Les dispositifs d'alertes professionnelles et le salarié citoyen

Björn Fasterling

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/2428>

DOI : 10.4000/revdh.2428

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Björn Fasterling, « Les dispositifs d'alertes professionnelles et le salarié citoyen », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 10 | 2016, mis en ligne le 07 juillet 2016, consulté le 25 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/2428> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.2428>

Ce document a été généré automatiquement le 25 juillet 2020.

Tous droits réservés

Les dispositifs d'alertes professionnelles et le salarié citoyen

Björn Fasterling

NOTE DE L'ÉDITEUR

Cet article est issu de l'intervention orale au Colloque du 9-10 avril, 2015, « Les lanceurs d'alerte et les droits de l'homme », organisé sous la direction scientifique de Serge Slama, Jean-Philippe Foegle, Catherine Teitgen-Colly. Le style oral de cette intervention a été conservé.

Introduction

- 1 Depuis que le *Sarbanes Oxley Act* de 2002 a imposé aux entreprises cotées en bourse aux États-Unis de mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle en cas de fraude¹ (fraude largement comprise), le « *whistleblowing* » interne² a été importé en Europe par les entreprises qui vendaient leurs titres sur les marchés de capitaux américains. Peut-être du fait d'une confiance dans les vertus prophylactiques de l'alerte pour l'entreprise, ou tout simplement par effet de mode ou mimétisme, quelques entreprises françaises, ou allemandes, ou d'autres pays en Europe, ont choisi d'installer des systèmes d'alerte, même sans avoir l'obligation légale de le faire.
- 2 La pression réglementaire exercée sur les entreprises pour adopter des systèmes internes d'alerte était initialement perçue aux États-Unis comme un véritable progrès en matière de « *whistleblowing* ». Un des experts phares de la matière, Richard Moberly, supposait que cette approche, qu'il qualifiait de « structurelle » et qui compléterait l'approche plus traditionnelle, dite « anti-représailles », pourrait efficacement briser le règne du silence prédominant dans le monde des entreprises à l'époque d'Enron. Plus de dix ans après 2002, les attentes étaient quelque peu déçues, surtout, si l'on prend en

compte l'inefficacité des lancements d'alerte dans les agissements qui ont produit la crise financière³.

- 3 En revanche, l'accueil des dispositifs d'alerte à l'américaine par les systèmes de droit continentaux, en particulier français et allemand, était plutôt tiède au départ. En France, le « *whistleblowing* » offert par l'employeur se heurtait aux nombreuses dispositions françaises, notamment en matière de droit à la protection des données personnelles (telles que concrétisées par la CNIL) et de droit du travail⁴. Une situation similaire se rencontrait en Allemagne⁵.
- 4 Pour vous épargner des propos déjà tenus de nombreuses fois, je ne vais pas revenir sur le sujet du champ d'application de l'autorisation unique et individuelle de la CNIL ou encore discuter des changements récents du droit français quant à la protection des lanceurs d'alerte. Je vais me concentrer sur une seule, mais large question : Dans quelle mesure est-ce que la diffusion des dispositifs d'alerte interne nuit au modèle de droit du travail qui protège la citoyenneté du salarié en entreprise privée ? Une clarification doit être apportée au préalable.
- 5 Par l'expression « protéger la citoyenneté du salarié », je n'entends pas la promotion d'un « *corporate citizenship* » ou d'un « engagement organisationnel » du salarié. Par cette expression, j'entends, dans notre contexte, surtout la garantie des libertés fondamentales du salarié sur le lieu de travail, ou comme le dit Philippe Waquet, « la zone de liberté échappant au lien de subordination entre employeur et salarié »⁶. En ce qui concerne les lanceurs d'alerte, on pensera essentiellement à la liberté d'expression, mais aussi à d'autres libertés civiles d'agir en justice, ou encore à l'information des instances publiques en cas de danger. Malgré les dispositifs récents sur les lanceurs d'alerte en droit français, l'applicabilité « horizontale » des libertés fondamentales garanties par l'article L. 1121-1 du Code du Travail, et les procédures juridiquement et financièrement accessibles aux salariés pour faire valoir cette garantie, reste au cœur de toute réflexion sur la protection légale des lanceurs d'alerte et la protection de la citoyenneté en entreprise. Le standard français va plus loin que son équivalent allemand, lequel revient à l'application de la théorie de l'effet indirect des droits fondamentaux sur les tiers (*mittelbare Drittwirkung der Grundrechte*). Et encore, le standard outre-Rhin demeure plus avancé que le standard outre-Atlantique, où le « *employment at will* » dans le secteur privé bafoue les libertés fondamentales, en particulier la liberté d'expression, dès que le salarié passe la porte de l'entreprise⁷. Le standard anglais est, certes, progressif, mais si j'ai bien compris sa mise en œuvre, il y a des lacunes en matière d'accès à la Justice. Pour ces raisons, je suis toujours étonné de la mise en avant des systèmes américains ou anglais de protection des lanceurs d'alerte par rapport à la protection offerte au « citoyen-salarié » en France⁸.
- 6 Tentant d'être fidèle à la norme académique française, je vais traiter la question en deux parties.
- 7 Dans la première partie, je vais préparer le terrain de mon argumentation en expliquant que les dispositifs d'alerte interne ont reçu leur légitimité dans un contexte réglementaire où l'État de droit s'appuie de plus en plus sur la capacité de l'entreprise à s'auto-police : je parle de la « *compliance* » comme étant une approche régulatrice.
- 8 Dans la seconde partie, je vais suggérer que, lorsque l'employeur presse les salariés d'utiliser un dispositif d'alerte en cas de soupçon d'un méfait (que ce soit par obligation juridique, ou même par incitation explicite), il ne facilite pas la communication du salarié au travail, mais au contraire, il l'inhibe. En outre, je prétends que cette atteinte

à la communication ne peut pas être justifiée sous l'égide d'une mesure de proportionnalité, car l'employeur n'y a pas d'intérêt légitime. Ainsi, la pression sur les salariés d'utiliser le « whistleblowing interne » limite de façon disproportionnée la liberté d'expression.

- 9 À titre de conclusion, je vais proposer une bonne pratique pour les entreprises qui consiste à rendre entièrement facultatif l'usage du dispositif d'alerte interne. Cette proposition n'est pas anodine. En effet, des recherches ont montré que de nombreuses entreprises en Europe mettent leurs salariés sous la pression d'utiliser les dispositifs d'alerte interne pour signaler des soupçons de méfaits⁹.

I- Le lanceur d'alerte au service de la « compliance »

- 10 Éric Alt a souligné que le lanceur d'alerte, avant d'être celui qui révèle un secret ou une vérité, serait un citoyen et comme tel, jouirait d'un droit à la liberté d'expression, assorti de conditions¹⁰. Cette phrase n'a pas l'air d'être remarquable, du moins pas en France. Et pourtant, protéger la liberté d'expression du lanceur d'alerte n'a jamais été le but du développement de l'approche « structurelle » du « whistleblowing » aux États Unis. Le but principal des systèmes d'alerte était et demeure la gestion efficace de la « compliance », efficace pour l'État dans la prévention du crime et efficace pour l'entreprise dans la gestion des risques de non-conformité. Les progrès potentiels de la liberté d'expression ne sont qu'un effet secondaire.
- 11 Sous le terme « compliance », j'entends parler d'une fonction managériale qui consiste en un système d'information et de communication ayant pour but, avant tout, de prévenir et de discipliner un comportement illicite ou même immoral des agents de l'entreprise. La « compliance » est une condition de notre système global d'une économie amplement réglementée. Dans ce « *regulatory capitalism* »¹¹, l'entreprise devient une sous-institution de l'État de droit qui exerce des fonctions quasi-régulatrices en coopération avec celui-ci. L'idée de la « compliance » à son origine est que l'entreprise n'est plus uniquement le destinataire du droit, mais fait partie intégrante de sa réalisation. La « compliance » est l'outsourcing de la réalisation du droit à des entités privées afin de poursuivre plus efficacement des crimes économiques comme le délit d'initié, la corruption, ou la fraude économique. Une fonction de « compliance » efficace requiert de l'entreprise des pouvoirs d'enquête, des sanctions disciplinaires et surtout un accès à des informations sensibles. Or, disons-le, le lanceur d'alerte est typiquement détenteur d'informations sensibles. L'entreprise concernée par cette information a généralement un intérêt fort à y accéder et à la contrôler. Le but des systèmes d'alerte internes est ainsi de fournir à l'employeur un accès à l'information reposant sur un soupçon bien-fondé ou même apportant la preuve d'un méfait et lui permettre d'en avoir le contrôle¹². Tandis qu'on entend souvent qu'un employeur « mettrait à la disposition des salariés » des moyens permettant de signaler des méfaits¹³, on pourrait plutôt dire que l'employeur dispose de ses salariés pour améliorer l'efficacité de sa gestion de la « compliance ». L'alerte interne est une alerte instrumentalisée et le salarié devient adjoint à la fonction de la « compliance »¹⁴.
- 12 Une telle instrumentalisation serait entièrement dépourvue d'importance pour la question posée ici, si les intérêts d'une « compliance » efficace et l'intérêt du salarié de s'exprimer étaient parfaitement alignés. Et, en effet, il semble, au moins de prime abord, que c'est le cas. Après tout, l'entreprise à laquelle on confie la mission d'assurer

la conformité du comportement de ses agents à la loi et à d'autres normes et le salarié cherchant à signaler des violations de normes ou des dangers, devraient être réunis, sinon par leurs motifs, du moins par des objectifs communs. Mais, comme le dit si bien le proverbe français, « Sur l'apparence est bien fou qui se fonde ».

- 13 Pour relativiser la belle apparence d'alignement des intérêts, j'ajoute un grain de complexité en évoquant au moins l'hypothèse plausible selon laquelle l'entreprise ne gère pas la « compliance » uniquement afin de prévenir, détecter et répondre aux comportements illicites de ses agents, mais pour optimiser ses coûts et ses bénéfices. A mon avis, il n'est pas improbable qu'une entreprise perçoive la « compliance » comme une question de gestion des risques. Dans cette optique, la « compliance » aurait pour objectif de permettre à l'entreprise de réaliser ses objectifs et non, en premier lieu, de réduire le risque qu'une loi soit violée. L'approche de la « compliance » par le « management du risque » présente un avantage certain : elle est empreinte d'un certain pragmatisme, en ce qu'elle justifie en réalité une démarche de « compliance » au sein de l'entreprise, cette dernière étant soumise, dans l'économie de notre époque, à l'obligation primordiale de créer sa propre valeur. On peut aussi dire que les méthodes et le langage du « *risk management* », incitent les managers à assurer le respect aux lois dans toute l'entreprise, y compris celles dont l'organisation est complexe. Mais l'approche par la gestion de risques accepte implicitement la prise de risques. Certes, la violation des lois est souvent une stratégie à haut risque, voire parfois un risque incontrôlable. Néanmoins, je pense qu'il y a des situations où le risque juridique est maîtrisable ou, du moins, devient maîtrisable grâce à un bon management de « compliance ». On peut dire que, dans une certaine mesure, une perversion de la « compliance » devient pratiquement imaginable grâce à sa maîtrise.
- 14 Alors, les salariés devenus lanceurs d'alerte seront bien inspirés à n'utiliser un système d'alerte interne qu'à la condition qu'ils puissent se fier à son intégrité, c'est-à-dire, qu'ils aient confiance en ce que le « *risk management* » stratégique ne primera pas sur le souci de lutter efficacement contre une violation des lois ou de prévenir un danger. Or, dans la partie qui suit, je vais justement expliquer qu'en réalité peu de salariés peuvent se faire une idée d'une possible utilisation stratégique de l'information relatée. Aussi, dans cette situation, on surmènerait le lanceur d'alerte potentiel en lui demandant d'accorder sa confiance au système d'alerte mis en place par l'entreprise.

II- Dans un modèle protégeant la citoyenneté du salarié, l'utilisation du dispositif d'alerte interne doit être entièrement facultatif.

- 15 Quand elle était tenue d'appliquer la mesure de proportionnalité de l'art. L. 1121-1 Code du Travail dans les cas de « *whistleblowing* », la jurisprudence française n'a jamais posé comme principe de donner priorité au signalement interne¹⁵. Hormis les cas d'abus, les salariés en France ne manquent pas à leur devoir de loyauté envers l'employeur s'ils exercent leur liberté d'expression pour lancer une alerte externe¹⁶. C'est un peu différent en Allemagne. Dans les cas de « *whistleblowing* », le Tribunal Fédéral du Travail applique le principe de proportionnalité de sorte qu'un salarié qui divulgue des informations aux autorités publiques ne trahit son devoir de loyauté à l'égard de son employeur que si la divulgation est considérée comme disproportionnée au regard des intérêts de ce dernier¹⁷. Les tribunaux outre-Rhin appliquent ainsi la mesure de la

proportionnalité, pourrait-on dire, à l'envers, car c'est l'alerte par le salarié qui est mesurée au principe de proportionnalité et non la mesure prise par l'employeur. Suivant cette approche, les tribunaux allemands donnent régulièrement priorité à l'alerte interne, parce qu'elle permettrait à l'employeur de prendre des mesures correctrices¹⁸. On peut se demander si la propagation des systèmes d'alerte professionnelle en France fera basculer la jurisprudence en faveur du signalement interne. L'argument serait que si une entreprise mettait un système d'alerte « à la disposition des salariés », on pourrait s'attendre à ce que ces derniers l'utilisent avant de recourir à l'alerte externe. Cet argument reflèterait en quelque sorte le sens commun selon lequel les problèmes d'une organisation sont mieux résolus en interne. Mais alors, la question se pose de savoir si l'employeur peut avoir des attentes légitimes à l'égard des salariés pour qu'ils se servent effectivement du système d'alerte interne, simplement parce qu'il a créé une plateforme d'accès facile et spécialement dédiée à celle-ci. Or, ma réponse à cette question est négative.

- 16 Certes, je ne mets pas en doute que la communication en interne visant à la résolution des problèmes, lorsqu'elle est suivie d'un effort sincère et efficace de l'employeur, représente la solution idéale pour tout le monde. Néanmoins, les difficultés par rapport aux libertés fondamentales résident, d'abord, dans les incertitudes auxquelles le salarié doit faire face au moment où il veut lancer une alerte par un recours au système interne d'alerte, et ensuite, dans le fait qu'un système d'alerte réduit les canaux de communication au sein d'une organisation.
- 17 Sur le premier point, le lanceur d'alerte potentiel est à la fois détenteur d'informations sensibles et confronté à des incertitudes majeures. Malgré des garanties de protection et, le cas échéant, la sécurité d'un anonymat initial, régulièrement assurés par l'employeur dans le cadre d'un système d'alerte interne, le salarié ne sait pas si ces garanties vont effectivement compenser l'ensemble des risques qu'il court en lançant l'alerte. Or, si une pression est exercée sur le salarié pour signaler des faits répréhensibles portés à son attention, tandis qu'il ignore le niveau de soupçon auquel un signalement est attendu de sa part, on cumule finalement les risques de lancer une alerte avec les risques d'être sanctionné du fait d'une omission de signalement¹⁹.
- 18 À cette incertitude bien connue, s'ajoute celle qui est liée à la nature d'un système d'alerte conçu comme instrument de la « compliance ». Un lanceur d'alerte qui souhaite mettre en route une procédure parce qu'il se soucie de régler un problème dans l'intérêt général, ne peut guère savoir dans quelle mesure son employeur est enclin à le résoudre également dans l'intérêt général. Le salarié peut légitimement craindre que l'employeur ne s'empare de l'information relatée pour la contrôler dans l'intérêt particulier de l'entreprise. C'est d'ailleurs précisément cet aspect qui a conduit la SEC à rejeter l'idée selon laquelle il fallait avoir épuisé les possibilités de signalement interne avant de prétendre à une récompense dans le cadre du « Bounty program » introduit par le *Dodd-Frank Act*²⁰. On pourrait ainsi postuler que les lois protégeant le lanceur d'alerte ne doivent pas faire du signalement interne une condition préalable, car cela donnerait la priorité aux intérêts de l'entreprise dans la gestion de ses risques par rapport à l'intérêt général²¹. Pour conclure, l'attente légitime de l'employeur que ses salariés utilisent un système d'alerte « mis à leur disposition » présuppose qu'ils puissent, en retour, se fier à une utilisation par leur employeur de l'information relatée dans l'intérêt général. À mon avis, une telle confiance, même dans une entreprise modèle, sera difficile à atteindre.

- 19 Quant au deuxième point, je me réfère à l'idée connue que l'autorégulation des conditions du travail, par exemple par l'utilisation des Codes de conduite, peut inhiber l'expression libre des salariés²². Dans cette optique on peut dire que l'installation d'un système d'alerte règlemente de manière importante la communication entre les salariés.
- 20 Quand il est question de soupçon sur des pratiques douteuses ou de signalement de dangers en entreprise, les systèmes d'alerte professionnelle canalisent, en effet, la communication organisationnelle dans les tuyaux de la « compliance ». Or, l'existence des systèmes d'alerte, surtout si les salariés sont placés sous la pression de les utiliser, a tendance à entrer en tension avec d'autres institutions de l'entreprise dédiées à la communication et à la résolution de problèmes. Les systèmes d'alerte peuvent alors étouffer des routines de communication existantes ou inhiber le développement d'une culture de parole ouverte qui embrasse l'expression critique au travail. Il est difficile de concevoir qu'un employeur puisse avoir un intérêt légitime à une telle réglementation de la communication, sauf si on accorde de l'importance à son intérêt de contrôler les flux d'information en entreprise. Souvent, il est effectivement légitime que l'employeur contrôle la circulation de l'information en entreprise. Cependant, lorsqu'il s'agit d'informations sensibles pour l'intérêt général (l'information sur des crimes ou des dangers pour la santé etc.), et compte tenu du risque d'une approche stratégique de la « compliance », il me paraît opportun de ne pas accorder à l'employeur un intérêt qui pourrait, par principe, peser plus lourd que la libre expression au sein de l'organisation. Les systèmes d'alerte professionnelle sont avant tout utiles lorsque la communication en entreprise est dysfonctionnelle et qu'il existe un risque fort que des violations de normes ou des dangers ne soient jamais signalés. Pour régler ces dysfonctionnements dans la communication, un système entièrement facultatif est largement suffisant.

Conclusion

- 21 D'après un sondage opéré par La Poste, l'intuition répandue selon laquelle les Français seraient réticents envers la délation est trompeuse. Le « *whistleblowing* » ne serait pas rejeté. Au contraire ! L'étude de La Poste conclut que les salariés français « plébisciteraient » les dispositifs d'alerte²³. Si c'est vrai, et si ce constat inclut toute forme de système d'alerte interne, alors, aujourd'hui je me suis battue contre des moulins à vent.
- 22 Mais peut-être, dans ce sondage, des alternatives au système d'alerte n'ont pas été proposées. Par exemple, une culture d'entreprise grâce à laquelle le salarié se sent à l'aise de s'exprimer auprès de ses collègues et de ses chefs. Une telle culture consisterait dans la mise en place de routines visant à mettre en question des pratiques. On pourrait imaginer des panels éthiques réguliers où les salariés ne se sentent pas empêchés d'aborder des problèmes et où les « senior managers » se sentent responsables d'y réagir (de telles pratiques sont rares, mais pas inexistantes). Dans une culture de libre parole, le salarié, en principe, n'a pas besoin des procédures d'alerte et encore moins d'une garantie d'anonymat pour signaler des faits répréhensibles ou des dangers. Dans une telle culture, le système d'alerte devient un système de réserve, auquel il n'est recouru que dans les cas où la communication en organisation est perturbée.

NOTES

1. Par l'application extraterritoriale de la section 301 Sarbanes-Oxley Act, 15 U.S.C. § 78j-l(m) (4) (2006).
2. Peter Jubb et Andrew Chambers se sont demandé si un dispositif d'alerte professionnelle est encore couvert par le terme « whistleblowing » (qui demanderait selon les auteurs une certaine résistance contre l'organisation). Voir : P.B. Jubb, « Whistleblowing : A Restrictive Definition and Interpretation », *Journal of Business Ethics*, vol. 21 (1), 1999, pp. 77-94 ; A. Chambers, « Whistleblowing and the Internal Auditor », *Business Ethics : A European Review*, vol. 4, 1995, pp. 192-198.
3. Cf. R. Moberly, « Sarbanes-Oxley's Structural Model to Encourage Corporate Whistleblowers ». College of Law, Faculty Publications. Paper 27, 2006. <http://digitalcommons.unl.edu/lawfacpub/27> (consulté le 4 février 2015) et R. Moberly, « Sarbane Oxley's Whistleblower Provisions - Ten Years Later ». College of Law, Faculty Publications. Paper 154, 2012. <http://digitalcommons.unl.edu/lawfacpub/154> (consulté le 4 février 2015).
4. K. Deckert et M. Sweeney, « Alerte Professionnelle », *Revue internationale de droit comparé* 2-2014, pp. 495-528.
5. Par exemple : C. Becker, Whistleblowing - Anzeigerecht und Anzeigepflicht des Arbeitnehmers in der Privatwirtschaft. Peter Lang, Frankfurt a.M., 2012 ; A. Berthold, Whistleblowing in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Peter Lang, Frankfurt a.M., 2010.
6. P. Waquet, « L'Entreprise et les Libertés du salarié : Du salarié-citoyen au citoyen-salarié », Collection Droit vivant, Éd. Liaisons, 2003.
7. Cf. B. Barry, « The Cringing and the Craven : Freedom of Expression in, around, and beyond the Workplace », *Business Ethics Quarterly*, vol. 17 (2), 2007, pp. 263-296. Pour une étude comparative voir P. Morvan, 'A comparison of the freedom of speech of workers in French and American law.' *Indiana Law Journal* vol. 84, 2009, pp. 1015-1046.
8. P. Waquet, Y. Struillou et L. Pécaut-Rivoliér, « Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié », Collection Droit vivant, Éd. Liaisons, 2014 ; voir aussi P. Morvan, op. cit.
9. H. Hassink, M. de Vries, et L. Bollen, « A Content Analysis of Whistleblowing Policies of Leading European Companies », *Journal of Business Ethics*, vol. 75, 2007, pp. 25-44.
10. E. Alt, « Lanceurs d'alerte : un droit en tension », *La Semaine Juridique Edition Générale*, n° 43, 20, Oct 2014, doct. 1092.
11. Cf. J. Braithewaite, *Regulatory Capitalism*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2008.
12. B. Fasterling et D. Lewis, « Fuites, droit et liberté d'expression : la loi peut-elle promouvoir les dénonciations dans l'intérêt général ? », *Revue internationale du Travail*, vol. 153, 2014, p. 75-100 ; B. Fasterling, « Whistleblower protection : A comparative law perspective », in : L. Brown, R. Moberly et W. Vandekerckhove (dir.), *International Handbook on Whistleblowing Research*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2014, pp. 331 et seq.
13. Voir M. Béal, J.-Y. Trochon et F. Verdun, « Les Risques juridiques liés à la mise en place d'une démarche éthique dans l'entreprise », *Cahiers de droit de l'entreprise* n° 4, 2012, entretien 4.
14. Voir B. Fasterling 2014, op. cit., qui utilise le terme anglais de « deputization » du salarié.
15. Voir pour une discussion sur cette question P. Adam, « Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 1, 2010, pp. 187-197.
16. Voir pour une discussion sur cette question P. Adam, « Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles », *Revue de jurisprudence sociale*, n° 1, 2010, pp. 187-197.

17. Voir V. Rieble, et B. Wiebauer, « Meinungskampf im Betrieb », *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, vol. 41, n° 1, 2010, pp 1-54. Pour un recueil commenté de la jurisprudence allemande voir A. Berthold, op. cit.
18. Voir par exemple : Bundesarbeitsgericht du 3 juillet 2003 ; 2 AZR 235/02, publié in : *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2004, pp. 427 et seq.
19. Voir pour cet argument W. Vanderkerckhove et E. Tsahuridu, "Risky rescues and the duty to blow the whistle", *Journal of Business Ethics*, vol. 97(3), 2010, pp. 365-380.2010.
20. "US Securities and Exchange Commission : Implementation of the whistleblower provisions of section 21F of the Securities Exchange Act of 1934", 17 CFR Parts 240 et 249, Release No. 34-64545 (2011).
21. Voir B. Fasterling et D. Lewis, op. cit., pp. 92-93.
22. Voir p. ex. A. Blackett, "Global Governance, Legal Pluralism & the Decentered State : A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct", *Indiana Journal of Global Legal Studies*, vol. 8, 2001, pp. 401-447.
23. *Liaisons Sociales*, n° 159, février 2015, p. 36-37.
-

RÉSUMÉS

Cette contribution évalue dans quelle mesure la mise en place un dispositif d'alerte professionnelle limite les libertés fondamentales des employés. D'abord elle démontre que ces dispositifs servent avant tout la gestion de risque et de la conformité. En cela, ils ont une tendance à limiter la communication dans une organisation. Vient ensuite l'argument selon lequel un dispositif d'alerte professionnelle doit être entièrement facultatif. Les salariés, mis sous pression d'utiliser le dispositif, voient leurs libertés fondamentales limitées de façon disproportionnée en faveur de l'intérêt d'employeur à gérer ses risques.

This contribution evaluates corporate whistleblowing systems against the backdrop of freedom of expression and other fundamental freedoms at the workplace. In a first part, I put forward that such systems primarily serve an employer's risk management and compliance functions and as such have a tendency to limit communication within an organization. In a second part, I argue that such systems should work on the basis of encouragement, meaning that an employer offers the opportunity for employees to report deviations. Any pressure exercised on employees to use a corporate whistleblowing system would, in most cases, disproportionately favour an employer's risk management interests over an employee's fundamental freedoms.

INDEX

Mots-clés : alerte professionnelle, liberté d'expression, conformité

Keywords : internal whistleblowing, freedom of expression, compliance

AUTEUR

BJÖRN FASTERLING

Professeur à EDHEC Business School, Legal EDHEC Research Centre