

L'alerte éthique dans les établissements de crédit et les entreprises d'investissement

étude comparée franco-américaine



HUGUES BOUCHETEMBLE

Avocat à la Cour

Kramer Levin Naftalis & Frankel LLP

La récente introduction dans la réglementation bancaire et financière française du mécanisme dit "d'alerte éthique" inspiré, notamment, des dispositions de la loi Sarbanes-Oxley sur le whistleblowing, témoigne du développement d'une certaine forme de transparence en droit financier. Ce système d'alerte, dont l'utilisation est facultative pour les employés des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, est destiné à compléter le dispositif actuel de contrôle de la conformité, au-delà duquel il ne pourra pas s'étendre. Le droit bancaire et financier offre ainsi un important instrument de comparaison avec la pratique américaine du whistleblowing, mais représente également la première tentative d'élaboration d'un système organisé de dénonciation dans l'entreprise.

L'introduction en droit français du mécanisme de l'alerte "professionnelle" ou "éthique" (traduction libre de l'expression "whistleblowing") a bénéficié de circonstances lui permettant de faire l'objet de toutes les attentions. D'une part, il s'agit d'un mécanisme fortement anglo-saxon, réintroduisant dans notre conscience collective le désagréable souvenir de la dénonciation. D'autre part, le mécanisme de l'alerte a été l'objet de deux décisions de rejet de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)² puis d'un soudain revirement de la part de cette dernière³, face aux menaces de sanctions de la SEC à l'encontre des filiales françaises de sociétés cotées américaines.

La particulière attention de la doctrine sur les travaux de la CNIL⁴ pourrait presque faire oublier que c'est la réglementation bancaire et financière qui, plus discrètement, a offert une des premières applications pratiques du système d'alerte en droit français. L'arrêté du 31 mai 2005 a ainsi inséré à l'article 11-2 alinéa 2 du règlement CRBF n° 97-02 – relatif au contrôle interne applicable aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement autres que les sociétés de gestion de portefeuille – l'obligation de mettre en place un mécanisme dit "d'alerte professionnelle", permettant à l'ensemble du personnel de faire part "d'interrogations" sur "d'éventuels dysfonctionnements relatifs au mécanisme du contrôle interne"⁵.

1. Terme en réalité sans équivalent qui signifie "coup de sifflet".

2. Délibérations n° 2005-110 et 2005-111 du 26 mai 2005.

3. Document d'orientation du 10 novembre 2005 suivi de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle.

4. Sur l'ensemble de la question, voir notamment l'étude approfondie menée par le Cercle d'éthique des affaires, "Whistleblowing, quel système d'alerte éthique pour les entreprises françaises", Les Cahiers de l'Éthique, Cercle d'Éthique des affaires, sous la direction de G. Eliet, n° 2, mars 2005, p. 21. Également V. Dubaille et B. Ducoulombier, Feux vert sous conditions pour les lignes d'alerte éthique, PA, 6 février 2006, n° 23, p. 3 ; V. Boccarra, "Informatique et libertés versus Sarbanes-Oxley ?", PA, 21 décembre 2005, n° 253, p. 4 ; F. Naftalski, Commentaire de la décision du tribunal de grande instance de Libourne sur la mise en œuvre d'un dispositif d'alerte

éthique à l'aune de la loi Informatique et libertés, Rev Lamy, Droit de l'immatériel, décembre 2005, n° 11, p. 26 ; L. Flament et P. Thomas, "Le Whistleblowing : à propos de la licéité des systèmes d'alerte éthique", JCP éd sociale, n° 17, 18 octobre 2005, n° 1277, p. 15 ; L. Gamet, le whistleblowing (ou le salarié mouchard)", Bull Joly sociétés, mars 2006, § 66, p. 307 ; M.-A. Ledieu et F. Saffroy, "Des mérites comparés de la délation et du silence", JCP E, n° 44-45, 3 novembre 2005, n° 1567, p. 1856 ; R. Flanigan et S. Ducamp, Mise en œuvre des dispositifs d'alerte professionnelle en France, RDAI, n° 1, 2006, p. 117 ; H. de Vauplane, "Le whistleblowing ou la dénonciation vertueuse", Banque, n° 678, mars 2006, p. 91.

5. Article 11-2 alinéa 2 du règlement n° 97-02 : "À cet égard, [les entreprises assujetties] prévoient la faculté pour tout dirigeant ou préposé de faire part d'interrogations sur ces éventuels dysfonctionnements au responsable de la conformité de la ligne métier à laquelle ils appartiennent ou au responsable mentionné à l'article 11".

Plus récemment, l'arrêté du 9 mars 2006⁶ a inséré au sein du règlement général de l'AMF un nouvel article 321-23 imposant aux prestataires de services d'investissement un mécanisme d'alerte sensiblement similaire à celui du règlement n° 97-02⁷.

Devenu obligatoire pour les banques et les entreprises d'investissement à compter du 1^{er} janvier 2006 en ce qui concerne le règlement n° 97-02⁸, le dispositif de l'alerte professionnelle est marqué tant par la vertu symbolique que lui prête le régulateur que par la prudence et les hésitations de ce dernier face à un mécanisme dont il est encore largement débattu. À cet égard, la pratique et le contentieux du mécanisme du *whistleblowing* au titre de la loi Sarbanes-Oxley⁹ constituent une importante source d'inspiration pour les responsables *compliance* confrontés à la mise en place des mécanismes de dénonciation.

I. Le système d'alerte issu de la loi Sarbanes-Oxley

L'introduction du *whistleblowing* dans le système juridique américain est née de la confrontation de deux facteurs distincts : le choc provoqué par les scandales financiers ayant affecté Enron, WorldCom ou la Tyco International et la conception américaine de l'entreprise. C'est l'absence de ces deux facteurs qui a, en partie, repoussé l'introduction d'un tel principe dans notre propre système juridique.

A. Sources du *whistleblowing* aux États-Unis

Le *whistleblowing*, tel qu'il a été conçu par les auteurs de la loi Sarbanes-Oxley, ne peut être évoqué sans mentionner le traumatisme des marchés face aux divers scandales financiers qui les ont successivement traversés. Ce mécanisme a ainsi été largement perçu, outre-Atlantique, comme une composante de la transparence des marchés et de la confiance de ses investisseurs. Il représente un outil permettant de recrédibiliser le marché¹⁰, de renforcer le lien fiduciaire entre les actionnaires et la société¹¹ et, dès lors, de rendre aux marchés l'efficacité altérée de leur fonctionnement¹².

6. Publié au journal officiel du 21 mars 2006.

7. Article 321-23 règlement général AMF : "Le prestataire habilité met en place une procédure permettant à l'ensemble de ses salariés et aux personnes physiques agissant pour son compte de faire part au responsable de la conformité pour les services d'investissement de leurs interrogations sur des dysfonctionnements qu'ils ont constatés dans la mise en œuvre effective des obligations de conformité".

8. Article 46 du règlement n° 97-02.

9. Les dispositions de la loi Sarbanes-Oxley sur le *whistleblowing* sont entrées en application le 1^{er} juillet 2005 pour les entreprises américaines cotées et à compter du 1^{er} juillet 2006 pour les entreprises étrangères cotées à la bourse de New-York.

10. Sur ce point H. de Vauplane et C. Denoun, "Les justifications de la lutte pénale contre les opérations d'initiés", PA, 28 mars 1994, n° 37.

11. En France, les réflexions sur le *whistleblowing* étaient en partie absentes des débats sur la *corporate governance* issus notamment des rapports Bouton et Viénot.

12. R. G. Vaughn, "America's first comprehensive statute protecting corporate whistleblowers", Administrative Law Review, hiver 2005.

13. C. L. Dubin, Bureau de la Concurrence du Canada, Étude sur la dénonciation, p. 15 s.

Certes, il a été précisé¹³ que la procédure d'alerte était déjà largement appréhendée aux États-Unis, à travers plusieurs lois fédérales¹⁴. Ce mythe de l'ancienneté et de la généralité du système d'alerte outre-Atlantique doit néanmoins être relativisé. Si les codes internes d'entreprises intègrent depuis de nombreuses années les mécanismes d'alerte, ces derniers se sont longtemps heurtés au respect des principes de loyauté et de confidentialité bénéficiant d'une ferme protection en *common law*¹⁵.

Construction pragmatique de la *common law*, le *whistleblowing* issu de la loi Sarbanes-Oxley s'est finalement imposé comme une procédure globale et pratique de protection de l'auteur de l'alerte plus que comme une série de principes fondateurs relatifs à son traitement, caractéristique des travaux de la CNIL en ce domaine. Sorte d'*habeas corpus* de l'auteur de l'alerte, la loi Sarbanes-Oxley, contrairement au système français, a principalement concentré ses efforts sur la notion de "retaliation" (représailles) au détriment du mécanisme de l'alerte proprement dit.

À cette différence conceptuelle s'ajoute une différence structurelle, concernant la place de l'alerte dans le système juridique américain. Là où le droit américain applique, généralement¹⁶, à chaque problématique spécifique (lutte contre la discrimination, protection de l'environnement, transparence financière) une procédure unique et globale de *whistleblowing*¹⁷, le droit français a choisi de poser une norme fondamentale, constituée par la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 de la CNIL, dont l'application devra, par la suite, être cumulée avec les dispositions spéciales imposant un mécanisme d'alerte, telle que la réglementation bancaire et financière.

Au sein des différentes lois imposant un système d'alerte, la procédure de la loi Sarbanes-Oxley occupe, à l'évidence, une place particulière par l'étendue de la protection qu'elle offre aux salariés de sociétés cotées américaines¹⁸.

B. La mise en œuvre de l'alerte dans la loi Sarbanes-Oxley

Cette procédure est susceptible d'inspirer le système français, tant en ce qui concerne les personnes et les activités couvertes qu'en ce qui concerne les mesures pratiques de protection de l'auteur de l'alerte.

14. La première fut la *National Labor Relation Act* de 1935, suivie notamment du *Civil Rights Act*, du *Age Discrimination Act*, de *Americans with Disabilities Act* et du *Fair Labor Standards Act*. Environ 22 lois aux États-Unis intègrent ainsi un principe de protection du dénonciateur.

15. *Smith v. Calgon Carbon Corp.*, 917 F. 2d 1338 (3d circ. 1990) faisant valoir "la nécessité de préserver l'harmonie et la productivité dans le lieu de travail, à moins qu'il n'incombe expressément à l'employé en cause de protéger l'intérêt public".

16. Exception faite du *Civil Services Reform Act* de 1978.

17. R.G. Vaughn, précité, n° 4 s.

18. La loi Sarbanes-Oxley est applicable aux établissements de crédit qualifiés de "*public banking institutions*" enregistrés auprès de la SEC. En ce qui concerne les "*non-public banking institutions*", une distinction est faite entre les établissements disposant d'un patrimoine de plus de 500 millions de dollars pour lesquels certaines dispositions de la loi doivent recevoir application, et les établissements inférieurs à ce seuil qui n'ont pas à respecter la loi mais qui ont été invités par les autorités de tutelle américaines à en suivre les principes directeurs. Federal Deposit Insurance Corporation, Statement on Application of Recent Corporate Governance Initiatives to Non-Public Banking Organizations, 5 Mars 2003.

1. Champ d'application *ratione personae*

Si la loi Sarbanes-Oxley protège bien entendu les mandataires sociaux et employés de la société, son intérêt réside surtout dans la protection qu'elle accorde aux employés des contractants, sous-traitants et mandataires de sociétés cotées¹⁹. Cette protection élargie est essentiellement justifiée par le fait que, pour certaines filiales de taille moyenne au sein desquelles il est plus difficile de faire circuler l'information, la pratique a montré que ce sont très souvent les fournisseurs ou les contractants habituels de l'entreprise qui apparaissent être les mieux placés pour déclencher l'alerte²⁰.

De même, la notion "d'employé" est largement interprétée, s'appliquant tant aux candidats en phase de recrutement qu'aux personnes dont le contrat de travail a cessé. En d'autres termes, toute personne dont l'exercice professionnel peut être ou a été affecté par le déclenchement de l'alerte peut bénéficier du système de protection de la loi Sarbanes-Oxley.

2. Champ d'application *ratione materiae*

Le véritable cœur du système de la loi Sarbanes-Oxley réside dans l'encadrement de l'acte de dénonciation. Il s'articule autour de deux notions interdépendantes permettant de filtrer les comportements dénoncés : d'une part, celle d'activité protégée ("*protected conduct*") et d'autre part, celle de croyance raisonnable de l'employé que le comportement qu'il vient de dénoncer lui apparaissait illicite ("*reasonable belief*").

Le premier filtre est constitué par la notion "d'activité protégée", laquelle est strictement encadrée par la section 806 de la loi Sarbanes-Oxley. Ces activités, qui permettent à l'employé d'être protégé en cas de représailles, sont limitativement énumérées et concernent la communication d'informations ou l'assistance aux autorités de contrôle fédérales, aux membres du Congrès, à toute personne disposant d'un pouvoir de contrôle sur l'employeur ou, plus généralement, à toute personne travaillant pour la société ayant le pouvoir d'enquêter ou de mettre fin au comportement dénoncé. Si les premières catégories apparaissent particulières, la dernière, sorte de "clause balai", fonde aujourd'hui la plupart des dénonciations dans les sociétés cotées américaines²¹.

L'équilibre du système repose, surtout, sur un second filtre : l'appréciation qui est portée sur l'acte de dénonciation lui-même. Cette appréciation est cristallisée dans la notion de "*reasonable belief*"²², c'est-à-dire la croyance raisonnable du salarié que le comportement qu'il a dénoncé constituait une violation des lois et règlements en vigueur²³.

Les praticiens de la *common law* n'ont pas été dérouterés par cette notion et les tribunaux lui ont appliqué une grille d'analyse comparable à celle envisagée dans d'autres matières²⁴. La volonté du régulateur américain était, avant tout, de ne pas faire supporter à l'auteur de l'alerte le fardeau de la preuve du caractère illicite des faits qu'il dénonce²⁵.

C'est sans conteste l'affaire Lerbs²⁶ qui a permis de mieux cerner la notion de "croyance raisonnable". Pour la Cour, cette notion doit être examinée tant d'un point de vue objectif que subjectif. Le caractère raisonnable de la croyance s'apprécie d'une part *in concreto*, par rapport à la croyance qu'aurait eue une personne occupant des responsabilités exactement similaires et justifiant d'un même niveau d'expérience ou des mêmes formations au sein de l'entreprise, confrontée aux mêmes faits dans des circonstances identiques. Les juridictions apprécient ensuite si, *in abstracto*, la violation a bien été perçue par l'auteur de l'alerte au jour de la dénonciation et si l'ampleur de la violation était substantielle ou, au contraire, minime²⁷.

3. La procédure de protection de l'auteur de l'alerte

S'inspirant de ce qui avait déjà été fait pour protéger les employés de compagnies aériennes, la loi Sarbanes-Oxley a instauré une procédure spéciale de défense des salariés déclenchant l'alerte²⁸.

L'ensemble des mesures de sanction prises à l'encontre de l'employé – évaluations négatives, blâme, suspension, harcèlement, refus d'avancement – sont couvertes par la procédure de *whistleblowing*, dès lors que la dénonciation a été un facteur déterminant (notion de "*contributing factor*"). Les juridictions américaines font face à un nombre important de contentieux relatifs à la notion de "*contributing factor*", mais considèrent généralement que le lien de causalité entre la dénonciation et la mesure de sanction est établi en cas de proximité dans le temps, d'absence de toute autre raison légitime de sanction, ou en cas de discrimination anormale par rapport au reste des salariés.

Une fois ces éléments établis par l'employé, il devient très difficile pour l'employeur de justifier que la sanction n'est pas une mesure de rétorsion. Il ne lui reste guère que la possibilité de présenter des éléments permettant d'établir "*clairement et de façon convaincante*"²⁹ que la mesure de sanction a été prise pour des motifs exclusifs de la dénonciation³⁰. Les juridictions ont expressément décidé que l'établissement de cette preuve est bien supérieur au standard moyen communément applicable en *common law*³¹, puisque les employeurs doivent désormais

19. R. G. Vaughn, précité n° 11. Voir également, T. W. White et C. Wofford, *Sarbanes-Oxley Whistleblowers basics*, 18 novembre 2004, American Law Institute, p. 2 s.

20. Cela est notamment vrai pour les filiales établies dans certains pays en voie de développement, pour lesquelles la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise est souvent menée à partir de dénonciations de sous-traitants ou de fournisseurs évincés des marchés.

21. M. Delikat, J.-L. Rosenberg, *Defending whistleblowers claims under the Sarbanes-Oxley Act*, Practising Law Institute, janvier 2006, p. 16 s.

22. T.W. White et C. Wofford, précité, p 3 ; M. Delikat et J.-L. Rosenberg, précité, p 16 ; R. G. Vaughn, précité n° 16 s.

23. Et particulièrement des lois relatives aux fraudes envers les actionnaires, de la réglementation de la SEC et d'un certain nombre d'infractions pénales similaires à l'escroquerie, l'abus de biens sociaux ou le faux en écriture comptable.

24. O. Corten, L'interprétation du "raisonnable" par les juridictions internationales : Au-delà du positivisme juridique ?, *Revue générale de droit international public*, janvier 1998, n° 1, p. 5 s. V. Amar et Ph. Kimbrough, *Esprit de géométrie, esprit de finesse ou l'acceptation du mot "raisonnable" dans les contrats de droit privé américain*, DPCI 1983, p. 43.

25. Notion de "*preliminary prima facie case*".

26. *Lerbs v. Buca Di Beppo* 2004- SOX-8, Administrative Law Judge, 15 juin 2004.

27. *Henrich v. Ecolab*, 2004-SOX-51, Administrative Law Judge, 23 novembre 2004.

28. Section 806 et Section 1107 de la loi Sarbanes-Oxley.

29. *To "clearly and convincingly" demonstrate a legitimate purpose or motive for the adverse personnel action* (*Platone v. Atlantic Coast Airlines Holding Inc* 2003- SOX-27, Administrative Law Judge, 30 avril 2004).

30. *Platone v. Atlantic Coast Airlines Holding Inc* 2003, précité.

prouver que la même sanction aurait été prise en l'absence de toute dénonciation couverte par la loi Sarbanes-Oxley. À cet égard, le contrôle mené par les autorités américaines se rapproche plus d'un contrôle d'opportunité que de simple conformité de l'alerte à la loi Sarbanes-Oxley.

En cas de représailles, l'auteur de la dénonciation peut introduire une plainte auprès du *Department of Labor*³² (DOL), dans les 90 jours qui suivent la mesure de sanction ; si aucune investigation n'a été entreprise dans les 180 jours du dépôt de sa plainte, l'employé peut alors saisir la *Federal District Court* compétente. Le délai de 90 jours, volontairement bref, avait essentiellement pour but de limiter l'encombrement des tribunaux, objectif partiellement atteint puisque, ce délai est aujourd'hui relativement bien connu des salariés de sociétés cotées américaines.

La société est avertie par courrier du DOL de l'existence de la plainte et dispose de 20 jours pour lui soumettre une argumentation contraire. À moins que la société ne dispose de preuves expresses et suffisantes pour établir que la sanction n'est pas justifiée par la dénonciation, une instruction est menée, éventuellement sur place, par les services du DOL. En cas de condamnation de la société, les mesures de réintégration sont effectives immédiatement. Les recours sont portés devant une autorité de type administratif ("*Administrative Law Judge*").

Les décisions du DOL sont ainsi devenues aux États-Unis une véritable source de jurisprudence élaborant, sur le modèle d'une autorité administrative indépendante, sa propre interprétation du système du *whistleblowing*³³.

La loi Sarbanes-Oxley est également très précise sur les mesures de réintégration et de dédommagement de l'auteur de l'alerte qui a subi les mesures de représailles. La section 806 de la loi Sarbanes-Oxley dispose ainsi que l'employé doit réintégrer son poste au même niveau d'ancienneté. Par ailleurs, les salaires, primes, intérêts et avantages non perçus doivent être versés de même qu'une indemnité spéciale couvrant les frais exposés pour la défense ainsi que l'allocation de dommages et intérêts en réparation de la discrimination subie. Enfin, les préjudices moraux sont intégralement indemnisés, couvrant notamment l'humiliation et l'impact négatif sur la carrière du salarié que les mesures de représailles ont occasionnés³⁴.

Le système américain a déjà ses arrêts de principe, tels que l'affaire David Welsch ou l'affaire Mathiew Whitley et même ses symboles comme Cynthia Cooper, auditeur au sein de Worldcom³⁵. La pratique du *whistleblowing* aux États-Unis est, à ce titre, devenue un modèle incontournable pour les établissements de crédit et les prestataires de services d'investissement contraints de compléter leur dispositif de contrôle de conformité par la mise en place d'un mécanisme d'alerte.

31 M. Delikat et J.-L. Rosenberg, précité, p. 15.

32. En pratique notamment par l'intermédiaire de l'OSHA ("*Occupational Safety and Health Administration*").

33. Sur ce point, R. G. Vaughn, précité, n° 11 et n° 76.

34. Jayaraj v. Pro-Pharmaceuticals, Inc., 2003-SOX-32, Administrative Law Judge, 11 février 2003.

35. Marie-France de Pover, *Le whistleblowing* anglo-saxon ou comment mettre en place un système "d'alertes éthiques" dans les systèmes de tradition civiliste sans créer une chasse aux sorcières ou une mesure disproportionnée par rapport à la poursuite d'un objectif légitime, la lutte contre la fraude interne ? ALCO, n° 7, janvier 2006, p. 7.

II. La mise en place, en France, d'un mécanisme d'alerte professionnelle dans le système de contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement

Le système de dénonciation de la loi Sarbanes-Oxley, déjà fortement ancré dans le système juridique américain, a été conçu comme un symbole fort de transparence à la suite des différents scandales financiers qui se sont succédés. La "dénonciation" apparaît en revanche en France sans réel soubassement idéologique, dénuée de volontarisme politique et mise en œuvre par la CNIL, en partie, pour rassurer les filiales françaises de sociétés cotées aux États-Unis soumises aux menaces de sanctions de la SEC.

La prudence et le soin apportés à la rédaction des articles 11-2 du règlement n° 97-02 et 321-23 du règlement général de l'AMF, illustrent indéniablement l'approche française de l'utilisation de la dénonciation dans notre système juridique en général et dans la réglementation bancaire et financière en particulier.

A. Place du mécanisme d'alerte au sein du contrôle interne

L'histoire encore récente de la France, relayée par la littérature, ou le cinéma, a très fortement stigmatisé la pratique de la dénonciation dans l'entreprise³⁶. Notre système juridique s'en est fait l'écho et accepte rarement le mécanisme de la dénonciation, à l'exception notable du droit pénal³⁷. Certains professionnels sont également soumis à un devoir d'alerte : les commissaires aux comptes ont ainsi un devoir d'alerte aux termes de l'article L. 225-240 du Code de commerce, outre les obligations de déclaration en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux mises à la charge de nombreuses professions réglementées par l'article L. 562-1 du Code monétaire et financier.

Plus récemment, le droit de la concurrence a été marqué par l'introduction d'un programme de clémence permettant aux entreprises de dénoncer leurs propres accords anticoncurrentiels³⁸.

Dans une moindre mesure, l'article L. 422-1 du Code du travail confie aux représentants du personnel la mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail ou aux règles d'hygiène et de sécurité. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dispose également d'un droit d'alerte de l'employeur lorsqu'existe "*une cause de danger grave et*

36. M. Séry, "Le temps des corbeaux", *Le Monde*, 11 décembre 2003. M. Nicot, *Le salarié mouchard pour lutter contre la fraude dans l'entreprise*, La Tribune, 20 octobre 2003.

37. Article 40 du Code de procédure pénale pour les agents de l'État ; article L. 434-1 du Code pénal imposant la dénonciation des crimes en préparation ; article L. 434-3 du Code pénal obligeant également "*quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligées à un mineur de quinze ans [...] d'en informer les autorités judiciaires ou administratives*".

38. Y. Chapus, "La philosophie des programmes de clémence et de transaction", *La Gazette du Palais*, n° 287, 15 octobre 2005, p. 15.

imminent” au sens de l'article L. 231-9 du Code du travail. L'article L. 231-8 du Code du travail offre également au salarié la possibilité de signaler à l'employeur toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent. Le comité d'entreprise dispose enfin d'un droit d'alerte aux termes de l'article L. 432-5 du Code du travail.

Seules ces situations d'intérêt général, marquées invariablement par la gravité du comportement dénoncé et l'imminence du danger, sont ainsi parvenues à dissiper le malaise introduit par la dénonciation.

Cette appréhension différente de la dénonciation entre les pays de *common law* et les pays de système romano-germaniste a été schématisée par plusieurs auteurs³⁹, et serait notamment fondée sur une conception anglo-saxonne d'autogestion aux termes de laquelle chaque membre de la communauté serait investi de la mission de la protéger et de contrôler les agissements contraires à ses intérêts⁴⁰. La dénonciation serait ainsi une démarche socialement acceptable, conçue comme un devoir trouvant son origine dans l'appartenance à la communauté⁴¹. Certaines études établissent d'ailleurs que la plupart des États⁴² ayant introduit un système actif de *whistleblowing* appartiennent au système de la *common law*⁴³. À cet égard, la prudence dans la formulation adoptée par le régulateur est particulièrement intéressante et le lecteur, quelque peu distrait, qui chercherait la disposition transposant le principe du *whistleblowing* dans le règlement n° 97-02 ou le règlement général de l'AMF pourrait s'y reprendre à plusieurs fois.

Cette spécificité de l'alerte professionnelle en France est marquée par la place qu'elle occupe dans notre *corpus* juridique. En effet, si le *whistleblowing* est, aux États-Unis, une composante du système global de *corporate governance* des sociétés cotées, il est actuellement en France un simple élément du contrôle de conformité et uniquement de cela.

Structurellement, la procédure d'alerte est insérée au sein du chapitre II du règlement n° 97-02 ainsi que dans une sous-section 3 du règlement général de l'AMF, tous deux consacrés au dispositif de contrôle de la conformité. En ce qui concerne le règlement n° 97-02, la disposition introduisant l'alerte complète celle relative à la fonction de responsable du contrôle de la conformité introduite à l'article 11 du règlement et aux procédures spécifiques d'examen de la conformité prévues à l'article 11-1 de ce même règlement. L'alerte succède ainsi à la mise en place de procédures de centralisation des informations relatives

39. J.P. Keenan et R. Sims, A cross-cultural comparison of manager's whistleblowing tendencies, *International Journal of Values-Based Management*, n° 12, 1999. Également, Service Central de Prévention de la Corruption, Rapport d'activité pour l'année 2003, p. 129. Commission de la fonction publique du Canada, Direction de la recherche, Analyse comparative des lois relatives à la dénonciation en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni, octobre 2001.

40. Les Cahiers de l'Éthique, Cercle d'Éthique des affaires, précité, p. 21 s.

41. Vois l'analyse convaincante du Service Central de Prévention de la Corruption, plus nuancé sur les bienfaits d'une généralisation de la dénonciation, rapport pour 2004, p. 114 : "Autrefois la dénonciation et la protection des témoins étaient des procédés réservés à la lutte contre le grand banditisme et le crime organisé. Aujourd'hui, on le généralise à l'activité commerciale, faisant peser sur elle une suspicion qui paraît trop systématique". Également, M.F. de Pover, précité, p. 14.

42. Chine excepté pour des raisons politiques.

aux dysfonctionnements⁴⁴ et doit être complétée par une procédure permettant de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des actions visant à remédier au dysfonctionnement. L'alerte n'est finalement que le maillon d'une chaîne complète de traitement des dysfonctionnements mise en place par les responsables *compliance*. Bien que sa portée symbolique la place en exergue du reste du dispositif du contrôle de conformité, elle ne peut être envisagée de façon indépendante.

Cette architecture du règlement n° 97-02 adoptée par le CRBF démontre la véritable nature de l'alerte, c'est-à-dire celle d'un ultime filtre de contrôle de la conformité destiné, dans une certaine mesure, à suppléer les imperfections des contrôles permanents et périodiques. L'alerte professionnelle, en pratique, interviendra comme une sorte de quatrième niveau de contrôle, succédant respectivement à celui des opérationnels, des *back-offices* et *middle-offices*, des agents du contrôle périodique ainsi que de l'inspection générale⁴⁵.

L'insertion du mécanisme de l'alerte professionnelle traduit essentiellement l'ambition du régulateur de développer "une véritable culture de la conformité dans les établissements de crédit"⁴⁶. La portée symbolique de l'alerte doit essentiellement être utilisée pour donner une plus grande spécificité et visibilité au contrôle de conformité, en adéquation avec les recommandations bâloises en ce domaine⁴⁷. Cet effort de visibilité est comparable à celui instaurant, pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement de taille moyenne, la possibilité de confier la fonction de responsable du contrôle de la conformité au responsable du contrôle permanent et, au surplus, de confier à une même personne la fonction de responsable du contrôle permanent et du contrôle périodique⁴⁸.

B. La procédure d'alerte dans le règlement n° 97-02

Cette différence culturelle entre la France et les États-Unis dans le maniement de l'alerte se reflète également dans la rédaction des articles 11-2 du règlement n° 97-02 et 321-23 du règlement général de l'AMF, pour lesquels les régulateurs ont porté un soin évident à délimiter le domaine, l'objet et les auteurs potentiels de l'alerte.

1. Domaine de l'alerte

Les interrogations communiquées par les membres du personnel doivent porter sur les "éventuels dysfonctionnements"⁴⁹, "dans la mise en œuvre effective des obligations

43. Voir le recensement mené par les Cahiers de l'Éthique, précité, p. 22, et notamment le Protected Disclosures Act d'Afrique du Sud de 2000, Public Servants Disclosure Protection legislation du Canada de 2004, en Nouvelle Zélande le Protected Disclosure Act de 2000, au Royaume-Uni, le Public Interest Disclosure Act de 1998.

44. Article 11-2 alinéa 1 du règlement n° 97-02.

45. V. Levy-Garboua, Contrôle interne, de nouveaux défis à relever, Banque, n° 671, juillet-août 2005, p. 37.

46. D. Nouy, Présentation des modifications du règlement n° 97-02, Banque, n° 671, juillet-août 2005, p. 37.

47. Sur la confusion des fonctions de compliance au sein des établissements de crédit et ce manque de visibilité, P.-H. Cassou, Organisation : les avancées du nouveau règlement, Banque, n° 671, juillet-août 2005, p. 32.

48. Articles 7-3 et 11 alinéa 5 du règlement n° 97-02.

49. Alinéa 2 de l'article 11-2 du règlement n° 97-02 et article 321-23 du règlement général AMF.

de conformité". Le mécanisme d'alerte est ainsi uniquement lié au mécanisme du contrôle de conformité et ne peut s'étendre aux autres domaines de la réglementation bancaire et financière.

En dépit de cette limite, le domaine de l'alerte reste très large dès lors que le risque de non conformité, objet du contrôle, est défini de manière extensive à l'article 4 p) du règlement n° 97-02 comme "le risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation qui naît du non respect des dispositions propres aux activités bancaires et financières, qu'elles soient de nature législatives ou réglementaires, ou qu'il s'agisse de normes professionnelles et déontologiques, ou d'instructions de l'organe exécutif prises notamment en application des orientations de l'organe délibérant".

Le risque de conformité a d'ailleurs été envisagé globalement par les recommandations bâloises⁵⁰ et par le régulateur français⁵¹ pour permettre d'encadrer l'essentiel des risques bancaires et financiers. L'atteinte au risque de réputation, notion particulièrement large⁵², devrait permettre de justifier, dans la plupart des cas, le déclenchement d'alerte.

La condition que l'alerte porte uniquement sur la mise en œuvre "effective" des obligations de conformité, imposée par le règlement n° 97-02, ne semble pas restreindre le domaine de l'alerte. Cette précision permet néanmoins de cantonner les alertes aux conséquences pratiques de la fonction de conformité et en aucun cas à l'élaboration globale du système d'alerte dans les établissements concernés. Ce terme, qui pourra apparaître maladroit dès lors que les applications concrètes de la conformité sont nécessairement induites par sa construction théorique, a pourtant été repris au sein du règlement général de l'AMF qui, à cet égard, est identique au règlement n° 97-02.

2. Objet de l'alerte

Le mécanisme d'alerte mis en œuvre par le règlement n° 97-02 peut porter sur tout "dysfonctionnement"⁵³, sans que ce dernier ne renvoie, comme dans la loi Sarbanes-Oxley, à une catégorie de comportements préalablement identifiés. La notion de dysfonctionnement, purement fonctionnelle⁵⁴, sera dès lors appelée à évoluer en fonction des finalités qui lui seront assignées.

Le règlement n° 97-02 précise que ces dysfonctionnements peuvent être simplement "éventuels" évitant ainsi directement tout débat sur le degré d'exactitude du dysfonctionnement dénoncé. Le personnel bancaire et financier ne communiquera que des interrogations et en aucun cas des certitudes. À ce titre, l'ajout du terme "éventuel" à celui "d'interrogation" peut paraître quelque peu redon-

nant, le règlement AMF ayant d'ailleurs, pour sa part, décidé de le supprimer de l'article 321-23. Le système d'alerte français apparaît globalement plus souple que celui mis en place par la loi Sarbanes-Oxley dès lors que le caractère raisonnable du comportement dénoncé n'a pas à être pris en considération.

Si de simple soupçons pourront en conséquence donner lieu à une alerte, les abus du mécanisme, non envisagés par le règlement n° 97-02 ou par l'article 321-23 du règlement général, seront encadrés par la délibération de la CNIL du 8 décembre 2005, laquelle impose aux organes de contrôle de porter une appréciation sur l'alerte et de filtrer celles qui paraissent les moins crédibles. En revanche, aucun mécanisme de sanction n'est envisagé contre la mise en œuvre malveillante du mécanisme d'alerte. En outre, en application de l'article 3 de la délibération de la CNIL du 8 décembre 2005, seules certaines catégories de données pourront être recueillies⁵⁵, dès lors qu'elles apparaîtront objectives, strictement nécessaires à la vérification des faits allégués et qu'elles se rapporteront strictement au dispositif d'alerte.

L'employé, dans le règlement n° 97-02 comme dans le règlement général de l'AMF, est invité – l'utilisation du mécanisme de l'alerte étant uniquement facultative⁵⁶ – à "faire part"⁵⁷ de ses interrogations sur les dysfonctionnements constatés. Dans ce contexte, la sémantique est importante et, loin des termes "dénonciation" ou même "d'alerte", utilisés jusqu'à présent par le législateur dans d'autres domaines, l'invitation correspond plus à un acte de dialogue qu'à un acte unilatéral de la part de l'employé. Bien qu'en pratique cette distinction apparaisse sans objet, le choix de ce terme dénote là encore une véritable modification du concept de dénonciation dans l'entreprise, utilisée non pas comme valeur de désorganisation et de stigmatisation mais au contraire comme valeur de transparence dans l'entreprise⁵⁸.

3. Auteurs de l'alerte

Seuls les dirigeants ou préposés sont visés par le droit d'alerte du règlement n° 97-02. Le règlement a ainsi renoncé à introduire un degré de compétence ou de qualification au-dessus duquel le mécanisme d'alerte aurait seul pu être mis en œuvre⁵⁹. Ainsi, le droit d'alerte n'est pas réservé aux agents affectés aux organes de contrôle périodique ou d'audit permanent.

En revanche, le droit d'alerte est un mécanisme qui a vocation à ne pas franchir les portes de l'établissement de crédit ou de l'entreprise d'investissement, contrairement à la loi Sarbanes-Oxley qui s'applique également, sous certaines conditions, aux avocats des sociétés cotées ainsi qu'à leurs collaborateurs intégrés à l'entreprise ("in

50. Comité de Bâle, Consultative Document on the Compliance Function in Banks, 27 octobre 2003.

51. Banque de France, La fonction de conformité au sein des établissements de crédits et des entreprises d'investissement, http://www.banque-france.fr/fr/supervi/telechar/supervi_banc/etude2.pdf/.

52. H. de Vauplane, Contrôle interne, conflits d'intérêts et risque de réputation, Banque, décembre 2005, n° 675, p. 99.

53. Comp. terme "conduct" utilisé par la section 806 de la loi Sarbanes-Oxley.

54. G. Vedel, La juridiction compétente pour faire cesser ou réparer la voie de fait administrative, JCP 1950, I, 851, n° 4 cité par Th. Samin, "Les nouvelles obligations pesant sur les établissements de crédit et les entreprises d'investissement en cas d'externalisation d'activités", Banque

et droit, n° 101, mai-juin 2005, p. 4.

55. Il s'agit de l'identité, des fonctions et des coordonnées de l'émetteur de l'alerte, de la personne visée et des personnes intervenant dans la procédure d'alerte, des faits signalés, de leurs éléments de vérification, et des suites données à l'alerte.

56. Article 8 de la Délibération CNIL du 8 décembre 2005.

57. Comp. Section 806 de la loi Sarbanes-Oxley (1) "to provide information, cause information to be provided, or otherwise assist in an investigation", (2) "to file, cause to be filed, testify, participate in, or otherwise assist in a proceeding filed or about to be filed".

58. Cercles d'éthique des affaires, précité, p. 27.

59. Sur ce point, ICC, Contribution informelle à destination de la CNIL sur les lignes éthiques, 31 octobre 2005.

house")⁶⁰. Les avocats français sont donc, en l'état, écartés du mécanisme de l'alerte professionnelle⁶¹. L'article 321-23 du règlement général est, en ce domaine, plus innovateur que le règlement n° 97-02 en disposant que "les personnes physiques agissant pour le compte [du prestataire de services habilité]" peuvent également utiliser le dispositif d'alerte.

Dans les deux cas, conformément à l'article 2 de la délibération de la CNIL du 8 décembre 2005, l'auteur de l'alerte devra s'identifier, mais son identité devra être traitée de façon confidentielle⁶². Cet anonymat que la CNIL ne souhaite pas encourager, est entouré de précautions particulières (examens préalables de l'opportunité de la diffusion de l'alerte, absence de promotion de l'anonymat, procédure d'alerte permettant directement aux employés de s'identifier).

Le règlement n° 97-02 impose que la mise en place du dispositif d'alerte soit "portée à la connaissance de l'ensemble du personnel". Cette recommandation, abandonnée par l'article 321-23 du règlement général, pourra apparaître redondante avec l'article 8 de la délibération du 8 décembre 2005 imposant une "information claire et complète des utilisateurs potentiels du dispositif d'alerte" et avec les articles L. 121-8 et L. 432-2-1, alinéas 2 et 3 du Code du travail relatifs à l'information des salariés. La procédure d'information imposée par la CNIL devra porter sur l'identification de l'entité responsable du dispositif, les objectifs poursuivis et les domaines concernés par les alertes, le caractère facultatif du dispositif, l'absence de conséquences à l'égard des employés de la non-utilisation du dispositif, les destinataires des alertes, les éventuels transferts de données à caractère personnel à destination d'un État non-membre de la Communauté européenne ainsi que l'existence d'un droit d'accès et de rectification au bénéfice des personnes identifiées.

Le sort particulier des filiales étrangères, des groupes de sociétés et des activités externalisées mérite également d'être étudié.

En ce qui concerne le sort des préposés affectés à une filiale étrangère, se pose le problème de la mise en place par ces filiales de l'obligation de mettre en œuvre, en interne, un mécanisme d'alerte. Il semble que l'application de cette obligation, intégrée dans le statut bancaire, soit d'application strictement territoriale et en conséquence déterminée par la localisation de l'établissement de crédit ou de l'entreprise d'investissement. Au demeurant, ces établissements, dès lors qu'ils exercent en France sur le fondement du passeport européen ou de la libre prestation de services, sont soumis à la réglementation de leur autorité de tutelle d'origine⁶³.

Dans le cadre du groupe, le règlement n° 97-02 prévoit expressément que le système de dénonciation doit être mis en place selon des modalités adaptées à leur organisa-

tion, en tenant compte, le cas échéant, de leur appartenance à un réseau d'un organe central ou à un groupe, au sens de l'article 1^{er} du règlement 2000-03. À cet égard, les responsables *compliance* des entreprises assujetties devront se montrer particulièrement vigilants quant à l'articulation des alinéas 1 et 2 de l'article 11-2 du règlement n° 97-02. En effet, si la procédure de centralisation des informations visée à l'alinéa 1 peut être effectuée au niveau de l'organe central de la société mère du groupe, l'alinéa 2 précise expressément que le dysfonctionnement doit être dénoncé au responsable de la conformité de l'entité ou de la ligne métier à laquelle l'employé appartient⁶⁴. En d'autres termes, cette lecture de l'alinéa 2 ne permettrait de mettre en place un système de dénonciation au niveau du groupe que si les établissements de crédit ou les entreprises d'investissement ont opté pour la faculté qui leur est offerte à l'article 11 alinéa 6 du règlement d'assurer la fonction de responsable de la conformité au niveau du groupe et non de chacune de ses filiales. En revanche, l'article 321-23 du règlement général de l'AMF impose uniquement que l'alerte soit adressée au responsable de la conformité sans plus de précision.

Il convient également de noter que le transfert des données relatives à l'alerte vers une société située hors de l'Espace économique européen devra respecter la procédure spéciale prévue à l'article 68 de la loi Informatique et libertés du 6 janvier 1978, telle que modifiée par la loi du 6 août 2004⁶⁵. Les principes de protection du secret professionnel devront, au surplus, être respectés⁶⁶.

Le problème de la mise en place d'une procédure d'alerte en cas d'externalisation des activités mérite également d'être étudié. Une des innovations de l'arrêté du 31 mai 2005 a été d'encadrer la pratique de l'externalisation de certaines activités, qualifiées "d'essentielles" au sein du règlement n° 97-02, lorsqu'elles présentent un niveau de risque prudentiel conséquent.

Les services relevant du monopole bancaire ou du monopole des prestataires de services d'investissements mentionnés aux trois premiers tirets de l'article 4 r), c'est à dire les services couverts par le monopole bancaire et financier, certains services qui y sont connexes ainsi que les prestations qui participent directement à l'exécution de ces deux premières catégories ne peuvent être externalisés qu'auprès de personnes agréées ou habilitées. Si l'agrément est attribué en France, le prestataire de service sera nécessairement soumis à l'obligation de mettre en place un mécanisme d'alerte professionnelle. En revanche, si le prestataire de service est agréé sur le territoire d'un autre État selon les normes de ce dernier, il conviendra de vérifier si la réglementation nationale impose la mise en place d'un tel mécanisme.

60. Section 307 de la loi Sarbanes-Oxley.

61. Les avocats français, confrontés à un acte illicite mais tenus au secret professionnel, seront invités, pour les actes les plus graves - crimes en préparation - à communiquer directement aux services du Bâtonnier les éléments nécessaires à sa prévention. Sur le secret professionnel de l'avocat, R. Martin, *Déontologie de l'avocat*, 7^e éd, Litec, n° 444 s.

62. En pratique, l'installation de *hotlines* devrait permettre l'identification de l'employé dès le début de l'entretien. En cas de refus de s'identifier de la part de ce dernier, l'entretien pourra néanmoins être poursuivi, ICC, précité, p. 4.

63. Règlement CRBF n° 92-13, l'article 11-2 du règlement n° 97-02 relatif au dispositif d'alerte ne figure pas parmi les dispositions réglementaires devant être respectées par les établissements de crédit intervenant en France sous forme de succursale.

64. Ces personnes, chargées du recueil et du traitement des alertes professionnelles doivent être en nombre limité, spécialement formées et astreintes à une obligation renforcée de confidentialité en application de l'article 4 de la loi de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005. Le même article 4 offre néanmoins la possibilité aux destinataires des données de communiquer les informations aux personnes chargées de la même fonction au sein du groupe lorsque cette communication est nécessaire.

65. Cette procédure impose notamment, lorsque le réceptionnaire des données n'est pas située dans un pays offrant un niveau de décision "adéquat" ou "suffisant" par la Commission européenne, l'encadrement du transfert par un code interne d'entreprise ou l'utilisation de clauses standards, dans les deux cas conformes aux travaux de la Commission européenne.

66. J. Stofflet, "L'application du secret bancaire dans les relations

4. La protection de l'auteur de l'alerte

La protection de l'auteur de l'alerte reste, en revanche, contrairement au système mis en place par la loi Sarbanes-Oxley, la principale faiblesse de notre système juridique. Aucune disposition spécifique ne protège de manière effective l'auteur de l'alerte, notamment lorsque le comportement dénoncé vise un supérieur hiérarchique de l'employé. Ce dernier est dès lors contraint, pour se prémunir de représailles, de se fondre dans un des régimes existants qui protègent tout employé relatant des agissements relatifs à des actes de discrimination⁶⁷, de harcèlement sexuel⁶⁸ ou moral⁶⁹. De même, l'article L. 231-8-1 du Code du travail ne protège le salarié que s'il se retire "d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé".

L'article L. 461-1 du Code du travail, protégeant le droit d'expression des salariés, semble être, en l'état actuel, la disposition la plus protectrice de l'auteur de l'alerte. Le licenciement d'un salarié ayant fait usage de sa liberté, dans les limites fixées par la jurisprudence, est en effet privé de cause réelle et sérieuse⁷⁰. De fait, plusieurs décisions condamnent les licenciements motivés par la dénonciation de comportements malveillants⁷¹. La jurisprudence encadre l'usage de la liberté d'expression du salarié et considère que celle-ci dégénère en abus dès lors qu'ont été tenus des propos diffamatoires ou excessifs⁷², que de tels propos démontraient une volonté délibérée de provocation ou de désordre⁷³ ou bien un acte d'agression envers ses supérieurs⁷⁴.

Sauf à considérer que l'alerte professionnelle participe véritablement à l'élaboration d'un dialogue social au sein de l'entreprise⁷⁵, dénoncer un comportement est indé-

niablement autre chose qu'exprimer librement ses opinions au sein de l'entreprise. Ce serait quelque peu "forcer" l'article L. 461-1 du Code du travail, destiné à développer la capacité d'initiative des salariés⁷⁶ et ainsi ouvrir l'entreprise à la démocratie⁷⁷, que d'en faire le pivot de la protection de l'auteur de l'alerte en droit français. Symboliquement, ce serait banaliser et amoindrir le poids de l'alerte. Juridiquement, ce serait, d'une part exclure de la protection les personnes non salariées mais agissant pour le compte du prestataire de services d'investissements et, d'autre part, introduire dans le mécanisme de l'alerte le critère de la légèreté⁷⁸ de son déclenchement, au mépris de sa généralité. L'absence de statut protecteur des auteurs de l'alerte, pourrait conduire à restreindre son efficacité, les salariés attendant pour cela un signal fort et symbolique de la part du législateur.

La réglementation bancaire et financière tend à devenir une étonnante source d'inspiration pour les autres branches du droit. Les mécanismes de lutte contre la corruption, contre le blanchiment des capitaux, ou encore le contrôle interne ont été largement développés par la place bancaire et financière. De la compréhension que feront les déontologues et les responsables *compliance* d'un tel système de dénonciation, devrait ainsi dépendre sa généralisation et son application à d'autres domaines, notamment au droit des sociétés cotées. Les employés des établissements de crédit et des entreprises d'investissement seront, à ce titre, les témoins privilégiés de ce fossé culturel et idéologique franco-américain qui a tant été évoqué. Plus que les intentions du régulateur en ce domaine, l'efficacité du système d'alerte ne passera cette fois que par le crédit que lui donneront ses utilisateurs. ■

intracommunautaires et internationales", Gaz Pal, 8-9 juin 2005, p. 1161.

67. Article L. 122-45 du Code du travail : "Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés".

68. Article L. 122-46 du Code du travail.

69. Article L. 122-49 du Code du travail.

70. Cass. soc., 8 juin 1999, arrêt Pacault.

71. Cass. soc., 14 mars 2000. Également, Cass. soc., 4 février 1997.

72. Cass. soc., 14 décembre 1999, Bull. civ. n° 488.

73. CA Douai, 26 juin 1992, Juris-Data, n° 045124.

74. CA Bourges, 2 mars 1990, Mme Gaudimat c/Centre de rencontres la Trembière.

75. Cercle d'Éthique des affaires, précité, p. 50.

76. P. Sudreau, *La réforme de l'entreprise*, PUF, 1975, p. 56 s.

77. Rapp. Auroux, cité par M. Coffineau, *Les lois Auroux*, 10 ans après, Rapport au Premier ministre, fév. 1993, p. 25 s.

78. Cass. soc., 14 mars 2000, "Le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits concernés par l'entreprise et lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale ne constituent pas en eux-mêmes une faute" sous réserve que "ces accusations n'aient pas été révélées avec légèreté et mauvaise foi".