

1 février 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-24.271

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00090

Titre

- prud'hommes
- référé
- mesures conservatoires ou de remise en état
- trouble manifestement illicite
- applications diverses
- signalement d'une alerte
- dénonciation ou témoignage par le salarié
- licenciement - justification
- éléments objectifs étrangers au signalement - preuve
- appréciation - office du juge
- nécessité
- portée

Sommaire

Il résulte des dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, et de celles des articles L. 1132-4 et R. 1455-6 du même code que, lorsqu'elle constate qu'un salarié présente des éléments permettant de présumer qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, il appartient à la formation de référé de la juridiction prud'homale de rechercher si l'employeur rapporte la preuve que sa décision de le licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressée

Texte de la décision

Entête

SOC.

BD4

Audience publique du 1er février 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 90 FS-B

Pourvoi n° R 21-24.271

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER FÉVRIER 2023

1°/ Mme [V] [E], domiciliée [Adresse 2],

2°/ L'association Maison des lanceurs d'alerte, dont le siège est [Adresse 4],

3°/ Le syndicat SPIC UNSA, dont le siège est [Adresse 3],

ont formé le pourvoi n° R 21-24.271 contre l'arrêt rendu le 16 septembre 2021 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige les opposant :

1°/ à la société Thales SIX GTS France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 5],

2°/ au Défenseur des droits, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barinco, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [E], de l'association Maison des lanceurs d'alerte, et du syndicat SPIC UNSA, de la SARL Le Prado - Gilbert, avocat de la société

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 16 septembre 2021), rendu en matière de référé, Mme [E] a été engagée, le 1er septembre 2014, par la société Thales en qualité de responsable de la transformation des infrastructures centrales. Dans le cadre d'une mobilité interne, elle a été engagée, à compter du 1er juillet 2017, par la société Thales six GTS France en qualité de responsable du département offres et projets export.
2. Le 24 mars 2019, la salariée a saisi le comité d'éthique du groupe pour signaler des faits susceptibles d'être qualifiés de corruption, mettant en cause l'un de ses anciens collaborateurs et son employeur. Le 7 octobre 2019, elle a informé le comité d'éthique de la situation de harcèlement dont elle estimait faire l'objet à la suite de cette alerte.
3. Le 20 février 2020, le comité d'éthique a conclu à l'absence de situation contraire aux règles et principes éthiques.
4. Par courrier du 13 mars 2020, l'employeur a convoqué la salariée à un entretien préalable puis, par courrier du 27 mai 2020, lui a notifié son licenciement.
5. Le 30 juillet 2020, la salariée a saisi la formation des référés de la juridiction prud'homale afin principalement que soit constatée la nullité de son licenciement, intervenu en violation des dispositions protectrices des lanceurs d'alerte.
6. Le syndicat SPIC UNSA (le syndicat) puis l'association Maison des lanceurs d'alerte (l'association) sont intervenus volontairement à l'instance.
7. Le Défenseur des droits a déposé des observations devant la Cour de cassation.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première à quatrième branches

Enoncé du moyen

8. La salariée, l'association et le syndicat font grief à l'arrêt de confirmer l'ordonnance en ce qu'elle « a dit que les pièces et moyens de droit fournis par la salariée n'ont pas permis d'établir et de démontrer un lien évident et non équivoque de cause à effet entre le fait d'avoir lancé une alerte et le licenciement pour cause réelle et sérieuse, que les représailles envers la salariée n'étaient pas davantage établies [en sorte] qu'il n'y avait pas eu violation du statut protecteur prévu par les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail », de dire que « l'appréciation du motif de licenciement de la salariée relevait exclusivement des juges du fond » et, en conséquence, de les débouter de leurs demandes tendant, pour la salariée, à ce qu'il soit jugé que son licenciement était nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail,

Pourvoi N°21-24.271-Chambre sociale
que sa réintégration soit ordonnée et que la société Thales soit condamnée au paiement des salaires qui auraient dû lui être versés entre la fin de son préavis et sa réintégration, au paiement de la prime sur l'exercice 2019 et à une somme à titre de provision sur dommages-intérêts résultant du préjudice moral lié au licenciement discriminatoire, pour le syndicat, de sa demande tendant à ce que la société Thales soit condamnée à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts provisionnels sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail et pour l'association, de ses demandes similaires à celle de la salariée et de sa demande tendant à ce que la société Thales soit condamnée à lui verser une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

1 février 2023

« 1°/ que le juge des référés auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le licenciement d'un salarié en raison de son statut de lanceur d'alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de présumer qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, et dans l'affirmative, rechercher si l'employeur apporte des éléments objectifs de nature à justifier que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte de l'intéressé ; qu'en affirmant, pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que son licenciement soit jugé nul comme résultant de l'alerte qu'elle avait émise, que l'examen de la cause réelle et sérieuse du licenciement relevait des juges du fond, après avoir pourtant considéré que la salariée avait le statut de lanceur d'alerte au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, de sorte qu'il lui appartenait de rechercher si le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à cette alerte et ce faisant, reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du code du travail, ensemble les articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail ;

2°/ qu'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que son licenciement soit annulé comme résultant de son statut de lanceur d'alerte, que l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement relevait de la compétence exclusive des juges du fond, la cour d'appel, qui l'a privée d'une protection effective contre les discriminations, a violé les articles 6§1, 10 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

3°/ qu'en application de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; qu'en l'espèce, en affirmant que "si le conseil de prud'hommes ne pouvait s'appuyer exclusivement sur les pièces produites par la salariée pour exclure l'existence d'un lien manifeste entre la qualité de lanceur d'alerte et le licenciement, la cour, sur la base des éléments objectifs produits par l'employeur, aboutit à la même conclusion", après avoir pourtant affirmé que l'examen de la cause réelle et sérieuse du licenciement relevait des juges du fond et s'être bornée à examiner les mesures de repréailles antérieures au licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a derechef violé les articles L. 1132-3-3 du code du travail et R. 1455-6 du code du travail ;

4°/ qu'en application de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; qu'en affirmant, pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que son licenciement soit annulé car résultant de son statut de lanceur d'alerte, que la lettre de licenciement ne vise que des griefs portant sur le travail de la salariée et qu'il n'existerait pas de lien manifeste entre la qualité de lanceur d'alerte et le licenciement, alors qu'il n'appartenait pas à la salariée d'établir l'existence d'un lien manifeste entre son licenciement et son signalement mais à l'employeur d'établir que le licenciement de la salariée était fondé sur des éléments objectifs étrangers à son alerte, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article R 1455-6 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, L. 1132-4 et R. 1455-6 du même code :

9. Selon le premier de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. En cas de litige relatif à l'application de ces dispositions, dès lors que le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à l'employeur, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

10. Aux termes du deuxième de ces textes, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions est nul.

11. Il résulte du dernier de ces textes que le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de présumer que le salarié a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée et, dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur rapporte la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de ce salarié.

12. Pour dire n'y avoir lieu à référé, l'arrêt relève qu'aucun élément ne permet de remettre en cause la bonne foi de la salariée à l'occasion des alertes données successivement à sa hiérarchie puis au comité d'éthique du groupe et en déduit, sur le fondement des articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, la qualité de lanceur d'alerte de l'intéressée.

13. L'arrêt retient, d'abord, que le lien entre la réelle détérioration de la relation de travail et l'alerte donnée par la salariée ne ressort pas, de façon manifeste, des évaluations professionnelles de celle-ci et que l'employeur, qui n'a pas eu la volonté d'éluder les termes de l'alerte, apporte un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles.

14. Il énonce, ensuite, après avoir constaté que la lettre de licenciement déclinait des griefs portant exclusivement sur le travail de la salariée, que l'examen du caractère réel et sérieux de tels griefs relève du juge du fond.

15. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée présentait des éléments permettant de présumer qu'elle avait signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, en sorte qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur rapportait la preuve que sa décision de licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressée, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

16. La cassation prononcée sur le premier moyen rend sans objet le second moyen, le grief de harcèlement moral ne venant à l'appui d'aucune demande distincte mais ayant été présenté comme le second fondement des demandes au titre de la nullité du licenciement.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de nullité de l'ordonnance et la fin de non recevoir, l'arrêt rendu le 16 septembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Thales six GTS France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Thales six GTS France et la condamne à payer à Mme [E], au syndicat SPIC UNSA et à l'association Maison des lanceurs d'alerte la somme globale de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier février deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [E], l'association Maison des lanceurs d'alerte, et le syndicat SPIC UNSA

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Madame [V] [E], L'Association Maison des Lanceurs d'Alerte et le Syndicat SPIC UNSA font grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé l'ordonnance entreprise en ce qu'elle « a dit que les pièces et moyens de droit fournis par Mme [E] n'ont pas permis d'établir et de démontrer un lien évident et non équivoque de cause à effet entre le fait d'avoir lancé une alerte et le licenciement pour cause réelle et sérieuse, que les représailles envers Mme [E] n'étaient pas davantage établies [en sorte] qu'il n'y avait pas eu violation du statut protecteur prévu par les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail », d'AVOIR dit que « l'appréciation du motif de licenciement de Mme [E] relevait exclusivement des juges du fond » et en conséquence, de les AVOIR déboutés de leurs demandes tendant, pour Mme [E], à ce qu'il soit jugé que son licenciement était nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail, que sa réintégration soit ordonnée et que la Société THALES soit condamnée au paiement des salaires qui auraient dû lui être versés entre la fin de son préavis et sa réintégration, au paiement de la prime sur l'exercice 2019 et à la somme de 50 000 euros à titre de provision sur dommages et intérêts résultant du préjudice moral lié au licenciement discriminatoire, pour le Syndicat SPIC UNSA, de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail et pour l'Association Maison des Lanceurs d'Alerte, de ses demandes similaires à celle de Mme [E] et de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

1) ALORS D'ABORD QUE, que le juge des référés auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue le licenciement d'un salarié en raison de son statut de lanceur d'alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de présumer qu'il a signalé une alerte dans le

l'employeur apporte des éléments objectifs de nature à justifier que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte de l'intéressé ; qu'en affirmant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit jugé nul comme résultant de l'alerte qu'elle avait émise, que l'examen de la cause réelle et sérieuse du licenciement relevait des juges du fond, après avoir pourtant considéré que Mme [E] avait le statut de lanceur d'alerte au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, de sorte qu'il lui appartenait de rechercher si le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à cette alerte et ce faisant, reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article R1455-6 du code du travail, ensemble les articles L.1132-3-3 et L.1132-4 du code du travail ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en retenant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit annulé comme résultant de son statut de lanceur d'alerte, que l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement relevait de la compétence exclusive des juges du fond, la cour d'appel, qui l'a privée d'une protection effective contre les discriminations, a violé les articles 6§1, 10 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

3) ALORS ENSUITE QUE, en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; qu'en l'espèce, en affirmant que « si le conseil de prud'hommes ne pouvait s'appuyer exclusivement sur les pièces produites par la salariée pour exclure l'existence d'un lien manifeste entre la qualité de lanceur d'alerte et le licenciement, la cour, sur la base des éléments objectifs produits par l'employeur, aboutit à la même conclusion », après avoir pourtant affirmé que l'examen de la cause réelle et sérieuse du licenciement relevait des juges du fond et s'être bornée à examiner les mesures de représailles antérieures au licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a derechef violé les articles L.1132-3-3 du code du travail et R1455-6 du code du travail ;

4) ALORS ENCORE QUE en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; qu'en affirmant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit annulé car résultant de son statut de lanceur d'alerte, que la lettre de licenciement ne vise que des griefs portant sur le travail de Mme [E] et qu'il n'existerait pas de lien manifeste entre la qualité de lanceur d'alerte et le licenciement, alors qu'il n'appartenait pas à Mme [E] d'établir l'existence d'un lien manifeste entre son licenciement et son signalement mais à l'employeur d'établir que le licenciement de Mme [E] était fondé sur des éléments objectifs étrangers à son alerte, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

5) ALORS AU SURPLUS, à supposer les motifs des premiers juges adoptés, QUE, en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; qu'en affirmant, pour statuer comme elle l'a fait, que les éléments produits par Mme [E] ne permettent pas de démontrer que le licenciement constitue une mesure de représailles lié au signalement effectué, et qu'il existe un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a derechef violé le texte susvisé, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

6) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, dans ses écritures, et tel que le Défenseur des droits l'a relevé dans ses deux décisions et ainsi que le démontrait également l'Association Maison des Lanceurs d'Alerte, Mme [E] avait soutenu et

établir que le lien entre son licenciement et son alerte ne faisait aucun doute dès lors d'une part, que ce sont les personnes visées par l'alerte qui avaient initié et mené la procédure de licenciement, d'autre part, que le compte-rendu d'entretien préalable faisait expressément référence au lien entre la dégradation des relations de travail et l'alerte, enfin, que la Société THALES avait décidé de la licencier immédiatement après que le Comité éthique ait rendu ses conclusions relatives à son alerte, autant d'éléments démontrant sans conteste le lien entre l'alerte et le licenciement de Mme [E] ; qu'en se bornant à affirmer de manière péremptoire que Mme [E] n'établissait pas de lien entre son licenciement et son signalement et pour ce faire, d'examiner les mesures de représailles dont elle avait fait état avant son licenciement, sans rechercher, ni préciser, si ces éléments précis et matériellement vérifiables n'étaient pas de nature à établir l'existence d'un tel lien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1132-3-3 du code du travail, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

7) ALORS PAR AILLEURS QUE, en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, en cas de litige relatif à un salarié qui a lancé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé ; en affirmant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que le lien entre la détérioration de la relation de travail et l'alerte donnée par Mme [E] ne ressortait pas de façon manifeste des évaluations de la salariée, cependant que dès lors qu'elle avait considéré que Mme [E] disposait du statut de lanceur d'alerte, il lui appartenait de rechercher si la détérioration des relations de travail était justifiée par des éléments objectifs étrangers à l'alerte émise par la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

8) ALORS AU SURPLUS QUE, en affirmant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que le lien entre la détérioration de la relation de travail et l'alerte donnée par Mme [E] ne ressortait pas de façon manifeste des évaluations de la salariée, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a derechef violé l'article L.1132-3-3 du code du travail, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

9) ALORS EN OUTRE QUE, en affirmant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit jugé nul et de nul effet, que la Société THALES apportait un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur apportait des éléments objectifs quant au licenciement dont Mme [E] sollicitait l'annulation, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail, ensemble l'article R1455-6 du code du travail ;

10) ALORS ENCORE QUE, en affirmant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit jugé nul et de nul effet, que la Société THALES apportait un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles, cependant qu'à l'appui de ses écritures, la Société THALES n'a jamais, à aucun moment, soutenu que les mesures de représailles dont se prévalait Mme [E] étaient fondées sur des éléments objectifs, se bornant à alléguer que le licenciement n'était pas lié à l'alerte, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

11) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en relevant d'office et sans recueillir préalablement les observations des parties, que la Société THALES apportait un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles, cependant qu'à l'appui de ses écritures, la Société THALES n'a jamais, à aucun moment, soutenu que les mesures de représailles dont se prévalait Mme [E] étaient fondées sur des éléments objectifs, se bornant à alléguer que le licenciement n'était pas lié à l'alerte, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

12) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE, en se bornant, sur l'essentiel des mesures de représailles avancées par la salariée, à affirmer que l'employeur apportait des justifications objectives, sans préciser les éléments sur lesquels elle se fondait, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Madame [V] [E], L'Association Maison des Lanceurs d'Alerte et le Syndicat SPIC UNSA font grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé l'ordonnance entreprise en ce qu'elle « a dit que les pièces et moyens de droit fournis par Mme [E] n'ont pas permis d'établir et de démontrer un lien évident et non équivoque de cause à effet entre le fait d'avoir lancé une alerte et le licenciement pour cause réelle et sérieuse, que les représailles envers Mme [E] n'étaient pas davantage établies [en sorte] qu'il n'y avait pas eu violation du statut protecteur prévu par les dispositions de l'article L.1132-3-3 du code du travail », et en conséquence, de les AVOIR déboutés de leurs demandes tendant, pour Mme [E], à ce qu'il soit jugé que son licenciement était nul en application de l'article L.1152-3 du code du travail, que sa réintégration soit ordonnée et que la Société THALES soit condamnée à la somme de 50 000 euros à titre de provision sur dommages et intérêts résultant du préjudice moral lié au harcèlement, pour le Syndicat SPIC UNSA, de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail et pour l'Association Maison des Lanceurs d'Alerte, de ses demandes similaires à celle de Mme [E] et de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

1) ALORS QUE, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation, qui ne manquera pas d'intervenir du chef du premier moyen, emportera la censure de l'arrêt en ce qu'il a débouté Mme [E] de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé que son licenciement était nul en application de l'article L.1152-3 du code du travail, que sa réintégration soit ordonnée et que la Société THALES soit condamnée au paiement de la somme de 50 000 euros à titre de provision sur dommages et intérêts résultant du préjudice moral lié au harcèlement, pour le Syndicat SPIC UNSA, de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts provisionnels sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail et pour l'Association Maison des Lanceurs d'Alerte, de ses demandes similaires à celle de Mme [E] et de sa demande tendant à ce que la Société THALES soit condamnée à lui verser la somme de 5000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, dans ses écritures, et tel que le Défenseur des droits l'a relevé dans ses deux décisions et ainsi que le démontrait également l'Association Maison des Lanceurs d'Alerte, Mme [E] avait soutenu et établi que le lien entre son licenciement et son alerte fondée notamment sur le harcèlement moral qu'elle avait subi, ne faisait aucun doute dès lors d'une part, que ce sont les personnes visées par l'alerte qui avaient initié et mené la procédure de licenciement, d'autre part, que le compte-rendu d'entretien préalable faisait expressément référence au lien entre la dégradation des relations de travail et l'alerte, enfin, que la Société THALES avait décidé de la licencier immédiatement après que le Comité éthique ait rendu ses conclusions relatives à son alerte, autant d'éléments démontrant sans conteste le lien entre l'alerte et le licenciement de Mme [E] ; qu'en se bornant à affirmer de manière péremptoire que Mme [E] n'établissait pas de lien entre son licenciement et son signalement quant aux agissements de harcèlement moral qu'elle subissait, sans rechercher, ni préciser si ces éléments précis et matériellement vérifiables n'étaient pas de nature à établir l'existence d'un tel lien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail ;

3) AU SURPLUS QUE, en affirmant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que le lien entre la détérioration de la relation de travail et l'alerte donnée par Mme [E] ne ressortait pas de façon manifeste des évaluations de la salariée, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a derechef violé l'article L.1132-3-3 du code du travail ;

4) ALORS ENCORE QUE, en affirmant, pour débouter Mme [E] de sa demande tendant à ce que son licenciement soit jugé nul et de nul effet, que la Société THALES apportait un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles, cependant qu'à l'appui de ses écritures, la Société THALES n'a jamais, à aucun moment, soutenu que les mesures de représailles dont se prévalait Mme [E] étaient fondées sur des éléments objectifs, se bornant à alléguer que le licenciement n'était pas lié à l'alerte, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

5) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en relevant d'office et sans recueillir préalablement les observations des parties, que la Société THALES apportait un certain nombre d'éléments objectifs afin d'explicitier les faits présentés par la salariée comme étant constitutifs de représailles, cependant qu'à l'appui de ses écritures, la Société THALES n'a jamais, à aucun moment,

Pourvoi N°21-24.271-Chambre sociale, 1 février 2023
soutenu que les mesures de représailles dont se prévalait Mme [E] étaient fondées sur des éléments objectifs, se bornant à alléguer que le licenciement n'était pas lié à l'alerte, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

6) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE, en se bornant, sur l'essentiel des mesures de représailles avancées par la salariée, à affirmer que l'employeur apportait des justifications objectives, sans préciser les éléments sur lesquels elle se fondait, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 06
16 septembre 2021 (n°21/00016)

Textes appliqués

Articles L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, L. 1132-4 et R. 1455-6 du même code.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 31 mars 2016, pourvoi n° 14-25.237, Bull. 2016, V, n° 63 (rejet).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 01-02-2023
- Cour d'appel de Versailles 06 16-09-2021