Les devoirs de l'employeur lors d'une enquête interne

Auteur : Simone Schürch

Date : 14 février 2024

TF, 19.01.2024, 4A_368/2023

Les garanties de la procédure pénale ne s'appliquent pas à une enquête interne menée par l'employeur. Par ailleurs, si l'employeur a procédé aux clarifications commandées par les circonstances, un congé n'est pas abusif du seul fait que les soupçons à l'encontre d'un employé se révèlent infondés a posteriori*; la liberté de résiliation prévaut.*

Faits

Un employé travaille au sein d'une banque depuis 2010. Suite à des **reproches d'harcèlement sexuel** soulevés par une collègue auprès de l'*ombudsfrau* en août 2018, l'employeuse conduit une enquête interne, puis **résilie le contrat de travail de l'employé de façon ordinaire** deux mois plus tard. Lors de l'enquête interne, l'employé est entendu, sans toutefois avoir été informé au préalable du sujet de l'audition et donc sans avoir eu la possibilité de se faire accompagner d'une personne de confiance, droit qui lui était reconnu par une directive interne.

Une demande relative au paiement d'une **indemnité pour licenciement abusif** introduite par l'employé est rejetée en première instance et admise en appel à hauteur de CHF 70'000, soit trois mois et demi de salaire.

Saisi par la banque, le Tribunal fédéral doit préciser quels sont les devoirs de l'employeur lorsque des soupçons sont soulevés à l'encontre d'un employé, notamment en ce qui concerne la conduite d'une enquête interne.

Droit

D'après le **principe de la liberté de résiliation** applicable en droit suisse, il peut être mis fin à une relation de travail sans motifs particuliers (cf. art. 335 al. 1 CO). Cela vaut dans les limites des motifs qui rendent le congé abusif, énumérés de façon non-exhaustive à l'art. 336 CO. Au-delà des motifs, la façon dont le congé est donné peut également rendre le congé abusif.

L'employé fonde ses griefs sur l'arrêt **4A_694/2015 du 4 mai 2016** dans lequel le Tribunal fédéral avait indiqué, en citant la doctrine, qu'en cas de soupçons soulevés à l'encontre d'un membre du personnel l'employeur devait mener "une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des **garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale**, telles les possibilités de préparer sa défense, se faire assister d'un conseil et faire administrer des preuves". Cet arrêt a fait couler beaucoup d'encre et a eu une portée considérable dans la pratique.

Le Tribunal fédéral revient sur cette jurisprudence et considère qu'elle **a été interprétée de façon excessivement large**. Il précise que les garanties de la procédure pénale n'ont pas d'effet direct sur une relation de droit du travail, les buts et les enjeux des deux systèmes étant très différents. L'employeur confronté à des soupçons à l'égard d'un employé soulevés par un ou une collègue est en devoir d'entreprendre les mesures nécessaires afin de clarifier les faits, ce qui découle de son devoir de protection (art. 328 CO). Ce n'est que lorsque l'employeur accuse l'employé avec légèreté, sans procéder aux clarifications commandées par les circonstances, que le congé sera abusif.

En l'espèce, la banque a entendu l'employée ayant dénoncé les faits ainsi que certains de ses collègues. La communication électronique entre l'employée dénonçante et l'employé accusé a en outre été consultée. Ce dernier a été entendu et a eu la possibilité d'apporter des modifications au procès-verbal de la réunion. Sur ces bases, le département responsable a conclu dans son rapport d'enquête que les déclarations de l'employé étaient peu crédibles et qu'il était recommandé de prendre des mesures disciplinaires à son encontre. Quelques jours plus tard, la banque a prononcé le licenciement.

Selon le Tribunal fédéral, **cette façon de procéder ne prête pas le flanc à la critique**. En particulier:

- il n'était **pas nécessaire d'informer l'employé au préalable** du sujet de la réunion lors de laquelle il a été auditionné;
- le fait que **l'employé n'ait pas eu la possibilité de se faire accompagner par une personne de confiance n'est pas un vice suffisamment grave pour rendre le licenciement abusif** même si ce droit était reconnu par les directives internes de la banque;
- il **suffit de décrire les faits objet des soupçons dans les grandes lignes**, tels qu'en l'espèce le genre de propos que l'employé aurait tenu à l'égard de sa collègue, son attitude générale envers les collègues de sexe féminin ainsi que des épisodes ponctuels de contacts physiques allégués;
- **l'identité de l'employée dénonçante ne doit pas être dévoilée à l'employé accusé**.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal fédéral conclut que la banque n'a pas accusé son employé avec légèreté avant de prononcer à son licenciement. Pour cette raison, le recours est admis et l'affaire renvoyée à l'instance cantonale.

Note

Cet arrêt était l'occasion parfaite pour permettre au Tribunal fédéral de revenir sur son arrêt 4A_694/2015 qui était source d'incertitude dans la pratique. Les plaideurs n'ont en effet pas manqué d'invoquer cette jurisprudence, comme dans le cas d'espèce, pour se plaindre de la violation de certaines garanties "équivalentes à celle de l'instruction pénale" lors de la conduite d'enquêtes internes. L'arrêt ci-résumé exclut définitivement cette voie en précisant que les garanties de l'instruction pénale ne s'appliquent pas à une relation de droit privé telle une relation de travail malgré les similitudes qui peuvent exister en termes procéduraux. Cette précision est bienvenue. Elle ne dispense toutefois pas les employeurs de leurs devoirs de procéder en amont du licenciement aux clarifications nécessaires qui découlent du devoir de protéger la personnalité du personnel.

Il est également intéressant de noter que le Tribunal fédéral relativise la portée de l'arrêt rendu précédemment en indiquant qu'il avait simplement cité la doctrine et que le cas ne concernait pas une enquête interne à proprement parler. Cela n'était de toute évidence pas la lecture de l'arrêt qui s'est imposée dans la pratique, comme le témoigne la décision de l'O*bergericht* zurichois ici cassée par le Tribunal fédéral.