

Convention Nationale de la Compagnie des Conseils et Experts Financiers

LE WHISTLEBLOWING

Sont intervenus :

- M. Gérard Varona – Président de la Compagnie des Conseils et Experts Financiers
- M. Stéphane Bonifassi – Avocat
- M. Christian Tardivon – Membre du Conseil général des technologies de l'information
- M. Stephen L. Dreyfuss – Avocat aux barreaux de New York, New Jersey et Washington
- M. Pierre Brégou – Avocat
- M. Hubert Bouchet – Membre du Conseil Economique et Social et de la CNIL
- M. Maxime Delhomme – Avocat
- M. Vincent Baillot – Président de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes
- Mme Anne-José Fulgéras – Conseillère spéciale auprès du Président du directoire du groupe Natixis, représentante de Transparency International - France
- M. Stéphane Billiet – Représentant de l'association ETHIC, Président de Hill & Knowlton

Historique et Présentation du dispositif

M. Gérard VARONA

Cet après-midi aura lieu une table ronde qui comportera deux parties. Dans une première partie que nous avons voulu historique et pédagogique, nous allons vous expliquer ce qu'est le *whistleblowing*, quelle est son histoire et comment il est arrivé en France. Vous savez qu'aujourd'hui, la troisième directive en matière de blanchiment va arriver en transposition le 15 décembre. La loi sur la corruption a été votée le 13 novembre, avec un article concernant la protection des salariés, révéléurs ou dénonciateurs. Dès que l'on parle en France de dénonciation, on pense délation. Cela ne nous rappelle pas forcément de bons souvenirs. Culturellement, c'est quelque chose de certainement difficile. C'est quelque chose de difficile également pour les salariés. Il faut savoir que selon une enquête récente, 36 % des fraudes détectées dans les entreprises le sont par les salariés, alors que 14 % le sont par l'audit interne. Il est évident qu'on pourrait parler de pédagogie, de formation. On pourrait également parler de séminaire pour que les gens s'approprient ce qu'est l'éthique de l'entreprise, sa culture. Il se trouve que l'environnement international, et notamment l'environnement américain, nous exporte le *whistleblowing*.

Je veux remercier particulièrement bien sûr tous les intervenants, mais surtout Stephen L. Dreyfuss qui est avocat aux barreaux de New-York, de New-Jersey et de Washington. Il nous avait déjà fait l'honneur de venir, il y a trois ans, nous parler de la loi Sarbanes-Oxley. Stephen L. Dreyfuss a la grande spécificité de parler un français impeccable, ensuite, d'avoir eu des fonctions, notamment en tant que substitut du procureur de New York, qui lui donnent une certaine légitimité, et bien sûr une expérience internationale que tout le monde a pu découvrir dans son CV.

Je passe donc la parole à Stéphane Bonifassi qui va nous présenter les intervenants. Je vous rappelle que la conférence est enregistrée et filmée par COMPTALIA que je remercie ici.

M. Stéphane BONIFASSI

Cet après-midi va être divisé en deux parties :

- lors de la première partie, nous allons essayer de faire un point relativement neutre sur la question du *whistleblowing* et l'état de la question aujourd'hui en France ;
- et dans un second temps, nous organiserons une table ronde et instaurerons un dialogue entre différentes personnes qui, à un titre ou à un autre, ont été amenées à prendre des positions sur cette question du *whistleblowing*, objet étrange qui nous arrive d'outre-Atlantique, mais qui, néanmoins, la dénonciation étant quelque chose qui existe depuis toujours, n'est peut-être pas nécessairement totalement étranger à nos rivages.

Je ferai la présentation des uns et des autres au fur et à mesure de leur prise de parole. Nous allons commencer par Christian Tardivon qui va faire l'introduction à ce sujet. Christian Tardivon est un haut fonctionnaire de la République, aujourd'hui contrôleur général. Il va nous donner son point de vue sur ce sujet du *whistleblowing*.

M. Christian TARDIVON

Tout d'abord, à titre préliminaire, je précise que je ne m'exprime pas en tant que contrôleur général, mais en tant que membre de la CCEF qui, comme chacun sait, est un espace de liberté.

L'intérêt du film que nous avons vu et des propos de Gérard et de Stéphane est d'aller au vif du sujet, que nous parlions de *whistleblowing* ou que nous parlions de délation, de dénonciation ou d'application de la troisième directive sur le blanchiment. Tout ceci est la même chose. Il suffit d'entrer dans une cour de récréation et de demander ce que veut dire cafter : on a une réponse, une réponse générale dans toutes les langues. C'est, sinon le plus vieux métier du monde, en tout cas la plus vieille activité. Si vous vous souvenez bien, dans la Genèse, Adam dénonce Eve au créateur. C'est de là que nous allons partir pour rentrer au plus près du *whistleblowing*.

Par rapport au système politique, comment s'inscrit cette notion de dénonciation ?

La dénonciation est à la base du fonctionnement de tous les systèmes totalitaires : d'abord religieux, c'est l'inquisition au Moyen-âge, inquisition qui était une police interne aux catholiques. J'en viens au XX^{ème} siècle qui a été le grand siècle des totalitarismes et qui s'est ouvert par Kafka, un grand écrivain visionnaire. La première phrase du procès que tous les avocats connaissent est : « *Sans doute quelqu'un avait-il dénoncé Joseph K. car un beau matin, alors qu'il n'avait rien fait, on vint l'arrêter.* » Cela résume donc les totalitarismes du XX^{ème} siècle dans leurs fonctionnements. Je pense que la majorité d'entre vous a vu le film *La Vie des Autres*, qui est sur la base de cette dénonciation citoyenne. C'est vrai aussi si on prend la dénonciation nazie ou fasciste que nous avons connue en France en 1943 : elle a été rendue obligatoire. Elle est également très bien exprimée par le film *Le Corbeau* de Clouzot. Tout ceci est de l'histoire, mais si nous tirons les conséquences en termes de système politique, je me fierais à Anna Haren que tout le monde connaît comme grande spécialiste des totalitarismes, qui dit deux choses de la dénonciation dans ses conséquences :

- la première est qu'elle détruit les liens sociaux, amicaux (nous verrons ce point lorsque nous parlerons de dénonciation dans l'entreprise) ;
- et la seconde est que la dénonciation met en place une culpabilité par association, où pour sauver sa peau ou son emploi, on a le choix entre une dialectique « mouchard ou taulard ».

Souvenez-vous que lorsqu'on entendra cette dialectique « mouchard ou taulard », le totalitarisme ne sera pas loin. Vous me direz que nous ne sommes dans un système totalitaire. Franco et Salazar sont morts. Ce dont nous parlons avec le *whistleblowing*, c'est une dénonciation vertueuse dans l'intérêt de la république et du plus grand nombre.

Si nous regardons d'un peu plus près, nous nous apercevons que la démarche de dénonciation volontaire du *whistleblowing* date en fait de l'origine de la démocratie. Solon, au VI^{ème} siècle avant JC, dans la démocratie athénienne, a mis en place - sous les applaudissements posthumes d'Aristote et de Plutarque - un système beaucoup plus près du peuple, avec deux conséquences pour la justice :

- l'instauration de tribunaux populaires par tirage au sort ;
- mais également la création d'un ministère public citoyen basé sur l'accusation publique volontaire ;

à savoir que tout citoyen a le droit et même le devoir de formuler une accusation devant les tribunaux lorsqu'il estime qu'il a été porté atteinte soit à un concitoyen soit à l'Etat, même s'il n'est pas la victime.

Ce système - et c'est très important - se substitue à tout autre système du ministère public, avec des conséquences qui n'ont pas tardé à être dramatiques et qui ont été dénoncées par Aristophane : c'était le phénomène des sicofondes, c'est-à-dire qu'en l'absence d'accusateur public, un certain nombre de gens s'est spécialisé dans la dénonciation ou l'absence de dénonciation, avec argent à l'appui. Paradoxe des paradoxes, la dénonciation dans la démocratie athénienne a conduit à la corruption du système. La première corruption dans un système politique, c'est la dénonciation qui l'a mise en œuvre. Quand on pense que l'OCDE (ou d'autres organismes) cherche à lutter contre la corruption en mettant en place la dénonciation, on a l'impression que cela marche un peu à l'envers !! A tel point que lorsqu'Aristophane envisage dans l'assemblée des femmes une république idéale, il dit que la première chose à faire est d'interdire la dénonciation, et même d'interdire de porter témoignage. Ceci est la démocratie directe. Elle n'a pas eu beaucoup de suites dans l'histoire, dans une forme aussi brutale : un peu chez nous en France, la constitution de 1793 qui n'a pas été appliquée, et la Commune de Paris. Surtout, le seul grand pays qui a mis en place une démocratie de cette inspiration est les Etats-Unis d'Amérique que Castoriadis, sans souci polémique, qualifie de démocratie totalitaire au sens où il n'y a pas de grande séparation entre la sphère publique et la sphère privée. Cette démocratie directe, dans son principe - et c'est très important parce que nous verrons que le *whistleblowing* est issu directement de cette tradition démocratique - veut dire méfiance vis-à-vis des corps intermédiaires et des fonctionnaires. Cela veut dire que les citoyens sont chargés des missions régaliennes. Cela veut dire aussi qu'il n'y a pas de principe de spécialité de l'action publique. Cela veut dire, sous une forme caricaturale, mais qui n'a pu exister qu'aux Etats-Unis, ou du moins qui n'a pu être théorisée qu'aux Etats-Unis, que le « lynchage » par exemple est une forme de démocratie directe dans la mesure où on arrête le coupable, on appelle les témoins, on le passe en jugement populaire et on exécute la sentence dans un laps de temps assez court ! C'est une forme caricaturale, mais d'inspiration démocratie directe. Il manque les droits de la défense et l'appel, mais pour le reste, on est en plein dedans !

Le dernier point de cette démocratie directe sur lequel nous allons revenir est que la sphère des libertés publiques reste assez floue et tend à se réduire justement sous l'action populaire générale. Pour ce qui concerne les Etats-Unis, tout le monde connaît ou a pu voir *Les Sorcières de Salem* qui dénonce la mise en place finalement d'une restriction des libertés publiques à l'époque de la commission Mac Carthy qui faisait qu'on perdait son travail si on ne dénonçait pas les actions « anti-américaines » des autres producteurs ou acteurs de cinéma. C'était la dialectique mouchard ou chômeur. Plus récemment, on a assisté, avec l'arrivée du terrorisme sur le sol américain, à la mise en place de systèmes qui, de l'avis de nombreux juristes, ont conduit à une régression dramatique des libertés publiques des citoyens, au sens où nous l'entendons.

Le *whistleblowing* est né dans ce contexte. Un salarié dont ce n'est pas le métier, (donc cette confusion entre la sphère publique et la sphère privée), participe à une grande cause nationale ou internationale qui est la lutte contre la corruption. Ce système arrive ou va arriver chez nous, « exporté » dans nos vieilles démocraties européennes.

Or nous avons en Europe et plus particulièrement en France une autre tradition qui est une tradition de démocratie libérale, au sens politique, construite progressivement contre le despotisme, avec trois composantes. Je vous les rappelle. C'est bien sûr la loi majoritaire (cela existe dans toutes les démocraties), plus la protection des minorités, plus le respect des libertés publiques. C'est un subtil équilibre difficile à conserver. Il ne suffit pas de dire qu'on a été élu par la majorité des Français pour supprimer le droit de grève, le réduire ou le remplacer par autre chose. Pour rester en démocratie, il faut garder cette sphère des libertés publiques, garder ce respect des minorités, sinon cela ne marche pas. Le corollaire, et là j'en viens au parallèle que l'on fait avec la démocratie américaine, est qu'on a une fonction publique spécialisée qui est recrutée par concours. Le recrutement par concours provient de la Déclaration des Droits de l'Homme prévoyant qu'il n'est pourvu aux emplois publics qu'en fonction des talents des uns et des autres, ce qui suppose un recrutement par concours, ou par des diplômes acquis régulièrement. C'est un principe de spécialité de l'action publique qui prévoit qu'on agit pour une action (pour le contrôle fiscal, pour la recherche des infractions), mais on ne mélange pas les fichiers. On essaie de garder ce corps des libertés publiques que sont les libertés d'opinion ou d'expression, libertés d'aller et venir, et on veille - la CNIL est là pour cela - à ce que toutes les atteintes à cette sphère des libertés publiques soient justifiées et proportionnées dans leur intensité au but recherché. Par exemple, il est impensable pour simplement éviter le vol des autoradios dans une ville, de mettre des caméras vidéo partout. Chaque fois, la CNIL est très vigilante, et les atteintes aux libertés publiques doivent toujours être proportionnées au but recherché.

Le *whistleblowing* s'inscrit en contradiction avec cette conception de la démocratie, le principe de spécialité de l'action publique. Les salariés ne sont pas concernés au premier chef par la lutte contre la corruption. D'autres corps se sont enrôlés dedans (nous l'avons vu avec les commissaires aux comptes). Une fonction publique est payée pour cela et a ce rôle à jouer. Il y a donc une disproportion par rapport à l'objectif. Le problème est que si on sort un élément de la démocratie directe, qui en soi fonctionne très bien, de son contexte pour le mettre en terreau culturel démocratique différent, on prend en plein tous les inconvénients qu'indiquait Hanna Arendt) justement dans les effets pervers du totalitarisme, d. D'une part, c'est la gangrène des rapports sociaux. D'autre part, cela renforce la méfiance à l'égard des institutions, et cela fait également le lit d'un populisme dont nous n'avons aujourd'hui pas vraiment besoin.

Que faire ? Le mécanisme est en marche. Le rouleau compresseur législatif arrive. La troisième directive va être appliquée le 15 décembre. Le patron de la CNIL, Axel Türk, prononce souvent une phrase que j'aime bien : « *C'est toujours un combat d'arrière-garde que de parler de libertés publiques.* » Je crois toutefois qu'il faut le faire, même si cela paraît d'arrière-garde, même si cela paraît inefficace. Les libertés publiques sont essentielles. Je crois qu'il faut - c'est mon avis en tant que citoyen - éviter que la greffe politique ne prenne, et que le *whistleblowing* et sa culture de dénonciation ne viennent s'installer dans notre système de libertés publiques. Pour cela, j'ai trois raisons d'espérer :

- la première est le fait que lorsque vous êtes sur les routes et qu'il y a des gendarmes dans le coin, vous avez droit à des appels de phares et personne ne prend son portable pour vous dénoncer à la gendarmerie, parce que vous roulez trop vite ;
- si votre plombier vous demande un peu de *black*, vous ne lui dites pas non, et vous n'allez pas le dénoncer ;

- et plus sérieusement, j'ai eu le grand plaisir hier en ouvrant un de mes quotidiens favoris, de voir que le bâtonnier du barreau de Paris, Maître Charrière-Bournazel, avait pris position dans des termes au moins aussi virulents que les miens contre la mise en œuvre de la troisième directive le 15 décembre, et appelait tous les avocats à la désobéissance civile.

Pour terminer, au cas où vous auriez des doutes, je rappellerai qu'une charte éthique a fait ses preuves, en tout cas pendant quelques milliers d'années la Bible: après qu'Adam ait dénoncé Eve, le créateur, dans sa grande sagesse, ne lui a donné aucune récompense, n'en a pas fait un salarié protégé, mais l'a viré du Paradis, comme la coupable.... Je vous remercie.

M. Stéphane BONIFASSI

Il faut quand même que je te présente. Stephen Dreyfuss est avocat aux barreaux de New York, New Jersey, Washington, ancien substitut du procureur de la ville de New York, spécialisé dans les affaires franco-américaines. Comme vous le remarquerez, Stephen parle assez bien le français pour un américain.

M. Stephen L. DREYFUSS

C'est gentil. Je voudrais remercier le président pour son introduction, surtout quand il a évoqué le fait que mon passé de procureur me donnait une certaine légitimité. Je m'excuse auprès de mes confrères qui, par conséquent, en manqueraient. Justement, le fait que nous ayons un système où les avocats deviennent procureur, juge et ensuite entrent dans le privé nous donne une certaine flexibilité de pensée qui peut être parfois utile.

J'ai été très intéressé par ce qu'a dit Christian Tardivon. J'ai surtout noté deux citations qui sont très intéressantes. D'abord en ce qui concerne la citation de Kafka, l'important pour moi dans cette citation, c'est la phrase : « *alors qu'il n'avait rien fait* », parce que s'il avait fait quelque chose, le livre aurait été complètement différent. C'est exactement dans ce cadre que s'inscrit le *whistleblowing*.

M. Stéphane BONIFASSI

Pas de chiffon rouge, Stephen.

M. Stephen L. DREYFUSS

Vous avez dit que les salariés ne sont pas concernés par la lutte contre la corruption. Nous avons une conception complètement différente : nous considérons que les salariés d'une entreprise sont hautement concernés par une éventuelle corruption de l'entreprise, comme nous, citoyens, sommes hautement concernés par la corruption au niveau de l'Etat ou du gouvernement, parce qu'en tant que citoyen, on ne peut pas rester muet et ne rien faire. C'est le point de départ pour nous.

Je reconnais, comme vous l'avez dit, que l'histoire de France vous a donné quelques exemples malheureux de la dénonciation. Je reconnais que nous, n'ayant jamais été occupés, n'avons jamais eu cette histoire ; et peut-être cela joue fort dans notre conception du *whistleblowing*. J'aimerais toutefois que l'on évite les notions de dénonciation et de délation. Pour moi, le *whistleblowing*, c'est plutôt tirer la sonnette d'alarme, ce qui est une chose plutôt neutre. Cela ne veut pas dire que je suis là

pour balancer quelqu'un. Je suis là pour empêcher que les économies des veuves et des orphelins qui ont investi dans de grandes sociétés cotées en bourse ne soient gaspillées, et que les actionnaires soient ruinés, comme cela a été le cas chez Enron, par des malversations qui n'ont jamais été communiquées à qui que ce soit avant que ce ne soit trop tard. Ceci est l'inspiration du *whistleblowing* pour nous.

La première diapo est relative aux origines anglo-saxonnes, et la première chose que l'on peut voir est une citation en latin : « *Qui Tam...* ». A l'origine, l'accès à la Cour était réservé au roi, et pour que les particuliers puissent avoir accès à la cour, il fallait qu'ils agissent au nom du roi. Je ne vais pas trop m'attarder sur des détails de l'histoire, mais je veux juste vous dire que cela remonte au XIII^{ème} siècle, et au fait qu'il manquait une police efficace. C'étaient donc les particuliers qui devaient prendre la place. Au moment de la création des Etats-Unis, on a adopté la quasi-totalité de la législation anglaise, y compris de nombreuses lois dites *Qui Tam*. Comme vous le voyez, une grande partie des premières lois du Congrès américain comportait des dispositions *Qui Tam*. Ensuite, vient la guerre de Sécession, avec beaucoup de corruption au niveau des fournisseurs de l'armée, surtout du Nord. On a donc fait une loi, la *False Claims Act* qui était destinée à alimenter les enquêtes pénales par dénonciation, parce qu'il n'y avait pas encore de département de la justice pour enclencher l'action publique.

Avant d'arriver à Sarbanes-Oxley, je voulais vous donner une idée de l'autre façon de faire du *whistleblowing* chez nous : cela s'appelle l'action *Qui Tam* que l'on retrouve dans le *False Claims Act* mais aussi dans une quinzaine de lois fédérales qui protègent les *whistleblowers* des représailles dans tous les domaines importants. Il y a des lois au niveau des Etats, même des villes. L'action *Qui Tam* est très intéressante, surtout pour les Français, parce que cela comporte une participation du *whistleblower* aux dommages et intérêts recouverts pour le gouvernement, à partir de son action. En particulier, on peut assigner au nom du gouvernement fédéral toute personne ayant fraudé le gouvernement. On met cela sous scellé pour permettre au gouvernement de faire une enquête confidentielle. Au terme de l'enquête, le gouvernement fait le choix de reprendre l'affaire et de la poursuivre lui-même ou de la décliner, le *whistleblower* ayant alors le droit par son propre avocat de poursuivre l'affaire malgré le désistement du gouvernement. S'il gagne, il va participer et toucher une partie des dommages et intérêts recouverts par le gouvernement. Les sanctions sont très importantes au niveau de la fraude contre le gouvernement, et l'on recouvre en principe trois fois les dommages et intérêts subis par le gouvernement du fait des malversations de la partie défenderesse, signalées par le *whistleblower*. Le particulier *whistleblower* peut toucher entre 15 et 30 %. Cela dépend de l'appréciation du juge et du fait qu'il a été obligé, par le désistement du gouvernement, de poursuivre l'affaire lui-même. En contrepartie, il est protégé sur le plan civil, parce que l'employeur qu'il a mis en cause pourrait le virer, ou mettre en œuvre d'autres représailles contre lui. Le *whistleblower* peut assigner son employeur devant la Cour fédérale. Cela devient même un délit. Une personne qui, à titre de représailles, menace le *whistleblower* ou nuit aux intérêts économiques du *whistleblower* est passible de peines importantes. Il y a toutefois assez peu de poursuites. Nous avons de très belles lois qui ne sont pas toujours mises en œuvre. L'action civile en cas de représailles : on a toute une gamme de sanctions. L'employeur peut être obligé de reprendre le salarié. Le salarié touche deux fois le salaire manqué, et reçoit le remboursement de ses frais d'avocat. Encore une fois, le délit de représailles va faire encourir des peines importantes.

Quelle est notre expérience ? Je crois que ce sont les détails factuels qui sont les plus intéressants. Entre 1986 et 2005, le trésor américain a encaissé par des actions *Qui Tam* 8 milliards de dollars. Durant la même période, les *whistleblowers* ont reçu 1,6 milliard de dollars pour leurs services (je précise bons et loyaux services pour vous montrer que je ne suis pas tout à fait de l'autre côté de l'Atlantique). C'est quand même impressionnant comme montant.

Je vous donne quelques affaires récentes :

- un réseau hospitalier s'engage à rembourser (c'est une transaction) 265 millions de dollars au gouvernement américain sur six ans, pour avoir touché indûment des remboursements de la Sécu ;
- une grande société cotée s'engage à rembourser plus de 900 millions de dollars aux USA pour des factures frauduleuses soumises aux militaires.

Les sommes perçues par les *whistleblowers* ne sont pas encore connues, mais vous pouvez faire le calcul comme moi.

Arrive donc Sarbanes-Oxley en 2002 pour répondre aux abus de l'affaire Enron et d'autres. Sarbanes-Oxley ne comporte pas encore ce côté d'intéressement du *whistleblowing*, bien qu'on aurait pu imaginer que ce soit le cas. Des articles paraissant dans des revues juridiques suggèrent qu'on intéresse les *whistleblowers* au fruit de leur reporting. L'important pour nous est l'obligation imposée par la loi pour le Comité d'audit d'une société cotée d'instaurer un dispositif de réception d'alerte concernant la comptabilité, l'audit et les contrôles internes. Pour que le *whistleblower* soit protégé de représailles, l'information qu'il communique doit concerner la violation des lois boursières, ou une fraude contre les actionnaires. Il faut aussi qu'il y ait un dispositif permettant l'émission de ces alertes sur la comptabilité de manière confidentielle et anonyme. J'aimerais souligner le fait que ce ne sont pas des communications destinées directement aux autorités publiques. C'est un reporting qui s'installe au sein de l'entreprise. Je vous demande de considérer cette question, parce que vous qui avez une conception beaucoup plus développée que nous de la personne morale et du côté social d'une entreprise, vous devriez à mon avis être intéressés par le fait que chaque salarié fait partie de cette personne morale. Lui aussi doit veiller à ce que les meilleurs intérêts de la personne morale soient protégés. Si un PDG d'une grande société fraude la société et ses actionnaires, et qu'une secrétaire en prend connaissance, il ne semble pas nuisible à la santé publique que cette secrétaire se sente en mesure de faire cesser ces malversations. Cela donne du pouvoir à ceux qui n'en ont pas. Pour moi, c'est une bonne chose.

Les protections de la loi au civil du salarié ou *whistleblower* : il est interdit à l'employeur tout licenciement envers un salarié à cause des informations fournies à son supérieur hiérarchique ou à toute personne ayant un pouvoir d'instruire, ou aux autorités publiques. En cas de représailles, il est garanti à l'employé toute réparation nécessaire (dommages et intérêts, réintégration). Encore une fois, ces protections sont plutôt imparfaites. Vous allez voir que l'expérience a prouvé que les *whistleblowers* n'étaient pas si protégés. Il y a également des protections pénales qui sont aussi très fortes, mais très peu de poursuites sont entamées par les pouvoirs publics. Nous n'avons cette loi que depuis cinq ans, et il n'est donc pas encore sûr qu'il n'y en aura pas.

Maintenant, une critique s'instaure : la protection du salarié est-elle un mirage ? Vous voyez que sur 762 plaintes pour représailles déposées entre 2002 et mi-2006, seulement 108 furent transigées, c'est-à-dire de manière favorable aux *whistleblowers*, ou jugées bien fondées par l'agence chargée de la protection des

salariés ou *whistleblowers*. Des statistiques du Département du Travail américain estiment même que sur 1 000 plaintes, seulement 17 étaient jugées bien fondées. Sur ces 17, six ont survécu à l'appel. Il n'est donc pas tout à fait évident que le *whistleblower* se sente tout à fait protégé.

Cela nous amène à nous poser des questions : des représailles sont-elles sans risque pour l'employeur ? Même si le salarié gagne sa procédure, et que tous ces droits sont écrits dans la loi, il reçoit très peu de réparation alors que sa carrière est vraiment ruinée, parce que le prochain employeur chez qui il demande du travail ne va évidemment pas le choisir. Vous voyez des histoires très tristes de personnes très idéalistes qui ont fait ce qu'il fallait faire parce qu'elles ne se sentaient pas bien dans leur peau, et elles ont eu une expérience qui n'a pas convaincu les salariés d'à côté de suivre leur exemple.

Les inconvénients et les avantages du *whistleblowing* : on a souvent dit que le *whistleblowing* est mauvais parce qu'il donne l'occasion de règlements de compte internes, et le risque de fausses accusations. Cependant, quand vous avez un système dans lequel le salarié joue gros parce que toute sa carrière est en cause, il y a quand même un effet assez dissuasif de fausses accusations.

Ensuite, on dit qu'il y a une délégation excessive des prérogatives des pouvoirs publics. Nous avons une tradition en droit anglo-saxon qu'on appelle le *private attorney general* (procureur privé). Beaucoup de lois, notamment en droit antitrust, donnent aux particuliers lésés le droit d'assigner civilement pour des actions qui concernent aussi les pouvoirs publics. Ils reçoivent notamment trois fois les dommages subis. On considère que les ressources des pouvoirs publics sont quand même limitées, et deviennent de plus en plus limitées de nos jours dans ces économies en difficulté, alors pourquoi ne pas laisser concourir à la justice des personnes qui connaîtraient des causes d'action inconnues du gouvernement pour essayer de mettre en œuvre, encore plus que le peut le gouvernement, les lois qui sont là pour protéger la liberté de l'économie ?

Finalement, la création d'une culture de délation est un sujet qui dépasse largement le temps que nous avons. Nous en discuterons après. Je préfère terminer avec l'intérêt général, parce que c'est plutôt le côté où je me trouve.

D'abord une répression accrue des fraudes, pas pour le plaisir, mais pour protéger les actionnaires qui sont des gens comme vous et moi. On a tendance parfois en France à penser que les actionnaires sont de gros capitalistes qui ont beaucoup d'argent, mais au minimum en Amérique là où il y a les *mutuals funds* qui sont à la portée de tout le monde, les actionnaires sont de petits épargnants qui mettent leur épargne à la bourse. S'il y a une fraude, ils peuvent être ruinés, comme c'était le cas dans Enron. La réduction du cynisme est une valeur publique et politique importante pour nous, parce qu'il faut que le citoyen considère que les choses se passent correctement et pas par piston ou fraude.

La promotion d'une culture d'honnêteté : c'est à peu près la même chose. Je doute fort que vous soyez contre la promotion d'une culture d'honnêteté. La question de savoir si c'est le moyen de le faire se pose. On peut avoir des avis différents. Je crois qu'il faut quand même reconnaître que promouvoir l'honnêteté est une valeur positive.

Des recettes importantes pour le Trésor : on n'est rien si on n'est pas pratique chez nous. C'est quand même important. Dans la mesure où on souhaite contrôler la hausse des impôts, il est quand même important de trouver pour le Trésor d'autres recettes.

Le contrôle de l'efficacité du ministère public : c'est une chose universelle. Parfois, on estime que le ministère public n'est pas à la hauteur de sa tâche et est limité par ses moyens. Voilà une autre façon de mettre en œuvre le contrôle des fraudes.

Et finalement la protection de l'entreprise, de ses actionnaires et de ses salariés contre les excès dissimulés : là, ce sont des dirigeants qui ont beaucoup de moyens de dissimuler leurs malversations. Très souvent, lorsque j'étais procureur et que je faisais une poursuite pour association de malfaiteurs, je disais aux jurés : vous voyez que les témoins que j'ai appelés ne sont pas des prêtres et des professeurs ; ce sont plutôt des truands, et vous vous demandez pourquoi je l'ai fait. C'est parce qu'il n'y avait pas de prêtre et de professeur dans l'association de malfaiteurs. C'est-à-dire qu'il faut quand même trouver les malfaiteurs là où ils sont, et parfois, ils sont dans les niveaux les plus hauts des sociétés. Il n'y a que ceux qui sont déjà introduits dans la société, qui ont accès aux informations, qui seront en mesure de contrôler les malversations.

On considère que c'est une bonne chose pour la société en général.

M. Stéphane BONIFASSI

Merci Stephen Dreyfuss. Je vais demander à notre ami Pierre Brégou, avocat au barreau de Paris, associé à Maxime Delhomme, de nous dire comment il s'est retrouvé entre cet objet qui arrivait des Etats-Unis et la culture française telle que nous l'a décrite Christian Tardivon, et les entreprises clientes qui lui demandaient que faire ? S'est-il retrouvé entre le marteau et l'enclume ?

M. Pierre BREGOU

Nous avons entendu des références à de grands philosophes et de grands écrivains. Je vais simplement témoigner de ce que j'ai vécu en tant qu'avocat parisien.

Fin 2005, début 2006, sont arrivés à mon cabinet, par trois sociétés françaises filiales de groupes américains, des codes de bonne conduite (dénommés indifféremment code d'éthique, code d'alertes, etc.). C'étaient des pavés, pesant entre 60 à 180 pages. Ces pavés étaient un peu une énumération à la Prévert et parlaient de tout : cela allait du harcèlement sexuel à l'exactitude des comptes sociaux, en passant par les drogues interdites, par le respect des lois antitrust, ou le non respect des horaires par son voisin de bureau. Ces trois codes, élaborés à trois endroits différents, avaient un fil commun : l'obligation ou la possibilité de dénoncer un fait non conforme à ce code d'éthique, et selon une certaine procédure. La procédure était la suivante : le groupe mettait en place des hotlines de dénonciation qui marchaient 24/24, multilingues, auprès desquelles chaque salarié, quel que soit son niveau, pouvait dénoncer les dérives de son supérieur ou de son voisin (sa voisine) de bureau, et ce de manière extrêmement confidentielle, spécialement bien sûr à l'égard de la personne dénoncée.

Si les DRH des sociétés concernées m'ont donné ces documents, c'est qu'ils avaient peut-être le sentiment que ces codes d'éthique - qui par ailleurs ont une certaine valeur - devaient peut-être poser quelques difficultés d'application directe en droit français. D'ailleurs, les syndicats des entreprises concernées ont perçu rapidement la menace, du moins l'ont-ils compris ainsi. Je vais vous lire un tract syndical d'un hôtel concerné par un code d'éthique :

« Nous rééditons notre demande. La section CGT Hôtel X exige le retrait pur et simple de l'implantation d'un code de déontologie au sein de notre entreprise, qu'un

« système de mise en place proaméricain basé principalement en grande partie sur la délation et la dénonciation envers les collègues de travail n'est pas acceptable. Nous sommes à l'aube de l'année 2007. Il y a plus de 60 ans que la France a été libérée de ses occupants. Les salariés de l'hôtel n'ont pas envie de tomber dans le stratège qu'ont connu et subi nos parents ou grands-parents pendant cette période d'occupation. Les affiches « les murs ont des oreilles » doivent-elles être sorties des greniers et placardées dans les locaux du personnel ? »

Il est plaisant de relever que, pendant la deuxième guerre mondiale, cet hôtel avait une réputation extrêmement malsaine par la nationalité de leurs occupants.

Au-delà de l'émotion que l'on peut comprendre, les syndicats et les élus se sont aperçus que finalement ces codes n'étaient pas une injure totale au droit français. C'est tellement vrai que la CNIL a autorisé, sous certaines conditions, ces codes d'alertes. Une délibération du 8 décembre 2005 a mis en place une procédure simplifiée de simples déclarations et non pas d'autorisations qui, elles, nécessitaient un dossier à déposer, en attendant une décision pouvant parfois tarder à venir. La CNIL n'y est pour rien, c'est un problème de moyens matériels. Aujourd'hui, la CNIL ne fait pas barrage à l'application en droit français de ces codes d'éthique.

C'est tellement vrai que je crois que ces codes d'éthique ont été totalement digérés. J'ai l'exemple pour ces trois clients : les comités d'entreprises, les délégués du personnel et les délégués syndicaux ont accepté d'être informés et consultés. Ils ont débattu lors de séances. Les élus ont accepté la mise en place et l'application de ces codes d'éthique dans les entreprises, en faisant retirer des procédures qui n'étaient peut-être pas adaptés au droit français. Pour deux entreprises, on été refusées les dénonciations purement anonymes au profit d'une alerte ou une dénonciation confidentielle contrôlée. L'assimilation a tellement été bien faite que certains élus ont modifié le système d'alerte basé aux Etats-Unis pour le mettre en France dans un cadre paritaire dans lequel les élus ont accepté d'entendre, sous couvert d'anonymat contrôlé, le salarié qui pouvait dénoncer des malversations.

Cette assimilation, en droit français, est tellement vraie que le législateur français, dans une loi du 13 novembre 2007, a mis en place, pour les salariés, une protection que nous avons déjà pour le harcèlement moral ou sexuel et la discrimination syndicale : tout salarié qui s'estime discriminé, harcelé ou réprimandé parce qu'il aurait dénoncé, bénéficie d'un système de protection très efficace consistant à autoriser le juge à prononcer la nullité du licenciement si le licenciement est en rapport direct ou indirect avec l'acte de dénonciation. Cela vaut toutes les réparations, puisqu'on oblige l'employeur à réintégrer le salarié qui aurait dénoncé un acte illicite.

Ce dispositif de protection de « l'informateur » existait d'ailleurs dans le droit français, dans un secteur un peu particulier, l'aide sociale. Vous ne lisez peut-être pas tous les soirs le Code de l'Action sociale et des Familles. C'est un code intéressant. Dans un thème plus grave, ce sont les salariés qui dénoncent de mauvais traitements ou privations de soins dans des Centres d'Aide par le Travail ou maisons de retraite : vous avez un dispositif législatif qui existe depuis 2002 et qui protège aussi le salarié, avec une efficacité remarquable. Encore une fois, c'est la nullité du licenciement. Concrètement, le législateur n'a pas simplement promulgué une loi qui peut sentir parfois la poussière, parce que récemment, le 26 septembre 2007, la Cour de Cassation a rejeté un pourvoi contre un arrêt de la Cour d'Appel de Paris qui avait ordonné la réintégration d'un salarié d'un CAT qui avait dénoncé un acte de maltraitance. C'est donc un dispositif de protection efficace et que les juges n'hésitent pas à utiliser.

Pour en terminer, aujourd'hui, la mise en place des cellules d'écoute, aux Etats-Unis ou ici, ne sert pas réellement. J'ai un exemple sur l'ensemble de mes trois clients. Elle ne sert pas, parce que probablement, les actes de dénonciation se font en dehors de ces codes d'éthique, c'est-à-dire « je ne balance pas, j'informe ». On appelle le fisc, l'Inspection du travail ou l'URSSAF. Il y a quelques semaines, j'ai fait une conférence avec le responsable de la lutte contre le travail dissimulé de l'URSSAF. Il a fini par avouer que 70 % des poursuites ont pour source des informations de la part de salariés, ou d'époux ou épouses d'associés, qui informent l'URSSAF de faits délictueux.

Nous avons commencé par Kafka, Platon, etc. Je vais terminer par du Shakespeare : code d'alerte « *Beaucoup de bruit pour rien ?* »

M. Stéphane BONIFASSI

Merci Pierre. Le dernier intervenant de cette première partie est Hubert Bouchet, membre du Conseil Economique et Social et de la CNIL, ancien secrétaire général de la Fédération des cadres de FO. On a cru comprendre que les syndicats avaient des réactions mitigées quant à ces systèmes. Je vous avais demandé, dans un premier temps, de donner la position syndicale et la position de la CNIL. Peut-être qu'à ce stade, vous allez nous dire comment la CNIL a abordé cette question. Dans le cadre de la table ronde, nous aurons peut-être l'occasion de revenir sur la position des syndicats.

M. Hubert BOUCHET

La CNIL compte 100 agents pour plusieurs millions de fichiers. La CNIL fait donc ce qu'elle peut. Elle manque de moyens, vous l'avez dit, je crois. Qu'avons-nous fait à propos du « wistleblowing »? Le départ est la loi de 2002, évidemment. En 2005 parvient à la CNIL venant d'une filiale d'une grande société américaine, un code de conduite qui prévoyait de mettre en place un dispositif d'alerte pour tout ce qui est droit social, présomption de harcèlement, de consommation d'alcool sur le lieu de travail, de discrimination, et d'autres sujets de préoccupations ayant trait à la conduite sur le lieu de travail. Cela s'ajoutait à ce que contient la loi Sarbanes.-Oxley. Une multitude de personnes était donc appelée à éventuellement intervenir dans ce dispositif, avec une multitude de tiers susceptibles de consulter ce qui eut été collecté. L'examen des projets a été réalisé selon deux principes fondateurs de la CNIL :

- le principe de finalité, c'est-à-dire qu'on ne peut mettre en œuvre un traitement que dès l'instant où l'on a pas défini ce que l'on souhaitait mettre en œuvre ;
- et le principe de proportionnalité.

De plus, cette proposition s'installait dans un contexte français qui, indépendamment de la période des temps de délation dont le souvenir conduit à proscrire tout ce qui rappelle la dénonciation anonyme, comporte un système de négociation permanent qui a vocation à réguler tout le champ social. Une bonne partie de ce que souhaitait regarder Mac Donald's était déjà régulé chez nous par les négociations sociales et le droit du travail.

Qu'a fait la CNIL ? Emotion dans le Landerneau : vos métiers, le MEDEF, les syndicats... Tous les gens concernés disent : la CNIL va nous interdire de faire, et mettre les entreprises françaises en difficulté par rapport aux américains. Nous avons donc passé l'été 2005 à travailler, pour arriver à une conclusion simple : nous

n'avions à prendre dans la loi Sarbanes-Oxley que la partie qui était réellement concernée par ce texte, à savoir les problèmes de corruption, les problèmes liés à la fiscalité et à la comptabilité. Nous avons dit cela, et nous l'avons dit pour l'Europe. Une chance, c'est que nous avons été les premiers à être concernés, puisque c'est la France qui a été la première saisie par une entreprise particulière. Nous avons donc réfléchi pour arriver à une autorisation unique qui permet aux entreprises qui le souhaitent de faire cette déclaration qui atteste qu'elles sont en cohérence avec les principes de la CNIL.

851 applications Autorisation uniques sont déclarées à la CNIL. Cela veut dire que des entreprises se mettent d'équerre. Par ailleurs, même si la CNIL n'a pas beaucoup de moyen, elle fait des contrôles sur place. Nous nous sommes aperçu, dans la dernière période, que les dispositions sont très, très peu appliquées. Il y a la question de la culture française, la question de la négociation sociale. Les syndicats essaient de faire leur boulot.

Depuis lors, que s'est-il passé ? Le Conseil de la concurrence a considéré que pour deux grandes entreprises du blanchiment de linge, il y avait présomption d'entente. La semaine dernière, la CNIL vient d'autoriser ces deux entreprises... mais ce sont les deux seules autorisations qui ont été données. Nous n'avons donc pas dit qu'on va ouvrir l'autorisation unique de 2005, mais éventuellement au cas par cas,. Il y a donc eu une ouverture la semaine dernière sur les signalements de manquement au droit à la concurrence, en cas de fausse déclaration de performance et de résultat ou en cas de fraude ou de pratiques frauduleuses.

De toute façon, la question ne quitte pas l'actualité, puisque le 19 octobre, le TGI de Nanterre a annulé l'intégralité de la version 2004 et certaines dispositions de la version 2007 du Code de Conduite mis en place par la société Dassault Système. Nous n'avons pas encore le jugement, mais le doyen Vaquet s'est livré à une exhaustive étude de cet arrêt.

Je suis à la CNIL depuis 19 ans. Il y a 19 ans, pour les fichiers, on demandait des informations, et chacun le donnait ou non en connaissance de cause. Désormais, on constitue le fichier me concernant à partir des traces que je laisse. Nous sommes donc passés d'une culture de la construction de fichiers avec une base physique à la construction de fichiers qui peuvent s'installer sans que nous en soyons vraiment avertis. Je m'occupe de la protection de la vie privée des salariés depuis 17 ans. Je vois bien l'évolution pour des raisons de confort. Par exemple, nous sommes dans de grandes discussions sur la biométrie. A quelles conditions autorise-t-on la biométrie ? Et quel type de biométrie pour la gestion des relations des salariés de l'entreprise ?

Je terminerai par quelques citations. La première est du professeur Rivero, célèbre professeur de droit, qui dit : « *La vie privée est la sphère de chaque existence dans laquelle nul ne peut s'immiscer sans y être convié.* »

De son côté, Michel Foucault dit : « *Dans le monde contemporain, l'homme est devenu une bête d'aveux. C'est dans ce qu'ils organisent plus que dans ce qu'ils proscrivent qu'il faut scruter les pouvoirs.* » Et Roland Barthes disait : « *Le fascisme n'est pas d'empêcher de dire, mais d'obliger à dire.* » Enfin, Pol Pot disait, quand on entrait dans son bureau : « *Camarade, ne me raconte pas tes salades, je sais déjà tout de toi.* »

M. Stéphane BONIFASSI

Je crois que nous avons un intermède Nicole. Pendant cet intermède, je vais donc demander aux intervenants de la table ronde de venir s'installer. Nous allons remercier ceux qui nous quittent, Pierre Brégou et Christian Tardivon. Nous les autoriserons cependant à faire des interventions depuis la salle.

Un film est diffusé.

Table ronde**M. Stéphane BONIFASSI**

Je crois que les questions sont sur la table. Avant d'entrer dans le détail de ce que pourrait être un système de *whistleblowing* à la française, la question qui se pose est : faut-il promouvoir un système, une procédure de dénonciation au sein des entreprises ? Cela a-t-il un intérêt ?

J'ai envie de poser peut-être la première question à Monsieur Bouchet, parce que je crois comprendre que le monde syndical est plutôt réticent à l'égard de ce phénomène qui nous semble venir des Etats-Unis, même si la question est plus compliquée. Pourtant, d'après ce que je comprends, aux Etats-Unis, le *whistleblowing* et les questions de protection des salariés sont plutôt promues par les syndicats qui souhaitent voir plus de droits pour les salariés dans le cas où ils voudraient dénoncer des faits qu'ils constatent dans leurs entreprises. Comment expliquez-vous, Monsieur Bouchet, cette réticence syndicale ? La partagez-vous ? Pensez-vous finalement que ces procédures de mise en place de dénonciation sont une mauvaise chose ?

M. Hubert BOUCHET

Le monde du travail n'est pas un. En général, dans le travail d'équipe à base de puissance physique, ce sont des copains qui travaillent les uns avec les autres et additionnant leurs forces. Pour trahir un copain, il faut déjà qu'il en ait fait beaucoup et que cela soit vu de tous. Il en va différemment dans le travail à base intellectuelle : les neurones ne marchent pas à coup de pied dans le derrière on ne peut les contraindre. Il y a donc deux raisons pour lesquelles les entreprises fonctionnent. La première est que vous ayez des gens capables, des gens capables qui ne soient pas comme des petits pois, comme le disait le président de la République, c'est-à-dire des gens d'une grande diversité. La deuxième est le confort au travail. Il faut donc installer le moins de choses possible permettant d'attenter à ces deux principes. Je crois que l'entreprise qui fonctionne bien est l'entreprise qui marche sur l'émulation. Je vais faire une nouvelle citation, de Voltaire : « De l'émulation distinguer bien l'envie, l'une mène à la gloire et l'autre au déshonneur. L'une est l'alimentation du génie, et l'autre est le poison du cœur. »

Notre travail à tous, pas seulement de la CNIL, est de réfléchir à être toujours en chemin quelque part entre la sécurité nécessaire pour que les entreprises marchent et la liberté nécessaire au travail de la « pensée » qu'on ne peut contraindre comme on peut contraindre « le corps ».

J'en termine en disant que de mon point de vue, depuis longtemps que je suis à la CNIL, je ne crois pas que les syndicats aient fait leur boulot, sauf là, avec Sarbanes-Oxley, parce qu'il y a un vrai document, et quelque chose de nouveau s'est passé, est formalisé. Avant, j'ai vu arriver des systèmes de vidéosurveillance, ou des systèmes de traçage d'activités, qui étaient passés sans examen digne de ce nom au travers des organes représentatifs, parce que les institutions représentatives du personnel étaient plus occupées à s'occuper du bas de la feuille de paye qu'à ce qui protège la dimension non physique de l'être humain au travail.

M. Stéphane BONIFASSI

Maxime Delhomme reçoit dans son cabinet des individus, des cadres d'entreprises qui sont confrontés à l'existence de fraude au sein de leur entreprise, et qui ne savent pas comment s'en sortir. Je voudrais donc demander à Maxime comment il réagit comme avocat face à des clients confrontés à de graves fraudes au sein de leurs entreprises.

M. Maxime DELHOMME

Je crois que dans tout cercle, il y a une fraternité qui rend difficile le fait de s'apercevoir qu'une ligne a été franchie. Je crois que l'intérêt du sujet, du *whistleblowing*, est de savoir à quel moment on franchit la ligne, à quel moment je me réveille et à quel moment je commence à parler. On a tous eu des situations dans la vie où on était dans ce dilemme entre une loyauté personnelle... par exemple la personne qui dit qu'elle est embêtée, parce que c'est la personne qui l'a fait venir dans cette entreprise ou qui l'a éduquée. Chez les avocats, on connaît le problème. On sait tous chez qui on a été stagiaire. On connaît tous nos patrons, parce que c'est métier de compagnonnage. Un jour, on peut s'apercevoir que le patron triche. Il triche avec la règle, avec la déontologie. Qu'est-ce que je fais ? C'est cela la question. On a tous ce problème. Ce n'est pas seulement des gens qui viennent nous voir comme avocat. Pierre en voit quelquefois qui viennent et qui lui disent : « *Avec tout ce que je sais, ils ont osé me virer, mais ils sont fous.* » C'est un autre débat. C'est le débat de la pression économique et éventuellement du chantage.

On a tous une question fondamentale qui est : est-ce que je ne me trompe pas quand je trouve telle ou telle situation anormale. Je crois que le premier problème de l'individu est de savoir si elle ne se trompe pas. Ce qu'elle vient chercher, c'est quelqu'un qui fait le point, entre ce qui est normal, pas normal, une obligation. Est-ce que j'ai participé ? Est-ce que je suis dedans ? Est-ce que ce sont les autres qui délirent tous ?

M. Stéphane BONIFASSI

A cette personne qui vient te voir, as-tu le sentiment qu'un système de *whistleblowing*, un encadrement de la dénonciation, serait utile ?

M. Maxime DELHOMME

Non seulement, je pense que c'est utile à l'intérieur de l'entreprise, mais je pense que notre problème en France est qu'il n'y a pas de système de protection de celui qui dénonce. Il n'y a pas de système de protection des témoins. C'est là où les amis

américains sont pragmatiques. Ils s'occupent d'abord du « comment on fait ». On ne peut pas discuter s'il n'y a pas une méthode. Nous, nous allons discuter du concept. Nous allons parler de délation. Vous avez tous cité des auteurs éminents. Moi, j'ai déjeuné avec Benoît Baron (d'AGEFI Actifs). Il m'a dit : « *Omerta, cela fait quand même plus français, non ?* » C'est un peu cela le problème. Si je ne sais pas comment aller dénoncer, si je ne sais pas comment faire, je vais être obligé de me taire. A partir de ce moment-là, on est dans une nasse.

Ces jours-ci, à la Cour d'Assises, on a des gens qui dans la confession un peu secrète de la PJ ont quand même raconté des tas de choses ; et quand on leur demande ce qu'ils ont dit en Cour d'Assises, ils répondent qu'ils ne savent pas, qu'ils n'étaient pas là et que ce n'étaient pas eux. C'est insensé. On perd une énergie considérable. On enfonce tout un système dans le silence. Je vais prendre un exemple outré, mais volontairement : pendant très longtemps en France, on n'avait pas de tueur en série. C'était un phénomène purement américain. Il n'y avait qu'en Amérique. C'est bizarre, ils avaient des tueurs en série. Puis un jour, on a arrêté de faire des statistiques cantonales. On est passé aux départements, et on s'est aperçu qu'il y avait des types qui voyageaient. Là, cela faisait 30 ou 40 cadavres.

Alors, on commence quand vous voulez.

M. Stéphane BONIFASSI

Stephen, je sens que tu as envie de rajouter quelque chose.

M. Stephen L. DREYFUSS

Il faut reconnaître qu'au sein d'une entreprise, chaque bouc émissaire est une personne qui s'est tue quand elle aurait pu parler. Si je suis avocat et je suis là pour conseiller un particulier qui vient me voir, je m'intéresse à sa protection. Quand je suis pénaliste américain, j'ai intérêt à ce que mon client soit le premier à coopérer avec le procureur, pas le dernier, parce que c'est le dernier qui reçoit le coup.

M. Stéphane BONIFASSI

Il faut dire que les procureurs américains ont le souci de protection de leurs témoins.

M. Stephen L. DREYFUSS

Oui, mais c'est une autre discussion. Moi, je parle du droit social dans une société où il y a un salarié qui vient me voir, et qui est au courant de quelque chose qui est illégal et qui aimerait savoir quoi faire. Je suis intervenu en France pour un témoin dans une affaire que vous connaissez tous qui est devenu involontairement le bouc émissaire de son employeur. Ce n'était ni dans l'intérêt du salarié ni dans l'intérêt de l'employeur. Le salarié, bien évidemment, s'est fait placardiser. L'employeur s'est fait attaquer en justice. Alors que s'il avait agi intelligemment en ce qui concerne son salarié, les deux conséquences ne seraient jamais arrivées.

M. Stéphane BONIFASSI

Je te remercie de cette intervention. Maintenant, j'ai envie de poser une question à Stéphane Billiet. Stéphane Billiet représente l'association ETHIC, mais il est

également président d'une société de relations publiques. Puis, il a des fonctions au MEDEF, et est le président de SYNTEC. Il présente cette caractéristique d'être à la tête d'une filiale française d'une société américaine qui a choisi de ne pas mettre en place une procédure de *whistleblowing* alors que sa maison mère lui demandait instamment de le faire. J'aimerais bien qu'il nous explique pourquoi il a fait ce choix au sein de sa société, alors que l'on aurait pu s'attendre à ce qu'ETHIC soit plutôt du côté de ce genre de procédure.

M. Stéphane BILLIET

Je dois d'abord excuser Sophie de Menthon qui préside l'ETHIC qui ne peut pas être là. Elle m'a demandé de venir vous retrouver pour parler d'ETHIC. En effet, l'agence que vous avez citée appartient à un groupe côté à New York qui nous a envoyé en 2005 un énorme code d'éthique avec l'obligation de mettre en œuvre quelque chose qui s'appelait *right to speak*. C'est intéressant, parce que du point de vue de la communication, le parti pris est clairement annoncé. Il s'agit d'une hotline qui ait le droit de parler. On n'est donc pas du tout dans la contrainte, mais dans le droit, donc dans le fait de donner aux collaborateurs le droit de s'exprimer plutôt que de se taire. Immédiatement, Français que nous sommes, nous avons réagi en disant que nous allions nous abriter derrière le flou, derrière l'immatunité de la situation française pour dire que nous ne pouvions pas faire cela, que ce n'était pas légal.

Nous avons été voir des avocats qui nous ont donné effectivement la position que nous avons fait remonter aux Etats-Unis, pour dire que nous ne pouvions vraiment pas faire une telle chose. Puis là, nous attendons, sans empressement, que la situation change pour se mettre en conformité éventuellement. Clairement, sur le plan culturel et en tant que communicant, on a une sensibilité très, très forte dans cette culture de la délation et de la dénonciation. Puis aussi, nous avons un œil sur ce que font les entreprises qui nous font confiance. Là, nous nous rendons compte qu'elles sont toutes très, très embarrassées, parce qu'elles ne savent pas comment gérer cela.

Avant de venir, j'ai fait un petit test auprès de grandes entreprises ayant installé la procédure. Aucune n'en a réellement fait une communication.

M. Stéphane BONIFASSI

Je continue. Je suis étonné parce que je lis des études faites par Ernst & Young ou par PriceWaterhouse Coopers. Il semblerait d'après ces études (je ne sais pas quelle est leur rigueur scientifique) que la fraude est quand même une réalité au sein des entreprises. On parle de cas de fraude dans 40 % des entreprises interrogées dans les deux dernières années. Ne pensez-vous pas, malgré tout, que ces systèmes pourraient apporter quelque chose ?

M. Stéphane BILLIET

Le fait est que la situation française sur le plan réglementaire est quand même relativement efficiente. Déjà de nombreux canaux existent qui permettent de répondre à cela. Tout à l'heure, il a été dit que cela instaurait dans l'entreprise un contexte social compliqué entre des gens qui rapporteraient. Dans notre culture française, c'est compliqué. On n'a donc réellement là une difficulté, et on a le sentiment que l'arsenal français répond à cela. Nous y viendrons, parce que les

entreprises étant obligées d'être en conformité avec leur maison mère vont bien devoir aller vers cela, mais le fait est que nous y allons plutôt en voulant installer quelque chose qui nous ressemble, à la fois dans la lettre et dans l'esprit, et qui soit peut-être un peu différent du *whistleblowing* à l'américaine. Au sein d'ETHIC notamment, nous travaillons sur l'approche de charte d'éthique qui soit plus française, plus adaptée à notre culture. Je pense que là nous sommes vraiment sur quelque chose qui touche à la personne, à l'individu, au groupe, et donc à quelque chose qui est éminemment humain. Cela me semble très ennuyeux, voire très contreproductif que de plaquer des systèmes qui peuvent fonctionner très bien ailleurs dans une démocratie qui est la nôtre. De ce point de vue, nous avons encore du chemin à faire pour s'approprier ce système. Cela ne veut pas dire que nous sommes pour la malhonnêteté et pour la fraude. Cela veut juste dire que nous avons envie d'avoir un système dans lequel nous nous sentons bien, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

M. Stéphane BONIFASSI

Très bien. Monsieur Bouchet, vous voulez dire un mot.

M. Hubert BOUCHET

Ayant été en première ligne en 2005, tous nos interlocuteurs disaient que ce serait une catastrophe si on n'allait pas dans le pas des Américains. Depuis 2005, tout de même l'économie française n'a pas sombré. Par ailleurs, j'ai oublié de dire tout à l'heure que la France a été la première, mais vous savez que pour entrer maintenant dans l'Union européenne, tous les pays doivent avoir une CNIL. Un groupe européen, le groupe de l'article 29, a directement été destinataire de ce qu'avait décidé la CNIL. Dans les semaines passées, la Commission européenne a questionné ce groupe pour lui demander s'il ne fallait pas aller plus loin et faire une toilette à ce qui avait été fait en 2005. Tout le monde a dit que ce n'était pas urgent, qu'il y avait des urgences plus grandes en Europe.

M. Stéphane BONIFASSI

Je vous remercie. Je rebondis sur ce qu'a dit Monsieur Billiet, les canaux autorisés. Je vous remercie. Je rebondis sur ce qu'a dit Monsieur Billiet, les canaux autorisés. Nous avons la chance d'avoir le président de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Monsieur Baillot, qui pourrait être un de ces fameux canaux. Que dites-vous sur ce *whistleblowing* et cette démocratie directe que nous a si bien dénoncée Christian Tardivon ?

M. Vincent BAILLOT

Je ne sais pas si je suis canal historique comme le dit mon voisin. Je suis un peu embêté dans ce débat, parce que je me rends compte que je risque d'être à contre-emploi. Je vais vous dire la vérité. Je n'ai pas du tout envie de vivre dans une société comme celle-là. La normale est d'avoir un certain deuxième degré sur les choses, de faire la part entre ce qui est important et ce qui l'est moins, d'adhérer aux valeurs d'une entreprise, mais de savoir quand on rencontre un camarade dire « le patron m'emm... », etc. Je crois qu'il y a quand même un très, très grand risque de ne pas

voir les conséquences de ce qu'on est en train de dire. Il est vrai qu'il y a moins de crimes dans les sociétés totalitaires. Bien sûr que sur ce point, cela marche mieux, mais l'art du politique est de justement savoir faire la part des choses, et de savoir quels moyens on met en face de certains objectifs. Dans le whistleblowing, le rôle des actionnaires, comme dans les IFRS, est maximisé par un tel système, mais c'est l'actionnaire qui est le gagnant, et personne d'autre, et au prix d'une société qui n'est pas du tout celle à laquelle on est habitué. Je crois qu'il faut savoir le dire. Il faut savoir aussi que ce moteur est extraordinairement confusant. Le pénal, la fraude sont quelque chose de compliqué. C'est une affaire de professionnel. Nous avons ici des gens qui connaissent le sujet mieux que moi. Pourquoi croyez-vous que plus de la moitié des affaires en matière financière n'aboutissent à rien ? Croyez-vous que c'est parce que les juges sont des incompetents et les procureurs méchants ? C'est plutôt parce que c'est extrêmement compliqué de savoir ce qu'est la fraude, ce qu'est la réalité de la déviation en matière pénale.

Ce n'est pas un sujet de personne physique ordinaire. Ce n'est pas un sujet de salarié. C'est un sujet de professionnel. Considérer qu'une société ferait un progrès parce qu'elle confie sa régulation à des personnes privées qui n'en ont pas les compétences est la même chose que les sondeurs qui demandent un avis sur la filière nucléaire aux gens qui passent dans la rue. C'est le contraire de la démocratie. C'est le contraire du progrès. Je pense que de plus, il y a d'autres solutions, et là, je reprends la casquette de président de la compagnie : à savoir le professionnalisme du système, en donnant à chacun le rôle qu'il doit avoir. Les commissaires aux comptes ont pour rôle de dénoncer les faits délictueux, ils le font. Même si ce n'est pas parfait, ils le font. On peut améliorer le système. On peut améliorer la gouvernance des entreprises, ce qui a une valeur autrement plus importante, et encadrer cette gouvernance par la loi et par la réglementation, par les comités d'audit aussi. On peut faire tout un tas de choses. Tout à l'heure, on a évoqué la question des avocats et du blanchiment. Pour sa part, la profession est sur une longueur d'onde différente. car les avocats sont des professionnels. Un avocat n'est pas quelqu'un de comparable à un salarié lambda dans une entreprise. C'est un professionnel, comme le commissaire aux comptes est un professionnel. Notre devoir est de lutter contre la fraude, et donc d'adhérer, en ce qui concerne les commissaires aux comptes, à la lutte contre le blanchiment.

Dans cette société, me semble-t-il, on est en train de tout confondre. Certaines choses sont du ressort des professionnels, avec la mise en place d'une régulation sur une base réglementée et professionnalisée. D'autres choses sont du domaine de l'adhésion d'une personne à une entreprise qui lui fournit du travail.

M. Stéphane BONIFASSI

M. Stéphane BONIFASSI

J'aimerais demander la réaction de Stephen Dreyfuss. As-tu le sentiment que les dispositions mises en place par Sarbanes-Oxley sont utiles pour la révélation des fraudes, sont utiles aux salariés ? As-tu le sentiment que l'on verse vers une société totalitaire du fait de ces dispositions ? D'abord, sont-elles utiles ?

M. Stephen L. DREYFUSS

Le jury est toujours en train de délibérer. C'est une affaire qui se distingue par un manque d'événement : c'est-à-dire que s'il n'y a pas de nouvel Enron, on peut prétendre que c'est à cause de Sarbanes-Oxley, ou cela peut être à cause d'autre chose. Il est cependant très difficile de faire la part des choses quand on est en train de mesurer des choses qui ne sont pas arrivées.

Pour rebondir sur ce que vous avez dit, je peux dire tout simplement que les professionnels de la justice peuvent faire le boulot à partir d'informations. Quand vous dites que c'est réservé aux professionnels de la justice, qu'est-ce que cela veut dire en France ? Cela veut dire que si la police ne trouve pas, les procureurs ne poursuivent pas. Alors que pour moi, la police doit avoir des sources. Je préférerais que celui qui a des informations puisse les passer directement à ces professionnels afin qu'ils puissent faire ce qu'il faut faire directement. Je ne vois pas en quoi cela nuirait à la société.

M. Stéphane BONIFASSI

Avant de passer la parole à Madame Fulgères, j'aimerais bien vous poser une question : que penseriez vous d'un système de *whistleblowing* à la française qui ferait que les salariés puissent venir vous voir pour vous apporter, à vous, les informations sur les fraudes qui existeraient au sein de l'entreprise ?

M. Vincent BAILLOT

Je souscris à ce que vous avez dit. Je pense effectivement que le problème de l'origine de l'information et de savoir trouver les informations est un problème important. Les commissaires aux comptes en France, avec l'obligation de révéler des faits délictueux, jouent un rôle sur ce terrain. Je pense aussi qu'on peut probablement améliorer le système. La gouvernance, les comités, etc. peuvent concourir d'une certaine façon à fournir de l'information. En tout cas, je pense que le prix à payer est trop élevé pour avoir un système d'information tous azimuts par n'importe qui dont on sait, avec la tradition française, que ce sera forcément 90 % de gens qui dénonceront le voisin parce qu'il a jeté un regard mauvais à quelqu'un dans l'entreprise. C'est cela la réalité du terrain. Arrêtons de nier la nature humaine. Tout ce système repose sur la non prise en compte de la nature humaine. Il n'est pas vrai qu'il peut y avoir dans l'entreprise une vertu telle que tout le monde va réfléchir 50 fois en tournant sa langue dans sa bouche, avant ce qu'il va dire sur le comportement du voisin.

M. Stephen L. DREYFUSS**M. Stephen L. DREYFUSS**

Mais quand ces personnes vont venir vous voir en tant que commissaires aux comptes pour vous informer des activités de leur voisin, vous n'allez pas vous attarder deux minutes là-dessus, parce que vous êtes professionnel, et que vous savez faire la part des choses. Pour moi, cela n'a pas d'inconvénient. Toutefois, pour les 99 % des personnes qui viendraient vous voir avec des choses d'aucune importance, il y aura quand même 1 % qui viendront vous voir pour éviter un Enron.

M. Stéphane BONIFASSI

Monsieur le Président, sur l'idée de salariés qui pourrait venir toquer à la porte des commissaires aux comptes, qu'en dites-vous ? Je vois Gérard Varona s'agiter sur sa chaise. Je sens que la perspective ne l'enthousiasme pas.

M. Vincent BAILLOT

La perspective ne peut pas m'enthousiasmer. Je crois que chacun doit être dans son rôle. Je ne suis pas convaincu que le rôle des commissaires aux comptes soit d'entendre la confession des salariés. Encore une fois, il ne faut pas tout confondre. Cela n'empêche pas qu'il faut réfléchir sur une ouverture du système. Dans l'affaire Enron que l'on cite souvent sur cette question, ce qui s'est passé est compliqué. Je rappellerai quand même que les condamnations ne sont pas directement sur des points qui auraient pu être vus facilement par des salariés, je ne crois pas. Par ailleurs, je rappellerai qu'on est dans des législations extrêmement complexes. Ce qui est en cause, c'est la différence entre des principes et des règles très détaillées. Tout ceci, ce sont des sujets extraordinairement compliqués qui ne sont sûrement pas du ressort des salariés dont ce n'est pas le métier.

M. Stéphane BONIFASSI

Du chef comptable, peut-être.

M. Vincent BAILLOT

Peut-être. Je n'ai pas dit qu'il ne fallait pas que le chef comptable ait un devoir de partir ou de faire quelque chose s'il voit des fraudes. Ce n'est pas ce que j'ai dit. C'est le système de délation totale qui me paraît absolument impensable. Je n'ai pas dit qu'il ne fallait pas essayer d'améliorer un système de gouvernance qui conduise à repérer et à arrêter les fraudes. C'est autre chose.

M. Stéphane BONIFASSI

Madame Fulgèras, je ne vous ai pas oubliée. Anne-José Fulgèras est l'ancienne chef de la section financière du Parquet de Paris. Elle a travaillé ensuite chez Ernst & Young, société qui a fait quelques études que vous avez pu voir sur le sujet. On sent que certains commissaires aux comptes ne sont pas nécessairement sur la position de leur président. Aujourd'hui, elle est conseillère spéciale de Natixis, et représente aujourd'hui Transparency International. Vous êtes peut-être un oiseau rare dans cette table ronde, puisque vous appartenez au monde de l'entreprise, et que vous êtes favorable à l'implantation de systèmes de procédure de dénonciation, d'alerte éthique dans les entreprises. Pouvez-vous nous dire pourquoi vous pensez que c'est utile ? Pensez-vous que l'on verse vers une emprise totalitaire sur les salariés de l'entreprise ?

Mme Anne-José FULGERAS

Je me disais secrètement, pourvu qu'il m'oublie, parce qu'en vous écoutant, j'ai pensé qu'il s'agissait là, décidément, d'un débat dans lequel personne ne se sent à l'aise. Il est vrai que l'on peut tous être alternativement pour ou contre le

whistleblowing selon que l'on défend l'intérêt collectif ou les droits individuels. Ce qui rend le débat un peu surréaliste, c'est qu'aujourd'hui, on ne sait pas encore vraiment mesurer l'efficacité de tels dispositifs, ils n'auraient probablement pas empêché qu'Enron ne se reproduise, ce qui ne suffit pas à les condamner, et en tout cas, on constate qu'en France, ils ne fonctionnent pas pour l'instant. Un certain nombre a pourtant été mis en place dans notre pays ; mais on sent bien que pour les responsables qui, comme moi, se sont efforcés d'imaginer un modèle qui soit acceptable, c'est-à-dire considéré comme légitime au regard de la culture de l'entreprise, l'exercice s'est révélé difficile et les résultats décevants. Quelques mois après leur mise en oeuvre, peu d'informations sont remontées et ont pu être traitées par ce canal.

Cela suffit-il pour dire qu'il faut abandonner et que cela ne sert à rien ? Non, car j'ai envie de dire : a-t-on droit au cynisme ? C'est cela la vraie question. Il est évidemment légitime de faire des rappels historiques. Ils sont toujours extrêmement utiles pour savoir d'où on vient et comment on a envie de se situer dans notre société. Simplement, il faut quand même aussi tenir compte du fait que les paradigmes de notre société, devenue mondialisée, ont évolué. Nous ne sommes plus tout seul dans notre coin. Nous ne pouvons plus nous contenter de réfléchir à un petit dispositif franco-français, bien franchouillard, et qui tienne bien compte de tous nos fantasmes et de tous nos traumatismes historiques. Nos entreprises évoluent désormais dans un environnement totalement globalisé. Il faut en tenir compte. Il y a un certain nombre de paramètres qu'il ne m'appartient pas d'apprécier, parce qu'ils sortent totalement du champ de mes compétences, mais c'est une évidence que pour un certain nombre de raisons, nous vivons aujourd'hui dans un monde plus dangereux. Evolutions démographiques, montée en puissance du crime organisé, Instabilité des marchés financiers, déséquilibres géopolitiques, rendent les individus et les entreprises plus vulnérables. Or, les réponses qui doivent être apportées, les verrous qui doivent être mis pour tenter de contenir ces grandes menaces contemporaines échappent au cadre d'intervention des Etats. Les Etats ont en effet perdu une partie de leur capacité à trouver ces réponses et à les gérer. Cette relative impuissance des Etats s'est traduite par un transfert de charge sur les grands acteurs économiques, seuls à disposer d'une capacité d'intervention mondiale pour placer les verrous de sécurité qui s'imposent. La charge de la prévention des risques, notamment sur le plan de l'environnement, de la santé publique, ou des marchés financiers leur revient aujourd'hui largement. Ce transfert met les entreprises dans l'obligation d'y répondre pour ne pas engager leur propre responsabilité. Cette pression constitue la toile de fond de la problématique des dispositifs d'alerte.

Il faut aussi tenir compte de ce que les réponses à la dangerosité ambiante pèsent nécessairement sur les libertés individuelles. Tout le monde s'accorde sur la nécessité de lutter contre le crime organisé, le blanchiment, le terrorisme. Tout le monde est, de même d'accord aujourd'hui pour lutter contre la grande corruption internationale. On perçoit bien les dégâts collectifs et individuels qu'elle peut occasionner. Or lutter efficacement contre ces fléaux mondialisés qui menacent les démocraties conduit nécessairement à porter atteinte à des principes et des valeurs qui, précisément, fondent nos démocraties. On est amené, dans ce combat, à faire le sacrifice d'une partie de nos libertés et de nos droits fondamentaux. Il s'agit là d'un paradoxe incontournable. La liberté du commerce, celle de circuler librement, un certain nombre de secrets professionnels ont du céder le pas à la protection collective. On a durci le régime des gardes à vue, donné de nouveaux pouvoirs aux

autorités répressives ... autant d'atteintes portées aux principes démocratiques auxquels nous tenons.

Le sujet dont nous traitons aujourd'hui est au cœur d'un conflit entre des intérêts collectifs et des intérêts individuels. Quand on parle de la protection du déclencheur d'alerte, comme de celle de la personne mise en cause, on est sur le terrain de la protection de droits individuels. Il est absolument impératif de pouvoir protéger celui qui a le courage social de défendre l'intérêt collectif de son entreprise contre une menace qu'il sent importante, comme il est impératif de prévenir les abus de dénonciation.

Parmi mes diverses casquettes, j'ai personnellement passé 20 ans à réprimer mes semblables en matière financière. J'ai connu, au travers des dossiers traités au parquet financier de Paris, un certain nombre de grands désastres. Quand on en fait l'autopsie, que découvre-t-on ? On découvre qu'il y avait des signes avant-coureurs. Il y avait toujours des personnes dans l'entreprise qui savaient, mais qui n'ont rien dit. Je ne dis pas que si elles n'ont rien dit, c'est parce qu'il n'y avait pas de dispositif d'alerte. Peut-être auraient-elles également gardé le silence ? On n'a peut-être pas tous les outils non plus aujourd'hui pour faire en sorte qu'elles s'expriment. En tout cas, dans certaines affaires, j'ai eu la conviction que peut-être, si ces informations avaient été connues et traitées en amont, on n'aurait peut-être pas toujours pu éviter le sinistre, mais on aurait peut-être pu réduire l'ampleur du préjudice. J'ai tendance à penser que d'une certaine façon, y compris en France - où on regarde tout cela d'un air si craintif, - la messe est dite. La messe est dite, parce que c'est un problème international, parce que la pression est extrêmement forte, parce que nos entreprises interviennent dans un univers totalement mondialisé. Elle est dite, et la seule question qui se pose aujourd'hui est de savoir comment on va la dire à la française.

De solides arguments me semblent plaider en faveur de cette position.

Le premier argument est bien sûr l'efficacité préventive pour les raisons que j'ai indiquées. La fraude dans l'entreprise n'est pas un fantôme. De récentes enquêtes montrent que la moitié des entreprises sondées déclarent avoir été victimes, au cours des deux dernières années, de fraudes très significatives. Récemment, j'ai lu qu'un tiers des PME était conduit à la faillite pour des raisons de fraude, la moitié des fraudes étant interne et 20 % incombant au top management. C'est quand même un vrai sujet. Il faut s'en occuper. Je pense aussi (je reprends ici ma casquette d'ancien magistrat pénaliste) qu'un dispositif d'alerte est de nature à protéger l'entreprise en cas de recherche de responsabilité, et peut aussi contribuer à protéger son image. Je m'explique : je crois qu'aux yeux des autorités répressives, une belle charte d'éthique ne va pas éternellement continuer à protéger une entreprise aux yeux d'un magistrat lorsque des faits graves de corruption lui sont reprochés. Je crains que cette seule parade ne paraisse un peu cosmétique aujourd'hui. Un dispositif d'alerte, à condition bien sûr qu'il soit perçu comme légitime, qu'il soit acceptable culturellement par l'entreprise, me semble renforcer, aux yeux des autorités de contrôle, le crédit qu'elles accordent aux dispositifs de contrôle et de prévention mis en place dans l'entreprise.

De surcroît, quand on est, comme l'est Transparency International, dont je représente aujourd'hui la branche française, engagé dans la lutte contre la corruption, c'est à dire contre une infraction éminemment dissimulée, puisqu'elle est régie par la loi du silence, la détection constitue l'arme première. Le corrupteur et le corrompu ont ni l'un ni l'autre intérêt à parler, puisqu'ils s'accuseraient personnellement en accusant l'autre. Parfois, les relations sont triangulaires et encore beaucoup plus compliquées. On ne peut donc pas espérer que la société,

c'est-à-dire les pouvoirs publics, les autorités répressives, la police et la justice, puisse utilement agir contre la corruption si le nerf de la guerre, c'est-à-dire la détection, n'est pas efficacement organisé. Parmi les possibilités de meilleure détection, certaines incombent aux pouvoirs publics : un certain nombre de mesures a été mis en place dans ce but. Toutefois, il n'y a pas de personne mieux à même de mettre au jour un mécanisme de corruption que celle qui, exerçant au sein de l'entreprise corruptrice, touche de près aux opérations en question.

Je crois que ces raisons, et encore beaucoup d'autres que je n'ai pas le temps d'explicitier ici, justifient que soit recherché un système, acceptable culturellement dans notre pays, permettant d'assurer aux salariés le droit et la liberté de s'impliquer personnellement dans la lutte contre la fraude, et en particulier contre la corruption, afin d'aider l'entreprise à se protéger et, au-delà, de défendre un intérêt collectif incontestable.

M. Stéphane BONIFASSI

Christian Tardivon a senti que vous faisiez pencher dangereusement la balance d'un côté. Il a donc envie de faire une intervention.

M. Christian TARDIVON

Je voudrais d'abord dire que j'adhère totalement à ce qu'a dit le président de la compagnie des commissaires aux comptes. Il exprime parfaitement ce que j'ai voulu dire. Je voudrais faire un point sur l'intervention de madame Fulgèras : c'est simplement une interrogation. Dans les années soixante-dix, en tant que jeunes gauchistes, on dénonçait les multinationales en disant qu'elles étaient en train de faire la loi dans le monde. Bien sûr, on nous disait qu'on divaguait. Là, je ne sais pas si c'est du cynisme ou du réalisme, mais quand j'entends dire : qu'aujourd'hui, les problèmes sont mondiaux (on le sait), que les grandes entreprises sont mondiales (on le sait aussi), que les entreprises ont leur « fardeau de l'homme blanc », à savoir prendre en charge tous les problèmes de la société, au mépris éventuel de libertés fondamentales, parce que ce sont elles qui ont en charge l'intérêt collectif, que pour mettre tout cela en œuvre, il faut renoncer hélas à quelques libertés individuelles, là je suis extrêmement inquiet !!. Les grandes entreprises sont un lieu formidable : elles créent de la richesse ; c'est un lieu de camaraderie. Ce n'est pas un lieu de démocratie, et ce n'est pas fait pour cela. Si l'arbitrage entre l'intérêt général qui est celui de la lutte contre la corruption et les libertés individuelles se fait au sein des grandes entreprises, franchouillard ou pas, je suis vraiment inquiet.

Mme Anne-José FULGERAS

Il est vrai que cela peut être un sujet d'inquiétude. Je constate simplement, pour vivre depuis quelques années dans de grandes entreprises, ce transfert de charge continu et ce relatif abandon des prérogatives des pouvoirs publics pour s'attaquer aux principales menaces de la société contemporaine. Je suis d'accord avec vous. Cela peut susciter de vraies inquiétudes, mais en tout cas il s'agit là, plus que d'une tendance, d'une réalité incontournable, qui repose sur une logique.

M. Stéphane BONIFASSI

Sur la question des libertés individuelles, j'ai envie de poser une question à Monsieur Bouchet. Ne pourrait-on pas considérer finalement que la possibilité pour un salarié de dénoncer une fraude fait partie de sa liberté d'expression, et que cette liberté d'expression n'existe pas aujourd'hui parce qu'il ne bénéficie pas d'une protection adéquate ?

M. Hubert BOUCHET

Encore que si vous regardez les textes, la protection est prévue. Le sujet va revenir. On va faire un bilan des quatre ans passés. Evidemment, on dira que la période passée n'est jamais assez longue, mais pour le moment, il n'y a pas d'argument qui soit susceptible de nous faire changer de position. Deuxièmement, lorsque la dénonciation existe, la CNIL dit qu'il faut que la dénonciation soit la moins anonyme possible, que la personne qui dénonce sache qu'elle dénonce, mais après qu'on la protège le plus possible. Tout cela est quand même prévu. Nous ne sommes pas dans un système sans règle.

M. Stéphane BILLIET

Je veux absolument rebondir. Evidemment, je partage le rôle des grandes entreprises. Elles sont mondiales, donc on ne peut pas être franchouillard. C'est clair. En revanche, il n'y a pas de communication qui marche sans culture, sans culture locale, sans la prendre en compte. Cela ne peut donc pas fonctionner. On sait très bien que pour que cela marche, il faut pouvoir être à l'aise avec. Je pense donc que c'est vraiment un premier pas. Puis, il y a cette idée de prix à payer. Le communicant que je suis voit bien que le gros risque est la fabrique de la confiance. Il faut que l'entreprise regagne de la confiance. Là, je ne mets pas du tout en cause le bien fondé de lutter contre la fraude et la corruption. Je parle juste du risque d'instrumentalisation de quelque chose qui va être utilisé à des fins qui dérivent un peu. Je pense qu'il faut extrêmement attention à ne pas céder trop de champ pour laver plus blanc que blanc, être toujours plus présentable à une opinion qui est effectivement regarde énormément ce que font les entreprises. Je pense qu'il y a certainement une vraie balance à trouver entre ce que l'entreprise doit faire et entre ce que l'opinion doit en attendre. C'est exactement là où on se situe, dans cette période de confusion où peut-être les grandes entreprises sont un peu sursollicitées, ayant parfois un peu tendance à vouloir répondre ou pas à ces sursollicitations, parce qu'elles ne savent pas faire.

M. Stéphane BONIFASSI

Madame Fulgèras, comme vous vous êtes fait un peu l'avocat de ce système, à votre avis, pourquoi ne marche-t-il pas aujourd'hui ? Cela semble être le constat ici prédominant. Je ne suis pas sûr que dans les études d'Ernst & Young ou de PriceWaterhouse Coopers - ils plaident peut-être pour leur paroisse - ils soient aussi négatifs que cela sur l'efficacité de ces systèmes. Ils disent que les fraudes découvertes l'ont été grâce à des dénonciations de salariés. Il semblerait cependant que ces mécanismes, tels que la hotline de l'hôtel qui a été décrite, ne permettent pas la remontée de l'information. Si ces systèmes ne marchent pas, ce n'est pas

peut-être pas la peine de remettre en cause les fondements de la démocratie libérale. On a quand même là une question pratique qui se pose.

Mme Anne-José FULGERAS

Je ne sais pas comment a été faite l'enquête d'Ernst & Young, et donc je ne sais pas si ces statistiques sur le nombre de fraudes mises au jour grâce à des salariés traduit le fonctionnement d'un dispositif d'alerte, ou simplement le fait que des salariés se sont ouverts à leur supérieur hiérarchique de l'existence d'une fraude, ou bien encore ont porté à la connaissance du comité d'entreprise un certain nombre d'infractions. Il y a déjà, dans toute entreprise, des canaux par lesquels l'information peut circuler. Le dispositif d'alerte n'est rien d'autre qu'une façon d'ordonner cette transmission, de prévoir les conditions de sa légitimité, d'assurer un contrôle, une transparence, une garantie de la confidentialité ou de l'anonymat (s'il y a lieu) du déclencheur d'alerte, de normer la façon dont les informations vont être traitées, de prévoir par qui, et avec quelles garanties d'indépendance. Pourquoi aujourd'hui ces dispositifs apparaissent-ils, en France inefficace ? De mon point de vue, c'est parce qu'on n'a pas véritablement de quoi rassurer le déclencheur d'alerte. Voilà quelqu'un qui, en France, du fait de sa propre culture et de l'appréciation qu'il fait de la proportionnalité et des intérêts à défendre, peut assez logiquement et un peu frileusement préférer se taire, parce qu'il voit bien les ennuis que son intervention peut lui valoir. Or on n'a pas, face à ses appréhensions naturelles, d'arguments forts pour le convaincre qu'il peut parler, exercer cette liberté, en toute sécurité, sans encourir de représailles. Aujourd'hui, le législateur, en assurant une protection juridique au déclencheur d'alerte en matière de corruption, a fait un grand pas, dont on ne peut que se féliciter. Attendons d'en voir l'application... Malheureusement ce texte ne concerne que la corruption. Or, on sait très bien qu'en France, quand un acte de corruption est poursuivi, ce n'est pas toujours sous cette qualification. C'est parfois sous d'autres qualifications du droit des sociétés, notamment l'abus de biens sociaux. On ne sait pas de ce qu'il adviendra de la garantie juridique octroyée au salarié dans ce cas.

M. Stéphane BONIFASSI

Je fais juste un petit rappel : une loi de lutte contre la corruption a été votée le 13 novembre 2007. Cette loi met en place, grâce notamment à Transparency qui a été active sur ce sujet, une protection du salarié qui dénonce la corruption. On voit donc que ces mécanismes sont en train d'arriver.

M. Stephen L. DREYFUSS

En ce qui concerne les valeurs, cela m'interpelle un peu. J'ai fait la plupart de ma carrière sur le pont culturel. Je suis donc dans le respect de toutes les cultures, parce qu'effectivement, cela me donne de quoi vivre. Il faut quand même reconnaître que même dans les différences, il y a des similarités. Par exemple, en France, vous avez un délit qui n'existe pas en Amérique : la non-assistance à personne en danger. Je vous pose la question : cette personne en danger peut être une personne physique ou une personne morale. Pourquoi faites-vous une distinction entre la santé et le danger d'une personne morale et d'une personne physique ? Quand je faisais des poursuites, je disais aux jurés : on ne va pas épargner celui qui vole avec une plume,

pour condamner celui qui vole avec un pistolet. Les délits sont de différentes sortes, mais il faut quand même reconnaître qu'il y a la vie d'une personne, en l'occurrence une personne morale qui est dans la balance.

M. Stéphane BONIFASSI

Etienne Lampert, une courte réflexion.

M. Etienne LAMPERT

Deux observations et une interpellation au panel d'intervenants. Ma première observation est que dans une société comme la nôtre, la recherche à tout prix de la vertu et de la sécurité est liberticide, nécessairement liberticide. Par ailleurs, on observe, et c'est peut-être la réponse à la question qu'on se pose, pourquoi aujourd'hui - on est dans un pays de liberté ; il y a des dispositifs législatifs permettant de protéger les gens disant un certain nombre de choses - cela ne se fait pas.

M. Stéphane BONIFASSI

Il n'y a pas vraiment de dispositifs.

M. Etienne LAMPERT

Peut-être pas suffisamment, sauf que ce que l'on voudrait installer, d'après ce que je comprends, c'est l'impunité de ceux qui disent quelque chose, y compris des choses fausses éventuellement. Deuxièmement, je suis très choqué qu'on imagine de récompenser ces choses.

M. Stéphane BONIFASSI

Personne n'imagine de le faire.

M. Etienne LAMPERT

Cela existe. Bien entendu, on l'imagine. Je voudrais quand même poser quelques questions. Premièrement, on parle de grands comptes, mais vous n'imaginez sans doute pas pouvoir mettre en place un tel dispositif sans qu'il y ait des répercussions partout dans la société. On va s'arrêter dans les entreprises soumises au marché libre et aux appels à l'épargne au public, et cela va être aussi le cas dans la TPE et dans la PME. Et pourquoi s'arrêter à l'entreprise ?

M. Stéphane BONIFASSI

Le choix de Sarbanes-Oxley est clair.

M. Etienne LAMPERT

Je veux dire qu'une telle disposition a des effets de scissiparité dans l'ensemble de la société. Pourquoi ne pas aller jusqu'aux sévices dans les familles ? A mes yeux,

c'est plus grave de laisser parfois perdurer des sévices à des enfants ou à des femmes pendant des lustres que de combattre le petit abus de bien social.

Ma deuxième observation : quelles vont être les contre-mesures qui seraient prises dans une telle disposition ? Quelles seraient-elles ? Je ne sais pas les dire. De fait, si on ouvre un chantier comme celui-là, alors que la plupart du temps les gens confrontés au savoir de ce qu'il se passe, sont souvent des gens qui sont, soit complices repentis, soit ils sont repentis parce qu'ils sentent que cela va chauffer et qu'il faut descendre du bateau. Pourquoi sont-ils restés ? S'ils sont choqués, pourquoi ne sont-ils pas partis ? Pourquoi n'ont-ils pas quitté la fonction dans laquelle ils se trouvent face à des problèmes ? Si on veut installer des responsabilités, on n'en sort pas.

M. Stéphane BONIFASSI

Pierre tu voulais faire une courte réflexion.

M. Pierre BREGOU

Une anecdote pour illustrer la dimension culturelle de l'appréciation de l'éthique. Il y a quelques années, je saisis un tribunal d'instance de Paris en contestation électorale professionnelle. Vous savez peut-être que lorsque vous saisissez un tribunal pour contentieux électoral, vous devez faire reporter sur un registre, à la main, la liste des personnes à convoquer. Dans ce contentieux, il y avait 150 personnes à convoquer : la greffière y a donc passé trois heures. Nous avons des auditeurs prestigieux dans notre cabinet, et j'étais avec le procureur d'Hiroshima. Je l'invite à venir assister à cette audience, et je viens avec une boîte de chocolats pour remercier la greffière. La première impression que j'ai eue lorsque je suis sorti d'audience est que ce dernier, pourtant extrêmement sympathique, me battait un peu froid. Je me suis dit que j'avais dû mal plaider. Ce n'était pas cela : le cadeau à la greffière l'avait profondément choqué. Le soir même, il en parlait à son collègue. J'ai eu la répercussion par mon associé Maxime DELHOMME trois jours après qui m'a dit que j'avais choqué le magistrat japonais pour avoir offert une boîte de chocolats à un greffier. Je n'ai pas eu le sentiment d'avoir commis une infraction, mais pour le Japonais, c'était extrêmement grave car, au Japon, le donataire droit, en retour, faire un cadeau au donateur.

M. Stéphane BONIFASSI

Cela permet à Maxime de rebondir.

M. Maxime DELHOMME

Sur cette histoire, au Japon, un cadeau en entraîne un autre. Evidemment, on parlait tout à l'heure de référent culturel. On n'a pas les mêmes cultures. Effectivement, on ne peut pas forcément transposer des systèmes. Il y a quand même quelque chose que je trouve quand même assez fort dans notre discussion. On est tout le temps du côté de la forteresse assiégée, comme si la parole libérée faisait trembler les murailles de la forteresse. Qu'est-ce que cette société anémiée qui ne peut pas supporter qu'on parle de certaines choses ? Dans *Le Nouvel Observateur* de la semaine, il y a l'histoire de l'imprécateur. Le directeur juridique d'une entreprise

connue, Samsung, sort en ville et révèle que son entreprise a corrompu les plus hauts magistrats et a une caisse noire de 700 millions d'euros afin de financer son influence dans la classe politique. Ce n'est pas chez nous que cela arriverait. C'est la mondialisation : c'est-à-dire qu'il est effectif que les entreprises ont une logique consistant à gagner de la place, et peu importe les moyens. Les moyens vont être la chute, la banqueroute ou le gros scandale financier. Il faut donc bien voir où sont les marqueurs. Quelque part, en nous faisant bouger sur des réflexions sur nos libertés, n'est-on pas en train de protéger des ogres ? C'est cela la question. Je veux qu'il y ait eu des mauvaises périodes. Moi, je n'aimais pas non plus le cafteur dans la cour de récré. Tant pis, il faut prendre des risques dans la vie. Le problème qui est posé, c'est que cet imprécateur, soit il est fou, et il faut lui donner le traitement qui convient, soit il est malveillant, et la justice est là pour cela, soit il a raison. A ce moment-là, c'est drôlement grave. A ce moment-là, pourquoi est-ce qu'il aurait fait cela ? Il va être obligé de quitter sa maison. Il ne va plus avoir de travail. Moi je suis pour la récompense. Il n'y a aucune raison que quelqu'un qui se sacrifie, se sacrifie complètement. On n'est pas obligé pour avoir une loyauté vis-à-vis des valeurs que nous avons en commun de mourir de faim. Je ne comprends pas très bien quel est l'intérêt de ce rejet de l'argent, alors que justement on protégerait peut-être des gens qui en gagnent de manière déloyale.

M. Stéphane BONIFASSI

Maxime, ta réflexion suscite des réactions du Président Baillot et de Monsieur Bouchet également. Je voudrais que pendant les 10 minutes qui nous restent, on envisage la question de la protection des salariés.

M. Vincent BAILLOT

Justement, je voulais en parler. Maxime, tu as tout à fait raison. Il faut dire la vérité. Il faut rappeler que le joueur de foot de Valenciennes qui a dénoncé la fraude n'a jamais retrouvé d'engagement. On peut se faire plaisir en faisant tous les textes que l'on veut, le salarié qui dénonce est un salarié perdu. Sa vie professionnelle est compromise, dans le système français. Si on fait cela, il faut aller jusqu'au bout. Tu as tout à fait raison. Il faut aller vers le système à l'américaine qui est cohérent. Il faut prévoir une compensation financière. Il faut le dire, le système ne peut fonctionner que comme cela. Moi, je pense que le système des régulateurs est mieux. Quand on essaie d'améliorer les normes d'audit sur la fraude dans l'ensemble du monde, cela fonctionne mieux. Cela aboutit à des progrès, lentement, doucement mais sûrement. Quand on est commissaire aux comptes on sait qu'on va perdre son mandat si on révèle, mais on n'en meurt pas, parce que c'est une profession libérale et qu'il y a d'autres clients. Il faut choisir. Il faut choisir le type de système de régulation que l'on veut. Toutefois, on ne peut pas, me semble-t-il, faire un système de *whistleblowing* sans récompenser les particuliers. Je suis tout à fait d'accord.

M. Stéphane BONIFASSI

Ou au moins les protéger.

M. Hubert BOUCHET

A ce stade, ma question est de savoir pourquoi vouloir faire marcher un dispositif qui n'a pas preneur chez nous. La deuxième chose est qu'il y a des dispositifs où il y a de la dénonciation. La HALDE, par exemple, il y a des gens qui dénoncent. Comment se fait-il qu'on dénonce à la HALDE ? Il faudrait peut-être faire l'évaluation. Pourquoi cela marche ailleurs et pas ici ? J'ai la conviction qu'on n'en veut pas. Lorsqu'il y a un problème dans l'entreprise, s'il y a un Comité d'Entreprise, il peut tout à fait bien demander une expertise. Les dispositifs d'évocation des questions dont nous parlons existent dans les entreprises françaises depuis longtemps.

M. Stéphane BONIFASSI

Monsieur Bouchet, vous avez vu que dans la loi de lutte contre la corruption a été introduite une disposition qui dit que dans le cas où le licenciement serait intervenu en raison d'une dénonciation, ce licenciement sera annulé ce qui entraînera une réintégration. Pensez-vous que ce genre de mécanisme devrait être généralisé ? Serait-il de nature à rassurer les salariés ? Permettrait-il aux salariés de jouer un rôle souhaitable ou pas ? C'est une question que je vous pose en votre qualité d'ancien syndicaliste.

M. Hubert BOUCHET

Le dispositif de réintégration des personnes licenciées pour des fautes qu'elles n'ont pas commises existe depuis toujours. On étend une disposition qui existe. Par contre, c'est certainement compliqué de réintégrer une entreprise quelques années après avoir été mis à la porte alors que c'était une erreur. Même si on a le meilleur système du monde, la perfection n'est pas ce monde. Arrêtons de vouloir la perfection pour mettre en place des choses qui ne sont pas demandées. Le MEDEF ne le demande pas. Les syndicats de salariés ne le demandent pas. Monseigneur André Vingtros ne le demande pas, donc qui va le demander ?

M. Stéphane BONIFASSI

Madame Fulgèras, vous qui appartenez également au monde de l'entreprise, que pensez-vous de cette question de la protection des salariés ?

Mme Anne-José FULGERAS

Vous avez compris que j'étais favorable à ce qu'une réflexion soit menée afin que soit trouvés des dispositifs d'alerte qui correspondent davantage à l'état de la culture de notre pays et de ses entreprises. Je pense que cette culture évolue et qu'elle évolue vite. La protection des salariés sera mieux garantie lorsque, culturellement, celui qui aura, au sein de l'entreprise, fait preuve de courage collectif, dont l'alerte peut être une manifestation, ne sera plus mis au banc de la société. Imposer juridiquement la réintégration du salarié est une nécessité, mais, en fait, elle risque d'arriver longtemps après le préjudice subi. De plus, cette réintégration suppose la bonne foi, laquelle n'est pas toujours évidente à apprécier. L'obstacle est qu'aujourd'hui, le sentiment d'indignité face à une dénonciation l'emporte sur le sentiment d'une reconnaissance à l'égard du courage à défendre un intérêt collectif.

M. Stéphane BONIFASSI

Je constate qu'un certain nombre de sondages est apparu sur la qualité et le plaisir à travailler dans une entreprise selon les pays. Je dois dire que la France n'a pas un score particulièrement élevé. Ne serait-ce qu'en France, la comparaison entre les entreprises françaises et les entreprises multinationales n'est pas nécessairement en faveur des entreprises françaises. Sur cette question de culture et de trouver sa place dans l'entreprise, il y a peut-être là une réflexion qui devrait nous interpeller.

Mme Anne-José FULGERAS

Pour revenir à la protection du déclencheur d'alerte, je pense qu'il est regrettable que le système ne soit pas unifié. Le législateur vient de prévoir un dispositif qui est aussi protecteur qui peut l'être sur le plan juridique : toute décision discriminatoire à l'égard d'un collaborateur qui aurait déclenché une alerte de bonne foi sur un fait de corruption, se trouve être nulle de plein droit. Ce sera à l'employeur de prouver que cette mesure discriminatoire n'est pas en relation avec l'alerte déclenchée. Il est dommage qu'il n'ait pas été prévu de faire bénéficier les fonctionnaires des mêmes garanties. Je pense qu'il serait souhaitable d'unifier la législation sur ce plan.

J'ajoute que j'ai été séduite par ce que disait Stephen tout à l'heure : c'est-à-dire que le whistleblowing est aussi une façon de donner un peu de pouvoir à ceux qui ne l'ont pas dans l'entreprise en leur permettant de s'exprimer sur ce qui ne va pas dans l'entreprise.

M. Stéphane BONIFASSI

Stéphane Billiet, une nouvelle catégorie de salariés protégée, qu'en dites-vous ?

M. Stéphane BILLIET

Franchement, c'est très compliqué. Je pense qu'on est vraiment pris dans un contexte d'une telle complexité qu'il est franchement difficile de répondre. Je pense que le droit social est déjà très compliqué en France. Si on rajoute de la protection, évidemment cela va dans le bon sens, parce qu'on a envie que la corruption soit combattue, que l'honnêteté triomphe. Une notion me fait peur dans l'usage du *whistleblowing* : la notion d'abus. Clairement, il y a un moment qui n'est peut-être pas facile à déterminer, où il y a usage abusif. L'usage abusif est donc répréhensible. Vous parlez de protection. A quel moment aujourd'hui le salarié peut de toute bonne foi et en toute sécurité agir, sans craindre qu'on vienne contester la bonne foi de sa démarche ? Franchement, en termes de protection, ce n'est pas facile à régler.

M. Stéphane BONIFASSI

Pierre Brégou, puisque nous en sommes aux conclusions.

M. Pierre BREGOU

Ce mécanisme prévu par la loi du 13 novembre 2007 existait déjà dans la loi française, concernant le harcèlement moral ou sexuel ou la discrimination. Dans le cadre d'un contentieux de réintégration, réintégration possible puisque la loi le permet. Le salarié a la charge de l'allégation : c'est-à-dire qu'il doit apporter au juge

des éléments de faits qui peuvent laisser croire qu'il est discriminé, harcelé ou qu'il a dénoncé un fait de corruption. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que la sanction donnée au salarié est sans rapport avec les faits allégués par le salarié sont sans rapport avec le harcèlement, la corruption ou la discrimination. Ce n'est cependant pas l'arbitraire du salarié. On dit que le Code du Travail est très épais. Moi, je suis pour brûler le Code du Travail et repartir à zéro. C'est aujourd'hui un pavé absolument indigeste. Simplement, cette recherche, cette charge de l'allégation et la preuve contraire apportée par l'employeur sont sous le contrôle du juge. C'est quand même un acteur, indépendant de l'employeur et du salarié, qui dira si oui ou non il y a eu harcèlement ou corruption. Dans ce cas, il peut ordonner la réintégration. On n'est pas dans l'arbitraire. C'est un mécanisme qui fonctionne depuis 2002 pour le harcèlement ou la discrimination. J'ai donc assez bon espoir. Une charge de l'allégation est supportée par le salarié, et il appartient à l'employeur, etc. C'est ce que prévoit très exactement la loi du 13 novembre 2007 qui est le copier coller d'un dispositif qui existait avant dans la loi française, et qui elle-même est d'ailleurs inspirée par une directive européenne.

M. Stéphane BONIFASSI

Comme je donnerais la parole en dernier à notre hôte étranger, Maxime veux-tu nous dire quelques mots de conclusion ?

M. Maxime DELHOMME

On nous dit que c'est compliqué. Finalement, le système fait que le dénonciateur quand il a raison touche une partie de ce qu'il a permis d'obtenir pour le trésor. C'est un système simple. L'omerta est complexe, compliquée, et c'est enfoui. Le système américain est simple. Ce n'est pas la peine d'avoir une prévention particulière. Je pense qu'on ne peut pas se réfugier pendant encore très longtemps dans la complexité d'un système qui se construit sur lui-même dans une loyauté à des principes qui vont s'effondrer par manque de vivacité et par manque de force. Notre société française commence à manquer de force, parce que justement, il n'y a plus de discussion, de dénonciation. C'est confiné. Peut-être que les responsables sont de bons responsables, mais il faut redonner un peu de parole autrement que dans des débats participatifs abscons, là où il y a des réalités. Il serait peut-être temps d'y aller. C'est pour cela que toute prévention idéologique bue, je me dis qu'il faut faire simple.

M. Vincent BAILLOT

On a tous compris que c'est un sujet extrêmement lourd. Je crois que le défi qui est proposé à des vieux pays, comme le nôtre, est de savoir comment on fait pour être dans le monde d'aujourd'hui, donc dans le monde de la croissance, et en même temps garder ce qui a fait notre réalité du terrain et notre spécificité philosophique et idéologique. Je pense que ce n'est pas en copiant des systèmes dont on voit d'ailleurs qu'ils n'ont pas forcément fait leurs preuves, mais en cherchant à mettre en place quelque chose de nouveau, que l'on progresse. La séparation des pouvoirs a été inventée au XVIII^e siècle. Aujourd'hui, on invente la régulation. Il faut savoir que les commissaires aux comptes sont prêts à relever le défi. Ils sont des créateurs de confiance. Cette confiance indispensable sera plus créée par des systèmes de

régulation que par le whistleblowing qui comporte autant d'inconvénients que d'avantages.

M. Stephen L. DREYFUSS

Malgré ma nationalité, il me semble qu'il appartient à chaque société et chaque culture de choisir et de définir ses valeurs fondamentales. Le choix se présente donc à vous comme il s'est présenté à nous. Voulez-vous vous éloigner des platitudes prononcées souvent ? Voulez-vous vraiment arriver à éteindre le fléau de la corruption ? Que vous trouviez d'autres moyens que le *whistleblowing* qui arrive de manière pragmatique à accomplir ce but, j'en serais ravi. Il conviendrait quand même de faire quelque chose, parce que la corruption systématique, que ce soit au sein du gouvernement ou bien au sein de l'entreprise, est une chose qu'il faut abolir pour la santé de la société elle-même. Il faut trouver un moyen qui respecte vos valeurs, tout simplement. Il faut trouver un moyen efficace. Jusqu'à présent, ni vous ni nous n'avons trouvé ce moyen.

M. Stéphane BONIFASSI

Merci Stephen. Merci aux intervenants de cette table ronde pour ce très intéressant débat qui, je pense, n'est pas encore tout à fait terminé.

M. Gérard VARONA

Merci à tous les intervenants, à Anne-José Fulgèras, Hubert Bouchet, Stéphane Billiet, Stephen Dreyfuss et surtout aux membres de la CCEF, Christian Tardivon, nos avocats préférés Pierre Brégou, Maxime Delhomme et bien sûr notre ami Vincent Baillet qui est également membre de la CCEF.

Avec une mention toute particulière à Stéphane Bonifassi qui a su animer avec son grand talent cette table ronde.

Jacques Potdevin devait être parmi nous. Des impératifs dus à sa fonction l'amènent à l'étranger, mais il a voulu nous adresser un message d'amitié. Je vous propose de le visualiser. Merci à Jacques qui soutient les actions de la CCEF. Il en a été un grand président.

Un film de Monsieur Potdevin est diffusé.