

Tribunal fédéral – 4A_694/2015

Ire Cour de droit civil

Arrêt du 4 mai 2016 (f)

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Christian Bettex, Enquêtes internes, droits du dénoncé ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015, Newsletter DroitDuTravail.ch juin 2016

Newsletter juin 2016

Congé abusif ; protection de la personnalité

Art. 328 al. 1, 336 al. 1 CO



Enquêtes internes, droits du dénoncé ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_694/2015

Christian Bettex, dr. en droit, avocat, spécialiste FSA en droit du travail

I. Objet de l'arrêt

L'arrêt porte sur la résiliation ordinaire du contrat de travail du fait d'une accusation de vol portée à l'encontre d'une travailleuse, soupçons non confirmés. Le licenciement sur la base d'un simple soupçon et les modalités de l'enquête interne y sont envisagés.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

Dans le cadre d'un établissement médico-social, une aide-infirmière est accusée par un résident d'un vol d'une faible somme après que dite aide lui a apporté une bouteille d'eau dans sa chambre où se trouvait son porte-monnaie.

En guise d'enquête, l'employeur a entendu le résident et l'aide-infirmière, celle-ci sans qu'elle ait été prévenue. Il a considéré que les accusations du résident étaient dignes de foi et a donc résilié le contrat de travail de l'aide-infirmière, résiliation ordinaire. La travailleuse a fait opposition au congé. De son côté, le résident a déposé plainte pénale du chef de ce vol. Le procureur a rendu une ordonnance de classement au motif que plusieurs personnes se trouvaient sur les lieux du vol et que l'enquête ne permettait pas de trouver l'auteur.

Dans l'intervalle, la travailleuse avait ouvert action devant le Tribunal des Prud'hommes de Lausanne qui lui a accordé une indemnité pour licenciement abusif représentant environ quatre mois de salaire. Le tribunal retenait notamment que l'accusation portée contre la travailleuse n'était pas justifiée.

La Cour d'appel a admis l'appel de l'employeur, le licenciement étant selon elle justifié par les indices sérieux d'un vol perpétré par la travailleuse. Elle a en conséquence rejeté l'action de la travailleuse. Contre cet arrêt, l'aide-infirmière a recouru au Tribunal fédéral.

Le Tribunal fédéral a admis son recours, l'employeur étant condamné à verser l'indemnité mise à sa charge en première instance.

B. Le droit

Après avoir rappelé que l'énumération de l'article 336 al. 1 CO relatif au licenciement abusif n'est pas exhaustive, le Tribunal fédéral relève que la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur si l'accusation s'avère infondée, d'une part, et si l'employeur l'a accusé sans s'appuyer sur des indices sérieux et sans vérifications d'autre part. Il y a alors violation grave du devoir de protéger la personnalité du travailleur tel qu'il découle de l'article 328 CO.

Le Tribunal fédéral rappelle alors que de simples soupçons d'un grave méfait peuvent justifier d'un licenciement immédiat au sens de l'article 337 CO (4C.317/2015). Il précise que la résiliation abusive ne saurait être soumise à des conditions plus strictes.

Le Tribunal fédéral revient donc sur l'arrêt 4A_510/2010 et s'en écarte en tant qu'il accordait une portée plus restrictive à l'article 336 al. 1 CO. Il rappelle à cet égard la doctrine récente exprimée sur les investigations que l'employeur doit accomplir s'il entend licencier un travailleur ensuite d'une dénonciation¹.

Dire quelles mesures d'enquête ont été diligentées par l'employeur relève du fait ; en revanche dire si elles satisfont aux exigences des articles 328 al. 1 CO et 336 al. 1 CO relève du droit dont l'application peut être soumise au Tribunal fédéral.

Dans le cas d'espèce, le Tribunal fédéral a ainsi retenu :

- que la résiliation reposait sur un soupçon de vol qui n'était étayé que par la seule dénonciation du résident ;
- que cette dénonciation aurait dû être accueillie avec circonspection par l'employeur ;
- que la travailleuse n'avait pas, préalablement à son audition, été informée des accusations formulées à son encontre ;
- qu'elle n'a pas eu l'occasion de se faire assister ni avant ni pendant l'entretien d'enquête effectué par l'employeur ;
- qu'elle n'avait donc pas été en mesure de défendre réellement son honneur ;
- qu'une accusation de vol formulée dans le contexte sensible d'un EMS implique une atteinte d'autant plus grave à l'honneur de la personne accusée et, en conséquence, celle-ci doit pouvoir se défendre complètement.

Le licenciement a donc été tenu pour abusif, une indemnité de quatre mois n'étant pas manifestement trop élevée.

III. Analyse

Cet arrêt est intéressant à deux titres. Tout d'abord, il revient sur ce que laissait à penser l'arrêt 4A_510/2010. Dans cette décision, le Tribunal fédéral renvoyait la cause à l'instance précédente au motif que l'enquête menée par l'employeur sur les accusations formulées à

¹ Christian Bettex, « *Le Whistleblowing* », ST 2014 p. 492-493 ; même auteur, « Le cadre légal des enquêtes internes dans les banques et autres grandes entreprises dans le droit du travail », SJ 2013 II 157 p. 166 ; Carlos Jaïco Carranza et Sébastien Micoti, « *Whistleblowing* », 2014, p. 80/81 ; Stefan Rieder, « *Whistleblowing als interne Risikokommunikation* », 2013, p. 103 nos 208 et 209 ; Othmar Strasser, « *Zur Rechtsstellung des vom Whistleblowerbeschuldigtenarbeitnehmers in Whistleblowing* » Adrian von Kaenel, éd. 2012, p. 55 et ss, passim.

l'encontre d'un travailleur avait été insuffisante. Il incombait ainsi à l'autorité cantonale selon notre Haute Cour d'élucider les faits : si les accusations étaient confirmées, le licenciement ne saurait alors être tenu pour abusif ; si elles ne l'étaient pas, en revanche, il y aurait lieu de retenir l'existence d'un abus lié à un licenciement sur la base de faits non avérés. L'interprétation de cet arrêt permettait ainsi de soutenir que des soupçons infondés ne permettraient pas un licenciement ordinaire.

Le Tribunal fédéral coupe court à une telle interprétation, le licenciement ordinaire comme le licenciement immédiat pouvant être justifié par des soupçons, même infondés, pour autant que ceux-ci soient sérieux.

Le deuxième intérêt de cet arrêt, qui découle d'ailleurs de la précision évoquée, réside dans le fait que le Tribunal fédéral se penche sur les principes qui doivent prévaloir dans une enquête menée par un employeur contre un travailleur ensuite d'une dénonciation pour que l'on puisse tenir les soupçons pour sérieux et justifier donc d'un licenciement même s'ils s'avèrent ensuite infondés.

Nous disions dans la contribution citée², face à des accusations graves, que l'employeur doit mener une enquête qui s'apparente à bien des égards à une enquête pénale. Nous suggérions ainsi de s'inspirer du Code de procédure pénale quant aux droits essentiels dont doit pouvoir bénéficier un prévenu et de les appliquer aux travailleurs accusés.

Le Tribunal fédéral paraît effectivement suivre cette voie, à tout le moins face à des atteintes graves à la personnalité.

Ainsi, en retenant que l'employeur devait envisager la dénonciation qui lui était adressée avec circonspection, le Tribunal fédéral applique le principe « *in dubio pro reo* » au travailleur, doute qui ne peut être levé qu'ensuite d'une enquête complète et impartiale.

Ainsi retient-il que le travailleur accusé doit, avant d'être entendu, être préalablement informé des accusations portées à son encontre pour ne pas être pris par surprise et pour ainsi préparer sa défense de manière adéquate. Il s'agit là d'une modalité du droit d'être entendu qui doit être garanti au travailleur dénoncé.

Il envisage également la possibilité pour le travailleur d'exiger de pouvoir se faire assister, principe cardinal qui prévaut en matière pénale. Ce droit doit ainsi être donné au travailleur qui le souhaite.

Certains regretteront sans doute les complications que l'application de ces principes pourra engendrer pour l'employeur dans la conduite d'une enquête. Pour notre part, nous considérons effectivement que face à une atteinte grave à la personnalité du travailleur les garanties d'une enquête objective et impartiale doivent être octroyées au travailleur. On ne peut en conséquence que se réjouir de l'évolution de la jurisprudence.

On le sait, en Suisse notamment, le lanceur d'alerte est très décrié, le législateur n'ayant, près de 15 ans après les premières interpellations au Conseil national, toujours pas légiféré sur le *whistleblowing*³. Sans doute est-ce lié à la sinistre réputation attachée au délateur qui,

² SJ 2013 II 157 ss.

³ La motion Gysin a été déposée devant le Conseil National le 7 mai 2003 déjà !

plus souvent qu'à son tour, formule des accusations infondées aux conséquences qui peuvent être très importantes.

Envisager, comme le fait le Tribunal fédéral, le *whistleblowing* non plus seulement sous l'angle de la protection du dénonciateur mais également sous l'angle de la protection de la personnalité du travailleur accusé en lui accordant des droits à une défense et à une enquête sérieuses ne peut que lever ces inquiétudes et permettre, c'est le vœu que l'on émet, d'avancer vers une législation équilibrée du *whistleblowing* tenant compte des intérêts du donneur d'alerte, mais également du travailleur dénoncé. Un moyen important de lutte contre la fraude au sein des entreprises pourra alors être mis en place efficacement.