

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PREVENTION DE LA CORRUPTION

« *Actualité du lancement d'alerte éthique* »

Compte rendu de la réunion du Mercredi 14 novembre 2007

INTERVENANTS

- **Philippe Montigny**, Président du Groupe de travail sur la prévention de la corruption
Président, ETHIC Intelligence
Le lancement d'alerte éthique à la française, entre parrhesia grecque et whistleblowing anglo-saxon
- **Olivier Loubière**, déontologue, Areva
Lancement d'alerte éthique et culture d'entreprise
- **Philippe Vivien**, directeur des ressources humaines, Areva
Co-auteur d'un rapport au gouvernement sur l'alerte professionnelle et le droit du travail (nov. 2006)
Aspects juridiques et sociaux du lancement d'alerte éthique
- **Yves Medina**, Associé en charge de la CSR, PriceWaterhouseCoopers
Réflexions sur les modalités de mise en œuvre du lancement d'alerte éthique

COMPTE-RENDU DES INTERVENTIONS (*)

Pourquoi le *whistleblowing* a-t-il fait en France l'objet de débats aussi passionnés alors qu'il s'est imposé naturellement, d'abord dans les pays anglo-saxons puis dans tous les pays européens, comme une réponse efficace à la prévention de délits commis dans l'entreprise : fraude, malversation, corruption... ?

S'essayant à une réponse, Philippe Montigny, a mis en évidence le paradoxe selon lequel le lancement d'alerte fait partie de la tradition démocratique - comme le prouve l'obligation faite par Solon aux citoyens de la Cité d'Athènes de signaler publiquement toute atteinte au bien public – sans être exempte d'effets pervers. L'histoire ancienne montre en effet que la *parrhesia* grecque, c'est-à-dire le devoir de dire ce que l'on pense au mépris de soi, n'est pas dissociable de l'apparition des *sycophantes*, ou délateurs qui pratiquaient abusivement, souvent pour leur intérêt personnel, l'accusation publique. De même, l'alerte éthique n'échappe pas à cette dualité, puisque si elle permet de mettre en lumière des agissements qui menacent l'intégrité du bien social qu'est l'entreprise, elle ouvre la voie aux atteintes potentielles à la vie privée et aux abus de la calomnie. En outre dans une culture anglo-saxonne, le *whistleblowing* ne renvoie pas à la notion de délation, alors que dans le contexte français, marqué à la fois par la tradition judéo-chrétienne et les cicatrices de l'occupation de 1940, la dénonciation s'apparente au baiser de Judas autant qu'à la collaboration avec l'ennemi.

Olivier Loubière a ainsi pu souligner que la traduction de *whistleblowing* par « *lancement d'alerte éthique* » à laquelle il a oeuvré ces dernières années, permet de sortir de ce dilemme. En

effet cette traduction présente l'intérêt de mettre en évidence le risque sur lequel l'alerte fait porter l'attention et sur l'urgence d'y remédier. Selon cette approche la question du « coupable » est seconde et relève, si besoin est, de la loi. Le « lanceur d'alerte » est dès lors celui qui tire le signal d'alarme devant un danger et non un dénonciateur. Cela étant les dérives sont toujours possibles, et Olivier Loubière suggère quatre pistes pour y remédier : i) la confidentialité qui doit entourer, du moins à son début, la procédure afin de protéger autant celui qui lance l'alerte que celui, ou ceux, qui sont concernés, ii) l'obligation de vérification de l'alerte sans laquelle son bien fondé ne saurait être attesté, iii) l'importance de disposer de plusieurs voies de remontées d'alerte afin d'avoir une réponse rapide et appropriée, et d'une manière générale iv) la nécessité de pouvoir organiser un entretien face à face (plutôt que téléphonique) pour déjouer les éventuels malentendus et prendre l'exacte mesure de ce qui a causé l'alerte.

La question de « la bonne foi » est pour Philippe Vivien l'élément déterminant de la prise en compte ou non de l'alerte éthique. Le manque de bonne foi renvoie inéluctablement à la dénonciation pour un motif intéressé, alors que la bonne foi manifeste l'attachement du salarié aux valeurs éthiques de l'entreprise et de la société en général. C'est précisément l'existence de cette bonne foi qui oblige moralement l'entreprise à mettre en place un dispositif permettant aux employés de pouvoir s'exprimer, sans peur d'être inquiétés, sur des dérives éthiques qu'ils pourraient constater. Le déclenchement d'alerte a ainsi comme objectif ultime de donner au salarié les moyens de protéger son entreprise en exerçant son droit à l'expression. Cette analyse conduit tout naturellement à chercher à promouvoir la confidentialité de l'alerte éthique plutôt que l'anonymat, étant entendu qu'une information grave formulée de façon anonyme, mais contenant des informations purement factuelles, mérite toutefois d'être vérifiée.

Selon Yves Médina, un système de déclenchement d'alerte éthique doit être à la fois un outil managérial et un outil d'expression des salariés. Pour que cela soit le cas, il est impératif que la définition et la mise en oeuvre d'un tel système remplissent six conditions : i) il est essentiel que l'ensemble des parties prenantes soient convaincues du bien fondé d'un tel système, ce qui peut nécessiter un temps d'explication relativement long ; ii) il ne peut y avoir de système d'alerte éthique sans légitimité morale de la direction, ce qui induit un devoir d'exemplarité de la part de cette dernière ; iii) les objectifs et le mode de fonctionnement du système doivent être aussi simples que possible afin d'être compris par tout le monde et facilement mis en oeuvre ; iv) le déclenchement d'alerte éthique doit être présenté, au moins pour les entreprises qui ne relèvent pas des lois Sarbanes-Oxley, comme un droit et non comme un devoir ; v) la confidentialité plutôt que l'anonymat de l'alerte doit être encouragée et recherchée ; vi) enfin, si les décisions relatives au déclenchement d'alerte éthique relèvent de la direction et non des partenaires sociaux, sa définition et ses conditions de mise en oeuvre doivent faire l'objet d'un dialogue social, condition essentielle de son acceptation.

Si les premiers pas du déclenchement d'alerte éthique ont été hésitants et se sont parfois heurtés à des difficultés juridiques et sociologiques, les participants ont noté une transformation progressive des mentalités. Les réflexions, suscitées par les réticences du début des années 2000 ont conduit à la définition de modalités de mise en oeuvre du déclenchement d'alerte éthique qui permettent aux entreprises présentes dans différents pays de répondre aux attentes, voire aux obligations, de la communauté internationale en matière de *whistleblowing* tout en respectant la spécificité du contexte juridique et sociologique français. En matière d'alerte éthique, il ne devrait donc pas y avoir d'exception française, mais tout au plus un particularisme national, une sorte de *french touch*...

() Ce compte rendu a été rédigé par le Président du Groupe de travail du CIAN sur la prévention de la corruption et sa teneur ne saurait engager ni les intervenants ni leurs entreprises respectives.*