

Audience publique du 9 mai 2012

Recours formé par les sociétés ... et ..., ...
contre une décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines
en matière de comité mixte d'entreprise
en présence de Messieurs ..., ..., ..., ... (Belgique), ..., ..., et ..., ... (Belgique).

JUGEMENT

Vu la requête inscrite sous le numéro 27927 du rôle et déposée au greffe du tribunal administratif le 16 février 2011 par Maître André Marc, avocat à la Cour, inscrit au tableau de l'Ordre des avocats à Luxembourg, au nom de la société anonyme ..., établie et ayant son siège social à L-..., inscrite au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B ..., représentée par les membres de son conseil d'administration actuellement en fonction, et de la société ..., établie et ayant son siège social à L-..., inscrite au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B ..., représentée par les membres de son conseil d'administration actuellement en fonction, tendant à la réformation d'une décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 16 novembre 2010, déclarant recevable et fondée une contestation introduite par le groupe des représentants du personnel au comité mixte de la société ... afférente aux attributions du comité mixte d'entreprise de ... et de ... ;

Vu le mémoire en réponse du délégué du gouvernement déposé au greffe du tribunal administratif le 27 avril 2011 ;

Vu le mémoire en réplique déposé le 27 mai 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître André Marc au nom des demandresses ;

Vu la requête d'intervention volontaire déposée le 17 juin 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître Albert Rodesch, avocat à la Cour, inscrit au tableau de l'Ordre des avocats à Luxembourg, au nom de Monsieur ..., demeurant à L-..., en sa qualité de membre représentant le personnel au sein du comité mixte d'entreprise de la société ..., et de Monsieur ..., demeurant à B-..., en sa qualité de membre représentant le personnel au sein du comité mixte d'entreprise de la société ... ;

Vu le mémoire en duplique du délégué du gouvernement déposé au greffe du tribunal administratif le 20 juin 2011 ;

Vu l'ordonnance du président de la troisième chambre du tribunal administratif du 21 juin 2011 permettant à Monsieur ... et à Monsieur ..., préqualifiés, d'intervenir volontairement dans

l'affaire principale portant le numéro 27927 du rôle, et fixant le délai pour permettre aux parties défenderesses sur intervention de répondre à la requête en intervention volontaire jusqu'au 15 septembre 2011 ;

Vu l'ordonnance du président de la troisième chambre du tribunal administratif du 24 juin 2011 autorisant Maître Albert Rodesch à prendre jusqu'au 14 octobre 2011 un mémoire en réponse par rapport aux mémoires déjà déposés ou à intervenir sur intervention des sociétés demanderesses et de l'Etat et autorisant les sociétés demanderesses et l'Etat à répondre au mémoire en réponse de Maître Albert Rodesch jusqu'au 11 novembre 2011 ;

Vu l'exploit de l'huissier de justice Carlos Calvo, demeurant à Luxembourg, du 24 juin 2011, portant signification de cette requête de mise en intervention volontaire aux sociétés anonymes ... et ... ;

Vu le mémoire en réponse à la requête en intervention volontaire du 17 juin 2011, déposé le 15 septembre 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître André Marc au nom des demanderesses, lequel mémoire a été notifié en date du 30 septembre 2011 par acte d'avocat à avocat au mandataire de Messieurs ... et ... ;

Vu le mémoire en réplique relatif à la requête en intervention volontaire du 17 juin 2011, déposé le 14 octobre 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître Albert Rodesch au nom de Messieurs ... et ..., lequel mémoire a été notifié le même jour par acte d'avocat à avocat au mandataire des demanderesses ;

Vu la requête de mise en intervention volontaire déposée le 3 novembre 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître Roland Michel au nom de Monsieur ..., demeurant à L-...t, en sa qualité de membre représentant le personnel au sein du comité mixte d'entreprise de la société ..., et de Monsieur ..., demeurant à B-..., en sa qualité de membre représentant le personnel au sein du comité mixte d'entreprise de la société ... ;

Vu l'exploit de l'huissier de justice Guy Engel, demeurant à Luxembourg, du 4 novembre 2011, portant signification de cette requête de mise en intervention volontaire aux sociétés anonymes ... et ..., ainsi qu'à Monsieur ... et Monsieur ... ;

Vu l'ordonnance du président de la troisième chambre du tribunal administratif du 10 novembre 2011 permettant à Messieurs ... et ..., préqualifiés, d'intervenir volontairement dans l'affaire principale portant le numéro 27927 du rôle, et fixant le délai pour permettre aux parties défenderesses sur intervention de répondre à la requête en intervention volontaire jusqu'au 12 décembre 2011 ;

Vu le mémoire en duplique intitulé « *mémoire en réponse au mémoire en réplique de Maître Rodesch du 14 octobre 2011* », déposé le 11 novembre 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître André Marc au nom des demanderesses, lequel mémoire ayant été notifié le même jour par acte d'avocat à avocat au mandataire de Messieurs ... et ... ;

Vu le mémoire en réponse à la requête en intervention volontaire du 3 novembre 2011, déposé le 12 décembre 2011 au greffe du tribunal administratif par Maître André Marc au nom

des demanderesse, lequel mémoire a été notifié le même jour par acte d'avocat à avocat au mandataire de Messieurs ... et ... ;

Vu les pièces versées en cause et notamment la décision directoriale critiquée ;

Le juge-rapporteur entendu en son rapport, ainsi que Maître André Marc, Maître Virginie Verdanet, en remplacement de Maître Albert Rodesch, Maître Roland Michel et Monsieur le délégué du gouvernement Guy Schleder en leurs plaidoiries respectives.

Saisi d'une réclamation des représentants du personnel du comité mixte d'entreprise des sociétés anonymes ... et ..., les deux sociétés étant désignées ci-après par « les sociétés ... », au sujet de la mise en place d'une procédure dénommée «... » ou «... » au sein des sociétés ..., le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, désigné ci-après par « le directeur », prit en date du 16 novembre 2010 une décision libellée comme suit :

« Vu l'article L.427-2 (2) du Code du Travail

Attendu que par courrier daté du 6 septembre 2010 signé par les représentants du personnel au comité mixte de ... et par courrier daté du 8 septembre 2010 signé par les représentants du personnel au comité mixte de ..., a été introduite une contestation concernant les attributions du comité mixte d'entreprise de ..., établie et ayant son siège social à L-..., ainsi que du comité mixte d'entreprise de ..., établie et ayant son siège social à L-... ;

Que par courrier recommandé du 24 septembre 2010 les parties intéressées ont été valablement convoquées au siège de l'Inspection du travail et des mines pour le 22 octobre 2010;

Qu'à cette date se sont présentés:

- pour l'employeur : Maître André Marc, avocat à la Cour
M ..., Head of Human Resources
M ..., Compliance Officer*
- les réclamants : Maître Roland Michel, avocat à la Cour
Maître Virginie Verdanet, avocat à la Cour
M ..., Président de la Délégation du Personnel ...
M ..., membre du Comité mixte
M ..., membre du Comité mixte
M ..., membre du Comité mixte
M ..., membre du Comité mixte
Mme ..., membre du Comité mixte
M ..., membre du Comité mixte*

Attendu qu'il résulte des courriers de réclamation et des renseignements recueillis lors de l'audition par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, que la contestation porte sur les attributions du comité mixte d'entreprise de ... et de ...;

que les représentants des comités mixtes ainsi que les représentants de l'employeur ... et ... ont été d'accord d'être entendus conjointement ;

que le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines est partant compétent pour en connaître ;

Attendu que les réclamants reprochent à la direction de ... et ...:

- D'avoir implémenté une procédure dénommée « ... » sans l'approbation des comités mixtes de ... et ..., en violation de l'article L.423-1 point 1 , point 2 et point 5 du Code du travail ;*

Attendu que l'article L.423-1 du Code du travail transfère un certain nombre de décisions sociales jusque-là de la seule compétence du chef d'entreprise à un organe de cogestion de la société, à savoir le comité mixte d'entreprise,

qu'ainsi sont transférées dans ses points 1, 2 et 5 les décisions relatives à

- l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;*
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés, ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;*
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier, compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;*

Attendu qu'il résulte de la procédure que la contestation concerne la compétence du comité mixte d'entreprise en matière d'établissement ou de modification du règlement intérieur suite à l'implémentation de la « ... », assimilée par les deux comités mixtes au règlement intérieur, donc l'article L.423-1 point 5 du Code du travail ;

Que la contestation concerne encore la compétence du comité mixte en matière d'introduction ou d'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail, donc l'article L.423-1 point 1 du Code du travail ;

Que finalement la contestation concerne encore la compétence du comité mixte en matière d'introduction ou de modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés, ainsi que la prévention des maladies professionnelles, donc l'article L.423-1 point 2 du Code du travail ;

Attendu que pour justifier la compétence de co-décision, le comité mixte de ... argumente qu'en l'absence d'un document intitulé « règlement intérieur », les « polices » ou « guidelines » font office à ... de règlement intérieur, normalement adoptées au comité mixte ;

Que la ... correspond au critère de la définition jurisprudentielle du règlement intérieur, en ce sens qu'elle contient des dispositions générales et permanentes destinées à faire régner l'ordre sur le lieu de travail et à assurer la marche normale de l'entreprise, quand bien même il

s'agirait d'une procédure facultative, puisqu'elle a vocation à s'appliquer à tous et qu'elle crée en outre de nouvelles obligations pour les délégués du personnel ;

Attendu que de leur côté les représentants de l'employeur contestent la qualification possible de règlement intérieur de la ... au motif que le document litigieux ne relève en aucune façon d'un pouvoir normatif de l'employeur, le mécanisme de ... étant un mécanisme encadrant, de manière non contraignante, les obligations civiles et naturelles d'exécution de bonne foi du contrat de travail, obligations préexistantes à la ... Policy ;

Que les salariés ne sont donc pas contraints d'utiliser la ..., mais seulement encouragés dans la mesure où ... estime que ce mécanisme offre toutes les garanties de confidentialité et de fiabilité d'une dénonciation ;

Que cette dénonciation par le biais de la ... étant faite sur une base volontaire, les salariés sont libres d'utiliser toutes autres procédures internes ou externes existantes ;

Que cette ... s'inscrit en outre dans un contexte de groupe financier, qu'elle a été élaborée pour un groupe de sociétés et que l'uniformité de la pratique au sein des différentes sociétés constitue une garantie de son efficacité ;

Que le fait pour ... d'avoir porté à la connaissance de ses salariés une ... mise en place par la maison mère, ..., voir même sa mise en vigueur, ne répondent pas à la condition d'établissement ou de modification d'un règlement intérieur ou d'un règlement d'atelier ;

Attendu encore que pour justifier leur compétence sur base de l'article L.423-1 point 1 du Code du travail en matière d'introduction ou d'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail, les requérants affirment que la ... organise la surveillance du comportement d'employés par d'autres employés ;

Que pour ce faire elle prévoit l'installation d'une boîte E-mail et d'une ligne téléphonique avec un contractant externe, chargé de l'évaluation des dénonciations reçues ;

Attendu que de leur côté les représentants de l'employeur contestent que la ... constitue une installation technique, laquelle serait destinée à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail au motif en premier lieu que le système ... ne constitue pas une « installation technique » au sens de l'article L.423-1 point 1 du Code du travail et en second lieu que les informations recueillies ne concernent nullement le comportement et les performances du salarié et ne permettent pas d'en dégager une conclusion sur le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail ;

Que les deux conditions cumulatives de l'article L.423-1 point 1 du Code du travail ne sont dès lors pas remplies ;

Attendu que finalement les requérants affirment pour justifier leur compétence de codécision que cette procédure ferait partie de l'ensemble des mesures de sécurité de ..., qu'en outre la surveillance d'employés par d'autres, le climat de méfiance engendré et les conflits générés peuvent induire chez les employés un facteur de stress nuisible à la santé des salariés et

que par conséquent cette procédure tomberait dans le champ d'application de l'article L.423-1 point 2 du Code du travail ayant trait à l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés, ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;

Attendu que de leur côté les représentants de l'employeur contestent formellement que la ... constitue une mesure concernant la santé et la sécurité des salariés de même qu'il est formellement contesté qu'elle puisse avoir une incidence sur la santé et la sécurité des salariés au sens de l'article L.423-1 point 2 du Code du travail ;

Attendu que concernant le premier moyen présenté par les requérants ayant trait à l'assimilation de la ... Guideline à un règlement intérieur, le directeur de l'Inspection du travail et des mines constate d'abord que la notion de règlement intérieur n'est définie ni dans la loi modifiée du 6 mai 1974, ni dans les documents parlementaires relatifs à cette loi (n° 1689) ;

Que dans une décision de justice (TA 22 octobre 1997, n° 9665 du rôle, ...), il a été retenu que « le règlement intérieur qui tombe sous la compétence de décision du comité mixte d'entreprise sert à déterminer le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives, découlant du contrat d'emploi » ;

Que malgré son caractère facultatif ou volontaire, les salariés étant libres de décider d'utiliser toutes autres procédures internes ou externes existantes pour dénoncer des actes susceptibles d'être considérés comme frauduleux et portant atteinte aux intérêts de l'entreprise, le directeur de l'Inspection du travail et des mines estime que la ... Guideline tombe bien dans la catégorie des règles destinées à «déterminer le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives, découlant du contrat d'emploi », puisqu'elle encadre les obligations civiles et naturelles d'exécution de bonne foi du contrat de travail ;

Que par conséquent, la ... Policy implémentée est à considérer comme règlement intérieur au sens de l'article L.423-1 point 5 du Code du travail et que sa mise en place doit dès lors faire l'objet d'une décision du comité mixte d'entreprise ;

Attendu que concernant le second moyen présenté par les requérants consistant à dire que la ... Policy organise la surveillance du comportement d'employés par d'autres employés et que pour ce faire elle prévoit l'installation d'une boîte E-mail et d'une ligne téléphonique avec un contractant externe, chargé de l'évaluation des dénonciations reçues, le directeur de l'Inspection du travail et des mines estime que les conditions cumulatives prévues par l'article L.423-1 point 1 sont remplies, et que par conséquent le comité mixte a bien compétence de décision en matière d'introduction ou d'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;

Attendu que concernant le troisième argument présenté par les requérants consistant à dire que la ... rentre dans le champ d'application de l'article L.423-1 point 2 concernant l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés, ainsi que la prévention des maladies professionnelles, le directeur de l'Inspection du travail et des mines estime que ce moyen n'est pas fondé, au motif que la ... ne constitue pas une mesure portant sur la santé et [la] sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles au sens de l'article précité et que par conséquent la compétence de décision du

comité mixte d'entreprise telle que prévue à l'article L.423-1 point 2 du Code du travail ne s'applique pas en l'espèce ;

Par ces motifs

Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, les parties entendues en leurs moyens ;

se déclare compétent pour connaître des contestations reçues les 6 et le 8 septembre 2010 concernant les attributions du comité mixte d'entreprise de ... et du comité mixte d'entreprise de ..., toutes deux établies et ayant leur siège social à L-...;

les déclare recevables ;

dit que la ... mise en place est à considérer comme règlement intérieur au sens de l'article L.423-1 point 5 du Code du travail, ainsi que comme installation technique destinée à contrôler le comportement du salarié à son poste de travail au sens de l'article L.423-1 point 1 du Code du travail, de sorte que sa mise en place doit faire l'objet d'une décision du comité mixte d'entreprise ».

Par requête déposée au greffe du tribunal administratif le 16 février 2011, les sociétés ... ont fait introduire un recours en réformation à l'encontre de la décision directoriale du 16 novembre 2010.

Par requête déposée au greffe du tribunal administratif le 17 juin 2011, Monsieur ... et Monsieur ..., pris en leur qualité de membres représentant le personnel au sein des comités mixtes respectifs des sociétés ..., sont, sur autorisation afférente du président de la présente chambre accordée par une ordonnance du 21 juin 2011, intervenus volontairement dans le présent litige et par requête déposée au greffe du tribunal administratif le 3 novembre 2011, Monsieur ... et Monsieur ..., pris en leur qualité de membres représentant le personnel au sein du comité mixte de la société ..., sont également intervenus volontairement dans le présent litige.

Quant à la question de la compétence du tribunal pour connaître du recours en réformation, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L.614-14 du Code du travail, inscrit sous le titre premier du livre VI du même code, intitulé « *Inspection du Travail et des Mines* », tel qu'il a été introduit par la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines (ci-après désigné par « l'ITM ») « *Toutes les décisions administratives prises sur base des dispositions de la présente loi sont soumises au recours en réformation visé à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif* ».

En l'espèce, le litige porte sur une contestation résultant de l'application de l'article L. 423-1 du Code du travail, qui avait été soumise au directeur. Le tribunal, saisi d'une décision du directeur rentrant dans les attributions de l'ITM telles que définies au titre premier du livre VI du Code du travail, est partant compétent pour connaître en tant que juge du fond de la décision actuellement déferée (cf. Cour adm. 20 mars 2008, n° 24148C du rôle, Pas. adm. 2011, V° Travail, n°154 et autres références y citées).

Les sieurs ..., ..., ... et ..., pris en leur qualité de membres représentant le personnel au sein des comités mixtes respectifs des sociétés ... et ayant, en cette qualité, introduit les réclamations ayant donné lieu à la décision du directeur actuellement déferée, ont un intérêt manifeste pour intervenir dans le présent litige, de sorte que les requêtes respectives en intervention volontaire des 17 juin et 3 novembre 2011, ayant par ailleurs été introduites dans les formes de la loi, sont recevables.

Dans leur requête en intervention volontaire, les sieurs ... et ... font valoir qu'ils n'auraient pas été informés par les sociétés ... du présent recours et soutiennent que dans l'hypothèse où le tribunal admettrait que les sociétés ... les auraient dû mettre en intervention, le recours serait irrecevable pour vice de procédure.

S'il est vrai qu'en vertu de l'article 4 (1) de la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives, la requête doit être signifiée à la partie défenderesse et aux tiers intéressés, l'article 4 (2) de la même loi prévoit la caducité du recours uniquement dans l'hypothèse où le recours n'a pas été signifié à la partie défenderesse dans le mois de son dépôt au greffe du tribunal administratif, peu importe le moment de la signification dudit recours aux tiers intéressés. Le législateur n'ayant imposé aucun délai et n'ayant prévu aucune sanction concernant la signification de la requête introductive d'instance aux tiers intéressés, étant relevé qu'en toute hypothèse, le tribunal peut, en cas de défaut de signification aux tiers intéressés, ordonner leur mise en intervention sur le fondement de l'article 4 (4) de la loi du 21 juin 1999, le défaut de signification de la requête introductive d'instance aux parties intervenantes en leur qualité de tiers intéressés ne saurait avoir une conséquence sur la recevabilité du recours.

Le recours en réformation, ayant par ailleurs été introduit dans les formes et délai de la loi, est dès lors recevable.

A l'appui de leur recours, les sociétés demanderesse font valoir que le document litigieux intitulé « ... » ne rentrerait ni dans le champ d'application de l'article L.423-1, paragraphe 5 du Code du travail, ni dans celui de l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail, ni encore dans celui de l'article L.423-1, paragraphe 2 du Code du travail.

En ce qui concerne l'article L.423-1, paragraphe 5 du Code du travail, les demanderesse se réfèrent, en l'absence de définition de la notion de règlement intérieur par la législation luxembourgeoise, à la doctrine française pour conclure qu'en France le règlement intérieur constituerait un acte unilatéral de l'employeur traduisant l'expression d'un pouvoir normatif de celui-ci et ayant la nature d'un acte réglementaire. Elles font valoir qu'en l'espèce, le document litigieux ne relèverait aucunement d'un pouvoir normatif de l'employeur.

A cet égard, elles expliquent que la ... s'analyserait plutôt en une ligne de conduite éthique ou déontologique au sein d'une entreprise permettant aux salariés de porter à la connaissance d'une personne désignée à cet effet des actes susceptibles d'être considérés comme frauduleux et portant atteinte aux intérêts de l'entreprise ou constituant une menace sérieuse de quelque nature que ce soit pour celle-ci. Ces lignes de conduite constitueraient uniquement des notes d'orientation ne pouvant être assimilées à un règlement intérieur et n'auraient pas pour but de

déterminer le comportement des partenaires sociaux d'une entreprise dans l'exécution de leurs obligations respectives découlant du contrat d'emploi. Par ailleurs, ces lignes de conduite n'auraient pas de force obligatoire et n'auraient pour but que de rappeler les principes et les valeurs applicables dans l'entreprise.

Les demandereses donnent à considérer que la ... mise en place en l'espèce ne correspondrait nullement à la définition jurisprudentielle du règlement intérieur, en ce qu'elle ne contiendrait pas des dispositions générales et permanentes destinées à faire régner l'ordre sur le lieu de travail. Dans ce contexte, elles font valoir que la ... n'entraînerait aucune sanction pour le salarié qui, bien qu'étant informé d'actes susceptibles de porter préjudice à l'entreprise, n'aurait pas procédé à leur dénonciation. Ces lignes de conduite seraient à considérer comme un mécanisme additionnel et subsidiaire, à côté d'autres mécanismes de gestion des risques tels que des audits internes ou externes, pour rapporter des dysfonctionnements internes. Les demandereses soulignent que les possibilités offertes par la ... resteraient volontaires pour les salariés et ne pourraient donner lieu à l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur. Les demandereses donnent encore à considérer qu'indépendamment de la ..., il appartiendrait à chaque salarié, sur le fondement du principe d'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, s'il le souhaite, de dénoncer une pratique frauduleuse mettant en péril les intérêts de son employeur, de sorte que le document litigieux ne serait pas à considérer comme une nouvelle technique permettant de contrôler le salarié, tout en précisant que la ... aurait le mérite d'encadrer cette pratique de dénonciation dans un cadre sécurisant assurant que toute dénonciation sera traitée de manière confidentielle et neutre.

Les demandereses font ensuite valoir que la ... s'inscrirait dans le contexte d'un groupe financier et que l'uniformité de la pratique au sein des différentes sociétés du groupe constituerait une garantie de son efficacité. Reconnaître une compétence de codécision au comité mixte dans ce cas de figure aboutirait à une multitude de pratiques au sein du groupe financier et partant à une disparité des pratiques allant à l'encontre des intérêts dudit groupe.

En guise de conclusion, les demandereses soulignent que la ... n'aurait aucune finalité règlementaire, ne comporterait ni injonctions, ni sanctions pour le salarié ne dénonçant pas des faits frauduleux, les lignes de conduite ainsi mises en place pouvant tout au plus être considérées comme une invitation à rapporter des faits contraires aux intérêts de l'entreprise.

En ce qui concerne le champ d'application de la ..., les demandereses précisent qu'elle concerne tous les salariés quelles que soient leurs fonctions et qualités, tout en rappelant le caractère non coercitif de la Cette politique ne correspondrait dès lors pas aux conditions requises pour pouvoir être qualifié de règlement intérieur. D'autre part, la ... n'aurait pas vocation à se substituer, à compléter ou encore à modifier une mesure d'un règlement intérieur.

Les demandereses donnent encore à considérer que la ... n'aurait aucune vocation à permettre le développement de dénonciations gratuites calomnieuses, voire injurieuses puisque cet outil serait établi afin de permettre au médiateur de déterminer rapidement si la dénonciation s'avère sérieuse.

Elles soulignent avoir ni établi, ni modifié un règlement intérieur, mais avoir seulement porté à la connaissance de ses salariés le mécanisme du « ... » mis en place par la maison mère, le

..., pouvant être défini comme un mécanisme encadrant de manière non contraignante les obligations civiles et naturelles d'exécution de bonne foi du contrat de travail, obligations préexistantes à la ... Les demanderessees en concluent que le document litigieux ne serait pas à qualifier de règlement intérieur au sens de l'article L.423-1, paragraphe 5 du Code du travail, de sorte que le comité mixte n'aurait pas de compétence décisionnelle en l'espèce.

En ce qui concerne l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail, les demanderessees font valoir que la ... n'aurait pas non plus pour effet d'engendrer une surveillance ou un contrôle des performances des salariés, ni d'instaurer une quelconque disposition assimilée.

Elles font valoir que le pouvoir décisionnel du comité mixte prévu par l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail serait soumis à deux conditions cumulatives, à savoir, d'une part, celle tenant à l'introduction ou l'application d'installations techniques, et, d'autre part, celle que ces installations techniques soient destinées à contrôler le comportement et les performances des salariés à leur poste du travail.

Tel ne serait cependant pas le cas en l'espèce, dans la mesure où la ... ne constituerait pas une installation technique, mais serait à considérer comme une ligne de conduite et contiendrait des orientations à suivre, conformes à la politique que la direction entend mettre en œuvre au sein du groupe financier. Ces lignes de conduite représenteraient des valeurs éthiques ne requérant pas la mise en place d'une installation technique permettant de contrôler le comportement des salariés dans l'exécution de leurs obligations.

D'autre part, les informations recueillies dans le cadre de la ... ne concerneraient pas le comportement et les performances du salarié et ne permettraient pas de dégager une conclusion sur le comportement ou les performances du travailleur à son poste de travail. La ... n'aurait pas vocation à vérifier, voire à juger les qualités objectives, ni même les qualités subjectives du salarié dans ses fonctions, mais elle aurait pour objet de veiller au respect de la politique d'entreprise et de l'intérêt général de celle-ci, alors que l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail viserait le contrôle d'un salarié déterminé et identifiable à son poste de travail.

Enfin, les demanderessees soutiennent que ce serait à bon droit que le directeur a estimé que la ... litigieuse ne rentrerait pas dans le champ d'application de l'article L.423-1, paragraphe 2 du Code du travail, puisqu'il ne s'agit pas d'une mesure portant sur la santé et la sécurité des salariés, respectivement la prévention des maladies professionnelles au sein de l'entreprise.

Le délégué du gouvernement rétorque que la ... rentrerait dans le champ d'application de l'article L.423-1, paragraphe 5 du Code du travail, en faisant valoir, rejoint sur ce point par les tiers intervenants, qu'en l'absence d'un document unique intitulé règlement intérieur au sein des sociétés demanderessees, ce seraient les différentes « *policies* » ou « *guidelines* » qui feraient office de dispositions destinées à faire régner l'ordre sur le lieu de travail et à assurer la marche normale de l'entreprise.

La ... litigieuse, dans la mesure où elle renfermerait des clauses relatives à la discipline, notamment en énumérant une liste non exhaustive de comportements nuisibles au ..., et au comportement à adopter par les salariés lorsque ceux-ci découvrent des actes susceptibles de porter préjudice à l'entreprise, sa notoriété, sa réputation voire la politique d'entreprise, et

puisque'elle aurait vocation à s'appliquer d'une façon générale et permanente à tous les salariés de l'entreprise, remplirait les critères d'un règlement intérieur, malgré le fait qu'il ne s'agisse que d'une procédure facultative.

Il donne à considérer que cet outil non-coercitif constituerait un mécanisme additionnel et subsidiaire visant à rapporter des dysfonctionnements internes et déterminerait le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives découlant du contrat d'emploi, puisqu'il encadrerait, même si ce ne serait que de façon non contraignante, les obligations civiles et naturelles d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

La circonstance que la ... s'inscrirait dans le contexte d'un groupe financier international et que son uniformité serait une garantie de son efficacité, ne dispenserait pas les sociétés demanderesse de se conformer aux spécificités du droit luxembourgeois et plus particulièrement aux dispositions de l'article L.423-1, paragraphe 5 du Code du travail.

En ce qui concerne l'affirmation des demanderesse que la ... n'instaurerait aucune obligation supplémentaire à charge des salariés, le délégué du gouvernement donne à considérer que le document litigieux prévoirait notamment l'intervention obligatoire des délégués du personnel pendant la phase du questionnement du « *suspect* » lorsque celui-ci demande leur assistance.

En ce qui concerne l'article L.423-1 paragraphe 1 du Code du travail, le délégué du gouvernement fait valoir que la ... serait censée permettre, par les mécanismes qu'elle prévoit, de contrôler un salarié déterminé et identifiable à son poste de travail, dans la mesure où il s'agirait d'un système permettant d'assurer rapidement le repérage et l'autocorrection des faiblesses ou des écarts de conduite observés.

Il souligne encore que la dénonciation d'un salarié déterminé par un autre se ferait par le biais d'une boîte E-mail et d'une ligne téléphonique spécifique, avec un contractant externe chargé de l'évaluation des dénonciations. Celui-ci procéderait alors à des recherches ou enquêtes supplémentaires pour corroborer les circonstances suspectes et procéderait ainsi implicitement à une surveillance du salarié dénoncé.

En guise de conclusion, le délégué du gouvernement estime qu'on serait en présence d'un système ou d'un mécanisme permettant d'assurer le contrôle du comportement d'un salarié déterminé et identifiable à son poste du travail.

Quant à l'article L.423-1, paragraphe 2 du Code du travail, le délégué du gouvernement conclut à la confirmation de la décision du directeur ayant rejeté l'argument présenté par les réclamants et fondé sur lesdites dispositions.

Dans leur mémoire en réplique, les demanderesse renvoient à l'article 2 de la ... pour insister sur le caractère facultatif de l'usage de la procédure y prévue.

Elles ajoutent que la présence des délégués du personnel, dont fait état le délégué du gouvernement, ne serait requise que si le salarié le demande, de sorte que *de facto* elle ne serait pas obligatoire.

Elles soulignent encore que le champ des personnes pouvant faire l'objet d'une dénonciation au regard de la ... serait limité afin que le recours à un tel dispositif resterait exceptionnel, sans être destiné à remplacer les interlocuteurs habituels de contrôle. La ... ne constituerait ainsi qu'un mécanisme complémentaire de recueil d'informations que peuvent utiliser les salariés.

Les demanderesses se réfèrent encore à une circulaire ministérielle du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, émise en France, suivant laquelle les documents à visée éthique élaborés par les entreprises ne relèveraient pas du régime juridique du règlement intérieur et dans laquelle il aurait été retenu que ces règles de fonctionnement de l'alerte n'auraient qu'un lien très faible avec la discipline, la finalité de l'alerte n'étant pas celle de sanctionner le salarié concerné. Elles soulignent encore que le document litigieux ne contiendrait aucune clause relative à la discipline ou une quelconque disposition destinée à faire régner l'ordre.

Elles donnent à considérer que la ... ne satisferait pas aux critères obligatoires de règles ou procédures déterminées auxquelles le salarié ne pourrait pas se soustraire tel que ce serait le cas d'un règlement intérieur.

La ... n'aurait pas non plus vocation à s'appliquer d'une façon générale et permanente à tous les salariés de l'entreprise.

Les sociétés demanderesses se rapportent encore à la définition de la doctrine française d'un dispositif d'alerte professionnelle pour conclure que la ... serait exclue du champ d'application du règlement intérieur.

En ce qui concerne l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail, les demanderesses contestent que la ... serait destinée au contrôle d'un salarié déterminé et identifiable à son poste de travail. Elle aurait au contraire pour finalité de protéger les intérêts de l'entreprise, sans avoir pour finalité d'examiner, de surveiller ou de maîtriser le comportement du salarié. L'objectif ne serait pas de surveiller ou de contrôler le salarié, ni de sanctionner les fautes commises à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail. S'y ajouterait que la ... n'inviterait pas seulement les salariés du ... à signaler des actes susceptibles de porter préjudice à l'entreprise, mais également tous les prestataires de service des groupes non soumis à un lien de subordination.

Dans leur requête en intervention volontaire, Messieurs ... et ..., après s'être référés à la définition de la ... donnée dans le bulletin d'informations de l'association luxembourgeoise des ... (désignée ci-après « l'... ») n° 7 de janvier 2006, insistent sur le risque inhérent à la mise en œuvre de la ... au niveau de l'atteinte à l'intégrité personnelle ou professionnelle de la personne concernée, pour en conclure qu'il conviendrait de veiller à ce que les droits des salariés prévus par la législation luxembourgeoise soient sauvegardés, de sorte que le comité mixte d'entreprises devrait pouvoir discuter de l'application de la ... et user de son pouvoir de codécision dans la mesure où la ... entrerait dans le champ de compétence décisionnel prévu par l'article L 423-1 du Code du travail.

A cet égard, ils soutiennent en premier lieu que le document litigieux serait à considérer comme règlement intérieur au sens de l'article L 423-1, paragraphe 5 du Code du travail. Ils définissent le règlement intérieur comme une compilation de règles et d'informations permettant d'assurer la marche de l'entreprise, notamment en matière de sécurité ou de discipline dans l'entreprise. Le document renfermerait des dispositions générales et permanentes destinées à assurer la marche normale de l'entreprise, malgré les circonstances que la procédure y prévue serait facultative, puisque le document aurait vocation à s'appliquer à tous les salariés. Ils soulignent encore que la ... créerait de nouvelles obligations pour les délégués du personnel pour donner leur approbation à la divulgation du nom du ... sur proposition du management, pendant le questionnement des « *suspects* », pour l'assistance des personnes le demandant, ainsi que lors d'un hypothétique contrôle des moyens de communication. Après avoir soulevé un certain nombre de questions par rapport à la ... et insisté sur les risques inhérents à ce document, les parties intervenantes concluent que le document en question serait à qualifier de règlement intérieur, tout en donnant à considérer qu'à défaut de document intitulé officiellement règlement intérieur au sein des sociétés ..., les différentes « *policies* » ou « *guidelines* » y prévues feraient office de règlement intérieur et devraient partant être approuvées par le comité mixte. Ils font encore référence au règlement intérieur d'un établissement bancaire établi au Luxembourg qui aurait intégré les règles du « ... » dans son règlement intérieur.

D'autre part, les parties intervenantes concluent à l'application de l'article L.423-1, paragraphe 1 du Code du travail et font valoir que la ... organiserait la surveillance du comportement des employés par d'autres employés en mettant en place, pour ce faire, une boîte E-mail ainsi qu'une ligne téléphonique avec un contractant externe. Sur ces installations techniques se retrouveraient ou transiteraient les informations confidentielles concernant les « ... » et les personnes suspectées. Or, la fourniture de données professionnelles ou personnelles servant à documenter la plainte à l'usage d'un tiers pourrait être considérée comme une faute professionnelle de l'employé. Se poserait également la question de la conciliation entre le mécanisme du « ... » et des règles de la CSSF. Les intervenants font encore valoir que la délégation du personnel n'aurait aucun moyen pour contrôler le comportement du contractant externe et le traitement de l'information en ses bureaux et que celui-ci serait dépendant financièrement du management des sociétés Le contractant externe ne constituerait pas une garantie de traitement correct du cas, dans la mesure où les activités des sociétés ... seraient si particulières que celui-ci devrait demander l'aide de tierces personnes et plus particulièrement du management. Les intervenants en concluent que cette procédure démontrerait l'introduction, sinon l'application d'installations techniques par la ... afin de contrôler le comportement des salariés.

Enfin, les intervenants soutiennent que la ... serait également à considérer comme une mesure portant sur la santé et la sécurité des travailleurs. Ils font valoir à cet égard que la modification des procédures de dénonciation de crimes, de fraude ou de vol ferait partie des mesures de sécurité au sein des sociétés Les répercussions sur les personnes rapportant des faits graves à une société externe plutôt que d'avertir immédiatement les organes compétents pourraient également nuire fortement à la sécurité et à l'efficacité des procédures. Ils soulignent encore que la surveillance d'employés par d'autres, le climat de méfiance engendré et les conflits générés par les personnes dénoncées injustement et devant continuer à travailler ensemble pourrait induire chez les employés un facteur de stress nuisible à leur santé. Ils donnent à considérer que le fait qu'une procédure contienne ou non des sanctions directes n'affecterait en

rien la compétence du comité mixte dans la mesure où ce serait le non-respect des procédures de la ... que le management pourrait invoquer comme faute pour licencier un employé ou pour faire pression sur lui pour le forcer à démissionner.

Les parties intervenantes soutiennent encore que la ... pourrait avoir des impacts sur l'application de sanctions et sur la gestion de la carrière professionnelle des salariés, de sorte qu'il conviendrait de retenir que la ... porterait sur l'introduction sinon la modification de critères généraux en cas par exemple d'embauche, de promotion ou de licenciement et serait à ce titre soumis au pouvoir décisionnel du comité mixte d'entreprise.

Enfin, les intervenants insistent sur les risques inhérents à la ... en renvoyant à un avis de l'... sur le sujet plus particulièrement par rapport à la situation à l'étranger.

Dans son mémoire en duplique, la partie étatique fait valoir que la ... dépasserait le cadre d'un dispositif d'alerte professionnelle comme simple outil de communication ou mécanisme complémentaire et facultatif de recueil d'informations que pourraient utiliser les salariés, tout en soulignant que cette « *policy* » aurait vocation à s'appliquer à tous les salariés quelle que soit leur fonction et leur qualité en renvoyant à cet égard à l'article 3 du document litigieux. Le document ne se contenterait pas uniquement de fixer les modalités de signalement de tout agissement considéré comme fautif, mais fournirait également dans son article 4.2 une liste non exhaustive de comportements nuisibles au Pareillement, en ses articles 5.1 et 5.2, le document prévoirait les suites réservées aux dénonciations. Ces mesures constitueraient le prélude pour l'employeur à l'exercice de son pouvoir de direction, de contrôle et de discipline à l'égard du salarié dénoncé.

En ce qui concerne l'applicabilité de l'article 423-1, paragraphe 1 du Code du travail, le représentant étatique donne à considérer que si la finalité de la ... serait de protéger les intérêts de l'entreprise et ainsi de prévenir la réalisation d'actes susceptibles de lui porter préjudice, de toute irrégularité ou mauvais comportement professionnel, ou encore de tout écart à une norme, cette finalité ne pourrait être atteinte que par le biais de la surveillance et le contrôle du comportement de ses salariés. Par la dénonciation d'un salarié par un autre, voire par un prestataire de services du groupe, les rapports, les enquêtes ou autres mesures en découlant, la ... constituerait bien un mécanisme supplémentaire, à côté des voies d'alerte déjà existantes, visant à surveiller le comportement des salariés et par la suite à sanctionner les écarts commis et la violation des règles de conformité par le salarié dénoncé.

Dans leur mémoire en réponse par rapport à la requête de mise en intervention volontaire de Messieurs ... et ..., les demanderesses insistent sur le caractère pédagogique et non contraignant de la Compte tenu de la multiplicité des voies d'alerte offertes par la législation luxembourgeoise au sein des entreprises (voie hiérarchique, réviseur d'entreprises agréé, audit interne ou « *compliance* », information des représentants du personnel, Inspection du Travail et des Mines etc.), la ... ne pourrait être que facultative et le salarié ne pourrait être sanctionné s'il ne souhaite pas l'utiliser. Les demandeurs soulignent encore que le champ d'application de la ... serait restreint en ce qu'il ne s'agirait que de recueillir des signalements de faits graves de nature comptable ou financière, de lutte contre la corruption ou encore des faits relatifs à des manquements au droit de la concurrence. Le dispositif d'alerte ne devrait pas avoir une portée générale et viser le respect de l'ensemble des dispositions législatives ou réglementaires ou des règles internes établis par une société, condition qui serait respectée en l'espèce. A cet égard, elle

renvoie à l'article 4.2 du document litigieux. La ... n'aurait ainsi pas pour but de faciliter une quelconque dénonciation touchant aux droits et libertés individuels des salariés ou d'empiéter sur les règles générales de discipline de l'entreprise.

Les demanderesses contestent encore les affirmations des intervenants concernant un lien de corrélation entre la ... et l'introduction, voire la modification des critères généraux dans l'hypothèse d'une embauche, d'une promotion ou d'un licenciement.

Elles soutiennent encore que la ..., tout comme les autres « *policies* » de l'entreprise, ne pourrait être considérée comme faisant office de règlement intérieur. Seule une note de service comportant des prescriptions générales relevant de l'hygiène, de la sécurité et de la discipline générale serait assimilable à un règlement intérieur, même si elle ne vise qu'une fraction du personnel, et si elle comporte des dispositions visant l'organisation du travail d'une catégorie du personnel. Tel ne serait pas le cas en l'espèce.

Elles donnent encore à considérer que la circonstance que d'autres professionnels de la place auraient intégré les règles du « ... » dans leur règlement intérieur ne saurait constituer un élément suffisant permettant de qualifier sur le plan juridique la ... comme étant un règlement intérieur.

Enfin, les demanderesses contestent que la ... porterait sur la santé et la sécurité des salariés, tout en soulignant que de telles mesures devraient s'analyser comme étant afférentes aux mesures générales de protection et de salubrité, des conditions de travail, aux évaluations et à la prévention des risques et accidents de travail, à la mise en place tant de règles particulières pour certains travaux dangereux, que de tout dispositif protégeant la vie ou la santé des salariés d'un danger grave et imminent sur le lieu de travail et/ou dans le cadre d'une relation contractuelle de travail. Tel ne serait pas le cas du document litigieux.

Pour le surplus, les demanderesses réitèrent, en substance, les explications fournies à l'appui de leur recours et de leur mémoire en réplique.

Dans leur mémoire en réplique, les sieurs ... et ... reprochent aux sociétés ... de poursuivre l'application de la ... malgré la décision du directeur du 16 novembre 2011.

Ils donnent à considérer que la qualification d'un document de « *policy* » ou de note interne n'exclurait pas celle de règlement intérieur.

Ils soulignent encore que la ... ne ferait, contrairement à ce qui est soutenu par les demanderesses, pas seulement exprimer l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, mais instaurerait un système pour encadrer cette obligation ainsi qu'une procédure avec des nouvelles techniques, telles que le standard téléphonique, une boîte E-mail, l'appel à un consultant externe, une procédure d'enquête et des interrogatoires. Cette procédure constituerait une nouveauté et n'aurait rien à voir avec d'autres mécanismes de contrôle des sociétés.

Ils insistent encore sur les obligations pour les délégués du personnel créées par la

Ils donnent à considérer que peu importe que la procédure soit facultative ou non, elle s'imposerait à tous les salariés. Ils réfutent encore les affirmations des demanderesses consistant à dire que le document litigieux serait un outil sécurisant pour le « ... » et que la non-application de la procédure ne conduirait pas à l'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur, en soutenant qu'aucune garantie ne serait donnée par rapport à ces affirmations. Les intervenants épinglent ensuite un défaut de garantie pour les personnes dénoncées à tort qui pourraient se voir sanctionnées. Ils soulignent encore que la procédure instaurée serait proche de celle du droit pénal dans la mesure où le salarié dénoncé serait soumis à un interrogatoire, à des enquêtes et puis éventuellement sanctionné. Ce serait au nom de ces employés dénoncés que les représentants du personnel insisteraient pour modifier le règlement puisque la procédure ne prévoirait pas des garanties suffisantes et échapperait à tout contrôle de leur part quant au fonctionnement du système.

En ce qui concerne les explications des demanderesses quant à l'intérêt pour tout le groupe ... de l'application d'un mécanisme uniforme de « ... », ils soulignent que les intérêts d'un groupe de sociétés ne devraient pas entraîner un non-respect des règles d'ordre public en matière de droit du travail luxembourgeois.

Quant à la question de savoir si le document litigieux est à considérer comme l'application d'une installation technique destinée à contrôler le comportement du salarié à son poste de travail, les intervenants soulignent qu'avec l'instauration de la ..., le salarié confronté, par exemple, à un vol d'un listing, se trouverait face à des possibilités supplémentaires afin de réagir, ce qui démontrerait que des mesures de sécurité ayant fait l'objet d'un consensus ou de l'approbation du comité mixte d'entreprise se verraient modifiées ou annulées, respectivement substituées par celles prévues par la

Messieurs ... et ... rejoignent dans leur requête de mise en intervention volontaire, en substance, les développements des intervenants ... et ..., ainsi que celles du délégué du gouvernement.

Ils ajoutent que le ... aurait fait l'objet d'une injonction du tribunal du travail de Wupperthal suivant laquelle l'admission de la ... nécessiterait l'accord du comité mixte d'entreprise.

Ils font encore valoir que même si les demanderesses soutiendraient que la ... n'aurait aucune vocation à permettre le développement de dénonciations gratuites et calomnieuses, la protection au profit du « ... » serait expressément exclue en cas d'une telle dénonciation gratuite ou injurieuse, de sorte que ce serait seul l'employeur qui déciderait si une dénonciation serait calomnieuse ou injurieuse entraînant, le cas échéant, des sanctions. Ils en concluent que la ... serait à considérer comme l'introduction ou l'application d'une installation technique destinée à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste du travail.

Dans leur mémoire en réponse par rapport au mémoire en réplique de Maître Rodesch, les demanderesses reprennent, en substance, leurs moyens exposés à l'appui de leur requête introductive d'instance, respectivement dans leurs mémoires ultérieurs.

Il convient de prime abord de relever que si la décision du directeur de retenir que la ... litigieuse est soumise au pouvoir de codécision du comité mixte d'entreprise est fondée sur la considération que ledit document rentrerait à la fois dans le champ d'application du point 1 et du point 5 de l'article L.423-1 du Code du travail, et si le directeur n'a pas retenu le moyen des réclamants suivant lequel le pouvoir de codécision du comité mixte d'entreprise serait également justifié au regard de l'article L.423-1, point 2 du Code du travail, les parties intervenantes respectives ont réitéré à l'appui de leurs requêtes en intervention leur moyen fondé sur l'article L.423-1, point 2 du Code du travail et ont invoqué, pour le surplus, un nouveau moyen de nature à justifier leur réclamation, à savoir l'article L.423-1, point 3 du Code du travail.

Le tiers intéressé intervenant dans une instance - qu'il n'a, par définition, pas introduite - peut soit s'associer aux conclusions du défendeur, par définition l'autorité, auteur de la décision litigieuse, en vue d'obtenir le maintien de la situation de celui-ci ou le maintien de sa propre situation, soit s'associer aux conclusions du demandeur. En tout état de cause, si le tiers intervenant peut présenter au juge des moyens différents de ceux des autres parties, il ne peut toutefois pas adopter une position juridique propre et devenir demandeur incident à l'encontre de l'acte litigieux.

Les développements fondés sur les points 2 et 3 de l'article L.423-1 du Code du travail, s'ils dépassent *a priori* le cadre des moyens présentés par les demanderesses et par la partie défenderesse, sont néanmoins recevables, en ce qu'ils ne renferment pas des prétentions propres des intervenants, ceux-ci concluant, à l'instar de la partie étatique, à la confirmation de la décision du directeur, mais sont à considérer comme des moyens destinés à justifier la décision entreprise.

Les parties sont en l'espèce en désaccord sur la compétence du comité mixte d'entreprise par rapport à l'introduction par les sociétés ... d'un document intitulé « ... ».

Le directeur a retenu que la mesure litigieuse tombe sous le champ d'application de l'article L.423-1, points 1 et 5 du Code du travail, aux termes desquels : « *Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne : 1. l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail. (...) 5. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;* », au motif, d'une part, que le document litigieux organiserait la surveillance du comportement d'employés par d'autres employés et que pour ce faire elle prévoirait l'installation d'une boîte E-mail et d'une ligne téléphonique avec un contractant externe, chargé de l'évaluation des dénonciations reçues, de sorte que les conditions cumulatives prévues par l'article L.423-1, point 1 seraient remplies, et, d'autre part, que le document litigieux serait à considérer comme règlement intérieur puisqu'il contiendrait des règles destinées à déterminer le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives, découlant du contrat d'emploi.

Au regard des contestations soulevées par les demanderesses, il convient dès lors d'examiner de prime abord si le document litigieux est susceptible d'être considéré comme un règlement intérieur au sens de l'article L.423-1, point 5 du Code du travail.

A titre liminaire, il convient de relever que les développements des parties en ce qui concerne la qualification juridique des différentes « *policies* » ou notes internes existant au sein des sociétés ... à côté de la ... litigieuse et quant au pouvoir décisionnel du comité mixte à cet égard, sont à écarter d'emblée comme étant dépourvus de pertinence, le tribunal étant saisi d'une décision du directeur portant uniquement sur la question du pouvoir décisionnel du comité mixte au sujet du document intitulé « ... ».

Si le terme de « *règlement intérieur* » n'est pas défini par la loi, on s'accorde généralement pour retenir que ledit terme vise des règles servant à déterminer le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives découlant du contrat d'emploi (cf. Conseil d'Etat 18 décembre 1991 affaire ..., n°8375 du rôle, cf. tribunal administratif 22 octobre 1997, n°9665 du rôle, Pas.adm. 2011, V° Travail, n°147).

Au regard de cette définition, la qualification de règlement intérieur présuppose la mise en place d'obligations positives à charge des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations découlant du contrat d'emploi.

Le tribunal constate qu'en l'espèce le document litigieux intitulé « ... », met en place un mécanisme permettant aux salariés de dénoncer un certain nombre de comportements susceptibles de préjudicier le Ainsi, il se dégage de l'article 2 du document litigieux que « *This Guideline is intended to provide an opportunity to raise concerns relating to perpetrated or suspected cases of criminal conduct that adversely affect ... in a way that protects the anonymity of a person under the conditions of this Guideline.* »

Il est certes vrai que le document en question s'applique de manière générale à tous les employés du groupe. Néanmoins, il ne pose aucune obligation à charge des salariés, en ce qu'aux termes du document litigieux ceux-ci ne sont pas obligés de recourir au mécanisme y décrit, mais ont uniquement la faculté de le faire (cf. article 2 : « (...) *to provide an opportunity to raise (...)* », cf. article 4.2 « *Employées may report (...)* ». Ledit document ne prévoit par ailleurs aucune sanction en cas de non-recours audit mécanisme, ni aucune autre conséquence pour les salariés n'y recourant pas. S'il est vrai qu'un comportement frauduleux dénoncé peut, suivant le cas, impliquer l'application de sanctions disciplinaires par l'employeur, cette application ne relève pas de la procédure décrite dans la ..., mais du pouvoir disciplinaire général de l'employeur.

Dès lors, même si l'opportunité d'un tel mécanisme de dénonciation peut être sujet à discussion et si les objections soulevées par les représentants du personnel en ce qui concerne les risques inhérents à ce mécanisme ne sont pas dénués de pertinence, il n'en reste pas moins que le document n'est pas à considérer comme un règlement intérieur susceptible de tomber dans le champ d'application de l'article L.423-1, point 5 du Code du travail, à défaut de contenir des règles déterminant le comportement des partenaires sociaux dans l'exécution de leurs obligations respectives découlant du contrat de travail. La circonstance invoquée par la partie étatique et par les tiers intervenants qu'un certain rôle est attribué aux délégués du personnel dans l'hypothèse où une dénonciation a été faite en recourant au mécanisme décrit par la ..., n'implique pas que le document litigieux puisse être qualifié de règlement intérieur, dans la mesure où, loin d'impliquer des obligations supplémentaires à charge des délégués du personnel, l'intervention des délégués du personnel y prévue ne constitue que le reflet de leur mission générale consistant dans la

sauvegarde et la défense des intérêts du personnel salarié en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social et des droits des délégués du personnel en découlant, en ce que le document litigieux permet aux délégués du personnel d'intervenir pour assister notamment un salarié concerné par une dénonciation.

Contrairement à ce qui est soutenu par la partie étatique et par les parties intervenantes, le document litigieux n'est pas destiné à faire régner l'ordre sur le lieu de travail, respectivement à assurer la marche normale de l'entreprise, ni n'a-t-il une portée disciplinaire. La circonstance invoquée par ceux-ci qu'en son article 4.2, la ... énumère un certain nombre de comportements susceptibles d'être dénoncés ne permet pas de conclure à la qualification d'un règlement intérieur. Il convient de prime abord de relever que les faits y énumérés se réfèrent à des obligations des salariés découlant non pas directement du contrat du travail, mais de la législation pénale, voire des règles prudentielles du secteur financier. D'autre part, la liste prévue à l'article 4.2 ne constitue qu'une énumération d'hypothèses dans lesquelles une dénonciation est susceptible d'être faite, sans qu'une telle dénonciation suivant le mécanisme prévu par la ... ne soit obligatoire pour les salariés ayant connaissance de tels faits, le recours audit mécanisme restant en toute hypothèse facultatif. Le document n'impose par ailleurs pas aux salariés un comportement particulier à adopter en cas de découverte de tels faits, mais ne leur offre qu'une possibilité de recourir à un certain mécanisme s'ils désirent dénoncer de tels faits.

C'est encore à tort que le directeur a retenu que la qualification de règlement intérieur est susceptible d'être retenue en l'espèce au motif que la ... encadrerait les obligations civiles et naturelles d'exécution de bonne foi du contrat de travail incombant aux salariés. En effet, la ... n'instaure aucune obligation particulière aux salariés par rapport à ces obligations, mais se limite à leur offrir un mécanisme, qui reste facultatif, dans l'hypothèse où un salarié décide de dénoncer des faits frauduleux susceptibles de causer préjudice à l'employeur.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que c'est à tort que le directeur a retenu que le document litigieux est à qualifier de règlement intérieur et rentre à ce titre dans le champ d'application de l'article L.423-1, point 5 du Code de travail.

En ce qui concerne l'applicabilité de l'article L.423-1, point 1 du Code de travail, ledit article prévoit deux conditions cumulatives, à savoir qu'il faut qu'il s'agisse de l'introduction ou de l'application d'installations techniques, d'une part, et que celles-ci soient destinées à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail, d'autre part.

S'il est vrai qu'en vertu de la ... l'employeur a mis en place des installations techniques, à savoir une ligne téléphonique respectivement une adresse E-mail particulière, l'objectif de cette installation n'est pas celui de contrôler le comportement et les performances des salariés à leur poste de travail.

En effet, il convient de prime abord de relever à cet égard que le mécanisme mis en place est étranger à un contrôle des performances des salariés sur le lieu de travail. Ainsi, aux termes de l'article 4.2 de la ..., les faits susceptibles d'être reportés visent exclusivement des comportements contraires à la loi pénale (« *criminal conduct* ») qui sont susceptibles de nuire au ..., plus particulièrement au niveau financier, ainsi que des manquements aux règles du « *compliance* » pouvant être défini comme le contrôle du respect des normes législatives, réglementaires et

déontologiques du secteur financier. Sont visés plus particulièrement le vol, la fraude, le détournement de biens et des délits comptables. L'article 4.2 du document litigieux précise expressément que le mécanisme mis en place n'est pas destiné à reporter des réclamations impliquant des droits individuels ou des plaintes individuelles. Les faits susceptibles d'être reportés sont dès lors étrangers aux performances du salarié à son poste du travail.

Si les faits visés peuvent, le cas échéant, être considérés comme correspondant à la notion de comportement du salarié à son poste du travail visée à l'article L.423-1, point 1 du Code du travail, en ce que les faits concernent des infractions essentiellement à la loi pénale commises par un salarié sur le lieu du travail, les installations techniques mises en place en l'espèce ne peuvent pas être considérées comme étant directement destinées à contrôler ce comportement. En effet, s'il peut être admis que le mécanisme mis en place aboutit, de manière indirecte, à un contrôle du comportement des salariés sur le lieu du travail, en ce que des faits visés à l'article 4.2 de la ... peuvent être portés à la connaissance de la direction des sociétés ..., ce contrôle est effectué non pas par les installations techniques mises en place, mais par les salariés eux-mêmes. En effet, les moyens de communications prévus par la ... sont mis à la disposition des salariés afin de leur donner une possibilité de dénoncer dans un cadre anonyme et sécurisé des faits punissables par la loi pénale et susceptibles d'affecter le ..., mais ils ne sont pas destinés en tant que telles à contrôler le comportement des salariés. D'autre part, le caractère facultatif du recours au mécanisme de dénonciation prévu dans la ... s'oppose à la notion de contrôle d'un comportement sur le lieu de travail, un tel contrôle présupposant une surveillance systématique par l'employeur à travers les installations techniques qu'il a mises en place.

Il s'ensuit que le document litigieux, contrairement à ce qui a été retenu par le directeur, ne peut pas être considéré comme ayant introduit ou appliqué une installation technique destinée à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail, de sorte que c'est encore à tort que le directeur a retenu l'applicabilité en l'espèce de l'article L.423-1, point 1 du Code du travail.

En ce qui concerne l'article L.423-1, point 2 du Code du travail invoqué par les parties intervenantes, en vertu duquel le comité mixte d'entreprise a un pouvoir de décision en cas de « *l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles* », force est au tribunal de constater que le mécanisme décrit par la ..., consistant dans la possibilité offerte aux salariés désirant dénoncer certains faits de recourir à un mécanisme de dénonciation sécurisé, ne saurait être considéré comme une mesure concernant la santé ou la sécurité des salariés, ni comme une mesure concernant la prévention des maladies professionnelles. En effet, les faits susceptibles d'être reportés et tels que décrits à l'article 4.2. du document litigieux sont étrangers à la sécurité ou à la santé des salariés ou encore à la prévention de maladies professionnelles. La circonstance que, le cas échéant, une éventuelle dénonciation frauduleuse peut avoir des conséquences sur la santé du salarié dénoncé, ne permet pas de conclure que le document litigieux renferme des mesures répondant à la définition de l'article L.423-1, point 2 du Code du travail.

Il s'ensuit que le moyen afférent des parties intervenantes est à rejeter.

Enfin, en ce qui concerne l'applicabilité de l'article L.423-1, point 3 du Code du travail, en vertu duquel le comité mixte d'entreprise a une compétence de décision également en cas de

« l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauche, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés », le tribunal est amené à retenir que le document litigieux ne répond pas non plus aux conditions inscrites audit article.

En effet, la ... ne renferme aucun critère général en rapport avec la sélection personnelle en cas d'embauche, de promotion, de mutation ou encore de licenciement, ni encore des critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés. S'il ne peut être exclu qu'un salarié dénoncé pour des faits qui, dans la suite, se sont avérés établis est susceptible, le cas échéant, de subir des conséquences au niveau de sa promotion, voir au niveau du maintien de son contrat de travail, ces conséquences relèvent des règles ordinaires régissant les relations du travail et inscrites aux articles L.124-1 et suivants du Code du travail, sans que la ... n'ait établi ou modifié des critères généraux susceptibles d'influencer les décisions à prendre par l'employeur dans ce contexte.

Le moyen afférent est dès lors également à rejeter comme non fondé.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que le document litigieux ne rentre pas dans les prévisions de l'article L.423-1 du Code du Travail conférant au comité mixte d'entreprise une compétence de décision, de sorte que c'est à tort que le directeur a retenu l'existence d'un pouvoir de décision pour le comité mixte d'entreprise en l'espèce. Il s'ensuit que la décision entreprise encourt la réformation.

Eu égard à l'issue du litige, les demandes respectives des parties intervenantes en paiement d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 € sont à rejeter comme étant non fondées.

Par ces motifs,

le tribunal administratif, troisième chambre, statuant à l'égard de toutes les parties ;

se déclare compétent pour statuer sur le recours en réformation ;

déclare ledit recours recevable en la forme ;

dit le recours en réformation fondé ;

partant, par réformation de la décision du directeur de l'Inspection du Travail et des Mines du 16 novembre 2010, dit que le document intitulé « ... », ne correspond à aucune des conditions de l'article L.423-1 du Code du Travail, de sorte que la mise en place de la « ... » ne doit pas faire l'objet d'une décision du comité mixte d'entreprise ;

déclare non fondées les demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure formulées par les tiers intervenants à hauteur de 1.000 € chacune ;

condamne l'Etat aux frais.

Ainsi jugé par :

Claude Fellens, vice-président,
Annick Braun, premier juge,
Andrée Gindt, juge,

et lu à l'audience publique du 9 mai 2012 par le vice-président, en présence du greffier Judith Tagliaferri.

s. Judith Tagliaferri

s. Claude Fellens

Reproduction certifiée conforme à l'original

Luxembourg, le 10.05.2012

Le Greffier du Tribunal administratif