



Monsieur Laurent MOUTINOT  
DI - GE  
Département des institutions  
rue de l'Hôtel-de-Ville 14  
**case postale 3962**  
1211 Genève 3

Notre réf. 2058-CoT

re6094

Genève, le 27-03-2009

## **Révision partielle du code des obligations protection en cas de signalement de faits répréhensibles par le travailleur et droits syndicaux**

Monsieur le Conseiller d'Etat,

Nous savons qu'une consultation fédérale a été lancée récemment concernant l'objet en titre, les autorités cantonales en sont sans doute également saisies. Bien que ces dernières ne semblent pas avoir cru bon de solliciter l'expression de notre Communauté sur ce dossier, nous nous permettons toutefois de vous la faire connaître.

De notre point de vue et dans une société se déclarant démocratique, les travailleurs - comme les citoyens - qui défendent un intérêt public (ce qu'ils ont parfois l'obligation de faire) ne doivent pas craindre des représailles, faute de quoi ils risquent de s'abstenir et de renoncer à signaler des faits répréhensibles.

Pourtant nous devons constater avec regret que le Conseil fédéral ne propose pas d'accorder aux travailleurs qui signalent des faits répréhensibles une protection plus efficace que la protection actuellement en vigueur contre les licenciements abusifs. Or les dispositions en vigueur n'ont vraiment aucun effet dissuasif puisque les employeurs qui en ont les moyens se «paient» la peau de celles ou ceux de leurs salariés qui les dérangent ! Ainsi de la sanction prévue à l'article 336a CO en cas de licenciement abusif (indemnité d'au maximum 6 mois de salaire) repose sur la conception marchande des rapports sociaux, laquelle annihile les postulats de civilisation et d'humanité que nous savons précieuses pour le Conseil auquel vous participez.

Les situations connues ont relevé que les travailleurs qui signalent des faits répréhensibles se retrouvent dans une situation plus précaire que d'autres victimes d'un licenciement abusif, et que le dommage qu'ils subissent est plus important qu'un simple élément de nature économique. Dans le canton de Genève, on se souviendra du licenciement d'un mécanicien qui critiquait l'inefficacité de sa hiérarchie dans la maintenance de véhicules de transport public, ou encore du limogeage d'une déléguée du personnel des Etablissements médico-sociaux genevois qui défendait une meilleure éthique en matière de soins aux personnes âgées.

Le récent licenciement de Madame Marisa PRALONG par Manor SA démontre une fois encore l'impérieuse nécessité de protéger dans le rapport de travail la partie qui reste exposée à des décisions ineptes. En effet, alors que cette déléguée syndicale oeuvrait dans son entreprise à la création d'une commission du personnel - telle que la loi sur la participation lui en donne droit - l'employeur l'a licenciée prétextant qu'elle aurait trahi son devoir de fidélité en s'exprimant au sujet des conditions de travail dans son secteur économique.

Genève, le 27-03-2009

page 2/2

Persuadés qu'une réforme plus ambitieuse du code des obligations participera à assainir les comportements ou les agissements de certaines entreprises à l'égard de leur personnel, usagers ou clients, fournisseurs et autorités de contrôles, nous souhaitons que vous fassiez vôtres les éléments particuliers suivants:

- Satisfaire l'Organisation internationale du travail (OIT) - hôte de notre République - qui a prié le Conseil fédéral « de prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements antisyndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris **la possibilité d'une réintégration** ».
- Approuver le commentaire des dispositions concernant la bonne foi du travailleur qui signale un fait répréhensible (p. 33s du rapport explicatif).
- Garantir également au travailleur qui a, de bonne foi, des soupçons requérant approfondissement ou confirmation et qui se livre à des recherches ou prises d'information, la **protection due**. En effet, empêcher la confirmation de soupçons pouvant mener à un signalement de faits répréhensibles empêcherait de facto de nombreuses dénonciations.
- Compléter l'article 321a bis AP-CO de manière à ce que la recherche d'informations menée de bonne foi pour confirmer ou préciser des soupçons d'action répréhensible ne viole pas le **devoir de fidélité** du travailleur.
- Modifier l'article 336 alinéa 2 lettre d AP-CO pour que le licenciement d'un travailleur recherchant de bonne foi des informations pour confirmer ou préciser des soupçons d'action répréhensible soit aussi **considéré comme nul**.
- Admettre que le travailleur puisse s'adresser et/ou se confier à un tiers soumis à un devoir de confidentialité - par exemple un syndicat ou un avocat - **afin d'être soutenu** dans ses démarches de signalement. Ce tiers pourra notamment être chargé de signaler les faits répréhensibles. Le procédé a déjà été admis par la jurisprudence récente du Tribunal fédéral (ATF 4A\_2/2008).

En vous remerciant par avance de l'attention dévolue à ces lignes, de transmettre notre écriture à un autre département pour compétence si nous nous serions trompés d'adresse, nous vous adressons, Monsieur le Conseiller d'Etat, l'assurance de notre meilleure considération.



Claude REYMOND, secrétaire syndical CGAS



Pasquale REALE, SYNA, vice-président CGAS