



**Erratum:** remplace la publication dans la Feuille fédérale n° 41 du 16 octobre 2018, FF 2018 6183

## Propositions du Conseil fédéral

*Projet*

**relatives au projet d'acte du message du 20 novembre 2013  
concernant la révision partielle du code des obligations<sup>1</sup>  
(Protection en cas de signalement d'irrégularités par le travailleur),  
dans la version du Conseil des États du 22 septembre 2014**

du ...

### *Préambule*

...  
vu le message additionnel du Conseil fédéral du 21 septembre 2018<sup>2</sup>,

#### *Art. 321a<sup>bis</sup>*

2. Signalement  
d'irrégularités  
a. Principe

<sup>1</sup> Le signalement d'une irrégularité est conforme au devoir de fidélité du travailleur lorsque les conditions fixées par les dispositions suivantes sont remplies:

- a. pour le signalement à l'employeur: art. 321a<sup>bis</sup>;
- b. pour le signalement à l'autorité compétente: art. 321a<sup>ter</sup> ou 321a<sup>quater</sup>;
- c. pour le signalement au public: art. 321a<sup>quinquies</sup>.

<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme irrégularités les infractions au droit pénal ou administratif ou à d'autres règles légales, ainsi que les violations des règles internes.

#### *Art. 321a<sup>bis</sup>*

b. Signalement  
à l'employeur

<sup>1</sup> Le signalement d'une irrégularité à l'employeur est conforme au devoir de fidélité du travailleur lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a. il est fondé sur un soupçon raisonnable;

<sup>1</sup> SR 220

<sup>2</sup> FF 2018 6163

- b. il est adressé à une personne ou un service interne ou externe habilités à le recevoir.

<sup>2</sup> L'employeur qui reçoit un signalement fondé sur un soupçon raisonnable doit:

- a. fixer, pour le traitement du signalement, un délai raisonnable qui ne doit pas dépasser 90 jours à compter de la réception du signalement;
- b. informer le travailleur de la réception du signalement et de son traitement, à moins que cela ne lui soit impossible ou ne puisse être manifestement exigé de lui, car le travailleur a signalé de manière anonyme;
- c. adopter des mesures suffisantes pour traiter le signalement.

*Art. 321<sup>a</sup><sub>ter</sub>*

c. Signalement à l'autorité compétente

Le signalement d'une irrégularité à l'autorité chargée de contrôler l'application des normes violées dans le cas d'espèce est conforme au devoir de fidélité du travailleur s'il est fondé sur un soupçon raisonnable et que l'une des conditions suivantes est remplie:

- a. le travailleur a préalablement signalé l'irrégularité à l'employeur et celui-ci n'a pas pris les mesures requises à l'art. 321<sup>a</sup><sub>bis</sub>, al. 2;
- b. le travailleur a vu son contrat de travail résilié ou a subi d'autres désavantages du fait du signalement à l'employeur.

*Art. 321<sup>a</sup><sub>quater</sub>*

d. Signalement à l'autorité compétente sans signalement préalable à l'employeur

<sup>1</sup> Le signalement d'une irrégularité à l'autorité chargée de contrôler l'application des normes violées dans le cas d'espèce, sans signalement préalable à l'employeur, est conforme au devoir de fidélité du travailleur s'il est fondé sur un soupçon raisonnable et lorsque le travailleur peut raisonnablement conclure:

- a. que le signalement à l'employeur ne produira pas d'effet;
- b. que l'action de l'autorité compétente sera entravée si le signalement ne lui est pas adressé sans délai, ou
- c. qu'il existe un danger sérieux et imminent pour la vie, la santé ou la sécurité de personnes ou pour l'environnement, ou un danger imminent de dommages importants.

<sup>2</sup> Le signalement à l'employeur est présumé produire un effet si l'employeur:

- a. prévoit un service indépendant pour recevoir et traiter les signalements;

- b. prévoit des règles sur la suite à donner aux signalements;
- c. interdit la résiliation des rapports de travail ou d'autres désavantages consécutifs aux signalements, et
- d. permet les signalements anonymes.

*Art. 321<sup>aquinquies</sup>*

e. Signalement  
au public

Le signalement d'une irrégularité au public est conforme au devoir de fidélité du travailleur:

- a. lorsque le travailleur a des raisons sérieuses de tenir de bonne foi le fait signalé pour vrai;
- b. qu'il a signalé préalablement l'irrégularité à l'autorité compétente conformément aux art. 321<sup>ater</sup> ou 321<sup>aquater</sup>, et que
- c. l'une des conditions suivantes est remplie:
  - 1. le travailleur a demandé à l'autorité compétente d'être informé de la suite qui a été ou qui sera donnée au signalement et que cette dernière ne lui a pas fourni les renseignements utiles dans un délai de quatorze jours à compter de la réception de la demande,
  - 2. il a vu son contrat de travail résilié ou a subi d'autres désavantages à la suite du signalement à l'autorité.

*Art. 321<sup>asexies</sup>*

f. Consultation  
d'une personne  
soumise à un  
devoir de  
confidentialité

*Ne concerne que le texte allemand.*

*Art. 321<sup>asepties</sup>, titre marginal*

g. Dispositions  
réservées et  
exceptions

*Art. 328, al. 3*

<sup>3</sup> Il veille en particulier à ce qu'un travailleur ne soit pas désavantagé s'il a fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou s'il a signalé une irrégularité conformément aux art. 321<sup>abis</sup> à 321<sup>aquinquies</sup> et 321<sup>asepties</sup> ou consulté, en vue de vérifier son droit au signalement d'une irrégularité, une personne soumise à un devoir légal de confidentialité.

*Art. 336, al. 2, let. d*

Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- d. en raison du signalement d'irrégularités ou de la consultation d'une personne conformes à l'obligation de fidélité (321a<sup>bis</sup> à 321a<sup>sexies</sup>).

*Art. 362, al. 1*

<sup>1</sup> Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrat-type de travail ou convention collective, au détriment de la travailleuse ou du travailleur:

art. 321a <sup>bis</sup> ,	al. 1 (signalement d'irrégularités: principe);
art. 321a <sup>bis</sup> ,	(signalement d'irrégularités à l'employeur);
art. 321a <sup>ter</sup> ,	(signalement d'irrégularités à l'autorité);
art. 321a <sup>quater</sup> ,	(signalement d'irrégularités à l'autorité sans signalement préalable à l'employeur);
art. 321a <sup>quinquies</sup> ,	(signalement d'irrégularités au public);
art. 321a <sup>sexies</sup> ,	(consultation d'une personne en rapport avec le signalement d'irrégularités);
art. 321a <sup>septies</sup> ,	(signalement d'irrégularités: dispositions réservées et exceptions);