





UNE LISTE DES SERVICES DE CONSEILS ET  
DES BUREAUX DE COORDINATION  
PEUT ÊTRE COMMANDÉE CHEZ  
INFO@TRANSPARENCY.CH  
OU AU 031 382 35 50.

## POURQUOI LE «DÉCLEN- CHEMENT D'ALERTE ÉTHIQUE» EST-IL SI IMPORTANT ?

Sans l'aide de personnes ayant des connaissances internes, les dysfonctionnements ne seraient pas découverts. Particulièrement lorsqu'il s'agit de la corruption, du népotisme, des pots-de-vin, aucune des parties concernées n'a intérêt à ce que l'affaire soit divulguée au grand public. Les deux parties tirent un avantage de cet acte. Elles mettent alors tout en œuvre pour cacher la situation. Le chiffre officiel des actes de corruption non découverts est estimé à plus de 95%. Il n'y a pas de victimes directes. Tout est fait pour que les cas soient étouffés. Habituellement, le préjudice causé par la corruption se répartit indirectement sur une multitude de victimes qui n'ont pas conscience des désavantages découlant des cas non découverts.

Les victimes concernées peuvent être, par exemple, des contribuables, des concurrents lors d'une mise au concours, les actionnaires ou la population de pays en voie de développement. C'est pourquoi les «déclencheurs d'alerte» ont un rôle central pour la découverte de dysfonctionnements. Sans leurs informations, tous ces délits resteraient non élucidés.

## SITUATION DES «DÉCLEN- CHEURS D'ALERTE» EN SUISSE D'UN POINT DE VUE JURIDIQUE

Les lois suisses ne contiennent aucune donnée explicite quand aux problématiques liées aux «déclencheurs d'alerte». Les dénonciations internes sont fondamentalement admissibles, mais les problèmes se présentent lors de dénonciations à l'extérieur de l'entreprise. Les règles et lois liées aux «déclencheurs d'alerte» sont à chercher avant tout dans le droit du travail. Il y est stipulé le devoir de protection des intérêts et de maintien du secret professionnel par l'employé (321a, par. 4 CO). Cela signifie que les collaborateurs n'ont pas l'autorisation de transmettre à des tiers des informations pouvant nuire à l'employeur. Même si les informations sont vraies et se rapportent à un délit passible d'une sanction pour l'employeur, le collaborateur n'est pas autorisé à dévoiler des informations. La jurisprudence prévoit une seule exception : si des intérêts supérieurs de tiers ou du public sont concernés, une plainte peut être faite auprès de l'autorité compétente. Mais il n'est pas défini clairement ce qu'est un intérêt supérieur. Le droit suisse ne répond pas explicitement à la question «puis-je ou ne puis-je pas». Le juge doit trancher au cas par cas, si l'intérêt du public est plus important que celui de l'employeur.

Fondamentalement, le collaborateur peut simplement être licencié. Le licenciement peut être contesté et considéré comme abusif, certes, mais cela doit encore être prouvé par le collaborateur. Si les preuves suffisent à la justice, une indemnisation de 6 mois de salaire maximum peut être exigée. Dans la pratique, on ne parle que de deux mois de salaire en moyenne. Dans le secteur privé, il n'existe pas de loi permettant d'exiger un réengagement à cause d'une perte d'emploi. Le bilan final est que les «déclencheurs d'alerte» sont très faiblement protégés en Suisse. Malheureusement dans la réalité, ils sont même bien souvent punis pour leurs actes. Les sanctions peuvent aller de la mutation au licenciement, voire même à une sanction pénale pour violation du devoir de loyauté.



TRANSPARENCY INTERNATIONAL SUISSE  
 SCHANZENECKSTRASSE 25  
 CASE POSTALE 8509  
 3001 BERNE  
 031 382 35 50  
 INFO@TRANSPARENCY.CH  
 WWW.TRANSPARENCY.CH



## L'ACCÈS AUX MÉDIAS?

- Vous pouvez vous adresser aux médias uniquement si l'annonce interne et celle aux services publics n'ont pas porté leurs fruits.
- Les journalistes ne sont pas vos amis. Ne croyez pas tout ce qu'ils vous disent.
- Vos documents peuvent-ils soutenir l'analyse impitoyable de l'opinion publique ? Les médias pourraient trouver des choses dont vous n'avez peut-être pas encore tenu compte ou que vous aviez jugées secondaires.
- Soyez conscient que le recours aux médias peut développer une dynamique propre sur laquelle vous n'avez pas de contrôle.

### JORGE RESENDE – RSR

Jorge Resende, un informaticien de la Radio Suisse Romande a découvert par hasard en mai 2005 des photos pornographiques de jeunes filles sur l'ordinateur d'un membre des cadres de la RSR. J. Resende a déclaré sa découverte à son supérieur direct en lui demandant de transmettre l'affaire à la Direction. Le supérieur direct a suivi le dossier et le cas a été examiné en interne. Le cadre a été reconnu coupable par sa Direction, a été tenu de suivre une psychothérapie et la direction de la RSR lui a accordé une «période d'essai». Une dénonciation à la police n'a pas été envisagée. J. Resende a tenté d'obtenir plusieurs fois une plainte officielle par son supérieur, en vain. Ce qui lui importait n'était pas la personne accusée en soi mais de faire une déclaration conséquente de ce genre d'incidents aux autorités pénales. Après que Resende a confié son problème à des collègues en février 2008, la Direction a envoyé un courriel à tout le personnel pour calmer la situation. Suite à cela, J. Resende a expédié également un courriel général afin de transmettre son point de vue à ses collègues. Selon la Direction de la RSR, J. Resende aurait également parlé de cette affaire en dehors de la société, raison pour laquelle il a été licencié sans préavis.

Motivé par beaucoup de sympathisants, Jorge Resende a fait une grève de la faim en juin 2008 devant le bâtiment de la RSR, dans le but d'obtenir son réengagement et une amélioration de la communication à la RSR. Le conseil d'administration a réagi en juillet 2008 en licenciant le cadre. Mais Resende n'a pas retrouvé son emploi. La direction de la RSR a été chargée d'améliorer la communication interne et le management.

Sources : [www.ssm-site.ch](http://www.ssm-site.ch); [www.medienfreiheit.ch](http://www.medienfreiheit.ch)