionnelle est limité. Sont légitimes, par nature, les dispositifs imposés par une obligation législative ou réglementaire de droit français. De façon complémentaire, l'intérêt légitime de l'organisme peut soutenir la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle : notamment dans le domaine comptable, le contrôle des comptes (cf. conformité à la loi Sarbanes-Oxley - USA - pour les entreprises cotées à New York) ou la lutte contre la corruption. Au-delà de ces champs légitimes, la CNIL analysera au cas par cas la légitimité des finalités poursuivies et de la proportionnalité du dispositif.
4. Il appartient au responsable de l'organisme de définir les catégories de personnes concernées par le dispositif d'alerte.
5. Le salarié lanceur d'alerte doit s'identifier, obligation qui contribue à responsabiliser les utilisateurs du dispositif. La CNIL invite à traiter avec une grande prudence les alertes anonymes, qui peuvent être proches de la délation ou de la dénonciation calomnieuse. Le dispositif doit assurer la protection du lanceur d'alerte par la confidentialité de sa démarche.
6. Pour assurer les droits de la défense, une information précise de la personne mise en cause doit être assurée, sous réserve de la préservation des éléments éventuels de preuve.
7. Le dispositif d'alerte doit fonctionner avec des moyens dédiés et spécifiques, et une gestion interne des alertes par des spécialistes dans un cadre confidentiel. Une information claire et complète sur le dispositif mis en place doit être donnée aux salariés.

La CFDT Cadres partage la philosophie du document d'orientation de la CNIL et une grande part de mesures préconisées, notamment :

- La reconnaissance d'un droit d'alerte relatif aux dysfonctionnements de l'organisme, remontant par la voie hiérarchique et les représentants du personnel.
- L'application des principes de transparence, de loyauté des salariés, de légitimité des finalités et de proportionnalité des mesures aux dispositifs d'alerte professionnelle

La CFDT Cadres regrette cependant la non reconnaissance du dialogue social et le champ restrictif de l'alerte professionnelle retenu par la CNIL.

Pour la CFDT Cadres :

- **Les systèmes d'alerte professionnelle doivent être négociés** avec les délégués syndicaux ou des salariés mandatés. En l'absence d'une représentation syndicale, les instances représentatives du personnel doivent être consultées. Ces négociations visent à garantir collectivement les droits individuels et leur mise en œuvre à l'initiative d'un salarié.
- **Le champ de l'alerte professionnelle concerne l'ensemble de l'activité de l'entreprise ou de l'administration et des règles qui lui sont applicables.** Au nom même de la pérennité de l'entreprise, les systèmes d'alerte professionnelle, en complément des institutions représentatives du personnel, doivent prendre en compte les atteintes au droit du travail, à l'hygiène et la sécurité du travail, à l'environnement, le non respect des normes et de la qualité des produits, des consommateurs, etc. **L'alerte professionnelle ne peut se limiter au seul champ financier et comptable.**

En mars 2006, la CNIL a mis en ligne sur son site une FAQ – Foire aux questions, qui explicite les dispositions de sa décision de décembre 2005 (dernière mise à jour en juillet 2006). Ces précisions apportées par la CNIL dans le cadre d'une explicitation de la délibération du 8 décembre 2005 répondent à la préoccupation de la CFDT Cadres d'élargir le champ des systèmes d'alerte professionnelle.

Une reprise dans un texte juridique plus formel que la FAQ du site Internet de la CNIL apparaît cependant nécessaire pour assurer une meilleure sécurité juridique.

La question-réponse 10 précise le champ du dispositif d'alerte :

« Le champ du dispositif d'alerte est défini par l'employeur, dans le respect de l'article 1^{er} de l'autorisation unique du 8 décembre 2005. En conséquence, seuls des faits se rapportant à des risques sérieux pour l'entreprise dans les domaines comptable, d'audit financier, de lutte contre la corruption ou bancaire peuvent être recueillis et enregistrés par l'organisation chargée de la gestion des alertes. Exemples : dysfonctionnements comptables et de contrôle des comptes, faux en écriture, fraude fiscale, corruption d'agents publics, emploi fictif de personnels, financement du terrorisme, blanchiment d'argent... »

L'article 3 de l'autorisation unique permet également la prise en compte, dans le dispositif d'alerte, de faits ne relevant pas du champ du dispositif compte tenu de leur particulière gravité. Celle-ci est appréciée au cas par cas par l'organisation chargée de la gestion des alertes. Au sens de l'autorisation unique, sont considérés comme graves les faits mettant en jeu l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité physique ou morale de ses employés. Exemples : mise en danger d'un autre employé, harcèlement moral, harcèlement sexuel, discriminations, délit d'initié, conflit d'intérêts, atteinte grave à l'environnement ou à la santé publique, divulgation d'un secret de fabrique, risque grave pour la sécurité informatique de l'entreprise...

La consultation de la FAQ CNIL est indispensable pour bien comprendre les préconisations de la CNIL, mettre en place et faire vivre un système d'alerte professionnelle :

[http://cnil-front1.heb.fr.colt.net/index.php?id=1969&news\[uid\]=324&cHash=7a0521a754](http://cnil-front1.heb.fr.colt.net/index.php?id=1969&news[uid]=324&cHash=7a0521a754)

DilemPro

Vous aider à faire face à un dilemme de responsabilité dans le cadre professionnel

Propositions pour une démarche de discernement

Au commencement, un dilemme de responsabilité individuel et immédiat

Dans le cadre de votre exercice professionnel et dans une situation très concrète, vous avez le sentiment d'être devant un problème relevant de votre compétence immédiate, qui vous pose question : ce dilemme ou cas de conscience est « plutôt individuel », votre responsabilité directe pouvant être engagée.

Faut-il ou non que j'arrête le travail en cours, la chaîne de production, le chantier... car une règle, une norme ou un processus n'est pas respecté et que cela peut avoir des conséquences graves, immédiates ou à terme ?

Puis-je accepter de couvrir ou de taire un agissement d'un de mes collaborateurs, d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique que je pense préjudiciable aux salariés, à mon entreprise ou administration, ou plus largement à l'environnement de celle-ci ?

Ce que l'on me demande de faire n'est pas correct, au vu des règles ou normes professionnelles qui sont celles de mon métier, au vu des engagements particuliers de mon entreprise en termes de qualité, de déontologie ou d'éthique... Comment m'en sortir, alors que des collègues, des responsables hiérarchiques le font déjà ?

Soit votre décision propre est en cause, soit votre réaction (et donc *in fine* votre décision) par rapport à une instruction hiérarchique ou des errements de votre service, d'un collaborateur ou de votre hiérarchie. Bien qu'à forte connotation individuelle, cette situation peut avoir une dimension collective voire sociétale.

Vous ne pouvez réunir tous vos critères habituels de décision, leur pondération « habituelle » est dans ce cas là trop déséquilibrée par rapport à vos référentiels d'action et de décision. Certains couples de critères sont souvent en opposition, le respect de l'un entraînant la dégradation de l'autre. Par exemple : délais et sécurité du produit ou de l'opérateur, délais et qualité du produit, respect d'une réglementation et adaptation aux contraintes...

Cette situation d'interrogation et de doute vous met en tension entre votre déontologie professionnelle/éthique personnelle et votre fonction au sein de l'entreprise (hiérarchique ou non,) avec ce qu'elle comporte de subordination, d'obéissance et de loyauté, et aussi souvent de soumission, de compromis, voire de compromission.

En fonction de votre réponse, vous engagerez votre responsabilité par rapport à votre employeur, à vos partenaires mais aussi potentiellement et ultérieurement devant des instances disciplinaires, pénales ou civiles.

C'est au nom même de leur responsabilité professionnelle que les cadres se voient reconnaître une liberté d'expression sur leur travail et les conditions de leur exercice professionnel. L'usage de cette liberté fondamentale est quelquefois difficile, notamment lorsque, dans l'exercice de votre mission, vous rencontrez une situation mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraire à l'ordre public, situation qui peut mettre en jeu votre responsabilité personnelle.

Au risque de voir leur responsabilité engagée, les cadres doivent pouvoir exercer un droit d'alerte en priorité auprès de leurs responsables hiérarchiques, dans le cadre de l'exercice normal de leurs responsabilités managériales ou techniques. Mais cela n'est pas toujours possible.

Cette fiche vous propose **des points d'étape pour une démarche de discernement**, démarche qui peut vous amener à une prise de décision. Cette démarche est formalisée en cinq étapes, sachant que votre réflexion vous fera passer de l'une à l'autre dans un processus nécessairement itératif. Gardez donc à l'esprit qu'il peut y avoir d'autres rationalités procédurales, en fonction notamment de votre contexte et du jeu des acteurs. **Cette fiche n'est là que pour guider votre réflexion.**

Les cinq étapes proposées pour votre démarche de discernement :

- 1.** Face au doute, s'interroger pour réduire l'incertitude.
- 2.** Clarifier les termes du dilemme au regard de la mission de votre entreprise ou administration, de celle de votre poste, de vos propres finalités.
- 3.** Interroger les règles du jeu et identifier vos marges de manœuvre.
- 4.** Initier une prise en charge collective.
- 5.** Faire jouer une alerte professionnelle dans le cadre d'un système organisé.

Pour clarifier les termes du dilemme vous devez bien décrire, et bien sûr pour cela **écrire**, la situation qui vous pose question, ses origines et ses conséquences pressenties, les acteurs concernés, les processus à l'œuvre.

Il s'agit d'**objectiver** au mieux le regard que vous portez sur la situation et d'en **documenter** la description.

De façon transversale à cette démarche de discernement, nous vous suggérons de consolider vos observations et analyses en vous appuyant sur un ou des « tiers de confiance », souvent extérieurs à la hiérarchie de l'entreprise, notamment vos proches et votre réseau de proximité.

Nous vous invitons aussi, si cela vous apparaît possible, à partager votre dilemme de responsabilité et vos analyses avec un groupe de collègues. Un collectif syndical peut également jouer un rôle d'écoute et d'analyse, voire de relais de vos préoccupations.

1. Face au doute, s'interroger pour réduire l'incertitude

Face à la situation de dilemme et de doute, il vous est nécessaire de réduire l'incertitude, incertitude qui peut être technique, managériale, juridique, morale.

Le doute vient aussi de la confrontation de normes d'origine et de légitimité différentes : par exemple, normes techniques et normes managériales, mais aussi confrontation avec les normes clients, celles-ci pesant à la fois sur les normes techniques et les normes managériales.

L'incertitude peut aussi résulter de l'absence de normes. Les normes incontournables sont celles qui pèsent sur la santé, la vie... et pourtant les problèmes d'hygiène et sécurité au travail, de normes « santé » du produit peuvent être négligés pour des raisons de coûts ou de délais.

Chercher à réduire le risque, c'est souvent évaluer le risque acceptable. Quelle pondération faites-vous entre les différents éléments du dilemme ou du problème ? En recherchant le risque acceptable, risquez-vous une situation de cumul des probabilités de défaillance, provoquant alors l'incident ou l'accident grave ?

Cela est vrai face à une incertitude morale ou juridique, mais aussi face à une incertitude technique, voire une controverse scientifique ouverte¹.

Le « clignotant du doute », son niveau d'activation sera différent selon les personnes, les cultures professionnelles. Mais le doute et la réduction du niveau d'incertitude viennent surtout de la confrontation des cultures professionnelles et des expertises complémentaires.

La capacité de développer un regard neuf doit permettre de réinterroger « l'habitude », souvent devenue acceptable en interne, alors qu'elle serait totalement inacceptable à l'extérieur. Pour cela, le point de vue des nouveaux collaborateurs ou collègues est souvent pertinent, encore faut-il souhaiter l'entendre.

Cette situation de doute qui vous est propre, se situe toujours dans un contexte donné ; sa dimension collective et sociale, voire sociétale, doit donc être prise en compte. Aussi, votre interrogation sera plus riche et plus fertile si vous avez la possibilité de la partager avec d'autres, notamment au sein de votre équipe de travail, ou au contraire avec un groupe de cadres extérieur à l'entreprise. Il est alors utile d'interroger les salariés plus anciens - mais aussi d'entendre les étonnements des plus nouveaux, de rechercher les situations semblables qui se sont déjà produites et de les analyser en termes de bilan/risques.

Alors qu'en milieu professionnel la dynamique de l'échange est fragilisée par « le monde du silence », l'interrogation collective est centrale dans une démarche de discernement professionnel sur une situation de dilemme ; mais elle n'est pas toujours possible...

Votre situation, vos observations et analyses

¹ Par controverse scientifique ouverte, nous entendons les interrogations des scientifiques ou d'un groupe de scientifiques, en raison du principe de précaution, sur la nature du danger de tel ou tel produit, de telle ou telle démarche.

2. Clarifier les termes du dilemme au regard de la mission de votre entreprise ou administration, de celle de votre poste, de vos propres finalités.

Interrogez la situation au regard de la **mission et des principes d'action** (explicites ou non) **de votre entreprise et de votre poste**. Ce point est particulièrement délicat, car ces éléments ne sont pas souvent clairement définis. Eu égard à la fragmentation des processus de travail mais aussi des entreprises elles-mêmes, il est également difficile dans bien des situations professionnelles de savoir pour qui l'on travaille réellement. Enfin, soyez attentif à identifier les contradictions liées à votre mission, voire les injonctions contradictoires qui pèsent sur votre activité.

Vous aurez aussi à interroger la situation au regard de **vos propres finalités et objectifs**, et de leur impact sur votre exercice professionnel.

Il vous faudra analyser en profondeur vos intentions, en faisant attention aux risques de focalisation excessive, en gardant une juste proportion entre la gravité du problème posé et l'énergie que vous consacrez à le résoudre et, dans le même temps, en prenant de la distance avec les dimensions affectives et émotionnelles de la situation. En d'autres termes : « La bataille de Don Quichotte contre les moulins à vent valait-elle la peine d'être engagée ? »

En fonction de la situation, votre interrogation devra également prendre en compte les grandes normes internationales, les normes juridiques nationales et internationales, les textes propres à l'entreprise, normatifs ou déclaratifs.

Vos observations et analyses

3. Interroger les règles du jeu et identifier vos marges de manœuvre

Si, au terme de cette clarification, le dilemme n'est pas résolu, vous devrez rechercher comment poser les problèmes au-delà de votre sphère de responsabilité, et ainsi éviter le cloisonnement ou l'enfermement.

Cette interrogation vous conduira à être au clair sur les compétences des membres de votre hiérarchie et de leurs attentes, ainsi que sur les compétences et attentes de vos collègues et collaborateurs.

Vous porterez une attention particulière aux éléments suivants :

- Les intentions des acteurs en présence par rapport à leurs rôles respectifs ;
- Les motivations exprimées ou perçues ;
- Les « focalisations » qui empêchent de voir et de faire...

Interroger ainsi les règles du jeu de l'entreprise, pour mieux les identifier, peut permettre d'élargir les marges de manœuvre en repérant qui, au sein de l'entreprise ou administration, est en mesure de vous éclairer sur la situation, le cas échéant d'intervenir sur la situation, et vous aider à résoudre votre dilemme.

En fonction de la situation, vous serez attentif à repérer des acteurs qui pourront porter un regard différent en raison de leur positionnement ou fonction : responsable de la déontologie, auditeur ou inspecteur général, représentant syndical, responsable Hygiène et sécurité.... Certains de ces acteurs devraient être à même de prendre en compte votre problème soit dans le cadre d'une alerte professionnelle soit dans le cadre d'une action syndicale.

Dans le même temps vous devrez aussi envisager les conséquences des choix et décisions que vous serez amené à poser, notamment sur l'exercice de vos fonctions, sur votre positionnement au sein de l'entreprise ou administration, sur votre parcours professionnel mais aussi sur le devenir de votre emploi.

Vos observations et analyses

4. Initier une prise en charge collective

Si cette mise en discussion de votre dilemme ne vous fournit ni réponse satisfaisante ni solution, et que les directives de votre hiérarchie font émerger un *cas de conscience*, vous risquez de devoir affronter un conflit.

Pour y faire face, il est alors nécessaire de donner une dimension collective à votre dilemme de responsabilité. En fonction de l'analyse de la situation et du jeu des acteurs, un représentant syndical, un délégué du personnel ou un représentant au CHSCT ou au CE peut initier une démarche plus collective et assurer ainsi une certaine protection car vous ne serez pas exposé en première ligne. Cela peut aussi prendre la forme d'une discussion et de propositions au sein d'un groupe de collègues de votre service. Tout dépend bien sûr du problème et de l'ambiance au travail !

Dans certaines situations limites, cette action collective pourra s'appuyer sur une communication externe ou médiatique. Il est alors important de bien en mesurer les conséquences, notamment sur la situation individuelle de chacun par rapport à son statut, son contrat de travail mais également pour l'entreprise.

Vos observations et analyses

5. Faire jouer une alerte professionnelle dans le cadre d'un système organisé

Lorsqu'à l'issue de votre réflexion et des contacts éventuels pris au sein de l'entreprise, il ne vous apparaît pas possible d'intervenir directement sur la situation ou par l'intermédiaire d'un tiers collectif, vous pouvez déclencher une **alerte professionnelle** dans le cadre du système organisé dans l'entreprise (quand il existe).

Ces systèmes, actuellement encadrés par une décision de la CNIL de décembre 2005, assurent la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte. En règle générale, ces systèmes sont connus dans l'entreprise et accessibles via les intranet et les messageries électroniques. (cf. le dossier Alerte professionnelle sur le site de la CFDT Cadres www.cadres-plus.net).

Si vous êtes agent public, vous avez la possibilité de signaler tout crime ou délit au procureur de la République : « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* » (Code de procédure pénale, art 40 § 2). La mise en œuvre de cette disposition est cependant de mise en œuvre difficile, non par la procédure, mais par les effets en retour. Penser à vérifier les modalités particulières qui ont pu être mises en œuvre dans votre organisme, notamment auprès des inspections générales ou des directions des ressources humaines.

Vos observations et analyses

ViePro2

La garantie protection juridique vie professionnelle

Extraits de la police d'assurance Macif – Cnas CFDT (sociétaire 9 303 030, contrat J004)

Article 1 - Objet de la garantie

Cette garantie a pour objet d'accorder à l'assuré* une assistance juridique lorsqu'il est mis en cause par un tiers* à l'occasion d'un litige* survenu dans le cadre de ses activités professionnelles après l'expiration d'un délai de 6 mois à partir du jour de son adhésion à la CFDT.

Cette garantie s'exerce dans le cadre de poursuites devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

Ce qui est garanti :

- La prise en charge de la défense des intérêts de l'assuré* à l'occasion d'une action amiable, administrative ou judiciaire engagée par un tiers* et visant à rechercher sa responsabilité personnelle pour toute faute, erreur, négligence ou omission commise dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci.
- Par extension, la garantie est accordée dans les mêmes conditions à l'assuré* lorsque, dans l'exercice d'un mandat syndical électif ou dans le cadre d'une mission formelle donnée par vous-même ou l'une de vos structures, il se trouve opposé à un tiers* et qu'il est poursuivi en tant qu'auteur, coauteur et complice d'une infraction pénale résultant d'une maladresse, d'une imprudence, négligence, inattention, méconnaissance ou inobservation des lois et règlements, d'un manque de précaution ou d'une abstention fautive.

La présente extension ne s'applique pas lorsque l'assuré* agit en qualité d'élu du personnel au sein de l'entreprise ou de l'administration à laquelle il appartient, dans le cadre du déroulement normal de ses prérogatives et/ou attributions et tout particulièrement dans les instances représentatives.

► Disposition particulière :

En cas de litige* se rapportant à :

- des détournements de fonds ou des actes accomplis en vue de satisfaire un intérêt personnel, pécuniaire ou non ;
- des faits pour lesquels des procédures judiciaires sont engagées devant les juridictions répressives au titre des articles suivants du Nouveau Code Pénal :
 - 222-1 incriminant les tortures et actes de barbarie,
 - 222-22 incriminant les agressions sexuelles,
 - 222-23 incriminant le viol,

les frais de défense de l'assuré* sont pris en charge – dans la limite des plafonds mentionnés en page 11 – dans l'attente d'une décision définitive de la juridiction répressive.

En cas de relaxe, ils lui sont définitivement acquis. Ils doivent être remboursés à la MACIF si la responsabilité pénale de l'assuré* est retenue.

Ce qui est exclu :

- Les litiges* consécutifs à :
 - des actes de la vie privée de l'assuré*,
 - des événements couverts par un contrat d'assurance de dommages ou de responsabilité civile,
 - une infraction aux règles de la circulation automobile,
 - des détournements de fonds ou des actes accomplis en vue de satisfaire un intérêt personnel, pécuniaire ou non.
- Les litiges* relevant strictement du contrat de travail et notamment des Prud'hommes.
- Les litiges* consécutifs à une faute intentionnelle ou dolosive de l'assuré*.
- Les litiges* liés à la participation de l'assuré* à une rixe, un pari ou un défi (sauf cas de légitime défense).
- Les litiges* se rapportant à des faits pour lesquels des procédures judiciaires sont engagées devant les juridictions répressives au titre des articles suivants du Nouveau Code Pénal :
 - 222-1 incriminant les tortures et actes de barbarie,
 - 222-22 incriminant les agressions sexuelles,
 - 222-23 incriminant le viol.
- Les litiges* provenant de risques exceptionnels, tels que la guerre étrangère, la guerre civile, les effets directs ou indirects d'explosions, d'irradiations, de dégagements de chaleur provenant de la radioactivité ou de rayonnements ionisants.
- Les litiges* provenant d'événements naturels : volcanisme, raz de marée, inondation, tremblement de terre ou autres cataclysmes.
- Les litiges* liés à la participation de l'assuré* à des émeutes, mouvements populaires, actes de terrorisme ou de sabotage.

Article 2 – Période de garantie

Sont garantis les litiges* dont le fait générateur se situe entre les dates de prise d'effet et de résiliation du contrat et dont la déclaration nous est faite avant la date de la cessation des effets du présent contrat.

Toutefois, seront prises en compte les déclarations faites dans les 6 mois qui suivent la résiliation à condition :

- que le fait générateur se situe entre les dates d'effet et de résiliation du contrat,
et
- qu'aucun contrat d'assurance de même nature n'ait pris le relais des présentes garanties.

Article 3 – Etendue territoriale de la garantie

La garantie s'exerce en France métropolitaine, dans les départements et territoires d'Outre-Mer, dans les pays de l'Union Européenne et sur les territoires de la Norvège, du Liechtenstein, de Saint-Marin, de la Suisse, du Vatican et des Principautés de Monaco et d'Andorre.

Article 4 – Règles de gestion

- **Ce que l'assuré doit savoir**
 - ▶ Nous étudions la déclaration par laquelle l'assuré* nous fait part de son litige*.
 - ▶ Après instruction, nous formulons un avis et assurons la défense de ses intérêts en recherchant, en priorité, une solution amiable.
 - ▶ **Choix de l'avocat** : nous accordons à l'assuré* le soutien d'un avocat ou de toute autre personne qualifiée par la législation en vigueur pour le défendre. **Toutefois, il a la liberté de le choisir lui-même.**

- **Ce que l'assuré doit faire**
 - ▶ Nous déclarer le litige*, par l'intermédiaire de la C.N.A.S., à partir du moment où il en a eu connaissance et **au plus tard dans les trente jours ouvrés et ce, avant de saisir un mandataire** (expert, avocat ou tout conseil personnel).
 - ▶ Nous indiquer, dans cette déclaration, les circonstances du fait à l'origine du litige* ainsi que les coordonnées du tiers*.
 - ▶ Nous communiquer l'intégralité des documents susceptibles de nous permettre d'apprécier la nature et l'étendue de ses droits ;
 - ▶ Nous donner expressément mandat pour suivre le déroulement de la procédure et nous autoriser à obtenir communication de tous documents et actes utiles.
 - ▶ En cas de poursuites judiciaires, il nous transmettra immédiatement toute pièce de procédure (avis à victime, assignation) qui lui serait remise ou adressée et, de façon plus générale, tout document qu'il sera amené à recevoir concernant le litige*.
 - ▶ Si l'assuré* est couvert pour la même garantie auprès d'autres assureurs, il nous en indiquera les coordonnées et pourra s'adresser à l'assureur de son choix.

ATTENTION

En cas de non-respect des délais pour la déclaration du litige*, et si cette omission ou ce retard nous a causé un préjudice, l'assuré* peut perdre le bénéfice de la garantie de ce contrat pour ce litige*.

De même, s'il ne remplit pas en tout ou partie ses autres obligations, nous pouvons lui réclamer une indemnité correspondant au préjudice que nous avons subi du fait de ce manquement.

Enfin, toute fausse déclaration sur la nature, les causes et les circonstances du litige* ou toute utilisation de moyens frauduleux le priverait de tout droit à garantie et l'exposerait à des poursuites pénales.

- **La subrogation**
 - ▶ Nous bénéficions des droits et actions que l'assuré* possède contre le tiers* en remboursement des frais et honoraires que nous avons exposés, notamment pour la récupération des indemnités allouées au titre des articles 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, 475-1 et 375 du Code de Procédure Pénale et L 761.1 du Code de justice administrative (ou leur concordance dans les codes applicables à l'étranger en fonction de la nature du litige* ouvrant droit à garantie).

- **La prescription***
 - ▶ Ce délai est de **deux ans** à compter de l'événement qui y donne naissance.
 - ▶ Toutefois, la prescription* peut être interrompue par une des causes ordinaires d'interruption ainsi que dans les cas suivants :
 - Désignation d'expert à la suite d'un litige* ;
 - Envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception (par la Macif à vous-même en ce qui concerne le paiement de votre cotisation, par l'assuré à la Macif en ce qui concerne nos obligations) ;
 - Citation en justice (même en référé) ;
 - Commandement ou saisie signifiés à celui que l'on veut empêcher de prescrire.

Modalités de gestion des litiges*

La gestion des litiges* relevant de la Protection Juridique Vie Professionnelle est assurée par un cabinet d'avocats spécialisés.

Médiation

En cas de désaccord sur le règlement du litige*, l'assuré* peut saisir le médiateur dont nous vous communiquerons les coordonnées sur simple demande.

ATTENTION

Nous ne prenons pas en charge :

- Les amendes ;
- Les frais et dépens exposés par la partie adverse et qui doivent être supportés par l'assuré* par décision judiciaire, de même que les sommes au paiement desquelles l'assuré* devrait être éventuellement condamné au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, 475-1 et 375 du Code de Procédure Pénale et L761.1 du Code de justice administrative ;
- Les frais et honoraires de toute nature excédant 30 490 € TTC par litige*.

Plafonds de remboursement toutes taxes comprises des frais et honoraires par instance ou mesure sollicitée dans le cadre de la garantie Protection Juridique Vie Professionnelle

AVOCATS

• Communication de PV (demande simple)	50 €
• Recherche de PV (recherche complexe)	110 €
• Démarche au Parquet, demande de jugement.....	110 €
• Consultation écrite, avis, etc.....	250 €
• Présentation de requête.....	330 €
• Ordonnance de référé :	
- Expertise provision	476 €
- Avec contestation	586 €
• Appel d'une ordonnance (référé, mise en examen, etc.).....	586 €
• Transaction	Honoraires réglés dans le cadre du plafond de prise en charge correspondant à une affaire plaidée devant la juridiction concernée.
• Juridiction de proximité.....	586 €
• Tribunal d'Instance	586 €
• Tribunal de Grande Instance	
- Affaires au fond.....	915 €
- Ordonnances JME, JAF (incidents)	476 €
- Juge de l'exécution (JEX)	476 €
• Tribunal de Police	
- Sans partie civile	586 €
- Avec partie civile	641 €
• Tribunal Correctionnel	
- Sans partie civile	700 €
- Avec partie civile	750 €
• Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale.....	800 €
• Tribunal Administratif.....	842 €
• Tribunal pour Enfants	595 €
• Autres Juridictions de Première Instance.....	586 €
• Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infraction (CIVI).....	600 €
• Commissions diverses	330 €
• Médiation pénale	600 €
• Cour d'Assises des mineurs	4 000 €
• Cour d'Assises	4 500 €
• Cour d'Appel	
- Civil, Commercial, Social, Administratif.....	1 043 €
- Pénal	1 062 €
- Recours devant le premier Président.....	622 €
- Incidents devant Conseiller de la mise en état...	586 €
• Appel Cour d'Assises des mineurs	4 000 €
• Appel Cour d'Assises	4 500 €
• Cour de Cassation, Conseil d'Etat	2 000 €
• Assistance à une mesure d'instruction ou d'expertise + CRCI (Commission Régionale de Conciliation et d'Indemnisation) par mesure ou par expertise.....	311 €
• Assistance à garde à vue (par visite)	311 €

EXPERTS

• Immobilier	534 €
• Médical	275 €
• Auto RC	229 €

Ces montants s'appliquent par assimilation dans les pays étrangers où la garantie Protection Juridique Vie Professionnelle est acquise. Ils englobent les frais de déplacement et de séjour en cas de litige* à l'étranger.

Lexique

Ce lexique est à votre disposition pour une meilleure lecture du contrat et une parfaite appréciation des garanties.

Les termes ainsi définis, souvent d'ordre technique ou juridique, sortent du langage courant ou donnent un éclairage sur l'application des dispositions contractuelles. Ils sont repérables dans le texte grâce à un astérisque*.

Pour une bonne identification :

- le terme "vous" lorsqu'il est employé, signifie vous-même en tant que Confédération CFDT,
- le terme "nous" représente la MACIF.

Assuré

Tout adhérent de la Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT -, dans le cadre de ses fonctions professionnelles, à jour de ses cotisations syndicales, conformément aux statuts de la C.N.A.S.

Litige

C'est une situation conflictuelle, opposant l'assuré à un tiers, née de faits survenus dans l'exercice des fonctions professionnelles de l'assuré et susceptibles de mettre en jeu sa responsabilité personnelle.

Prescription

C'est le délai au delà duquel aucune réclamation n'est plus recevable. Légalement, ce délai est de **deux ans** à compter de l'événement qui y donne naissance.

Tiers

Toute personne, physique ou morale, n'ayant pas la qualité d'assuré.
Les assurés sont tiers entre eux.