

PERSONNE DE CONFIANCE - NOUVELLE PROFESSION

Dans son arrêt du 9 mai 2012, le Tribunal fédéral (TF) a précisé quelles sont les mesures concrètes qu'un employeur doit prendre pour prévenir les risques psycho-sociaux sur le lieu de travail afin qu'il remplisse son obligation de protéger la santé physique et psychique de ses employés en vertu de l'art. 6 LTr (ATF 2C_462/2011 du 9.05.2012). Parmi ces mesures figure la personne de confiance.

Depuis maintenant plus de dix ans, désigner une personne de confiance est un standard reconnu comme efficace pour la prévention, mais non pas une obligation légale en tant que telle. C'est pourquoi l'employeur a théoriquement le choix entre prendre cette mesure ou adopter un autre système de gestion des conflits assumant le même niveau de protection. S'il opte pour la deuxième solution et si l'inspection du travail a de sérieux doutes sur l'efficacité du dispositif mis en place, l'employeur devra prouver à ses frais et par une expertise technique que le dispositif mis en place est efficace pour la prévention. Ne voulant pas prendre de tels risques, tous les employeurs responsables se dotent donc de personnes de confiance.

« La personne de confiance » est devenue un véritable business. Parmi les personnes de confiance, on trouve des avocats, des psychologues, d'anciens employés des ressources humaines, anciens hommes et femmes d'affaires, etc.

Quelques personnes de confiance se limitent à écouter des employés en détresse, certaines s'instaurent enquêteurs en cas de harcèlement, d'autres proposent des formations aux cadres d'entreprises pour améliorer leur management du personnel, d'autres encore du coaching ou l'apprentissage du bien-être en entreprise.

L'Association suisse des personnes de confiance créée en mars 2014 s'est dotée d'un code déontologique qui stipule l'obligation de loyauté à l'égard de la personne requérante mais pas à l'égard de l'entreprise qui engage la personne de confiance. Vis-à-vis de l'entreprise la personne de confiance est uniquement obligée de participer à la définition de son mandat, de collaborer au processus de prévention et d'utiliser avec soin les ressources allouées.

Les prix pratiqués par les personnes de confiance varient entre CHF 200.- et CHF 500.- de l'heure. On peut donc se poser la question si le souhait du SECO d'offrir à toute entreprise un moyen de prévention économiquement supportable ne devient pas le vœu pieux.

Ainsi, après 23 jours de formation, dispensée par l'Association suisse des personnes de confiance, on peut pratiquer les prix des avocats et médecins qui ont consacré au moins 6 ans de leur carrière pour leur formation, qui sont surveillés dans leur pratique et sévèrement punis en cas de rupture de leur secret professionnel.

Aucune loi ne régleme la pratique de la « personne de confiance ». Aucune loi ne circonscrit le secret professionnel : sur quoi doit-il porter ? A l'égard de qui ? La personne de confiance doit elle-témoigner en cas d'une enquête interne ordonnée au sein de l'entreprise, ou dans les procédures judiciaires ?

Or la personne de confiance est non seulement dépositaire d'informations sensibles, souvent intimes, des personnes qui se confient à elle, mais également des secrets d'affaires des entreprises pour lesquelles elle fonctionne.

Le manque de discrétion d'une personne de confiance peut entraîner des conséquences catastrophiques pour les individus et pour les entreprises.

Ainsi, à mon avis, on ne devrait pas imposer aux entreprises des personnes de confiance sans qu'une réglementation légale impose des standards minima pour cette nouvelle profession.

Entre-temps, les entreprises qui collaborent avec des personnes de confiance externes seront bien inspirées de les sélectionner avec soin et de leur imposer d'importantes clauses pénales en cas de rupture du secret à l'égard des personnes requérantes et à l'égard de leurs mandantes.

Joanna BÜRGISSER