

Pour un *Whistleblowing* “à la française”

Le Cercle d'éthique des affaires a présenté au mois de mars un rapport intitulé “Whistleblowing : quel système d'alerte éthique pour les entreprises françaises ?”¹, lequel plaide pour la mise en place de système d'alerte “à la française”.

Cercle d'éthique des affaires

■ Le *whistleblowing* – littéralement “donner un coup de sifflet” – est une pratique largement répandue dans les entreprises anglo-saxonnes. Il consiste, pour les salariés, à rapporter à leur hiérarchie ou à un comité interne, les malversations dont ils ont connaissance dans leurs organisations.

En pratique, les salariés ont généralement la faculté de s'exprimer anonymement sur une boîte vocale ou sur un site intranet sécurisé. Dans d'autres cas, ils peuvent s'adresser à un prestataire externe avec lequel l'entreprise a conclu un accord, et qui se charge de traiter les informations reçues tout en protégeant l'identité du salarié.

Une pratique relancée par la loi Sarbanes-Oxley

Il est fréquent que ces pratiques reposent sur des lois spéciales qui offrent une protection à celui qui rompt le silence : aucune sanction professionnelle ni aucune autre forme de représailles ne pourront lui être infligées pour avoir déclenché l'alerte.

Ainsi, au Royaume-Uni, les *whistleblowers*, dès lors qu'ils sont de bonne foi et respectent un minimum de prescriptions, sont protégés par une importante loi datant de 1998 appelée *Public Interest Disclosure Act*. Des textes similaires existent aux États-Unis, en Afrique du Sud, en Nouvelle-Zélande, ou encore en Corée du Sud.

Si ces textes visaient d'abord essentiellement le secteur public, la multiplication des scandales financiers qui ont foudroyé des entreprises privées de premier rang a conduit à généraliser cet outil de lutte contre les malversations économiques.

C'est d'ailleurs à la suite des affaires *Enron* et *Worldcom* que la question du *whistleblowing* est soudainement devenue mondiale, plongeant la France dans un débat peu commun.

En effet, la loi américaine dite Sarbanes-Oxley (2002) impose aux sociétés cotées aux États-Unis de mettre en place des systèmes permettant à leurs salariés de rapporter au comité d'audit les malversations financières dont ils ont connaissance au sein de leur entreprise.

“La finalité de l'alerte éthique est centrée sur la préservation de l'entreprise et l'amélioration de son comportement.”

Des sociétés françaises, soit parce qu'elles ont émis des titres cotés sur une bourse américaine soit parce que, plus simplement, elles sont filiales de groupes cotés aux États-Unis, sont ainsi soumises à cette obligation originale.

Immédiatement, l'idée de promouvoir une forme de dénonciation dans les entreprises françaises a conduit à beaucoup d'inquiétudes, tant de la part des chefs d'entreprises, que des salariés et des médias, ces derniers allant parfois jusqu'à caricaturer le débat en évoquant le retour à des pratiques vichystes.

Sans tabou, sans a priori et sans censure, le Cercle d'éthique des affaires a souhaité creuser la question en réunissant des responsables d'entreprises, des avocats, des chercheurs, des philosophes,

des psychologues, des fonctionnaires et des syndicalistes.

Le groupe de travail a débattu pendant un an des implications culturelles, psychosociologiques, juridiques et techniques de la mise en place de systèmes de *whistleblowing* dans les entreprises françaises. Le groupe a souhaité que l'on traduise *whistleblowing* par “alerte éthique”, souhaitant ainsi marquer qu'un tel système, pour être acceptable, doit être un outil permettant aux salariés de participer à la fois à la prévention des risques générés pour l'entreprise et à la promotion de ses valeurs.

Le résultat des travaux du groupe pourrait se résumer en une phrase : s'il est mis en place en lien avec les salariés ou leurs représentants et qu'il est conçu comme un canal nouveau de liberté d'expression et non pas comme un mécanisme de contrôle des salariés les uns par les autres, alors le *whistleblowing* “à la française” peut se révéler être un outil juste et efficace pour l'amélioration des comportements individuels et collectifs dans l'entreprise.

Un outil de liberté d'expression

L'épine dorsale de la réflexion réside en effet dans la conception de l'alerte éthique comme un nouveau canal de liberté d'expression mis à disposition des salariés. Il ne s'agit pas de créer un droit nouveau, mais simplement un instrument nouveau permettant aux salariés d'exercer différemment un droit qu'ils possèdent déjà.

Par ailleurs, fondé sur le droit de libre expression du salarié, il se différencie du *whistleblowing* anglo-saxon, lequel

Historique et présentation du Cercle d'éthique des affaires

● Le groupe Cercle d'éthique participe à un réseau international :

- de réflexion sur les aspects philosophiques et moraux concernant le rôle et l'importance de l'éthique appliquée ;
- de recherche pour approfondir les concepts et méthodes à la base de la déontologie d'entreprise ;
- d'étude des critères d'évaluation des comportements éthiques ;
- de formation des responsables en charge des chartes déontologiques d'entreprise ;
- d'action au profit de la promotion de toutes les initiatives éthiques.

Le groupe entreprend des actions sociales et humanitaires

qui tendent à accroître l'éthique civile.

Il honore et aide au besoin les personnes, les groupes et les organismes qui contribuent à enrichir et développer les différents aspects de l'éthique appliquée.

Le groupe est en relation de partenariat avec des structures semblables dans les principaux pays du monde.

Le Cercle d'éthique des affaires, créé en 1993, a les attributs d'une fondation dont l'objet est de promouvoir l'éthique

professionnelle, civile et individuelle, ainsi que la responsabilité sociale des entreprises. Ses activités sont de plusieurs ordres :

Source : www.cercle-ethique.net

Activités	Structures	Applications
Déontologie	• CED professionnel * • CED conférences *	• Présentation de sociétés ; exposés ; cas exemplaires
International	Département des relations extérieures	• Relation avec les partenaires étrangers • Symposiums
Formation	Académie de l'éthique	• Formation initiale et continue • Cours, séminaires
Édition	Éthique éditions	• Revue Entreprise Éthique • Éthiscope • Cahiers de l'Éthique • Lettre électronique • Ouvrages
Recherche et études	Académie de l'éthique	• Groupes de travail thématiques
Communication et manifestations	Mission communication	• Conférences, colloques, débats • Relations publiques

* CED : Cercle européen des déontologues.

est perçu en France – à tort ou à raison – comme un instrument de contrôle faisant de chaque salarié l'instrument servile du pouvoir de police du chef d'entreprise. Certains objectent que concevoir l'alerte éthique comme un outil de liberté d'expression n'est qu'un artifice du discours permettant de faire accepter des pratiques douteuses sous un habit de respectabilité.

Les travaux du Cercle d'éthique des affaires démontrent toutefois le contraire. Car les caractéristiques originales de l'alerte éthique se déduisent naturellement et directement du rapport fondamental qui la lie au droit de liberté d'expression.

Ainsi, d'abord, l'alerte éthique ne peut être qu'un outil optionnel pour le salarié. L'usage en est offert au salarié, mais celui-ci pourra préférer se taire² ou encore utiliser un autre canal que le système d'alerte éthique : il pourra, par exemple, préférer s'adresser à ses représentants ou aux organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

Ensuite, les mauvais comportements qui peuvent faire l'objet d'une alerte éthique ne doivent pas être limités aux seuls cas de manquements à des prescrip-

tions légales ou réglementaires. Fondée sur la liberté d'expression, l'alerte éthique ne peut pas viser un nombre restreint de situations.

C'est pourquoi le groupe de travail a retenu une conception large de ce qui peut faire l'objet d'une alerte en écartant le critère de l'illégalité pour se fonder sur l'unique critère du risque pour l'entreprise. Sont ainsi visées les *“irrégularités ou mauvais comportements professionnels que [les salariés] constatent dans l'entreprise et dont ils estiment qu'ils font courir à l'entreprise un risque sérieux sur les plans financier, juridique, technique, sanitaire, sécuritaire ou quant à sa réputation”*.

La finalité de l'alerte éthique est donc centrée sur la préservation de l'entreprise et l'amélioration de son comportement, et non pas sur l'éventuel effet dissuasif d'un mécanisme d'autocontrôle des salariés par les salariés.

Enfin, en se fondant sur la liberté d'expression, l'alerte éthique a l'avantage de s'appuyer sur un régime juridique existant. Il n'est donc pas apparu nécessaire au groupe de travail de réclamer une réforme législative pour fonder l'alerte éthique en droit.

Cela signifie-t-il que le Cercle d'éthique des affaires refuserait une extension à tous types de dénonciation faite de bonne foi de la protection aujourd'hui accordée par la loi au salarié dénonciateur de harcèlement ? Non, naturellement. Une telle réforme pourrait sans doute apporter au salarié une sécurité que la jurisprudence sur l'usage de la liberté d'expression peine souvent à offrir.

Mais, le Cercle d'éthique des affaires préfère plaider en faveur d'un système d'alerte éthique qui puise d'abord son existence hors de la loi, dans une vraie démarche de confiance au sein de l'entreprise, une démarche par laquelle le salarié gagne un canal d'expression et l'entreprise gagne son progrès économique et... éthique. ●

1. Whistleblowing : “quel système d'alerte éthique pour les entreprises françaises ?”, Les Cahiers de l'Éthique, 12 euros, disponible auprès d'Éthique Éditions, 19 boulevard de Sébastopol, 75001 Paris.

2. Sous réserve, naturellement, dans les cas les plus graves, de l'engagement de sa responsabilité civile ou pénale.