



# Comment devenir lanceur d'alerte?

**PAR CAMILLE ANDRES** Difficile pour un salarié en Suisse de dénoncer un abus, une malversation ou une fraude sur son lieu de travail. Conseils d'experts pour éviter d'y laisser ses nerfs... ou son job.

**V**IRÉS POUR AVOIR ÉTÉ... trop consciencieux. C'est l'impression amère qui se dégage de plusieurs histoires médiatiques de lanceurs d'alerte. Signaler des abus expose à des conséquences violentes et parfois inattendues: attitudes passives

ou agressives proches du harcèlement, mise au placard, voire licenciement sans préavis. Pourtant, dans bien des cas, les employés concernés ont voulu bien faire, en pointant des fraudes – impliquant parfois de l'argent

**UNE SOCIÉTÉ PRÉFÉRERA ASSUMER LES COÛTS D'UN LICENCIEMENT ABUSIF PLUTÔT QUE DE GARDER UN EMPLOYÉ JUGÉ DÉLOYAL**

## Plusieurs étapes

Concrètement, l'ONG Transparency International délivre une série de conseils en ligne: avant d'agir, en parler préalablement avec sa famille, prévoir à quel moment on est prêt à abandonner la procédure. Et face à l'infraction

**Il faut toujours agir de bonne foi, au nom de la sauvegarde de l'intérêt général.**

public – ou des comportements à risque dans leur entreprise.

## Mesurer les conséquences

En Suisse, révéler des informations d'ordre professionnel au nom de l'intérêt général est encore difficile et mal accepté culturellement. «La protection accordée aux lanceurs d'alerte est insuffisante aujourd'hui. Les employés sont laissés seuls face à ce problème», constate Daniel Bühr, avocat et vice-président de l'association Ethics and Compliance Switzerland.

Faut-il alors tout risquer? Non, pour Renaud Vieux-Rochas, auteur d'un récent ouvrage à destination des lanceurs d'alerte\*. Ce spécialiste du contrôle interne affirme que «parfois le jeu n'en vaut pas la chandelle». En l'état actuel des lois, une entreprise préférera très souvent assumer les coûts d'un licenciement abusif – dégât d'image et indemnités comprises – plutôt que de garder en interne un employé considéré comme déloyal. «Il faut bien réfléchir. Des indemnités, aussi importantes soient-elles, ne remplacent pas un emploi salarié.» Pour Daniel Bühr, au contraire, dénoncer des agissements frauduleux est un devoir moral.

Dans tous les cas, il est indispensable d'agir de bonne foi, c'est-à-dire avec sincérité et en gardant à l'esprit que l'on peut soi-même être leurré ou avoir mal compris certaines informations. Lancer une alerte se distingue de la délation – guidée par le seul profit personnel ou l'intention de nuire – et doit être motivé par la sauvegarde d'un intérêt général, qui peut entrer en conflit avec celui de l'organisation.

constatée, essayer de documenter ses observations, éviter d'utiliser les moyens de communication de l'entreprise, etc. Dans tous les cas, mieux vaut consulter un avocat spécialisé pour évoquer concrètement le cas et les risques. Les ONG ou associations spécialisées disposent de listes d'experts compétents.

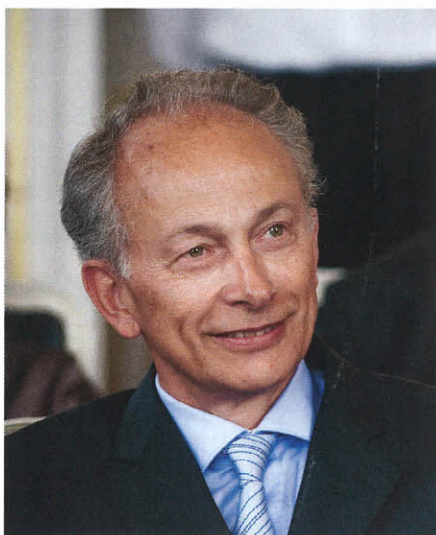
Ensuite, tous les experts et toutes les normes internationales en matière de compliance indiquent qu'il est indispensable de signaler d'abord le cas en interne. «On peut se contenter de faire un simple signalement au service interne compétent», estime Daniel Bühr, tout en étant aussi factuel et précis que possible. Pour Renaud Vieux-Rochas, apporter des preuves étayées est un plus, mais ce dernier souligne également que «mener une véritable enquête est un exercice professionnel» et doit donc être laissé à l'initiative des experts de l'entreprise ou d'un organisme indépendant.

Reste le principal problème: à qui s'adresser? Tout dépend ici de la culture de l'entreprise. Afin de savoir si la discussion est possible, et pour qu'une réelle écoute soit mise en place, Renaud Vieux-Rochas conseille de «sonder» d'abord son organisation «à l'oral, très prudemment».

Le plus souvent, les grandes entreprises internationales disposent d'outils dédiés, qui ont l'avantage de préserver l'anonymat tout en permettant à l'entreprise qui est informée de garder contact avec le lanceur d'alerte et de lui poser des questions, médiatisées via le prestataire externe. Nestlé offre même une multitude de canaux: appels ou e-mails anonymes via un service externe spécialisé, manager direct, membre de la compliance ou des ressources humaines. «Cette approche globale est essentielle pour instaurer une culture où règne la confiance. Mais la personne clé reste le manager, avec qui tout problème doit pouvoir être ouvertement évoqué», explique Enrique Rueda, responsable de la compliance chez Nestlé. Si l'échange est impossible via son échelon hiérarchique, il faut passer au suivant



**Daniel Bühr, avocat: «La protection accordée aux lanceurs d'alerte est insuffisante.»**



**Renaud Vieux-Rochas, auteur: «Parfois, le jeu n'en vaut pas la chandelle.»**

jusqu'à épuisement des ressources internes.

Parfois, utiliser les voies internes n'aboutit pas. «Il existe des entreprises sans réceptivité ni culture d'engagement, dans lesquelles le département de contrôle interne existe mais n'a pas le soutien de la direction et n'a rien à dire. Si, malgré des signalements internes, aucune mesure de correction n'est mise en place, il est légitime d'aller vers les autorités», estime Daniel Bühr. Des systèmes d'alerte en ligne sont prévus par le Ministère de la justice et la police fédérale, qui permettent de faire des signalements. Ensuite, selon la gravité de l'infraction, il ne faut pas hésiter selon lui à donner sa démission, pour éviter de se rendre complice d'un système frauduleux.

Deux attitudes sont à bannir, selon les

experts: entrer en conflit direct avec sa hiérarchie, ou se rendre directement devant les médias. Ces derniers peuvent être sollicités mais en dernier recours, conseille Transparency International. La publicité d'une affaire rend «tout le monde perdant, l'entreprise, ses dirigeants et l'employé», estime Renaud Vieux-Rochas. ■

\* «Lanceur d'alerte : garde-fou ou défi personnel? Une autre approche de l'éthique et du contrôle interne en entreprise», Edilivre, 2016

## QUE DIT LA LOI?

**LANCEUR D'ALERTE** Le droit européen définit un lanceur d'alerte comme «toute personne qui fait des signalements ou révèle des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général dans le contexte de sa relation de travail». Au nom de la liberté d'expression, la Cour européenne des droits de l'homme accepte que des secrets d'entreprises soient dévoilés. Mais la jurisprudence limite cette liberté en fonction de la motivation du lanceur d'alerte et de sa crédibilité, de l'intérêt public des informations divulguées ou encore de l'ampleur des dommages causés à l'employeur. En Suisse, divulguer des informations confidentielles relatives à son entreprise, même après la fin de son contrat de travail, est par principe interdit selon l'article 321a du Code des obligations.

Actuellement, la loi helvétique ne définit pas clairement la notion d'intérêt général, ni la procédure à suivre pour divulguer une information. Une révision du Code des obligations est en cours au Conseil fédéral et devrait aboutir d'ici à 2017. Elle devrait entériner l'obligation pour les déclencheurs d'alerte d'utiliser les outils internes à l'entreprise en priorité, et permettre de s'adresser aux autorités, puis au public si l'entreprise et l'autorité ne réagissent pas. Il est cependant reconnu que l'employeur doit s'acquitter de six mois de salaire en cas de licenciement abusif - une somme insuffisante selon les observateurs - et s'abstenir de toute rétorsion.