

### Modification du ...

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*  
vu le message du Conseil fédéral du 20 novembre 2013<sup>1</sup>,  
*arrête:*

#### I

Le code des obligations<sup>2</sup> est modifié comme suit:

#### *Art. 321a Titre marginal*

II. Diligence  
et fidélité à  
observer  
1. En général

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

2. Signalement  
d'irrégularités  
a. Signalement  
à l'employeur

<sup>1</sup> Le signalement d'irrégularités à l'employeur est conforme à l'obligation de fidélité du travailleur:

- a. lorsqu'il est fondé sur un soupçon raisonnable, et
- b. lorsqu'il est adressé à une personne habilitée à le traiter dans le cadre de l'organisation interne ou à une personne ou un organe externe désigné par l'employeur à cet effet.

<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme irrégularités les infractions pénales, d'autres actes illicites et la violation des statuts ou de directives et instructions de l'employeur.

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

b. Signalement à  
l'autorité  
compétente

<sup>1</sup> Le signalement à l'autorité compétente, fondé sur un soupçon raisonnable, d'infractions pénales ou de la violation d'autres normes dont une autorité administrative assure l'application ou contrôle le respect est conforme à l'obligation de fidélité du travailleur si:

- a. le travailleur les a signalées préalablement à l'employeur, et que

<sup>1</sup> FF 2013 8547  
<sup>2</sup> RS 220

- b. l'employeur, dans un délai raisonnable fixé par ses soins, qui ne doit pas dépasser 60 jours à compter de la réception du signalement:
  1. n'a pas pris de mesures pour éclaircir les faits et remédier à l'illicéité si celle-ci n'est pas exclue, ou a pris des mesures manifestement insuffisantes,
  2. n'a pas informé sans délai le travailleur de la réception du signalement et du délai fixé pour son traitement, ou
  3. ne lui a pas fourni, en temps utile ou sur demande, les informations nécessaires sur la suite donnée au signalement et sur le résultat des mesures prises.

<sup>2</sup> Le signalement à l'autorité compétente n'est pas conforme à l'obligation de fidélité du travailleur si l'employeur traite le signalement au moyen d'un système de signalement interne prévoyant:

- a. un organe de signalement indépendant pour recevoir et traiter les signalements;
- b. une procédure de signalement et des règles sur la suite à donner au signalement, et
- c. une interdiction de la résiliation des rapports de travail ou d'autres désavantages consécutifs au signalement, les mesures sanctionnant un signalement illicite étant exceptées.

<sup>3</sup> Dans tous les cas, le signalement à l'autorité compétente est conforme à l'obligation de fidélité si le travailleur voit son contrat de travail résilié ou subir des désavantages du fait du signalement, à moins que ces mesures ne sanctionnent un signalement illicite.

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

c. Signalement direct à l'autorité compétente

<sup>1</sup> Le signalement direct à l'autorité compétente, fondé sur un soupçon raisonnable, d'infractions pénales ou de la violation d'autres normes dont une autorité administrative assure l'application ou contrôle le respect est conforme à l'obligation de fidélité du travailleur:

- a. lorsque ce dernier peut conclure, sur la base de faits objectifs, que le signalement à l'employeur ne produira pas d'effet, notamment parce que:
  1. le signalement ne peut pas être reçu et traité par une personne ou un organe non subordonnés aux personnes impliquées,
  2. l'employeur n'a pas réagi dans des cas antérieurs de signalement ou a eu une réaction manifestement insuffisante, ou
  3. un ou plusieurs travailleurs ont, dans des cas antérieurs, vu leurs rapports de travail résiliés ou subi des désavan-

tages du fait d'un signalement, à moins que ces mesures n'aient sanctionné un signalement illicite;

- b. lorsque le travailleur peut conclure, sur la base de faits objectifs, que l'action de l'autorité compétente sera entravée si le signalement ne lui est pas adressé sans délai, ou
- c. lorsqu'il existe un danger sérieux et imminent pour la vie ou la santé, pour la sécurité ou pour l'environnement, ou un danger imminent de dommages importants.

<sup>2</sup> Le signalement direct à l'autorité compétente fondé sur l'al. 1, let. a n'est pas conforme à l'obligation de fidélité du travailleur si l'employeur dispose d'un système de signalement interne conforme à l'art. 321a<sup>ter</sup>, al. 2.

*Art. 321a<sup>quinquies</sup>*

d. Signalement au public

<sup>1</sup> Le travailleur qui a signalé une irrégularité à l'autorité compétente en vertu des art. 321a<sup>ter</sup> ou 321a<sup>quater</sup> peut porter les faits à la connaissance du public sans contrevenir à son devoir de fidélité:

- a. s'il a des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vrais, et
- b. s'il a demandé à être informé de la suite donnée au signalement ou de l'état de la procédure et que l'autorité ne lui fournit pas les renseignements utiles dans un délai de quatorze jours à compter de la réception de la demande.

<sup>2</sup> Le signalement au public consiste notamment à s'adresser aux médias et à prendre contact avec des organisations dont le domaine d'activité statutaire couvre les faits signalés.

*Art. 321a<sup>sexies</sup>*

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

Le travailleur qui, en vue de vérifier son droit au signalement, consulte une personne soumise à un devoir légal de confidentialité, ne contrevient pas à son devoir de fidélité.

*Art. 321a<sup>septies</sup>*

f. Dispositions réservées

<sup>1</sup> Les règles sur le secret professionnel et les règles spéciales sur l'obligation et le droit de communiquer sont réservées.

<sup>2</sup> Les art. 321a<sup>ter</sup> à 321a<sup>quinquies</sup> ne s'appliquent pas en cas de signalement à une autorité étrangère.

*Art. 328, al. 1 et 3*

<sup>1</sup> L'employeur respecte et protège, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé

et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement.

<sup>3</sup> Il veille 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 ou consulté une personne en rapport avec le signalement d'une irrégularité. Les mesures sanctionnant un signalement ou une consultation illicites sont exceptées.

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

<sup>2</sup> 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>ter</sup> (signalement d'irrégularités à l'autorité compétente)
- art. 321a<sup>quater</sup> (signalement d'irrégularités directement à l'autorité compétente)
- 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> (dispositions réservées en rapport avec le signalement d'irrégularités)

## II

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.