

«Whistleblowing», la véritable sonnette d'alarme de l'entreprise

Stratégie De nombreuses sociétés suisses mettent en place un système d'alerte. Il s'agit d'offrir la possibilité à un employé de se manifester s'il constate un dysfonctionnement grave



Olivier Dunant*

Littéralement, «to blow the whistle» signifie siffler, comme l'arbitre de football siffle une faute sur le terrain. En français, le «whistleblower» est celui qui lance l'alerte. Le whistleblowing permet à l'entreprise d'être informée le plus tôt possible de dysfonctionnements graves. De la sorte, le risque qu'un employé s'adresse au public ou aux autorités est réduit, en encourageant les employés à signaler le problème en interne.

Il ne s'agit pas de délation (faite dans l'intention de nuire) mais d'une communication dans l'intérêt de l'entreprise ou pour la sauvegarde d'un intérêt public prépondérant. Le lanceur d'alerte est en général désintéressé. Certains pourraient le considérer comme un héros, d'autres comme un traître.

Les affaires de corruption qui sont effectivement jugées sont rares. En effet, il n'y a pas de victime directe dans ce cas. Les seuls lésés pourraient être d'autres soumissionnaires, qui n'auraient pas obtenu le marché en raison des manœuvres de leur concurrent. Un système de communication mis en place dans l'entreprise permettra aux collaborateurs de signaler le problème. Une telle mesure vise à réduire le risque d'une atteinte à la réputation de l'entreprise ou même d'une responsabilité pénale de l'entreprise, introduite en Suisse en 2003.

Les annonces ne se limitent pas aux cas de corruption. On pense aussi aux règles de sécurité ou de

protection de l'environnement. Une annonce serait par exemple utile pour éviter une catastrophe dans l'industrie chimique ou le transport aérien, lorsqu'une personne est consciente de certains risques, si son supérieur refuse de prendre des mesures. De même, pour les cas de consommation d'alcool, personne ne souhaite que le conducteur du ramassage scolaire de ses enfants ou que le chirurgien qui opère un proche ait trop bu. En Angleterre, la vétusté du système ferroviaire notamment

«Personne ne souhaite que le conducteur du ramassage scolaire de ses enfants ou que le chirurgien qui opère un proche ait trop bu»

a conduit à l'adoption en 1998 d'une législation pour la protection des whistleblowers (1). Les cas connus dans lesquels un employeur lance l'alerte ne sont pas fréquents. En pratique, celui qui révèle un dysfonctionnement risque de perdre sa place, ou s'expose à d'autres représailles. Il n'y a pas encore en Suisse de législation spécifique sur le whistleblowing. Les règles générales du droit du travail sont applicables.

Chaque collaborateur est tenu par le devoir de fidélité à l'employeur et de discrétion (2). Il ne peut pas remettre d'informations confidentielles à des tiers, comme la presse ou les autorités, car elles pourraient nuire ou porter atteinte à la réputation de l'employeur. Ceci est le cas même si le collaborateur est en mesure de prouver que les informations sont vraies. Dans de rares cas, la remise d'informations confidentielles à des tiers pourrait être justifiée par

un intérêt prépondérant. Mais le collaborateur doit toujours s'adresser dans un premier temps à son supérieur, pour que l'employeur ait la possibilité de régler le problème à l'interne sans créer de scandale, et c'est mieux ainsi.

Par ailleurs, l'employeur doit protéger la personnalité du travailleur contre d'éventuelles discriminations, notamment dans le cas de l'annonce justifiée de graves dysfonctionnements. Afin de conseiller le public suisse, Transparency International a mis en place une hotline, disponible en allemand uniquement pour l'instant.

Les entreprises suisses cotées aux Etats-Unis ont déjà l'obligation de prendre des mesures visant à protéger les whistleblowers. En application de la Loi Sarbanes-Oxley, ces entreprises doivent:

● Mettre en place une procédure permettant de signaler des faits douteux constatés sous couvert de l'anonymat (Section 301).

● Protéger les collaborateurs qui font part de constatations contre toute discrimination. Une direction qui pénaliserait un dénonciateur supposé ou identifié s'expose à de lourdes sanctions pénales (Section 906).

A titre d'exemple, UBS encourage, par le biais de son site Internet, tous ses employés à communiquer au comité d'audit les violations de lois ou de codes d'éthique, en leur fournissant la procédure à suivre (3).

On constate que les annonces sont adressées au comité d'audit (lorsqu'il existe), au chef de l'audit interne, au responsable juridique ou au compliance officer. La mise en place d'un système de whistleblowing fait partie des bonnes pratiques de la corporate governance.

Dans l'administration fédérale, les fonctionnaires peuvent porter à la connaissance du Contrôle

fédéral des finances des constatations attirant l'attention sur des cas de fraude ou de corruption.

Par ailleurs, la mise en place obligatoire d'un système de whistleblowing a été envisagée pour les banques. La Commission fédérale des banques a toutefois récemment renoncé à établir une réglementation contraignante. Lors de la procédure de consultation, il a été relevé que son introduction peut nuire à l'ambiance de travail, instaurant un climat de suspicion contreproductif, et poser des problèmes de protection de la personnalité.

En effet, la question de la protection du whistleblower n'est pas résolue. Si son identité est connue, des sanctions ne peuvent pas être exclues. Dans le même temps, la personne visée par une dénonciation a le droit de savoir par qui elle est mise en cause. A la suite de la motion du conseiller national Remo Gysin, adoptée par le Conseil national, puis en mars 2006 par le Conseil des Etats, le Conseil fédéral examine actuellement le problème. Il prépare une loi pour une meilleure protection des whistleblowers.

La mise en place d'un système d'annonce de dysfonctionnements graves peut protéger l'entreprise, à condition qu'il ne soit utilisé qu'en dernier ressort et que les annonces soient filtrées par un organe indépendant tel que le comité d'audit. En bref, une communication ouverte est la meilleure mesure préventive.

(1) Public Interest Disclosure Act.

(2) Article 321a alinéa 4 CO.

(3) Whistleblowing, Audit committee procedures regarding complaints on accounting matters.

*Associé du cabinet Ernst & Young, responsable des conseils juridiques.