

NE_GERICHTE CACIV.2025.34 vom 8. September 2025

NE Tribunal cantonal, 2025-09-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2025.34

FR: NE_GERICHTE CACIV.2025.34 du 8 septembre 2025

IT: NE_GERICHTE CACIV.2025.34 del 8 settembre 2025

Volltext

A.A. _____, né en 1965 (ci-après : l'employé), a travaillé au service de B. _____ SA (ci-après : l'employeur) depuis le 14 août 1989. Son salaire mensuel brut, versé treize fois l'an, s'élevait en dernier lieu à 5'900 francs. Il occupait un poste à responsabilité et avait des collaborateurs sous ses ordres.

B.a) Dès le 1er novembre 2018, C. _____ a été engagé par B. _____ SA pour travailler dans le département géré par l'employé. Précédemment, en 2016, il avait déjà travaillé pour l'employeur, à titre temporaire.

b) Le 20 avril 2020, C. _____ s'est rendu auprès de D. _____, responsable des ressources humaines de l'entreprise, pour l'informer qu'il s'estimait victime d'une atteinte à son intégrité de la part de A. _____.

c) À la suite de cette information, l'employeur a, le 24 avril 2020, chargé l'entreprise E. _____ SA d'une enquête. Cette enquête a été effectuée par F. _____, directeur régional de E. _____ SA (non contesté).

d) Après avoir entendu l'employé, C. _____ et trois autres collaborateurs de l'entreprise, soit G. _____, H. _____ et I. _____, et pris connaissance des communications électroniques entre C. _____ et l'employé, E. _____ SA a conclu, dans un rapport du 8 mai 2020 et malgré les contestations de l'employé, à l'existence « d'agissements caractéristiques de harcèlement sexuel et de mobbing »; elle recommandait « le licenciement ordinaire [de l'employé] ». Concrètement, selon le rapport d'enquête, l'employé avait commis trois agressions sexuelles, tenu des propos, plaisanteries et insultes répétés à connotation sexuelle ou sexiste, présenté une photographie d'exhibition d'une partie génitale et exercé du mobbing. Le rapport relevait notamment ceci : « [la position de A. _____, consistant à nier les faits, est] mise en doute par [] le fait que les témoins reconnaissent l'exactitude des faits communiqués par C. _____ et confirment d'autres faits dont ils ont été témoins directs d'agissements constitutifs de harcèlement sexuel (insultes et plaisanteries à caractère sexuel et sexiste) []. [L]e fait que nous avons la preuve de l'envoi de la photo d'exhibition d'une partie de l'organe génital. Nous pensons que A. _____ ne nous a pas dit toute la vérité. Nous pouvons affirmer que les nombreux indices objectifs des témoins rendent vraisemblable et crédible la description des faits communiqués par C. _____. L'absence quasi systématique de témoins directs des situations d'agressions sexuelles donne toute leur importance aux indices dans la quasi-totalité des procédures pour discrimination par harcèlement sexuel et l'appréciation de la crédibilité des déclarations de toutes les parties impliquées []. Nous constatons que les trois témoins [] ont confirmé les faits pour lesquels ils ont été témoins. Il s'agit dans l'évaluation d'un indice objectif que les faits décrits par C. _____ sont crédibles. Nous pouvons affirmer que leurs points de vue ont été convergents, clairs et de bonne foi []. À la

question soulevée quant au fait que la personne concernée ait attendu des mois pour signaler ces faits, nous relevons quelques indices de compréhension : d'une part, dans les situations de mobbing, les victimes n'en prennent conscience qu'après coup et ne distinguent aucune intention négative au départ. La multiplication des incidents et des conséquences sur l'emploi, ont permis progressivement à la personne concernée de réagir. En conclusion, la situation décrite par C. _____ dans sa globalité, le type d'agissements, sur la base des critères du mobbing, tenant compte des indices objectifs de trois témoignages, est caractéristique d'une situation de mobbing ».

C.a) Le 27 mai 2020, l'employeur a résilié le contrat de travail de l'employé pour le 31 août 2020 ; l'employé a été dispensé de son obligation de travailler, avec effet immédiat (en raison d'une incapacité de travail du demandeur, l'échéance du contrat de travail a été repoussée au 28 février 2021).

b) Le licenciement a été annoncé au sein de B. _____ SA par le biais d'un communiqué (en français et en allemand) du 27 mai 2020, placardé sur un tableau d'affichage de l'entreprise, qui indiquait ceci : « [E]n raison de graves infractions aux directives et valeurs de notre entreprise, les rapports de travail avec A. _____ ont été résiliés pour fin août 2020. Il quitte B. _____ à ce jour ».

c) Par courrier du 5 juin 2020, l'employé s'est opposé à la fin des rapports de travail et a contesté les motifs de son congé.

D.a) Après avoir obtenu une autorisation de procéder du 28 juin 2021, A. _____ a déposé devant le Tribunal civil, le 20 octobre 2021, une demande contre B. _____ SA. Il concluait à la condamnation de la défenderesse à lui payer un montant brut de 45'702.10 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er mars 2021, ainsi qu'un montant de 1'507.20 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 23 mars 2021, à titre de remboursement de frais médicaux, ceci avec suite de frais judiciaires et dépens, y compris ceux de la procédure de conciliation. Le demandeur alléguait notamment que c'était lui qui avait permis à C. _____, qui avait travaillé en 2016 à titre temporaire pour la défenderesse, d'être ensuite engagé dans le département qu'il gérait, au 1er novembre 2018. La relation entre eux n'était pas seulement professionnelle, mais aussi amicale. L'atmosphère au sein du département géré par le demandeur était « bon enfant », les collaborateurs tenant des propos grossiers les uns envers les autres. L'enquête de E. _____ SA et le rapport du 8 mai 2020 étaient viciés et partiels. Les accusations portées contre le demandeur étaient fausses. Le demandeur avait prétendument envoyé une photographie à C. _____ le 25 mars 2018, mais il contestait l'envoi et le destinataire n'était au surplus pas employé de la défenderesse à cette date-là. La défenderesse n'avait pas tenu compte de l'ambiance générale qu'elle avait laissé se mettre en place en son sein. Elle avait préféré licencier directement le demandeur, sur la base d'une enquête totalement viciée, plutôt que de chercher une autre solution socialement plus supportable pour lui. Après le licenciement, la défenderesse avait affiché un communiqué au sujet du demandeur sur les panneaux d'affichage du réfectoire, de la logistique et de la production ; ce communiqué était à la vue de l'ensemble des collaborateurs, y compris des personnes externes à l'entreprise, et avait un caractère stigmatisant à l'égard du demandeur. La défenderesse avait ainsi causé une grave atteinte aux droits de la personnalité du demandeur, ce qui avait eu des conséquences sur sa santé : en raison des accusations, de l'enquête partielle et du licenciement abrupt, le demandeur avait été en incapacité de travail durant plusieurs mois. Le demandeur prétendait à une indemnité de six mois de salaire, soit 38'349.60 francs brut,

au paiement de ses frais de psychologue, par 1'507.20 francs, et au versement de 7'352.50 francs brut pour des heures supplémentaires.

b) Dans sa réponse du 24 février 2022, la défenderesse a conclu au rejet de la demande en toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens. Elle alléguait notamment que le demandeur avait été licencié en raison d'un comportement inapproprié constitutif de harcèlement sexuel et de mobbing, en particulier à l'égard d'un de ses collègues. Il résultait du rapport d'enquête que le demandeur avait clairement violé ses obligations. Il avait notamment envoyé une photo de son intimité à un de ses collègues, alors qu'un tel envoi n'était pas souhaité. Il avait également régulièrement caressé dans le bas du dos et l'interpellait dans des termes comme « ma petite pute »; il avait aussi eu des attitudes déplacées à l'égard d'autres collègues. Une ambiance « bon enfant » ne justifiait pas des comportements à caractère sexuel, ni des attitudes blessantes et rabaisantes vis-à-vis d'autres collègues. Objectivement, un tel comportement constituait une violation des obligations du travailleur et justifiait la résiliation du contrat de travail. La défenderesse avait versé au demandeur, en février 2021, un montant brut de 14'976.70 francs, notamment à titre de compensation des heures supplémentaires.

c) Le demandeur a répliqué le 25 avril 2022 et la défenderesse a dupliqué le 13 juillet 2022.

d) Le 29 juillet 2022, le demandeur a ■ en lien avec une prétention relative à des heures supplémentaires dont le nombre s'élevait désormais à 212.5 heures correspondant à 9'204.60 francs ■ déposé un mémoire de faits nouveaux, sur lequel la défenderesse s'est déterminée le 31 août 2022, en admettant le nombre d'heures supplémentaires mais en contestant les prétentions financières.

e) La défenderesse a produit le 17 novembre 2022 sa détermination sur les faits de la duplique.

f) Le Tribunal civil a tenu une première audience le 2 décembre 2022. Les parties ont renoncé à présenter des premières plaidoiries et confirmé chacune leurs mémoires respectifs. Le demandeur a précisé que le montant de 45'702.10 francs figurant dans la conclusion no 1 de la demande s'entendait de 38'349.60 francs net à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 7'352.50 francs pour des heures supplémentaires. Les preuves à administrer ont été discutées.

g) Le témoin C. _____ a été entendu par le Tribunal civil à son audience du 10 mars 2023.

h) Une troisième audience a eu lieu le 18 août 2023. Le juge a procédé à l'audition des témoins J. _____, K. _____, D. _____ et F. _____.

i) Le Tribunal civil a tenu une quatrième et dernière audience le 14 mars 2024. Il a entendu les témoins L. _____, M. _____, N. _____, O. _____, H. _____, I. _____ et G. _____. Avec l'accord des mandataires, le juge a prononcé la clôture de l'administration des preuves et a encore tenté une conciliation, sans succès. Il a été convenu que les parties déposeraient des plaidoiries écrites.

j) Les parties ont produit des plaidoiries écrites, le 30 avril 2024 pour le demandeur et le 17 juillet 2024 pour la défenderesse. Le demandeur a déposé une réplique spontanée le 30 juillet 2024.

E. Par jugement du 8 avril 2025, le Tribunal civil a condamné la défenderesse à verser au demandeur la somme brute de 2'416.65 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2021, rejeté toute autre ou plus ample conclusion, arrêté les frais judiciaires à 5'832 francs et mis ceux-ci, de même que les frais de conciliation, s'élevant à 1'300 francs, à la charge du demandeur par 6'772 francs et à celle de la défenderesse par 360 francs, et condamné le demandeur à verser à la défenderesse une indemnité de dépens arrêtée, après compensation, à 9'582 francs. Les 2'416.65 francs alloués correspondaient à des heures supplémentaires (9'225.15 francs pour 212.5 heures supplémentaires, dont 6'808.50 francs déjà versés). Les considérants seront repris plus loin, dans la mesure utile.

F.a) Le 26 mai 2025, A. _____ forme appel contre le jugement du Tribunal civil. Il conclut à son annulation et à la condamnation de l'intimée à lui verser un montant brut de 25'566.40 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2021, ainsi qu'un montant de 1'507.20 francs, à titre de remboursement pour les frais médicaux, avec suite de frais et dépens des deux instances. Ses arguments seront repris dans les considérants.

b) Un changement de composition de la Cour et de juge instructeur a été annoncé aux parties le 1^{er} juillet 2025.

c) Dans sa réponse du 7 juillet 2025, l'intimée conclut au rejet de l'appel, frais judiciaires et dépens à la charge de l'appelant.

d) Le 11 juillet 2025, le juge instructeur a écrit aux parties qu'un deuxième échange d'écritures n'était pas nécessaire, que l'échange d'écritures était clos et qu'il serait statué ultérieurement, sur pièces et sans débats, sous réserve du droit de réplique inconditionnel.

e) L'appelant n'a pas fait usage de son droit inconditionnel de réplique dans le délai fixé à cet effet.

C O N S I D É R A N T

1. Déposé par écrit, dans le délai légal et motivé, l'appel est recevable (art. 308 à 311 CPC).

2. Saisie d'un appel, la Cour de céans revoit librement la cause, en fait et en droit, avec un pouvoir de cognition complet (cf. notamment Jeandin, in : CR CPC, 2^e éd., n. 5 Intro art. 308-334).

3. Le Tribunal civil a condamné la défenderesse à verser au demandeur la somme brute de 2'416.65 francs, plus intérêts (solde du paiement des heures supplémentaires effectuées entre décembre 2019 et mars 2020), et rejeté toute autre ou plus ample conclusion. Dans son mémoire d'appel, l'appelant conclut à l'annulation du jugement et à la condamnation de l'intimée à lui verser un montant brut de 25'566.40 francs, plus intérêts (on comprend, même si l'appelant n'explique pas le calcul, que c'est à titre d'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à « quatre mois de salaire »), ainsi qu'un montant de 1'507.20 francs, à titre de remboursement pour les frais médicaux. En prenant ces conclusions au pied de la lettre, on devrait considérer que l'appelant renonce ainsi aux 2'416.65 francs, plus intérêts, qui lui ont été alloués en première instance pour des heures supplémentaires, puisqu'il demande expressément l'annulation du jugement entrepris, puis ne prend des conclusions condamnatoires qu'au sujet d'une indemnité pour licenciement abusif et du remboursement de frais médicaux, et que, formellement, il ne demande donc pas la confirmation de la condamnation relative aux heures supplémentaires. Il relèverait cependant d'un formalisme excessif d'interpréter littéralement les

conclusions prises par l'appelant et l'on considérera que l'appel ne tend pas à l'annulation du jugement entrepris au sujet des 2'416.65 francs, plus intérêts, accordés en première instance, mais seulement à la réforme du chiffre 2 du dispositif attaqué (« Rejette toute autre ou plus ample conclusion »).

4.a) Le Tribunal civil a retenu que, sur la base de l'enquête dont elle avait chargé E._____ SA, enquête qui avait rempli les exigences jurisprudentielles en la matière, la défenderesse pouvait tenir pour vraisemblables les déclarations de C._____ au sujet des agissements du demandeur et ainsi se départir du contrat qui la liait à lui, quand bien même il ne se serait agi que de soupçons ; on ne pouvait pas considérer que le licenciement avait été prononcé sans justification raisonnable et il n'était dès lors pas abusif à cet égard.

b) Dans son mémoire d'appel, l'appelant ne revient ni sur le caractère suffisant de l'enquête interne, ni sur les faits établis par cette enquête, ni sur la réalité des motifs invoqués par l'intimée pour justifier le licenciement, qu'il contestait en première instance. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur ces questions et le licenciement doit être tenu pour non abusif, sous réserve de l'examen des griefs de l'appelant au sujet de la manière dont le licenciement a été communiqué aux collaborateurs de l'entreprise, griefs qui seront examinés ci-après.

c) Avant d'examiner la manière dont le licenciement a été donné, il est utile de rappeler encore brièvement les éléments qui ont conduit l'employeur à décider le licenciement ordinaire de l'appelant. En substance, un employé de l'intimée a signalé à sa responsable des ressources humaines au sein de l'entreprise des agissements, qu'il imputait à l'appelant et dont il considérait qu'ils constituaient des atteintes à son intégrité. Devant ce signalement, l'employeur a confié un mandat à la société E._____ SA, spécialisée dans le conseil en matière de santé au travail, afin de mener une enquête. Un rapport a été rédigé, après l'audition par son auteur (directeur régional de E._____ SA) des différentes personnes concernées au sein de l'intimée, dont le dénonçant, la personne désignée comme l'auteur des agissements et trois témoins. Les entretiens ont été consignés et signés et il est faux de soutenir que l'appelant n'aurait pas pu se défendre contre les accusations portées à son encontre puisque le rapport détaille précisément la «[p]rise de position de A._____ (personne mise en cause)» pour chacun des faits reprochés. Au terme de son analyse des éléments recueillis, l'auteur du rapport a retenu que les propos, plaisanteries ou insultes répétées à connotation sexuelle ou sexiste étaient partiellement reconnus et que (pour les autres) le dénonçant paraissait crédible, eu égard aux faits tels que relatés par les témoins, y compris pour de possibles agressions sexuelles qui auraient été commises à trois reprises, l'enquêteur ayant en outre eu «la preuve de l'envoi de la photo d'exhibition d'une partie de l'organe génital» de l'appelant. Sous l'angle du mobbing, les témoins avaient confirmé les agissements caractéristiques imputés à l'appelant, au détriment du dénonçant, et la situation entraînait bien, en tenant compte des éléments objectifs de trois témoignages, dans une situation de mobbing. Le rapport recommandait ainsi le licenciement ordinaire de l'appelant, comme mesure «s'inscrivant dans l'obligation de l'employeur d'écartier le responsable du harcèlement sexuel et du mobbing et dans l'obligation d'assurer la protection de l'intégrité de ses collaborateurs-trices». Sur la base de ce rapport dont l'appelant ne conteste pas qu'il a été élaboré de manière à acquérir une force probante, l'employeur pouvait légitimement, après avoir fait les vérifications qu'on pouvait attendre de lui (en particulier, précisément, mandater une société spécialisée dans ce domaine, pour une enquête interne complète), tenir pour établis

les faits sur lesquels elle a fondé le licenciement, ainsi que le communiqué dont il sera question ci-dessous.

5. Selon le Tribunal civil, la communication du 27 mai 2021 ne suffisait pas, à elle seule, à rendre le congé abusif, cette communication n'atteignant pas le degré de gravité nécessaire pour qu'une atteinte à la personnalité soit reconnue (cons. 3c, p. 18).

5.1.a) En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier ; le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (arrêts du TF du 23.09.2020 [4A_266/2020] cons. 3.1 et du 28.04.2017 [4A_485/2016] cons. 2.1).

b) La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'article 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation ; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 al. 1 CO), dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître celle-ci comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt du TF du 04.10.2023 [4A_189/2023] cons. 4.2).

L'employeur doit notamment veiller, dans le cadre d'une résiliation, à ne pas stigmatiser le comportement du travailleur, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, sous peine de rendre le congé abusif, quand bien même les faits reprochés au travailleur sont exacts (arrêt du TF du 28.04.2017 [4A_485/2016] cons. 2.2.2).

c) N'importe quelle atteinte à la personnalité ne justifie pas une indemnité, respectivement ne rend pas le licenciement abusif. L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 125 III 70 cons. 3a et les réf. cit.). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, « dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés » (arrêt de la Cour de justice du Tribunal cantonal genevois, Chambre des prud'hommes, du 19.05.2020 [CAPH/99/2020] cons. 3.1.2 et 3.2.1, confirmé par arrêt du TF du 01.12.2020 [4A_326/2020] ; cité par le Tribunal civil).

d) Le Tribunal fédéral a notamment considéré comme violant la personnalité le fait, pour un employeur, en l'occurrence un syndicat, d'évoquer les raisons de se séparer d'un collaborateur devant tous les employés, en les invitant à éviter tout contact avec le collaborateur licencié, et de s'exprimer dans la presse sur la procédure et les origines du licenciement, reprochant à son employé de lui avoir dissimulé son rôle dans la direction d'une secte, ainsi que son attachement à des partis politiques de droite (ATF 130 III 699, JT 2006 I 93).

e) La Cour de céans a jugé abusif le fait, pour un employeur, d'envoyer une lettre à tous les collaborateurs, les informant de « violations flagrantes et récurrentes » de la Loi sur le service de l'emploi de la part du collaborateur licencié, alors que ce collaborateur ne pouvait se voir imputer une quelconque responsabilité dans les déboires administratifs rencontrés par l'employeur (arrêt de la Cour de céans du 12.09.2017 [CACIV.2017.42]).

f) Le Tribunal cantonal vaudois a considéré que n'était pas abusif le licenciement d'un médecin accompagné d'un communiqué adressé à certains collaborateurs, qui disait : « [d]ans sa séance du 11 septembre 2004, le Conseil d'administration [] a mis fin, avec effet immédiat, aux activités de X. dans notre hôpital. Le Conseil d'administration a été amené à prendre cette décision sur la base d'un rapport médical externe établi par [un professeur], à propos de quatre cas opérés par X. Même si ce dernier conteste les conclusions de ce rapport qui a été demandé unilatéralement par [l'employeur], le Conseil d'administration est arrivé à la conclusion que X. ne pouvait répondre comme chirurgien-chef à la mission de notre hôpital ». Les juges ont retenu que ce communiqué ne constituait pas une violation des droits de la personnalité du demandeur, car il s'agissait d'une annonce sobre et factuelle du terme, avec effet immédiat, des activités du médecin (arrêt de la Cour Civile du Tribunal cantonal vaudois du 11.03.2011 [40/2011/PBH] cons. IV c/ca).

g) Récemment, la Cour de céans a considéré que le licenciement ordinaire, avec libération immédiate de l'obligation de travailler, n'était pas abusif quand l'employeur avait informé les collaborateurs du département concerné, lors d'une séance au cours de laquelle la responsable du département leur avait indiqué que le licenciement de leur collègue était intervenu pour violation des politiques internes de l'entreprise, respectivement pour non-respect de la politique d'intégrité de l'entreprise ou pour avoir « violé deux procédures », et que l'employé concerné avait été immédiatement libéré de son obligation de travailler (arrêt de la Cour de céans du 24.06.2025 [CACIV.2025.25] cons. 6.4).

h) Dans l'arrêt fédéral auquel l'appelant se réfère (arrêt du TF du 30.07.2020 [4A_123/2020] cons. 5, cité au ch. 6, p. 3 du mémoire d'appel), le Tribunal fédéral a en fait, contrairement à ce qu'on pourrait croire à la lecture du mémoire d'appel, considéré qu'une violation de l'article 49 CO ne pouvait pas être retenue, ce qui n'excluait pas encore que le communiqué de l'employeuse ait pu attenter à la personnalité de l'employé, cette question souffrant cependant de rester indécise (cons. 6 de l'arrêt).

5.2.a) Le Tribunal civil a d'abord rappelé que le licenciement du demandeur avait été annoncé par le biais d'un communiqué placardé sur les panneaux d'affichage de l'entreprise, mentionnant de « graves infractions aux directives et valeurs de [l']entreprise » et précisant que « les rapports de travail [] ont été résiliés pour fin août 2020. Il quitte B. _____ à ce jour ». Pour le premier juge, l'information transmise aux collaborateurs avait un caractère tout général ; quand bien même le communiqué mentionnait de « graves » infractions, il ne faisait référence qu'aux « directives », ce qui était suffisamment vague car les directives d'une entreprise regroupaient un large éventail d'éléments. Il en allait de même des « valeurs ». Il était ainsi douteux qu'en soi, ce communiqué atteignait la gravité objective nécessaire pour constituer une atteinte à la personnalité et ainsi rende le congé abusif. Le communiqué à lui seul ne permettait pas d'incriminer outre mesure le demandeur. Il précisait la date de fin du contrat de travail et la défenderesse n'avait dès lors pas laissé entendre que le licenciement aurait été immédiat.

b) L'appelant rappelle que le communiqué de l'intimée le citait nommément et informait les lecteurs que des « graves infractions aux directives et valeurs de [l']entreprise » avaient conduit à son départ immédiat. Il soutient que, dans le langage commun, le terme « infraction » est associé à des actions à caractère pénal, conduisant leurs auteurs devant les tribunaux. En plus, l'intimée a usé du qualificatif « graves », au pluriel, sans expression visant à en modérer le nombre ; l'idée de la défenderesse était que le lecteur comprenne que les « graves infractions » avaient été nombreuses et/ou répétées de nombreuses fois. Les termes utilisés étaient suffisamment généraux pour que le lecteur ne sache pas de quoi il s'agissait, ce qui ne pouvait que donner lieu à toutes sortes de spéculations et était propre à ternir l'honneur et la réputation de l'appelant, sans lui laisser la possibilité de se défendre. La référence aux « valeurs » de l'entreprise avait pour but que le lecteur ne pense pas simplement à des directives de travail, mais à bien plus (honnêteté, interdiction du harcèlement sexuel, non-discrimination, etc.). Les reproches faits ouvraient ainsi la porte à toutes les hypothèses, en les dirigeant sciemment vers les plus graves d'entre elles (vols, viols, harcèlement sexuel, etc.). La communication précisant que l'appelant quittait l'entreprise le même jour était encore propre à renforcer les spéculations quant à la gravité des faits. Comme l'appelant était employé de longue date, son départ abrupt laissait encore plus penser que ce qu'on lui reprochait était grave. L'atteinte à sa personnalité n'était pas nécessaire pour informer les collaborateurs et l'intimée aurait pu se contenter d'un texte plus adéquat. Pour l'appelant, le congé est ainsi intervenu en violation de l'article 328 CO.

c) On retiendra que si le communiqué mentionnait certes des « graves infractions », ce n'était qu'en rapport avec les « directives et valeurs de [l']entreprise », sans que puisse naître chez le lecteur un tant soit peu attentif le sentiment que les reproches faits à l'employé licencié pourraient avoir un caractère pénal. La formulation choisie par l'intimée excluait même implicitement des reproches relevant du droit pénal, ce qui était d'ailleurs avantageux pour l'appelant, puisque certains des griefs résultant du rapport d'enquête ne relevaient pas forcément du seul droit civil. Il est donc faux de prétendre que le texte du communiqué aurait sciemment dirigé le lecteur vers des infractions pénales et même les plus graves de celles-ci (vols, viols, harcèlement sexuel, etc.). Cela étant, parler de « graves infractions aux directives et valeurs de [l']entreprise » n'était en tout cas pas factuellement inexact puisque, selon le rapport d'enquête (voir cons. 4.c) ci-dessus), l'appelant avait commis trois agressions sexuelles, proféré des propos, plaisanteries et insultes répétés à connotation sexuelle ou sexiste, présenté une photographie d'exhibition d'une partie génitale et exercé du mobbing. La formulation utilisée était certes vague et pouvait laisser la porte ouverte à certaines spéculations, mais il aurait été beaucoup plus destructeur pour l'appelant que l'intimée expose concrètement quels griefs lui étaient faits. À l'inverse, l'absence totale de motivation du licenciement, dans le communiqué, aurait laissé la place à encore plus de spéculations, qui n'auraient pas été à l'avantage de l'employé. Si le communiqué affiché le 27 mai 2020 mentionnait que l'appelant quittait l'entreprise le jour même, il disait aussi que « les rapports de travail avec A. _____ ont été résiliés pour fin août 2020 », ce qui, dans une annonce de quelques lignes, ne pouvait pas échapper aux lecteurs. Ces derniers voyaient donc immédiatement que ce n'était pas un licenciement avec effet immédiat qui avait été prononcé, mais bien un licenciement ordinaire. Cela devait les amener à considérer que les faits reprochés à l'appelant, s'ils étaient « graves », ne l'étaient pas suffisamment pour justifier un licenciement immédiat. Certes, la jurisprudence a retenu que « selon l'expérience générale de la vie, le

licenciement assorti d'une libération immédiate de l'obligation de travailler, restitution immédiate des clés avec interdiction d'accéder aux locaux, mesures de surveillance pour récupérer les effets personnels et interdiction de prendre contact avec le personnel est de nature à faire naître chez les autres employés le soupçon que le licenciement se fonde sur des motifs graves, à tout le moins lorsque, comme en l'espèce, il n'y a pas de raisons particulières liées par exemple à des données sensibles ou à un risque de perte de clientèle» (arrêt du TF du 04.10.2017 [4A_92/2017] cons. 2.5.2). En l'occurrence toutefois, le communiqué permet clairement de comprendre que le licenciement est ordinaire et que si libération de l'obligation de travail il y a eu, elle n'a pas été assortie de toute la série de mesures évoquées par le Tribunal fédéral. En effet, l'employeur n'a nullement interdit à l'employé de prendre contact avec ses collègues (il l'a d'ailleurs fait en évoquant ouvertement les griefs qui lui étaient faits) et il y avait ici de sérieuses raisons de ne pas maintenir l'appelant dans les locaux, afin d'apaiser le plus rapidement possible une forme de sérénité, ce qui ne laissait pas parallèlement entendre des motifs d'une gravité telle que le licenciement aurait été immédiat. Les griefs émis envers l'appelant étaient ainsi relativisés, par le fait même que le licenciement était clairement ordinaire et non assorti de mesures particulières, autres que la libération immédiate de l'obligation de travailler, ordinairement souhaitée également par l'employé visé par le licenciement et dont on n'infère pas dans tous les cas que les motifs du licenciement auraient atteint la gravité pouvant justifier un licenciement immédiat et que le licenciement n'aurait été qu'ordinaire pour préserver l'employeur d'une contestation en lien avec les justes motifs. L'intimée avait le droit d'aviser son personnel qu'un responsable de département, qui avait des employés sous ses ordres, avait été licencié avec un préavis de trois mois et quittait l'entreprise le jour même. Elle l'a fait dans des termes mesurés et en mentionnant des éléments factuellement exacts. Rien, dans le texte du communiqué qui ne contient aucune outrage, ne permet de retenir comme l'appelant le voudrait une intention dolosive de la part de l'intimée à ce sujet ; l'argumentation de l'appelant à ce sujet est purement spéculative et se heurte d'ailleurs aux éléments concrets du dossier, en particulier au texte même du communiqué.

5.3.a) Le Tribunal civil a retenu que l'affichage d'un communiqué semblait être la manière usuelle d'annoncer les « départs » au sein de la défenderesse et que cela n'avait pas été fait uniquement pour le demandeur (des témoins avaient expliqué que c'était l'habitude chez la défenderesse : D. _____ ; J. _____). Le texte avait été retiré rapidement de l'affichage. La défenderesse ne l'avait donc pas négligemment laissé affiché plus que nécessaire. Elle était en outre dans son bon droit en communiquant à son personnel la fin des rapports de travail d'un employé qui occupait un poste à responsabilité et avait des collaborateurs sous ses ordres. Par ailleurs, le demandeur ne démontrait pas que d'autres personnes, externes à l'entreprise, auraient eu connaissance du communiqué.

b) L'appelant soutient que l'affichage public du communiqué n'était pas nécessaire. Il écrit : « Comme le retient la décision entreprise, le communiqué litigieux était placardé, en français et en allemand, sur les panneaux d'affichage des réfectoires, de la logistique et de la production, ainsi à la vue de l'ensemble des collaborateurs, y compris des personnes externes à l'entreprise ». Selon lui, si la pratique de l'affichage était usuelle, cela ne la rendait pas licite. Le fait de communiquer un licenciement à des tiers est typiquement constitutif d'une atteinte à la personnalité du travailleur concerné. Une communication interne et ciblée aurait permis d'atteindre le but d'information visé par l'intimée.

c) En fait, le Tribunal civil, sur cette question, a seulement retenu que le communiqué avait été affiché et que le demandeur ne démontrait pas que d'autres personnes, externes à l'entreprise, en auraient eu connaissance. Quand l'appelant se réfère, pour ses allégations, à la page 4 du jugement entrepris, il ne renvoie en fait qu'au résumé de ses propres allégues fait par le premier juge dès la page 3 du jugement : « En substance, le demandeur allègue [] Après le licenciement, la défenderesse a affiché un communiqué au sujet du demandeur sur les panneaux d'affichage du réfectoire, de la logistique et de la production ; ce communiqué était à la vue de l'ensemble des collaborateurs, y compris des personnes externes à l'entreprise. Ce communiqué, en français et en allemand, avait un caractère stigmatisant à l'égard du demandeur. La défenderesse a ainsi causé une grave atteinte aux droits de la personnalité du demandeur, ce qui a eu des conséquences sur sa santé ». Il est donc faux de prétendre, comme le fait l'appelant, que le Tribunal civil aurait retenu ces faits. Le procédé est contraire à la bonne foi. Par ailleurs, l'appelant ne dit pas comment auraient été prouvés les faits qu'il allègue. Il faut dès lors s'en tenir à ce que le premier juge a effectivement retenu.

d) Cela étant, l'affichage du communiqué dans les locaux de l'entreprise, pour un temps assez bref et sans que des personnes externes à l'entreprise en aient connaissance (seuls faits établis à ce sujet), était un moyen adéquat d'aviser les collaborateurs du licenciement d'un responsable de département, dans une entreprise comme celle de l'intimée, qui procédait ainsi de la manière qui lui était habituelle. Même si le fait qu'elle affichait tous les départs ne rend pas le procédé en soi licite, cela démontre une volonté de ne pas faire différemment pour l'appelant que dans d'autres situations, ce dont on déduit une absence de stigmatisation. Un tel licenciement devait sans doute être annoncé : les collaborateurs auraient bien vu que l'appelant n'était, du jour au lendemain, plus dans les locaux de l'entreprise et l'absence d'annonce aurait forcément conduit à la propagation de certaines rumeurs nuisibles à l'appelant, par exemple au sujet d'un éventuel licenciement avec effet immédiat. Le grief de l'appelant est infondé.

6.a) Le Tribunal civil a retenu que vu le contexte entourant la fin des longs rapports de travail qui liaient les parties, il apparaissait que ce n'était pas tant la communication du licenciement qui avait atteint le demandeur dans sa santé, mais bien la perte de son emploi. On ne pouvait pas exclure qu'un licenciement purement économique l'aurait affecté de la même manière. Le demandeur semblait parler ouvertement à ses collègues de la problématique en cours (témoin K. _____) : « On me demande si j'ai été mis au courant de l'enquête menée à l'interne envers A. _____. Officiellement, non. Officieusement, je l'ai su en appelant A. _____ lorsque j'ai appris que celui-ci était suspendu. C'est lui qui m'a parlé d'une accusation de mobbing et d'harcèlement sexuel » ; « Le seul contact que nous avons eu après mon départ de l'entreprise, c'était en mai 2020, lorsque l'affaire à l'origine de la procédure dont vous êtes saisi est sortie. A. _____ m'a à ce moment-là téléphoné pour m'en parler ». On voyait ainsi mal que la communication subséquente de la défenderesse ait pu en elle-même porter atteinte à la personnalité du demandeur.

b) Selon l'appelant, la version du Tribunal civil ne trouve aucune assise dans le dossier. Son psychologue, le Dr P. _____, a écrit ceci : « ce licenciement a été traumatique et le sentiment de trahison qui en a découlé a été tel qu'il l'a fait souffrir dans son identité et l'a profondément atteint dans sa propre confiance [suit la description de symptômes comme l'anxiété, des sentiments dépressifs, la perte d'appétit et un sommeil fortement

troublé] ». D'après l'appelant, ce n'est donc pas la perte d'emploi qui a été à l'origine d'un tel traumatisme, respectivement, selon le Dr Q. _____ « les accusations qu'on lui adresse », suite auxquelles il s'est dit « choqué, atterré ». Ce n'est ainsi pas la simple perte d'un emploi de trente ans, mais bien le licenciement, soit la façon dont il a perdu son emploi, qui a provoqué l'état dépressif de l'appelant. Il est à la fois faux et impossible de séquencer les choses comme l'a fait le Tribunal civil. En accordant, dans la dépression de l'appelant, tout le poids à la perte de l'emploi et aucun au licenciement, la décision entreprise contrevient sans motif valable aux éléments figurant au dossier. L'atteinte à la personnalité que l'appelant a subie dans le cadre de son licenciement a joué un rôle majeur dans sa dépression post-licenciement.

c) Les explications du psychologue, telles que l'appelant les reproduit dans son mémoire d'appel, ne suffisent pas pour qu'on puisse en tirer les conclusions qu'il voudrait. Il est en effet question du « licenciement » et non des modalités de celui-ci, ni en particulier de la manière dont il a été communiqué aux autres collaborateurs de l'entreprise. S'agissant du sentiment de « trahison », il peut provenir aussi bien du fait que l'appelant a été licencié après un long engagement, mais aussi et peut-être surtout du fait qu'il avait été dénoncé par un collègue avec lequel, selon lui, il entretenait auparavant des liens amicaux, respectivement parce qu'il contestait les reproches qui lui étaient faits dans l'enquête E. _____, alors qu'il considérait lui-même que son comportement s'inscrivait dans une ambiance « bon enfant » qui était, à son avis, générale et durable au sein de l'entreprise. Dans l'optique de A. _____, qui ne percevait pas son propre comportement comme problématique, l'enquête confiée à E. _____, les conclusions auquel l'enquêteur est parvenu, puis les conséquences qu'en a tirées l'employeur ont pu apparaître insupportables à un travailleur aveuglé par son propre comportement, au point de réagir aux tentatives de ses collègues d'y mettre des limites en disant que « c'était pour rigoler ». Tout cela n'a rien à voir avec des modalités irrespectueuses de licenciement, mais avec le fait que l'employeur a réagi (comme il en avait l'obligation) au comportement du travailleur, a procédé à des investigations qui ont objectivé les sérieux débordements (cons. 4.c) ci-dessus), puis l'a licencié, de manière ordinaire, ce qui a placé le travailleur dans la position de perdre un emploi qu'il avait depuis de très nombreuses années. L'attestation du Dr Q. _____, médecin généraliste FMH, ne permet pas non plus de faire un lien entre la manière dont le licenciement a été communiqué et les troubles qui ont été constatés par la suite. Le Dr Q. _____ a en effet écrit ceci : « A. _____ m'a consulté le 09.06.2020 suite à son renvoi immédiat survenu le 27.05.2020. Dans le courant du mois de mars, un collègue de travail l'aurait accusé de harcèlement sexuel et de mobbing. Une enquête interne mandatée par la direction mais jugée partielle aurait confirmé la décision de renvoi immédiat avec licenciement au 31.08.2020. A. _____ conteste catégoriquement les accusations qu'on lui adresse. Il s'est dit très choqué, atterré ». Là non plus, il n'est pas question de la manière dont le licenciement a été donné, mais du licenciement lui-même et des motifs (existants) qui ont été invoqués. Par ailleurs et comme l'a relevé le Tribunal civil, l'appelant semblait parler ouvertement à ses collègues de la problématique en cours. En cela, la situation rappelle à certains égards une précédente cause dans laquelle la Cour de céans a considéré que le traitement médiatique qui avait été fait d'un licenciement ordinaire n'était pas abusif du fait que la presse s'était faite l'écho de ce licenciement, en en comprenant au demeurant mal la nature ordinaire, pour le motif notamment que le travailleur s'était lui-même aussi montré actif sur le plan médiatique (arrêt de la Cour d'appel civile du 03.02.2025 [CACIV.2024.54], cons. 4.b).

En transposant celamutatis mutandis, on doit retenir qu'ici, les reproches faits au travailleur n'ont pas en soi été cachés par ce dernier à ses collègues. Bien plus, il leur en a parlé, sans taire que les griefs de son employeur envers lui concernaient des soupçons harcèlement sexuel et de mobbing (le fait que le travailleur n'ait évoqué que des «soupçons» et non des «faits établis» est logique, venant de celui qui n'admettait que partiellement les faits, mais dont l'employeur pouvait penser, sur la base des clarifications sérieuses qu'il a effectuées par le biais d'une enquête externe, que ces faits étaient réalisés (voir cons. 4.c) ci-dessus). Les collègues de travail n'ont donc pas appris les difficultés par le seul communiqué de l'employeur, mais par ce que l'appelant en avait lui-même spontanément dit. Cela amenait très largement la portée du communiqué pour le travailleur.

d) Dans ces conditions, il faut, avec le premier juge, retenir l'absence d'atteinte à la personnalité qui justifierait que le licenciement soit qualifié d'abusif.

7.a) Au sujet des frais médicaux dont le demandeur réclamait le remboursement, le Tribunal civil a considéré, sous l'angle de l'article 41 CO, qu'aussi bien l'acte illicite que la faute faisaient défaut. La défenderesse avait, à bon droit, résilié le contrat de travail qui la liait au demandeur, de manière ordinaire, après avoir procédé aux investigations qui étaient attendues d'elle. La prétention du demandeur en paiement de ses frais médicaux, sur la base de l'article 41 CO, devait dès lors être rejetée.

b) D'après l'appelant, sa personnalité a été violée par la communication publique faite par l'intimée sur les panneaux d'affichage, ce qui est constitutif d'acte illicite. Le fait de porter les motifs du licenciement à la connaissance de l'ensemble de l'entreprise et même de tiers aucunement concernés est constitutif d'une faute. Un lien de causalité est aussi donné. Dans sa demande, l'appelant a allégué avoir dû consulter un psychologue durant vingt séances, pour un coût de 1'507.20 francs.

c) Comme l'a retenu le Tribunal civil, l'intimée a, à bon droit, résilié le contrat de travail, après avoir procédé aux investigations nécessaires. Comme on l'a vu plus haut, la manière dont le licenciement a été communiqué aux collaborateurs de l'intimée il n'est pas établi qu'il aurait été porté à la connaissance de tiers ne constituait pas une atteinte illicite à la personnalité de l'appelant. Les conditions d'application de l'article 41 CO ne sont donc pas réunies.

8. Vu ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. La procédure est gratuite, vu la valeur litigieuse au stade de l'appel (art. 114 let. c CPC). Pour la procédure d'appel, l'appelant devra verser à l'intimée une indemnité de dépens qui peut être fixée à 1'000 francs, frais et TVA inclus, au vu du dossier, soit notamment du temps nécessaire pour étudier le mémoire d'appel et de la réponse produite par l'intimée, qui n'a pas présenté de mémoire d'honoraires (art. 105 al. 2 CPC).

Par ces motifs, LA COUR D'APPEL CIVILE

1. Rejette l'appel et confirme le jugement entrepris.

2. Statue sans frais.

3. Condamne l'appelant à verser à l'intimée, pour la procédure d'appel, une indemnité de dépens de 1'000 francs, frais et TVA inclus.

Neuchâtel, le 8 septembre 2025

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.