

Quelles limites pour les liaisons amoureuses en entreprise?

AFFAIRE Le directeur général de Nestlé, Laurent Freixe, a été licencié lundi à la suite d'une relation amoureuse non déclarée avec une subordonnée directe. Dans les grandes entreprises suisses, des règlements exigent souvent de la transparence sur ces questions

JULIE EIGENMANN

Licencié avec effet immédiat: tel est le sort de Laurent Freixe, annoncé lundi soir par Nestlé dans un communiqué. Le dirigeant n'était à la tête de la multinationale que depuis un an. Sa faute? Son départ fait suite à une enquête concernant une relation amoureuse non déclarée avec une subordonnée directe, ce qui constitue une infraction au code de conduite professionnelle de la multinationale vaudoise.

Dans le détail, selon une porte-parole de l'entreprise, une alerte avait été transmise par les canaux internes destinés aux lanceurs d'alerte, signalant que le dirigeant entretenait une relation amoureuse avec une cadre placée directement sous son autorité. Mais Laurent Freixe avait nié cette relation, et les premières vérifications n'avaient rien révélé.

Laurent Freixe n'est pas le premier à qui une relation amoureuse au travail coûte un poste au sommet. Cet été, Andy Byron, chef de l'entreprise informatique américaine Astronomer, et Kristin Cabot, la directrice des ressources humaines de la société, filmés en amoureux durant un concert de Coldplay, ont fait le tour des réseaux sociaux et ont dû démissionner. On se souvient aussi en 2023 de Bernard Looney, directeur général du géant pétrolier britannique BP, contraint à la démission avec effet immédiat, accusé d'avoir caché des «relations personnelles» avec plusieurs collègues.

Pas d'interdiction inscrite dans la loi

Mais quelles sont les règles et limites en la matière, en Suisse en particulier? «Rien n'est très explicite dans la loi à ce sujet», répond David Ternande, juriste au Service d'assistance juridique et conseils de la Fédération des entreprises romandes Genève (FER). Mais il y a de manière générale, d'un côté, le devoir de l'employé de sauvegarder l'intérêt de l'employeur, et de l'autre, celui de l'employeur de protéger la personnalité de l'employé. En ce sens, interdire toute relation amoureuse quelle qu'elle soit au sein de l'entreprise, sans évaluer la situation au cas par cas, irait trop loin. Mais une obligation d'annonce dans un règlement

d'entreprise peut être utile dans le but d'évaluer si la relation peut s'avérer problématique pour l'entreprise, et pour tenter de trouver des solutions.»

Les relations amoureuses entre collaborateurs ne sont pas interdites, abonde dans le même sens Valentina Gizzi, présidente du Cercle suisse des administratrices. «Mais quand la situation se présente et implique un rapport hiérarchique, il faut trouver une solution pour que la personne dépende d'un autre supérieur, pour une question d'égalité entre tous les collaborateurs. Il faut donc immédiatement faire preuve de transparence.»

Les codes de conduite très précis des multinationales

Elle souligne le cadre très clair qui prévaut en général dans les multinationales: «Les codes de conduite sont très bien établis et émanent du directeur général ainsi que du conseil d'administration. Chaque année, des questionnaires sont envoyés aux collaborateurs et des modules de formation expliquent précisément les comportements attendus. De plus, un dispositif «Speak Up» est mis en place pour permettre de signaler anonymement toute situation sensible, qui sera examinée afin de garantir un environnement de travail sûr, éthique et conforme aux valeurs de l'entreprise.»

Dans les PME, la situation peut être un peu différente puisque certaines ont des couples à leur tête – en toute transparence, indique Valentina Gizzi. Mais il existe aussi de plus en plus de règlements en la matière dans les petites et moyennes entreprises d'une certaine taille.

Qu'en pense-t-on du côté des ressources humaines? Frédéric Bracher, responsable RH Swisscom pour la Suisse romande, estime que tout dépend du règlement d'entreprise: «Est-il justifié d'y faire figurer un article sur ces relations? Je pense personnellement que oui. Dans ce cas, s'il n'est pas respecté, l'entreprise ne peut pas faire d'exception.»

Chez Swisscom, le code de conduite mentionne en effet que la situation pose problème si l'un travaille directement sous les ordres de l'autre, auquel cas les deux personnes doivent le signaler. Car «cette situation interroge sur un éventuel favoritisme, développe le responsable RH. Il faut ensuite voir s'il est envisageable que l'une des deux soit déplacée ailleurs dans l'entreprise.»

Mais dans le cas de Laurent Freixe, qui n'a pas déclaré sa relation, déplacement a donc rimé avec licenciement. ■