



Chambre de commerce internationale

*L'organisation mondiale des entreprises*

# Principes directeurs d'ICC sur les dispositifs d'alerte éthique

*Rédigé par la Commission anticorruption d'ICC*

## A. Introduction

### 1. La corruption et la fraude économique n'ont pas diminué

La fraude demeure l'un des principaux problèmes auxquels les entreprises sont confrontées dans le monde, quels que soient leur pays d'implantation, leur secteur économique ou leur taille. Une vaste étude menée en 2007 auprès de 5428 sociétés de 40 pays a révélé que plus de 43 % d'entre elles avaient été victimes d'un ou plusieurs délits économiques notables au cours des deux années précédentes. Malgré l'attention des autorités de réglementation et les investissements des entreprises dans les contrôles, le niveau réel des délits économiques et des dommages financiers ou autres qui en découlent n'a pas décliné de manière significative.

La fraude économique détruit la valeur actionnariale, menace le développement de l'entreprise, compromet les possibilités d'emploi et nuit à la bonne gouvernance économique. Les entreprises devraient par conséquent envisager de mettre en place des outils internes efficaces et appropriés afin de combattre la fraude économique et de lutter contre la corruption. Des études montrent que les sociétés qui utilisent des principes directeurs et des programmes d'adhésion volontaire efficaces sont beaucoup moins vulnérables aux délits économiques<sup>1</sup>.

Les fraudeurs potentiels doivent être avertis que grâce aux outils internes de gestion du risque, les probabilités de détection sont plus grandes, et que ceux qui contreviennent aux principes directeurs de l'entreprise relatifs à l'éthique, aux règlements et aux lois feront systématiquement l'objet de sanctions proportionnées aux infractions<sup>2</sup>. Les fraudes peuvent être détectées au moyen d'audits internes ou externes, de la gestion du risque ou de la sécurité de l'entreprise, mais aussi, et dans une large mesure, par des dispositifs d'alerte éthique.

Le personnel de l'entreprise constitue une source d'information précieuse qui peut être utilisée pour identifier les problèmes potentiels et les traiter avant qu'ils ne portent un grave préjudice à la réputation de l'entreprise ou à ses partenaires<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> PricewaterhouseCoopers, Services d'enquêtes et de juricomptabilité, *Economic crime: people, culture and controls*, 4<sup>e</sup> enquête mondiale biennale « Global Economic Crime Survey », 2007, p. 22.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 4.

<sup>3</sup> Institute of Chartered Accountants in England and Wales, *Guidance for audit committees*, mars 2004.



## 2. Le dispositif d'alerte éthique, un outil de détection des fraudes efficace

De récentes recherches professionnelles internationales montrent que les dispositifs d'alerte éthique, aux côtés d'autres instruments tels que la gestion des ressources humaines et les contrôles internes et externes, constituent la principale source de détection des comportements frauduleux dans l'entreprise. Une étude menée par une société internationale d'expertise comptable<sup>4</sup> a révélé que pas moins de 25 % des cas de fraude découverts dans les entreprises étudiées avaient été découverts grâce à un système d'alerte éthique mis en place par ces entreprises.

On constate cependant encore une certaine réticence de la part de la communauté économique mondiale à recourir à un signalement interne des fraudes par les employés de l'entreprise, comme le montre une autre étude professionnelle couvrant 13 pays européens<sup>5</sup>, selon laquelle 33 % seulement des personnes interrogées ont indiqué que leur société disposait d'une ligne directe. Les différences culturelles, les dispositions légales et les obstacles psychologiques rendent encore problématique l'introduction de dispositifs d'alerte éthique dans certains pays.

## 3. Règles de conduite et recommandations d'ICC

Convaincue que l'autodiscipline assure une protection efficace des intérêts de l'entreprise, ICC a élaboré au fil des ans des règles visant à lutter contre la corruption et les autres formes de fraude économique. ICC a notamment encouragé les entreprises à mettre en place des politiques de prévention efficaces, susceptibles de les protéger contre les graves conséquences que peuvent avoir les fraudes économiques.

Les *Règles de conduite 2005 d'ICC pour combattre l'extorsion et la corruption* recommandent que les politiques et codes anticorruption adoptés par les entreprises « *instituent des canaux confidentiels permettant à chacun d'exprimer ses préoccupations, de demander conseil ou de dénoncer des infractions sans avoir à craindre de représailles*<sup>6</sup> ». Cette recommandation d'ICC est commentée en détail au chapitre 10 de *Fighting Corruption*, un manuel pratique à l'usage des entreprises écrit par Michael N. Davies, Q.C.

ICC France a pris l'initiative de publier des principes directeurs sur l'importante question de la mise en place de dispositifs d'alerte éthique dans les entreprises.

## 4. Objectif des principes directeurs d'ICC sur les dispositifs d'alerte éthique

---

<sup>4</sup> KPMG Forensic, *Profile of a Fraudster*, étude, 2007, p. 26.

<sup>5</sup> Ernst & Young, *A Survey into Fraud Risk Mitigation in 13 European Countries*.

<sup>6</sup> Commission anticorruption d'ICC, *Combattre l'extorsion et la corruption : règles de conduite et recommandations d'ICC*, édition 2005, article 7.



L'objectif de ces principes directeurs est d'aider les entreprises à établir et à appliquer des programmes internes d'alerte éthique, en leur donnant des indications pratiques pouvant utilement servir de référence, tout en répondant dans la mesure du possible aux objections formulées dans divers pays à propos de certains aspects de ces dispositifs. Ces principes directeurs se fondent sur les pratiques et la vaste expérience des sociétés membres d'ICC, dans un large éventail de secteurs et de pays. Ils s'inspirent aussi de différentes dispositions légales nationales et internationales.

## 5. Sources nationales et internationales du droit relatif aux dispositifs d'alerte éthique

Les dispositions légales concernant les dispositifs d'alerte éthique, internes ou externes, sont indiquées ci-dessous, car elles donnent des indications utiles pour l'organisation des signalements au sein des entreprises :

### a) Conventions internationales

La Convention interaméricaine contre la corruption du 29 mars 1996 (article III, point 8) dispose que les parties envisagent d'adopter « *des systèmes de protection des fonctionnaires et des particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption, y compris la protection de leur identité* ».

La Convention des Nations unies contre la corruption du 9 décembre 2003 (article 33) dispose que chaque État Partie envisage d'incorporer dans son système juridique interne « *des mesures appropriées pour assurer la protection contre tout traitement injustifié de toute personne qui signale aux autorités compétentes, de bonne foi et sur la base de soupçons raisonnables, tous faits concernant les infractions établies conformément à la convention* ».

La Convention pénale sur la corruption du Conseil de l'Europe du 27 janvier 1999 (article 22) dispose que chaque Partie adopte « *des mesures appropriées pour assurer la protection contre tout traitement injustifié de toute personne qui signale aux autorités compétentes, de bonne foi et sur la base de soupçons raisonnables, tous faits concernant les infractions établies conformément à la convention* ».

La Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1999 (article 9) dispose que chaque Partie prévoit « *dans son droit interne une protection adéquate contre toute sanction injustifiée à l'égard des employés qui, de bonne foi et sur la base de soupçons raisonnables, dénoncent des faits de corruption aux personnes ou autorités responsables* ».

La Convention de l'Union africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption



du 11 juillet 2003 (article 5) dispose que les États parties adoptent « *des mesures afin de s'assurer que les citoyens signalent les cas de corruption, sans craindre éventuellement des représailles* ».

## **b) Choix de législations nationales**

1. Royaume-Uni : la *Public Interest Disclosure Act 1998* (PIDA) accorde une protection spécifique aux personnes qui révèlent certains faits de bonne foi et dans l'intérêt public, et leur permet de porter plainte en cas de brimades.

2. États-Unis : la loi Sarbanes-Oxley de 2002 (article 806) accorde aux employés de sociétés cotées en bourse une protection spécifique contre les représailles dans des affaires de fraude.

Le *Listing Manual* de la Bourse de New York (NYSE)(article 303A.10)<sup>7</sup> dispose que les sociétés cotées doivent adopter un code d'éthique pour les administrateurs, cadres et employés. Dans le commentaire, il est souligné que tout code d'éthique doit contenir des normes et des procédures de mise en conformité destinées à faciliter son application effective et, entre autres, des procédures d'alerte éthique et une protection des lanceurs d'alerte.

3. France: la loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 (article 9) modifie le code du travail et interdit toute mesure discriminatoire envers une personne ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption. Toute mesure discriminatoire est nulle de plein droit.

## **c) Recommandations d'organisations publiques internationales**

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révision 2000 (chapitre II, point 9) recommandent aux entreprises de « *s'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise*<sup>8</sup> ».

## **B. Principes directeurs d'ICC sur les dispositifs d'alerte éthique**

<sup>7</sup> Voir aussi l'article 4350 du *Listing Manual* du NASDAQ.

<sup>8</sup> Le commentaire relatif à cette disposition indique : « *Puisqu'on attend des entreprises des pratiques efficaces d'autodiscipline, on attend d'elles également une sensibilisation de leurs salariés aux mesures qu'elles mettent en œuvre. Des mécanismes de protection des salariés qui "donnent l'alerte" de bonne foi sont également recommandés, y compris pour protéger les salariés qui, en l'absence de mesure réparatrice promptement ou en présence d'un risque raisonnable de mesure négative pour leur emploi, signalent aux autorités publiques compétentes des pratiques contraires à la loi. Bien qu'une telle protection concerne tout particulièrement les mesures anticorruption et environnementales, elle s'applique également aux autres recommandations des Principes directeurs.* »



- 1) Les entreprises sont encouragées à établir au sein de leur organisation, en tant que partie intégrante de leur programme d'intégrité, un dispositif d'alerte éthique proportionné à leur taille et à leurs ressources.
- 2) Ce dispositif d'alerte éthique devrait viser à :
  - (i) recevoir et satisfaire, en toute confidentialité, toutes les demandes raisonnables de conseils en matière de conduite professionnelle et de préoccupations éthiques posées par les employés de l'entreprise ou de ses filiales et sociétés apparentées (le groupe), mais aussi, dans la mesure du possible, par tout représentant, fournisseur ou client du groupe ; et
  - (ii) recevoir et traiter, au stade le plus précoce possible, tout signalement, par les mêmes catégories de personnes, de tout cas établi ou raisonnablement suspecté d'infraction aux lois et règlements applicables, au code de conduite de l'entreprise ou aux Règles de conduite et recommandations d'ICC pour combattre l'extorsion et la corruption qui pourrait porter un grave préjudice à l'entreprise ou au groupe si aucune mesure corrective n'était prise.
- 3) Les entreprises devraient confier la responsabilité de la gestion de leurs unités d'alerte éthique ou services de médiateur à des personnes de haut niveau ayant une réputation irréprochable et une grande expérience professionnelle. Ces personnes devraient disposer d'une large autonomie au sein de l'entreprise et rendre compte à l'échelon le plus élevé possible au sein du groupe.

Dans le cadre de ces arrangements, l'entreprise peut désigner une société extérieure au groupe, spécialisée dans la réception et le traitement des signalements effectués par des lanceurs d'alerte. Cette société devrait être indépendante, avoir une réputation irréprochable et offrir des garanties adéquates en matière de professionnalisme et de confidentialité.

- 4) Il revient à chaque entreprise de déterminer les voies de communication qu'elle souhaite utiliser pour son dispositif d'alerte éthique : communication orale ou écrite, communication par téléphone (appel gratuit à un service d'assistance ou ligne directe) ou par ordinateur (intranet), ou tout autre outil qu'elle juge approprié.

Les entreprises devraient s'efforcer de permettre ces communications dans le plus grand nombre raisonnablement possible de langues parlées dans les pays où elles ont des activités.

- 5) Les dispositifs d'alerte éthique, qui font partie intégrante des programmes d'intégrité volontaires des entreprises, ne peuvent être efficaces que s'ils ne sont pas soumis à une surréglementation extérieure.



Les entreprises doivent cependant savoir que dans certains pays et environnements culturels, en raison, entre autres, de préoccupations relatives à la protection des données et au droit du travail, des restrictions, qu'elles sont tenues de respecter, ont été imposées aux procédures d'alerte éthique.

- 6) Chaque entreprise peut décider, compte tenu de la loi applicable dans chacun des pays où un dispositif d'alerte éthique sera mis en place :
  - i) si les signalements effectués dans le cadre du dispositif d'alerte éthique doivent être volontaires ou obligatoires et
  - ii) si les signalements peuvent être effectués aussi bien anonymement que nominativement.

En décidant d'opter pour un dispositif d'alerte éthique anonyme, l'entreprise peut tenir compte de son environnement culturel ainsi que de questions relatives à la protection de la vie privée et au risque de dénonciation calomnieuse.

Si une entreprise considère que les signalements doivent être volontaires, ses employés pourront choisir de signaler les cas graves, tel qu'ils sont définis au § 2 ci-dessus, dans le cadre de toute autre procédure interne ou externe disponible.

- 7) Tous les signalements effectués par des lanceurs d'alerte devraient être réceptionnés, enregistrés et vérifiés avec diligence.

Tout lanceur d'alerte dont le signalement n'est pas jugé de bonne foi devrait en être aussitôt informé et son signalement devrait être ignoré.

En cas d'utilisation abusive du dispositif, des mesures disciplinaires peuvent être envisagées.

Tous les signalements de bonne foi devraient faire l'objet d'une enquête de la part de l'unité d'alerte éthique de l'entreprise et être transmis, selon de strictes règles de confidentialité, aux personne(s) ou service(s) appropriés de l'entreprise ou du groupe.

Aussi vite qu'il est raisonnablement possible, les principaux résultats des premières vérifications devraient être communiqués de manière appropriée, sous forme de réponse, au lanceur d'alerte.

La personne dont le comportement a été signalé devrait aussi être informée du principal objet de la procédure en cours, de manière à ce qu'elle puisse présenter ses objections.

- 8) Tous les employés devraient être en mesure de signaler les cas graves, tels que définis ci-dessus, sans avoir à craindre de représailles ou de mesures discriminatoires ou

