

BASES LEGALES

La prévention des atteintes à la personnalité et la mise en place d'une Personne de Confiance Externe

Ci-dessous les articles de loi qui concernent spécifiquement la mise en place de la Personne de confiance en tant que mesure de prévention préconisée par le SECO concernant la gestion des conflits et des risques d'atteintes à la personnalité.

Loi sur le travail (LTr)

Article 6, alinéa 1 de la Loi sur le travail

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a montré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs. Le commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail aborde explicitement l'état de fait du harcèlement sexuel et du mobbing. Elle se réfère en cela à l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail.

Page 283 du commentaire des ordonnances 3 et 4 à la loi sur le travail:

La désignation d'une personne de confiance à laquelle les personnes concernées peuvent s'adresser en cas de conflit pour des conseils et un soutien afin de trouver une solution au problème. Savoir vers qui se tourner augmente les chances qu'un problème ne soit pas simplement éludé et qu'une solution constructive soit trouvée. Il est important que cette personne de confiance dispose de la formation nécessaire pour cette tâche et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil (obligation de garder le secret, absence de lien hiérarchique).

Page 22 du commentaire des ordonnances 3 et 4 à la loi sur le travail:

En ce qui concerne les risques d'atteinte à la personnalité en lien avec les collègues de travail (par exemple, mobbing, harcèlement sexuel), il faut désigner une personne de confiance neutre.

Article 2, alinéa 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

1 L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs.

Code des obligations (CO)

Article 328 du Code des obligations

1 L'employeur protège et respecte, 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 et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Arrêt du Tribunal Fédéral du 9 mai 2012

Celui-ci stipule que l'accès à une Personne de Confiance est un moyen recommandé et éprouvé pour la gestion des conflits et autres formes d'atteintes à la personnalité. (arrêt du TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012 consid. 4.2)

Extraits :

"...Ces commentaires ont valeur de directives (cf. art. 38 OLT3 au sujet des mesures d'hygiène). Ainsi, dans son commentaire concernant l'art. 2 OLT3 (annexe de mai 2011; document 302-A ss publié sur internet), le SECO a mis l'accent sur la prévention des risques psychosociaux au travail. A ce titre, il énumère certaines mesures importantes que l'employeur est tenu de prendre. Parmi celles-ci figure la désignation d'une personne interne ou externe de l'entreprise à laquelle les employés concernés peuvent s'adresser en cas de conflit. Il est précisé qu'il est important que cette personne de confiance dispose de la formation nécessaire et qu'elle ait un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil (obligation de garder le secret; absence de lien hiérarchique: cf. Commentaire SECO, op. cit., 302H). La désignation d'une personne de confiance à laquelle les salariés peuvent s'adresser est une mesure qui est aussi préconisée par la doctrine comme moyen de prévention du harcèlement ou du harcèlement dans l'entreprise..."

"4.3 Au vu de cet examen, il faut admettre que, sous l'angle de la légalité, il est parfaitement possible d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein. ..."

Autres ressources

- Ce site explique très bien le principe de la personne de confiance externe par rapport aux exigences légales : <https://obs-rps.ch/services/personne-de-confiance/#pour-aller-plus-loin>
- Cette brochure du SECO "Mobbing et autres formes de harcèlement - Protection de l'intégrité personnelle au travail" est une excellente source qui rappelle les bonnes pratiques et les lois relatives à la protection de la personnalité.