

octobre 2018

## DOCUMENT DE POSITION

### Proposition de directive sur la protection des lanceurs d'alerte, présentée en avril 2018

#### Nos messages-clés

- a. En vertu de leur rôle, les cadres sont particulièrement concernés par le *whistleblowing*: plus que d'autres catégories de travailleurs, les cadres sont plus susceptibles d'être mis au courant d'abus ou de faits répréhensibles au sein de leur entreprise et doivent au même temps « recueillir » toutes les plaintes exprimées par les travailleurs ordinaires.
- b. Nous sommes en faveur d'une initiative législative européenne qui règle la question de la protection des lanceurs d'alerte, comme celle qui a été présentée par la Commission européenne en avril dernier. Nous tenons toutefois à critiquer la décision de ne pas lancer de consultation des partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'art. 154 TFUE.
- c. Pour qu'elle soit efficace, toute initiative doit garantir un équilibre entre les différents intérêts en jeu : ceux du lanceur d'alerte, l'intérêt général mais aussi les intérêts de l'entreprise et de toute tierce personne qui pourrait être concernée par l'activité de signalement.
- d. Les canaux de signalement en interne offrent un tel équilibre. Ces mécanismes doivent être efficaces, facilement accessibles à tous et accompagnés de systèmes de suivi clairs. Le recours au signalement en externe devrait être encouragé seulement lorsque le signalement en interne n'est plus efficace, ou en cas d'urgence (dans un cadre expressément défini avec le soutien des partenaires sociaux). Dans ces cas, la législation doit garantir une protection efficace du lanceur d'alerte contre toute forme de représailles.

Les cadres ont la responsabilité particulière de s'assurer que les choix adoptés par l'entreprise soient cohérents avec ses politiques et stratégies ; c'est pour cette raison qu'ils peuvent identifier de manière précoce toute conduite interne potentiellement non adaptée. Avec les devoirs de confidentialité auxquels ils sont tenus en vertu de leur statut professionnel (qui, souvent, attribue aux cadres la responsabilité de représenter l'entreprise pour laquelle ils travaillent), les cadres sont tenus par leur sens éthique

individuel et social d'agir sans jamais oublier l'importance de servir les intérêts généraux de l'économie et de la société.

Nos affiliés peuvent être confrontés régulièrement à des actes, des décisions et des orientations adoptées par l'entreprise qui sont illicites ou qui pourraient amener à adopter des pratiques contraires à l'intérêt général et/ou aux codes de conduite internes des entreprises. Lorsque cela se produit, nous exigeons qu'ils aient recours au pouvoir que leur position hiérarchique leur reconnaît pour exprimer le problème, faire part de leurs préoccupations et envisager des pratiques alternatives. Montrer l'exemple en défendant la transparence tout le long du processus de prise de décision dans l'entreprise est l'un des principes que la CEC considère être une des valeurs de base de la conduite de ses affiliés.

Outre cette implication directe, les cadres peuvent aussi être impliqués indirectement dans les lancements d'alerte. En effet, il leur incombe de recueillir toutes les dénonciations soulevées par les travailleurs ordinaires, et ils ont la responsabilité de trouver les moyens appropriés pour leur donner suite. Le lancement d'alerte est donc un sujet d'intérêt et de préoccupations majeures pour les cadres ; nous expliquerons dans ce texte la vision des cadres que nous représentons.

Nous soutenons l'adoption d'une législation européenne pour réglementer les lancements d'alertes. Il est nécessaire de développer des règles communes, pour créer des conditions équitables pour toutes les entreprises européennes. Cette nécessité devient encore plus pressante pour toutes les entreprises qui disposent de succursales dans d'autres pays européens, ou encore dans le cas spécifique des travailleurs transfrontaliers. La proposition de directive présentée par la Commission européenne en avril dernier est une initiative qui va dans la bonne direction. Toutefois, nous regrettons la décision de ne pas lancer une consultation des partenaires sociaux selon les dispositions de l'art. 154 du TFUE. Ce choix n'est pas seulement une violation des prérogatives des partenaires sociaux ; il influence fortement le contenu de la proposition, qui affiche des faiblesses qui auraient pu être évitées si un échange important avec les partenaires sociaux avait été organisé au bon moment. Le manque d'attention et de reconnaissance du rôle que les représentants des travailleurs peuvent jouer dans ce contexte est également souligné par le fait qu'aucune référence à leur implication dans la définition et la gestion des canaux de signalement n'est faite. Nous pourrions détailler davantage cette position dans les paragraphes suivants.

Une dernière réflexion s'impose sur l'interaction entre les lanceurs d'alerte et les journalistes, activistes et autres acteurs de la société civile. Pour ces derniers, le *whistleblowing* est l'étape de départ de leur fonction de sentinelle ; leur activité n'est pas influencée par la nécessité de respecter les obligations de responsabilité envers l'entreprise auxquels les travailleurs (et les cadres en particulier) sont tenus. Les journalistes sont l'autre pilier sur lequel se tient le système et ils méritent d'être protégés pour la contribution qu'ils donnent à la société. Il est toutefois indispensable de tracer une

ligne claire (telle que la proposition le fait) entre les prérogatives et la contribution de ceux qui assurent une surveillance en interne (dont la position se base sur une connaissance directe et développée depuis l'intérieur de l'entreprise) et celles des acteurs extérieurs. Il est fondamental que l'opinion publique prenne aussi conscience des différences entre ces deux catégories.

### - Observations générales

Lorsqu'un individu lance une alerte, indépendamment de sa situation individuelle, plusieurs intérêts entrent en conflit. En dehors de l'intérêt individuel de garantir la protection du lanceur d'alerte, nous retrouvons d'abord l'intérêt sociétal d'éviter toute forme de nuisance grave (ce qui correspond aux domaines mentionnés à l'art. 3 de la proposition de directive), ensuite l'intérêt particulier de l'entreprise contre laquelle une alerte est lancée (et contre laquelle pourrait s'ensuivre un dommage économique sérieux). Enfin, il faut mentionner les intérêts de toute tierce personne qui pourrait être impactée par l'acte de *whistleblowing*, comme par exemple une personne qui n'est pas directement ou légalement impliquée et dont le nom serait pourtant révélé. Tous les intérêts ci-dessus mentionnés doivent être pris en compte de manière équilibrée.

Comme nous l'avons souligné dans le premier paragraphe, les cadres et professionnels de haut-niveau que nous représentons portent une responsabilité toute particulière envers leur entreprise et sont souvent tenus à des obligations de confidentialité spécifiques, en raison de leur participation à la définition de stratégies essentielles pour l'entreprise. Dans certains cas, ces cadres agissent au nom de leurs employeurs (y compris par rapport aux aspects de responsabilité légale). Nous portons donc une attention particulière à la question de la confidentialité, ainsi qu'aux conséquences en termes de protection des intérêts de l'entreprise liées au lancement d'alerte.

En même temps, les lancements d'alerte venant de cadres devraient être gérés d'une manière différente de celle qui concernent les signalements d'actes répréhensibles lancés en interne par les travailleurs ordinaires : à cause du niveau plus élevé de responsabilités envers l'entreprise, leurs risques d'être l'objet de représailles sont plus élevés. De manière générale, les cadres risquent d'être impactés plus fortement dans leurs perspectives de carrière et dans leur crédibilité professionnelle envers de nouveaux employeurs potentiels. Nous sommes donc surpris de voir à quel point la directive semble « ignorer » cette particularité des cadres ; l'absence d'un dialogue structuré dans le cadre de la procédure de consultation des partenaires sociaux a clairement contribué à cette faiblesse du texte.

### - Sur la proposition de directive

Sur ces bases, les dispositions (art. 4 de la proposition) qui définissent le principe d'un recours en interne préliminaire aux canaux de signalement externes assure un bon équilibre entre les différents intérêts en jeu - y compris l'intérêt pour l'entreprise d'éviter

toute forme de divulgation d'informations sensibles non-nécessaire. Nous demandons clairement que ces canaux internes de signalement soient efficaces, facilement accessibles et accompagnés par des mécanismes de suivi clairs. Dans ce contexte, le recours aux nouvelles technologies pourrait venir en aide des lanceurs d'alerte et aux entreprises. En Italie, par exemple, la législation nationale a déjà introduit l'obligation de prévoir des canaux de notification numériques (internes aux entreprises) en tant que prérequis pour informer le *management* apical. Nous comprenons le risque que ces dispositions imposent aux entreprises des contraintes administratives supplémentaires ; toutefois, nous sommes certains que l'obligation de prévoir de tels canaux de signalement en interne auront par eux-mêmes un effet positif en termes de dissuasion et une influence sur la culture d'entreprise. Dans cette optique, la législation doit aussi prévoir que des outils de formation et de sensibilisation (y compris un soutien psychologique, si souhaité) soient mis à disposition des travailleurs dans l'entreprise. Ces dernières permettraient des synergies avec la législation existante prévoyant une représentation syndicale et devraient être davantage encouragées. Dans ce cadre, les partenaires sociaux doivent être profondément impliqués dans la définition de ces outils : leur consultation (telle que prévue au paragraphe 1) doit être obligatoire, afin de renforcer le rôle de la représentation syndicale tout au long du processus.

Un autre aspect qui mérite une analyse concerne les champs d'application. En ce qui concerne le champ d'application matériel (art. 1), nous sommes favorables à une liste exhaustive, car cela accroît la transparence et la clarté de l'ensemble de la législation. En revanche, nous doutons de l'étendue du champ d'application personnel (art.2) : on pourrait s'interroger, par exemple, sur la probabilité qu'un/e candidat/e à un poste dans l'entreprise puisse être amené(e) à être informé de faits répréhensibles possibles qui auraient été commis par l'entreprise pour laquelle il/elle n'aurait même pas travaillé. Une attention particulière devrait être également portée à des profils tels les consultants, les sous-traitants et autres professionnels, qui pourraient se trouver dans une situation de conflit d'intérêts du fait qu'ils pourraient travailler pour des concurrents de l'entreprise en question.

Lorsque les procédures internes ne sont pas efficaces, ou si l'urgence du risque de danger potentiel n'est pas compatible avec les procédures de signalement en interne, le signalement externe doit être autorisé et protégé. Les procédures internes pourraient ne pas être suffisamment rapides pour éviter tout danger pour la collectivité, ou pourraient être « neutralisées » par une hiérarchie insuffisamment réactive. Dans ces cas précis, la législation doit prévoir toutes les formes de protection contre les représailles, y compris la rétrogradation, la discrimination et le mobbing ainsi que le licenciement. La clause qui impose la charge de la preuve à l'employeur (par. 5 de l'art. 15) renforce la protection contre les représailles envers les travailleurs et se réfère à une approche qui est commune à de nombreux systèmes légaux en Europe.

## EUROPEAN MANAGERS

Une autre question qui mérite notre attention concerne la mise en œuvre des canaux de signalement extérieur. Encore une fois, le rôle et la contribution des partenaires sociaux n'ont pas été mentionnés, alors qu'ils devraient être associés au processus de définition des canaux de signalement externe (art. 7) afin de mieux refléter les spécificités sectorielles des entreprises et des relations industrielles de chaque pays. Leur rôle ne devrait pas se limiter à la définition des procédures de signalement en interne, tel que la proposition le définit à l'art. 4. En outre, une attention particulière devrait être dédiée à la protection de la confidentialité et de la vie privée de tierces personnes dont l'identité devrait rester anonyme dans la mesure du possible.

L'étape finale du processus de signalement est la divulgation publique, et la proposition de directive l'indique correctement en tant que solution à laquelle il faut recourir lorsque les signalements internes et externes n'ont pas été efficaces ou en cas de « danger imminent ». La divulgation publique doit être regardée comme une solution de dernier ressort, puisque aucune protection des intérêts et des droits de l'entreprise et des tierces personnes n'est possible dans ce cas.