

Département fédéral de justice et police

Révision partielle du code des obligations (protection en cas de signalement de faits répréhensibles par le travailleur)

Rapport sur les résultats de la consultation

Décembre 2009

1 En général

Le projet de révision partielle du code des obligations (protection en cas de signalement de faits répréhensibles par le travailleur) a été mis en consultation le 5 décembre 2008 par le Conseil fédéral. La consultation s'est achevée le 31 mars 2009.

Ont été invités à donner leur avis les cantons, les tribunaux fédéraux, les partis représentés à l'Assemblée fédérale et 60 autres organisations intéressées. Parmi les organisations consultées, 25 cantons, 6 partis et 25 autres organisations ont répondu. Le canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures, les Tribunaux fédéraux, l'Association suisse des tutrices et tuteurs officiels, la Chambre fiduciaire, la Stiftung für Konsumentenschutz et l'Union des Banques Cantonales Suisses ont renoncé à exprimer leur avis. L'USAM fait sienne les avis de gastrosuisse et de la Chambre vaudoise des arts et métiers qu'elle a joints à sa prise de position.

14 organisations et particuliers qui n'ont pas été consultés ont exprimé leur avis spontanément.

2 Liste des organisations consultées ayant répondu

Cantons

AG	Argovie / Aargau / Argovia
AI	Appenzell Rhodes-Intérieures / Appenzell Innerrhoden / Appenzello Interno
BE	Berne / Bern / Berna
BL	Bâle-Campagne / Basel-Landschaft / Basilea-Campagna
BS	Bâle-Ville / Basel-Stadt / Basilea-Città
FR	Fribourg / Freiburg / Friburgo
GE	Genève / Genf / Ginevra
GL	Glaris / Glarus / Glarona
GR	Grisons / Graubünden / Grigioni
JU	Jura / Giura
LU	Lucerne / Luzern / Lucerna
NE	Neuchâtel / Neuenburg
NW	Nidwald / Nidwalden / Nidvaldo
OW	Obwald / Obwalden / Obvaldo
SG	Saint-Gall / St. Gallen / San Gallo
SO	Soleure / Solothurn / Soletta
SZ	Schwyz / Svitto
TG	Thurgovie / Thurgau / Turgovia
TI	Tessin / Ticino
UR	Uri
VD	Vaud / Waadt
VS	Valais / Wallis / Vallese

ZG Zoug / Zug / Zugo
ZH Zurich / Zürich / Zurigo

Partis politiques

CSP Christlich-soziale Partei der Schweiz
PDC Parti Démocrate-Chrétien suisse / Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz / Partito Popolare Democratico svizzero
PEV Parti Evangéliste suisse / Evangelische Volkspartei der Schweiz / Partito Evangelico svizzero
PLR Parti libéral-radical suisse / Freisinnig-Liberale Partei der Schweiz / Partito liberale-radicale svizzero
PS Parti Socialiste Suisse / Sozialdemokratische Partei der Schweiz / Partito Socialista svizzero
PVL Parti Vert-Libéral Suisse / Grünliberale Partei Schweiz
UDC Union Démocratique du Centre / Schweizerische Volkspartei / Unione Democratica di Centro

Organisations

ABPS Association des banquiers privés suisses / Vereinigung Schweizerischer Privatbankiers
acsi Associazione consumatrici e consumatori della svizzera italiana
AIPT Association intercantonale pour la protection des travailleurs / Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz / Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
ASA Association Suisse d'Assurances / Schweizerischer Versicherungsverband / Associazione Svizzera d'Assicurazioni
BIG Basel Institute on Governance
CAPS Conférence des autorités de poursuite pénale de Suisse / Konferenz der Strafverfolgungsbehörden der Schweiz / Conferenza delle autorità inquirenti svizzere
Centre patronal Centre patronal
CFC Commission fédérale de la consommation
CVAM Chambre vaudoise des arts et métiers
economiesuisse Fédération des entreprises suisses / Verband der Schweizer Unternehmen / Federazione delle imprese svizzere
FRC Fédération romande des consommateurs
FSA Fédération suisse des avocats / Schweizerischer Anwaltsverband / Federazione Svizzera degli Avocati
FMH Fédération des médecins suisses / Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte / Federazione dei medici svizzeri

- FSP** Fédération Suisse des Psychologues / Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen / Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi
- Gastrosuisse** Verband für Hotellerie und Restauration
- H+** Hôpitaux, cliniques et institutions de soins suisses / Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen / Gli Ospedali, le cliniche et gli istituti di cura svizzeri
- JDS** Juristes démocrates suisses / Demokratische Juristinnen und Juristen der Schweiz / Giuristi e Giuriste Democratici Svizzeri
- kv schweiz** Kaufmännischer Verband Schweiz
- swissbanking** Association suisse des banquiers / Schweizerische Bankiervereinigung / Associazione Svizzera dei Banchieri
- TInt** Transparency International
- travail.suisse** Travail.Suisse
- UNIL** Université de Lausanne
- UNINE** Université de Neuchâtel
- UPS** Union patronale suisse / Schweizerischer Arbeitgeber Verband / Unione svizzera degli imprenditori
- USAM** Union suisse des arts et métiers / Schweizerischer Gewerbeverband / Unione svizzera delle arti e mestieri
- USG** Universität St. Gallen
- USS** Union syndicale suisse / Schweizerischer Gewerkschaftsbund / Unione sindacale svizzera

Autres Participants¹

Aéro-Club der Schweiz

Association des banques étrangères en Suisse

Association de Banques Suisses Commerciales et de Gestion (BCG)

Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques (swissmechanic)

Association suisse des médecins assistants et chef(fe)s de clinique (ASMAC)

Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (swissmem)

Fédération des entreprises romandes (FER)

Fédération des groupes industriels et de services en Suisse (SwissHoldings)

Georg Merkl

Parti chrétien-conservateur Suisse (PCC)

Stefan Rieder

¹ Le rapport mentionne l'avis des autres participants sur le besoin de légiférer et les avis qui ne sont par ailleurs pas exprimés par des participants officiels à la consultation.

Swiss Technology Network (swisst.net)

Union Suisse des Installateurs-Electriciens (USIE)

Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH)

3 Résumé des avis exprimés²

3.1 En général

3.1.1 Besoin de légiférer

Tous les cantons sauf NW, tous les partis politiques sauf UDC et acsi, AIPT, ASA, BIG, CAPS, CFC, FMH, FRC, FSA, JDS, FSP, kv, swissbanking, travail.suisse, TInt, UNIL, USG et USS admettent un besoin de légiférer. AI s'oppose toutefois sur le principe à la solution proposée dans l'avant-projet. NW, UDC, ABPS, CP, economiesuisse, H+, UNINE, UPS et USAM s'opposent à toute réglementation.

Parmi les autres participants, afbs, ASMAC, cgas, KVP, Merkl, Rieder, USIE admettent un besoin de légiférer. BCG, FER, swissholdings, swissmechanic, swissmem, swisst.net et vzh s'opposent à toute réglementation.

Les arguments avancés contre une réglementation sont divers. La matière complexe est avant tout considérée comme peu propice à une réglementation légale, le droit en vigueur tel que développé par la jurisprudence et les mesures prises par les entreprises étant suffisantes pour régler les problèmes posés (CP, economiesuisse, UNINE, UPS). L'avant-projet, qui comprend de nombreuses notions indéterminées, n'apporte pas la sécurité juridique voulue et laisse une trop grande latitude de décision au travailleur, ouvrant la porte aux abus et aux conflits potentiels (CP, UPS, USAM). Certains invoquent une atteinte au caractère libéral du droit suisse du travail (UDC, CP, USAM) et l'introduction en droit suisse d'une institution typiquement anglo-saxonne qui lui est étrangère (UDC, ABPS, UPS, USAM), ainsi que l'absence de réglementation spéciale en France, en Allemagne et dans le droit de l'Union européenne (ABPS).

A l'opposé, PVL et PS, BIG, FSA, JDS, kv, TInt, travail.suisse, UNINE, USG et USS pensent que l'avant-projet n'offre pas de protection adéquate au travailleur et voient principalement un besoin de légiférer au niveau de la sanction du licenciement (voir ci-dessous ch. 3.2.1).

3.1.2 Application au secteur public et forme (loi spéciale ou CO)

BIG, FSA, TInt estiment que le signalement devrait être réglé dans une loi spéciale, à l'instar de l'égalité entre femmes et hommes. La mise en jeu de l'intérêt public, le traitement identique du secteur privé et du secteur public et l'inclusion du personnel cantonal le justifient (BIG, TInt). BS et BL ainsi que USG approuvent l'introduction des nouvelles règles dans le CO.

BS approuve que des règles différentes soient proposées pour le secteur public et privé. ASMAC aurait souhaité une réglementation identique pour le secteur privé et public, car les médecins, qui travaillent souvent dans des hôpitaux privés et publics, seraient sinon soumis à deux régimes différents.

² Les avis de gastro-suisse et CVAM sont intégrés sous USAM.

3.2 Sanction en cas de mesures de représailles contre le travailleur

3.2.1 Sanction du licenciement

VD (sauf en cas d'obligation de signaler), AIPT et economiesuisse sont d'avis qu'il faut s'en tenir au droit en vigueur (indemnité de 6 mois de salaire au maximum). PS, BIG, TInt et USS demandent à ce que l'effectivité de la sanction du droit en vigueur fasse l'objet d'une étude empirique.

VD et SG, PVL et PS, BIG, FMH, JDS, kv, TInt, travail.suisse, UNINE, USS proposent d'introduire l'annulabilité du licenciement. Certains proposent le modèle de l'art. 10 LEg (PS, FMH, JDS, kv, travail.suisse, USS) et d'autres proposent, à choix pour le travailleur, la réintégration, le transfert à un autre poste équivalent ou une indemnité supérieure à 6 mois de salaire (PVL, BIG, TInt). VD propose de prévoir l'annulabilité en cas d'obligation de signaler et kv en cas de signalement d'infractions pénales. Les arguments avancés sont que la sanction en vigueur est tout au plus préventive pour les petites entreprises et ne protège pas efficacement le travailleur qui, dans le cas du signalement, risque non seulement de perdre son emploi mais aussi de voir sa réputation ternie et ses possibilités de trouver un autre poste très réduites. De plus, l'annulabilité n'est pas étrangère au droit suisse puisqu'elle existe dans la fonction publique et en matière d'égalité entre femmes et hommes. Elle est également prévue dans les Etats voisins. L'intérêt public au signalement justifie aussi de limiter dans ce cas la liberté contractuelle. Les abus et les inconvénients pour l'employeur peuvent être évités puisque le signalement est soumis à conditions et que la réintégration provisoire n'a pas à être obligatoire, à l'instar de ce qui est prévu à l'art. 10, al. 3, LEg. BIG, TInt et JDS mettent en avant la protection équivalente dans le secteur privé et le secteur public, que la motion demande explicitement.

BIG et TInt proposent que l'employeur ait la charge de prouver le motif du licenciement si le travailleur rend vraisemblable que le signalement est la cause du licenciement. USG est opposé au renversement du fardeau de la preuve.

FR et SZ proposent d'augmenter l'indemnité maximale de l'art. 336a, al. 2, CO. FR propose de la porter à 12 mois. JU et UNINE proposent de réexaminer la sanction pour tous les motifs de licenciement abusif. USG propose de s'en tenir au maxima de 6 mois, mais qu'une indemnité moins élevée ne soit pas prononcée sans raison.

PS, travail.suisse et USS proposent de saisir cette occasion pour renforcer la sanction en cas de licenciement de représentants syndicaux, conformément à la convention n° 98 de l'OIT.

3.2.1 Sanction d'autres mesures de représailles

BIG et TInt proposent d'introduire une norme qui interdise tout désavantage professionnel pour le travailleur du fait de son signalement. Selon eux, une protection complète du signalement commande une telle norme. TInt relève par ailleurs que la motion demande une protection équivalente dans le secteur public et privé et que l'art. 22a P-LPers propose une telle disposition. PEV demande aussi d'améliorer la protection contre d'autres mesures de représailles. Les trois organisations demandent ici aussi de mettre la preuve du motif de la mesure à charge de l'employeur, le cas échéant si le travailleur rend vraisemblable que le signalement est la cause de la mesure (BIG, TInt).

3.3 Dispositions particulières de l'avant-projet

3.3.1 Art. 321a^{bis}

3.3.1.1 En général

USAM exprime de manière générale une opinion défavorable à cette disposition, car elle n'apporte pas les clarifications voulues et donne l'impression au travailleur qu'il est en principe habilité à effectuer un signalement. Sans réglementation, celui-ci est incité à peser les intérêts en présence avec soin. FSA propose comme alternative, un projet se limitant à mentionner le signalement comme motif abusif de licenciement.

3.3.1.2 Signalement en cascade (employeur, autorité compétente, public)

BL, OW, TI et VD, PEV et CSP, AIPT, CAPS et UPS approuvent la séquence choisie pour le signalement, même si UPS juge que les conditions de passage d'un destinataire à l'autre sont trop larges. FSA n'y est pas favorable, car une importance trop grande est donnée au signalement externe. UNINE doute que ce mécanisme puisse être mis en œuvre, car le travailleur aura des difficultés à déterminer s'il peut effectuer un signalement et s'il peut passer au niveau de l'autorité et du public. USG privilégie un modèle à deux niveaux, le signalement à l'employeur pouvant être suivi, à choix, par un signalement à l'autorité compétente ou à une organisation indépendante, neutre et disposant des compétences appropriées.

3.3.1.3 Recherches et demandes d'informations effectuées par le travailleur

PS, JDS, kv, travail.suisse et USS demandent que le travailleur qui a des soupçons et qui effectue de bonne foi des recherches ou des demandes d'informations soit également protégé. L'art. 321a^{bis} devrait prévoir explicitement que l'obligation de fidélité est respectée dans ce cas.

3.3.1.4 Obligation de désigner une instance et de régler la procédure de signalement

BIG, JDS, TInt et USG demandent que l'employeur soit tenu de désigner une instance de signalement, interne à son organisation ou indépendante de lui. Cette obligation serait une incitation supplémentaire pour l'employeur de gérer les signalements à l'interne. La priorité donnée au signalement interne serait ainsi mieux réalisée. Si l'employeur ne s'y conforme pas, le travailleur pourrait directement signaler le fait à l'autorité (BIG, TInt). La procédure du signalement interne pourrait également être réglée (JDS).

3.3.1.5 Alinéa 1

a) En général

UNINE est favorable à cette disposition. CP, UPS et USAM s'y opposent, car, selon eux, le travailleur qui signale un fait répréhensible à son employeur agit toujours en conformité avec son obligation de fidélité.

b) Faits répréhensibles

kv approuve le choix de ce terme. FR propose le terme d'irrégularités. Voir aussi 3.3.1.6, b.

BL, GE, NW et VD, ABPS, AIPT, swissbanking, UNINE et UPS considèrent que cette notion est trop large. Le signalement devrait se limiter aux infractions pénales uniquement (BL), aux infractions pénales ou aux actes illicites (GE, VD, AIPT, UPS) ou aux infractions à la loi, à un règlement, des statuts ou des directives (swissbanking).

AG et BS, PDC, CAPS, CP, UPS, USAM et USG déplorent le manque de précision de ce terme qui ne favorise pas la sécurité juridique. Un catalogue des actes visés (PDC) ou une liste exemplative (USG) devrait être introduit.

c) Employeur

BS propose de définir le terme dans la loi. travail.suisse demande que l'employeur soit défini plus largement, notamment si l'instance désignée est impliquée dans l'acte signalé ou ne prend pas de mesures pour y mettre fin. JDS propose d'inclure les supérieurs et tous les cadres dans la notion. PEV, JDS, kv, travail.suisse et USS proposent d'inclure le signalement à une instance externe, désignée par l'employeur (PEV) ou soumise à un devoir de confidentialité (JDS, kv, USS). BCG regrette que la distinction entre grandes entreprises et PME ne soit pas faite.

d) Bonne foi

kv, travail.suisse, UNINE et USS sont favorables à la proposition de l'avant-projet. UPS y est défavorable, car elle est indéterminée et ne permet pas de savoir si le travailleur doit chercher à clarifier la situation constatée avant de procéder à un signalement.

3.3.1.6 Alinéa 2

a) En général

swissmem critique le signalement externe, car le travailleur est susceptible d'adopter un comportement sanctionné pénalement sur la base de l'art. 181 CP (Contrainte).

b) Faits répréhensibles mettant en jeu l'intérêt public

PVL et PS, BIG, kv, TInt, travail.suisse et USS sont favorables à cette définition proposée des faits pouvant être signalés, car elle accorde une place justifiée à l'intérêt public dans la pesée des intérêts et protège le travailleur qui procède à un signalement. Une acception plus large que les infractions aux prescriptions légales est en particulier saluée. PS, BIG, TInt, travail.suisse et USS préconisent une interprétation large de la notion (corruption entre privés, mauvais traitements dans les institutions de santé, évasion fiscale). L'utilisation du terme "mettant en jeu" ("berühren") est à prendre dans son acception plus large que "Faits répréhensibles *qui sont dans* l'intérêt public" (BIG, TInt). BIG, kv et USS proposent de préciser que l'intérêt public étranger est inclus. BIG et TInt proposent de préciser la notion d'intérêt public dans le message.

PDC, ABPS, CP, swissbanking, UNINE, UPS et USAM critiquent le manque de précision de la délimitation. L'intérêt de l'employeur à la discrétion est galvaudé, la sécurité juridique n'est pas assurée et la porte est ouverte aux abus (swissbanking, UPS). ASA propose de se limiter aux infractions pénales et aux dangers imminents

pour la vie, la santé et l'environnement. swissbanking propose de s'en tenir aux actes contraires à la loi et UPS aux infractions à la loi qui concernent des intérêts publics essentiels. UPS critique le caractère large du terme "mettant en jeu" ("berühren") et propose de le remplacer par "qui sont dans (l'intérêt public)".

afbs propose de limiter l'intérêt public à l'intérêt public suisse et Merkl propose d'inclure le signalement aux clients en cas de violation d'un contrat.

c) Autorité compétente

JU, ABPS, BIG, CP, swissbanking, TInt et UPS relèvent qu'il est difficile de savoir à quelle autorité le travailleur doit s'adresser. BIG et TInt proposent de préciser la question dans le message. Voir aussi la proposition de FSA, ch. 3.4.2.

d) Cas de signalement à l'autorité (let. a à d)

aa) Signalement direct à l'autorité

PVL, BIG, FMH et TInt proposent de permettre le signalement direct à l'autorité, si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de désigner une instance de signalement (voir ci-dessus ch. 3.3.1.4). UPS propose, à titre de solution subsidiaire (voir ci-après), que le travailleur puisse effectuer un signalement direct s'il risque une sanction pénale dans le cas contraire.

swissbanking et UPS s'opposent au signalement direct à l'autorité et proposent de biffer les let. b à d. economiesuisse est du même avis si l'employeur a mis en place un système interne de signalement. UPS propose, à titre subsidiaire, d'admettre le signalement direct à des conditions plus restrictives.

bb) Let. a

BS, GR, TG et VD, CP, swissbanking, UNINE et USAM estiment que la condition des mesures effectives que l'employeur doit prendre dans un délai raisonnable n'est pas précise et laisse une trop grande marge au jugement subjectif du travailleur. swissbanking propose de fixer un délai de 6 mois. Dans le même sens, USAM propose un délai chiffré et un avertissement du travailleur à l'employeur avant le signalement externe.

cc) Let. b

afbs propose de biffer la let. b, car elle l'estime redondante par rapport aux let. a et d. Il n'y aurait pas de situations où un signalement direct à l'autorité serait envisageable en dehors des cas d'urgence prévus à la let. d. Voir aussi ci-dessus aa).

OW propose de remplacer le terme "circonstances" par "indices suffisants".

dd) Let. c et d

swissbanking relève le caractère indéterminé de ces dispositions, nuisible à la sécurité du droit.

3.3.1.7 Alinéa 3

a) En général

kv est favorable à cette disposition. AI et GE, ASA, swissbanking, UNINE et UPS y sont défavorables. AI et GE, ASA et swissbanking proposent de la biffer. USG propose de supprimer le signalement aux médias mais de maintenir le signalement à des organisations indépendantes, neutres et disposant des compétences

appropriées, dont la liste serait dressée par le seco. Selon tous ces participants, le signalement au public porte une atteinte disproportionnée à la réputation de l'employeur, implique un jugement suspicieux à l'encontre du travail des autorités et un contrôle par l'opinion de la mise en œuvre de la loi, qui trouve pourtant son fondement dans l'Etat de droit. Des mécanismes de recours et de surveillance permettent déjà de contrôler le travail des autorités. Ces participants relèvent également que la disposition est impraticable, car le travailleur n'a pas de moyen de savoir si l'autorité agit efficacement ou non et si son inaction est justifiée ou non. Pour ces mêmes raisons, economiesuisse propose de fixer des conditions bien plus restrictives et de supprimer le signalement direct au public. UPS relève que le travailleur pourrait s'adresser à l'autorité supérieure, à un ombudsman ou à un organisme de surveillance parlementaire.

b) Signalement direct au public

economiesuisse et UNIL proposent de supprimer la possibilité de signaler au public sans signalement préalable à l'autorité.

c) Conditions du signalement au public

BS et GR, CP, economiesuisse, swissbanking, UNINE, UNIL et USAM critiquent le caractère peu précis et trop large des conditions posées. Celles-ci laissent une trop grande place au jugement subjectif du travailleur et augmentent ainsi les risques d'abus. kv propose que le signalement aux organisations ait la priorité. JU propose de mentionner les médias dans le commentaire uniquement. FSA relève que le travailleur n'ayant pas qualité de partie dans la procédure engagée par l'autorité, il n'est pas informé de la suite donnée à la procédure et ne peut savoir si l'autorité réagit de manière adéquate.

Plusieurs propositions sont faites dans ce contexte. economiesuisse propose de prévoir un avis préalable à l'autorité supérieure; H+ propose un deuxième signalement à l'autorité; USAM regrette que des délais chiffrés n'aient pas été posés et qu'un avertissement à l'employeur et à l'autorité ne soit pas exigé; swissbanking suggère également, si la disposition était maintenue, de prévoir un avertissement préalable à l'autorité ou/et une procédure de recours. UNIL demande que le signalement au public soit justifié par des circonstances particulières qui s'ajoutent à la condition de l'inactivité de l'autorité. UNIL propose aussi que l'identité de la personne dénoncée reste confidentielle.

3.3.1.8 Alinéa 4

ASMAC estime que le signalement des employés soumis au secret professionnel devrait être réglé; l'exception prévue à l'al. 4 ne permet pas de clarifier leur situation. ASA, CP, swissbanking et UPS approuvent cette disposition. swissbanking propose d'exclure également les employés soumis au secret de fabrication et au secret commercial au sens de l'art. 162 CP.

3.3.2 Art. 336a, al. 2, let. d

a) En général

PVL et FSA sont favorables à la mention expresse du signalement comme motif abusif. AG, UNINE, UPS et USAM estiment qu'elle est superflue.

b) Recherches et demandes d'informations faites par le travailleur

PS, kv, travail.suisse et USS demandent que l'art. 336a, al. 2, let. d prévoie que le licenciement du travailleur qui a des soupçons et qui effectue de bonne foi des recherches ou des demandes d'informations est abusif (voir aussi ci-dessus 3.3.1.3).

BS, swissbanking, UPS et USAM proposent de préciser la formulation pour que seuls les signalements conformes aux conditions posées à l'art. 321a^{bis} P-CO soient qualifiés d'abusifs.

3.3.3 Art. 362

USAM désapprouve le caractère relativement impératif de l'art. 321a^{bis}, al. 2 et 3, P-CO.

3.4 Autres remarques et propositions

3.4.1 Personnel de la Confédération et des cantons

BIG et TInt appellent de leurs vœux l'introduction d'une obligation de signaler pour le personnel fédéral et cantonal.

PVL, BIG et TInt estiment nécessaire la désignation d'une instance appropriée pour le signalement au sein de l'administration fédérale. Le Contrôle fédéral des finances n'est pas apte à remplir ce rôle à leurs yeux.

GR fait remarquer que le projet est d'importance pour les cantons, car plusieurs appliquent le CO à titre subsidiaire. JU note que son droit du personnel permet de protéger le signalement et fait part d'un projet qui introduirait une obligation de dénoncer. TI signale qu'il va reprendre l'art. 181 de son code de procédure pénale concernant l'obligation de dénoncer. ZH permet le signalement à l'ombudsman cantonal dans certains cas, sans passer par le supérieur hiérarchique. ZH note que, les art. 336 et 336a CO s'appliquant à son personnel, la modification se répercutera sur ses employés. BS et GR font remarquer que leurs droits cantonaux appliquent le CO à titre subsidiaire.

3.4.2 Autres

FSA propose de donner des droits procéduraux au travailleur qui signale un fait répréhensible, dans la procédure qui a trait au fait signalé. JDS propose de donner des droits procéduraux à la personne dénoncée.

FSA propose la mise en place d'une instance centrale de signalement qui donnerait des conseils sur une base anonyme et indiquerait au travailleur l'autorité compétente pour le signalement.