

**REPONSE** de la Municipalité à la motion « Pour une protection du personnel communal en tant que lanceur d'alerte »

Vallorbe, le 14 octobre 2022 / FM

Au Conseil communal de et à
1337 Vallorbe

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil,

En date du 1^{er} novembre 2021, Monsieur Yann Jaillet, conseiller communal, déposait une motion demandant à la Municipalité de soumettre à une commission un projet de réglementation qui permette de protéger les employés communaux qui seraient à considérer comme lanceurs d'alerte.

Qu'entend-on par lanceuse ou lanceur d'alerte ?

Une lanceuse ou un lanceur d'alerte est une personne qui attire l'attention de l'autorité compétente sur des comportements contraires aux règles, des abus ou des actions illégales (corruption, délit d'initié, comportement contraire à l'éthique, harcèlement, non-respect des directives ou lois, etc.) dont elle a connaissance.

Que dit la loi ?

En Suisse, il n'existe aucun cadre légal au niveau fédéral pour protéger uniformément les lanceuses ou les lanceurs d'alerte du secteur public et privé, la dernière proposition de loi du Conseil fédéral ayant été rejetée par le Conseil national en 2020.

Ainsi, ce sont les dispositions de la Loi sur le travail (LTr) et son ordonnance d'application (OLT) qui permettent de garantir la protection des employé·e·s. L'art. 6 LTr, alinéa 1, prévoit que *« pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré 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 »*.

Cette mesure entre toutefois partiellement en conflit avec l'article 321a, alinéa 4 du Code des obligations « Diligence et fidélité à observer », qui stipule que *« Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur »*.

Les lanceuses et lanceurs d'alerte ne sont ainsi pas spécifiquement protégés contre d'éventuelles représailles découlant d'une dénonciation, avec des conséquences pouvant aller du harcèlement moral au licenciement.

Mesures prises et en cours au sein de l'Administration communale

Le règlement du personnel, approuvé par le Conseil communal et le Département de l'intérieur en 2010, ne fait mention de la protection de la vie et de la santé de l'employé·e que d'une manière succincte (art. 66 « *La Municipalité prend dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé de l'employé·e* »).

Malgré la mise en place d'un service des ressources humaines en novembre 2018, force est de constater que ce service n'est trop fréquemment impliqué que lorsque la situation a déjà atteint un niveau problématique important (conflit inter-personnel, démission, etc.).

Aussi, afin de pouvoir intervenir le plus fréquemment possible en amont et prévenir les risques psychosociaux au travail, la Municipalité a décidé de souscrire dès le 1^{er} janvier 2023 un contrat avec une société indépendante externe spécialisée dans la santé au travail (« Centre Régional de Santé au Travail » à Montagny-près-Yverdon), le terme « santé » étant à prendre au sens large et couvrant tant la sphère professionnelle que sociale ou personnelle. Cette vision globale conjuguée à un statut neutre protégé par le secret médical permet à cette société de mieux cibler les problèmes et comprendre les enjeux internes et externes au travail afin d'apporter une réponse efficace adaptée à la réalité du personnel communal.

Sont incluses dans le contrat les prestations suivantes :

Permanence santé Tout·e employé·e qui aurait des questions, des préoccupations ou des difficultés relatives à sa santé au travail pourra ainsi prendre contact avec un spécialiste de la permanence santé qui pourra orienter, conseiller et dépister un problème éventuel, permettant d'intervenir en amont d'une absence.

Personne de confiance Préconisée par la doctrine comme moyen de prévention du mobbing ou du harcèlement dans la Commune, cette « personne de confiance », externe à la Commune et donc sans rapport hiérarchique avec le personnel communal, pourra être jointe par tout·e employé·e en cas de conflit relationnel. La confidentialité des entretiens est garantie, tout comme le fait qu'aucune action ne soit entreprise sans l'accord explicite de l'employé·e.

Cette mesure répond à un commentaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) concernant l'article 2 OLT3 repris par un arrêté du Tribunal fédéral (AFT 2C_462/2011) qui a établi, à charge de l'employeur, une obligation d'instaurer une procédure de règlement des conflits en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.

Les coûts annuels de ces prestations sont de l'ordre de Fr. 2'500.-. Cette société indépendante établira un rapport annuel anonymisé afin de respecter la confidentialité du personnel communal ayant bénéficié de leurs services tout en attirant l'attention de l'Autorité sur les problèmes éventuels qui devraient être solutionnés. Une synthèse de ce rapport fera l'objet d'une présentation annuelle à la commission de gestion.

Conclusion

La démarche décrite ci-dessus allant au-delà de la motion déposée en protégeant non seulement les lanceuses et lanceurs d'alerte mais l'ensemble du personnel communal, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir voter le texte ci-après :

Le Conseil communal de Vallorbe

- vu le préavis n° 15/22 de la Municipalité ;
- ouï le rapport de la commission désignée pour l'étudier ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

décide

1. de renoncer à l'établissement d'un règlement communal spécifique pour protéger les lanceuses et lanceurs d'alerte ;
2. d'autoriser la Municipalité à mandater une société spécialisée pour mettre en place des services de permanence santé et de personne de confiance, destinés au personnel communal.

Veillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil, nos salutations distinguées.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE :

Le Syndic

La Secrétaire

Stéphane Costantini

Fabienne Mani

Municipal délégué : Monsieur Stéphane Costantini, syndic