

Corruption dans le secteur privé: quels risques et quelles mesures?



La corruption a plusieurs visages. Il peut s'agir d'un négociateur qui, dans le cadre de pourparlers visant à la conclusion d'un contrat entre deux sociétés, soude son partenaire au service de l'autre société pour obtenir un contrat excessivement favorable. Ou encore d'un fournisseur qui offre un pot-de-vin au responsable du contrôle qualité d'une entreprise pour qu'il ferme les yeux sur les déficiences de son produit.

Y'a-t-il infraction pénale si le pot-de-vin versé n'a pas eu l'effet escompté?

Oui. Un « corrupteur » peut même être condamné si aucun pot-de-vin n'a finalement été remis au corrompu. Le fait qu'un avantage indu lui ait été offert suffit: l'infraction de corruption privée est réalisée dès que l'agent privé reçoit l'offre. De même, un « corrompu » peut être condamné même s'il n'a pas reçu l'avantage indu qu'il a sollicité.

L'acceptation ou l'octroi d'un avantage est-elle sanctionnée dans le secteur privé?

Non. À la différence de ce qui prévaut dans le secteur public, le simple fait d'octroyer ou d'accepter un avantage indu pour l'accomplissement des devoirs de sa charge n'est pas punissable dans le domaine privé. La corruption privée est réprimée uniquement lorsque l'avantage indu est lié à une violation des devoirs ou destiné à influencer le pouvoir d'appréciation de l'agent privé.

L'entreprise peut-elle aussi être condamnée pénalement?

Oui. L'entreprise peut être punie d'une amende de cinq millions de francs au plus lorsqu'un délit – par exemple un acte de corruption

privée passive (soit le comportement du corrompu) – commis en son sein ne peut être imputé à aucune personne physique déterminée en raison du manque d'organisation de l'entreprise. S'agissant de la corruption privée active (soit le comportement adopté par le corrupteur), la loi permet au juge de punir l'entreprise indépendamment de la punissabilité des personnes physiques. Il faut pour cela que l'entreprise n'ait pas pris toutes les mesures d'organisation raisonnables et nécessaires pour empêcher une telle infraction. En d'autres termes, tant l'entreprise que l'employé pourraient être condamnés pour corruption privée active.

Quelles mesures prendre pour prévenir la corruption?

Le système de contrôle de l'entreprise doit être suffisamment élaboré, compte tenu du risque existant, lequel dépend notamment de la nature de l'activité. Les employés doivent être correctement formés et suffisamment contrôlés. C'est à ces conditions, et forte de sa « bonne organisation » que l'entreprise pourra exclure – ou à tout le moins minimiser – le risque de se voir poursuivie pénalement.

À quelles conditions l'employeur peut-il résilier le contrat de travail d'un employé ayant offert, sollicité ou accepté un pot-de-vin?

Selon le principe de la liberté contractuelle, l'employeur est libre – sous réserve de situations abusives – de résilier le contrat de travail sans motif particulier, pour autant qu'il respecte le délai de congé. Lorsqu'il souhaite rompre le contrat immédiatement, les conditions sont plus strictes, en ce sens que la loi exige un juste motif. Pour qu'un juste motif soit admis, il faut que le fait

du travailleur soit si grave qu'il ait pour effet de rompre irrémédiablement – sans même qu'un avertissement préalable ne soit nécessaire – la confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail. En principe, une infraction pénale commise au préjudice de l'employeur entre dans cette catégorie.

Dans quel délai un licenciement immédiat peut-il être prononcé?

L'employeur confronté à un cas de corruption devra se renseigner et agir très rapidement, car le congé immédiat doit être donné dans un délai très court, déterminé selon les circonstances, mais qui n'excède en principe pas deux à trois jours, voire quelques jours supplémentaires notamment si l'employeur est une personne morale. S'il attend trop, la confiance est présumée ne pas être entachée au point qu'il ne soit pas possible de poursuivre la relation de travail jusqu'au prochain terme contractuel. Si le travailleur conteste le caractère immédiat du congé et obtient gain de cause, l'employeur s'expose à devoir payer le salaire dû si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, ce à quoi peut s'ajouter une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire.

La corruption est-elle un motif de résiliation immédiate du contrat de travail?

La réponse dépendra des circonstances. Elle sera en principe positive dans un cas grave et avéré, en particulier pour un employé occupant une fonction de cadre, dont le comportement doit être apprécié de manière plus stricte. La situation n'est cependant pas toujours aussi simple. Il est possible que la société découvre des agissements suspects, avant même que les faits ne fassent l'objet d'une enquête pénale. Or, dans une telle situation, la question se pose de savoir si de simples soupçons d'infraction suffisent à fonder un juste motif permettant de mettre immédiatement fin au contrat. Avant de procéder au licenciement immédiat, l'employeur devra en principe chercher à éclaircir les faits, généralement au moyen d'une enquête interne. Si les soupçons se vérifient, il devra agir immédiatement à réception des conclusions de l'enquête. La société devra en outre se questionner sur l'opportunité de déposer une plainte pénale à l'encontre du travailleur concerné.

À propos de l'Étude

L'Étude St-François.ch vous assiste et vous conseille dans différents domaines du droit. Les avocats associés de l'Étude, qui pratiquent tous le conseil et la représentation des parties en justice, sont également, pour la plupart, auteurs de nombreuses conférences et publications. Ils sont notamment les éditeurs du Petit commentaire du code pénal, ouvrage de référence utilisé par de nombreux praticiens.

- Me Miriam Mazou est spécialiste FSA en droit pénal (titre de spécialisation délivré par la Fédération suisse des avocats) et chargée de cours à l'Université de Lausanne (UNIL). Ses domaines de prédilection sont la criminalité économique, le droit pénal bancaire et le droit pénal en général, le droit des contrats, ainsi que l'entraide judiciaire et administrative internationale.
- Me Elise Deillon-Antenen pratique le barreau dans plusieurs domaines (droit de la famille, droit pénal, droit des étrangers), particulièrement celui du droit du travail. Elle travaille également très régulièrement sur des dossiers de droit pénal économique et de droit bancaire, en collaboration avec Mes Moreillon et Mazou.
- Me Laurent Moreillon est Doyen de la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique de l'Université de Lausanne (UNIL), Professeur associé à l'UNIL et pratique le barreau dans les domaines du droit pénal économique, du droit bancaire, de la procédure pénale et de l'entraide judiciaire en matière pénale.
- Me Michel Dupuis pratique le barreau depuis 1984 après une expérience de juge d'instruction à Lausanne durant quelques années. En marge de sa pratique d'avocat dans le domaine du droit pénal et du droit privé, il a fonctionné comme vice-président du Tribunal des mineurs du canton de Vaud pendant 23 ans.



Miriam Mazou
Avocate
Spécialiste FSA
en droit pénal



Elise Deillon-Antenen
Avocate



Laurent Moreillon
Avocat



Michel Dupuis
Avocat