

Tribunal fédéral – 4A\_365/2020  
destiné à la publication  
I<sup>re</sup> Cour de droit civil  
Arrêt du 5 avril 2022 (f)

Newsletter juin 2022

Congé immédiat

**unine**  
Université de Neuchâtel  
Centre d'étude  
des relations de travail



## Résumé et commentaire

### Proposition de citation :

Aurélien Witzig, Congé-soupçon :  
l'employeur, même trop hâtif, a bel et bien  
droit à une session de rattrapage ;  
commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral  
4A\_365/2020, Newsletter DroitDuTravail.ch  
juin 2022

**Art. 337 CO**

**Congé-soupçon : l'employeur, même trop hâtif, a bel et bien droit à une session de rattrapage ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A\_365/2020 du 5 avril 2022**

### Aurélien Witzig

Dans cette affaire tessinoise, le directeur de la succursale d'une banque à Lugano, bénéficiaire d'une très haute rémunération et signataire d'un CDD de trois ans, avait été licencié avec effet immédiat, pour avoir, selon la version retenue par l'employeuse, tenté de débaucher une équipe de collaborateurs de la banque, en exerçant sur eux diverses pressions. Les juges cantonaux ont jugé le licenciement dépourvu de justes motifs, d'un point de vue formel, en raison de l'absence d'enquête menée par la banque sur les agissements du directeur, qui avait été dénoncé par un avocat tiers, mis au courant par les collaborateurs de la banque.

Le cas consiste donc en une application de la théorie dite du « congé-soupçon », soit le congé donné au travailleur en raison non pas d'agissements fautifs clairement établis, mais de simples soupçons portant sur la survenance de tels agissements.

En ce domaine, la jurisprudence consacrée fait preuve d'une assez grande mansuétude à l'égard des employeurs, puisque le congé-soupçon est non seulement admissible lorsqu'il est avéré, par la suite, que le travailleur a bel et bien commis les actes fautifs qui lui étaient reprochés (à condition toutefois que les actes en question soient en eux-mêmes susceptibles de rendre intolérable la poursuite de la relation de travail, comme pour n'importe quel licenciement avec effet immédiat), mais également lorsqu'il n'est jamais prouvé que le travailleur ait commis de tels actes, à condition que le soupçon, en lui-même, présente une force telle dans le sein de l'employeur, qu'il rend objectivement intolérable pour lui la poursuite de la relation de travail. Pour pouvoir se prévaloir de cette seconde hypothèse, l'employeur doit toutefois procéder à des investigations lui permettant de vérifier la réalité de ses soupçons, par exemple en auditionnant l'employé soupçonné.

C'est justement la méconnaissance de ce processus par l'employeuse que la Cour cantonale a entendu sanctionner en l'espèce, par la non-reconnaissance de justes motifs de licenciement immédiat. En l'effet, l'employeuse n'avait entendu ni le directeur ni les collaborateurs dénonciateurs, et n'avait pas cherché à établir si des négociations avaient eu lieu avec des établissements concurrents ou si quelque document compromettant existait.

A cet égard, le Tribunal fédéral abonde dans le sens des juges tessinois. Il juge, en particulier, que la banque employeuse ne pouvait s'en tenir au rapport du tiers avocat relatant les propos des collaborateurs dénonciateurs. Tout avocat qu'il fût, il n'en revêtait pas pour autant les qualités d'un expert impartial.

Cela étant, le Tribunal fédéral censure la Cour tessinoise pour avoir omis de traiter le grief formulé par la banque appelante à l'encontre de la seconde motivation retenue par la juridiction de première instance, à savoir l'inexistence pure et simple du projet économiquement concurrent imputé au directeur. L'arrêt est donc cassé dans cette mesure et la cause renvoyée à la deuxième chambre civile du Tribunal d'appel du canton du Tessin pour qu'elle motive sa décision de ce point de vue.

Cet arrêt du 5 avril 2022 confirme donc la double possibilité octroyée à l'employeur pour justifier après coup un congé-soupçon : soit par l'accomplissement d'une enquête objective, soit par la preuve finalement obtenue que les faits soupçonnés sont avérés. L'interprétation de la jurisprudence proposée par la Cour tessinoise, selon laquelle le simple défaut – formel – d'enquête menée par l'employeur entacherait nécessairement la décision de licenciement immédiat d'un vice incompatible avec l'existence de justes motifs, est rejetée.

En somme, les juges tessinois ont adopté une approche similaire, dans son esprit, aux exigences désormais acquises en droit de la fonction publique pour favoriser la protection contre l'arbitraire. Craignant certainement de laisser impuni un acte potentiellement déloyal envers l'employeuse, le Tribunal fédéral a, pour sa part, refusé de consacrer l'interdiction formelle (procédurale en quelque sorte) de l'arbitraire en droit privé du travail s'agissant d'un licenciement fondé sur de simples soupçons. Reste désormais à observer si l'employeur avait apporté toutes les allégations et offres de preuve propres à soutenir sa position dans ses écritures en justice.