

Enquête interne

Règles applicables

Il arrive que l'employeur soit informé de comportements portant atteinte à la personnalité de ses collaborateurs, tels que du mobbing ou du harcèlement sexuel. Il doit alors mener une enquête interne pour vérifier ces accusations. Cette enquête peut être effectuée par une personne interne à l'entreprise, lorsqu'elle dispose des compétences et de la disponibilité nécessaires, ou confiée à un mandataire externe. La loi suisse ne contient pas de règles concernant le déroulement d'une telle enquête. Dans un arrêt du 19 janvier 2024 (TF 4A_368/2023), le Tribunal fédéral (TF) s'est prononcé sur les devoirs de l'employeur lorsque des soupçons existent à l'encontre d'un employé.

Faits à l'origine du litige

Cette affaire concerne un employé engagé en novembre 2010 par une banque. En août 2018, une collaboratrice l'a dénoncé pour des actes de harcèlement sexuel. Au terme d'une enquête interne, la banque a résilié son contrat de travail. Il a agi en justice et sollicité le versement d'une indemnité pour licenciement abusif. La dernière instance cantonale a admis le caractère abusif du licenciement et lui a alloué une somme correspondant à 3,5 mois de salaire. La banque a recouru auprès du TF.

Déroulement de l'enquête

L'enquête a été réalisée par une équipe interne de la banque. Celle-ci a auditionné la dénonciatrice ainsi que d'autres personnes. Plusieurs d'entre elles ont confirmé les actes de harcèlement sexuel. Une partie des communications électroniques de l'employé ont été analysées. La banque l'a convoqué à une discussion sans préciser le contenu et le but de cette rencontre. Il n'a pas eu la possibilité d'être accompagné d'une personne de confiance. Ce droit était prévu par une fiche d'information de la banque. Lors de son audition, les faits reprochés lui ont été présentés de façon générale, sans description précise et détaillée, afin d'éviter qu'il puisse identifier les personnes entendues. Les noms de celles-ci ne lui ont pas été communiqués ni le lieu et la temporalité des faits en cause. Après son audition, l'employé a pu relire le procès-verbal et le corriger. Un rapport d'enquête a été établi.

Cadre légal et jurisprudentiel

Un contrat de travail de durée indéterminée peut être librement résilié. Un motif particulier n'est pas nécessaire, mais cette liberté de résiliation est limitée par l'interdiction des licenciements abusifs. Un congé est abusif s'il est donné pour un des motifs prévus à l'art. 336 CO. Son caractère abusif peut également découler d'autres situations similaires par leur gravité et notamment de la manière dont le



congé a été donné. Une violation grave de la personnalité de l'employé dans le cadre d'un licenciement peut le rendre abusif.

Lorsque des faits graves sont dénoncés à l'employeur, il doit s'efforcer de procéder à des vérifications. Les investigations à accomplir ne peuvent être définies de manière abstraite et absolue. Elles dépendent des circonstances. Au regard de l'art. 328 CO qui protège la personnalité du travailleur, ce dernier doit pouvoir se défendre efficacement lorsque son honneur est en jeu. Dans un arrêt du 4 mai 2016 (TF 4A_694/2015), le TF, se référant à la doctrine, a indiqué que l'employeur était censé accomplir une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, notamment la possibilité de préparer sa défense, de se faire assister d'un conseil et de faire administrer des preuves.

Position du TF

Dans son arrêt de 2024, le TF explique que sa décision de 2016 ne faisait que reproduire des opinions doctrinales. Selon le TF, les garanties de procédure pénale n'ont pas d'effet direct sur les enquêtes internes. Il ne se justifie pas d'appliquer les règles de procédure pénale en droit privé puisque les rapports juridiques sont fondamentalement différents. Les parties à un contrat de travail nouent librement une relation contractuelle durable et personnelle. En procédure pénale, la personne accusée est soumise, indépendamment de sa volonté, au pouvoir punitif de l'Etat. De plus, les conséquences juridiques sont complètement différentes. En procédure pénale, l'Etat peut imposer des amendes ainsi que des peines pécuniaires ou privatives de liberté. En droit du travail, l'employé risque « au pire » un licenciement ordinaire dans le respect du délai de congé.

Le TF considère qu'il n'est pas nécessaire d'informer préalablement l'employé visé par une enquête interne de l'objet de l'entretien auquel il est convoqué. Selon le TF, le fait que l'employé n'ait pu se faire accompagner par une personne de confiance lors de son audition ne constitue pas un vice suffisamment grave pour qualifier le congé d'abusif dans cette affaire. Le TF retient que les faits reprochés à l'employé lui ont été communiqués de façon suffisamment précise. L'identité des personnes qui l'ont dénoncé n'avait pas à lui être révélée. Le TF parvient à la conclusion que la banque a procédé à d'importantes vérifications qui ont conforté ses soupçons. Le licenciement ordinaire de l'employé n'a pas été prononcé avec légèreté ou sans justification raisonnable et n'est donc pas abusif.

Juin 2025.

