

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 29 septembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1097 FS-D

Pourvoi n° S 19-25.989

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 29 SEPTEMBRE 2021

L'Association pour le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement (ACOPAD), dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 19-25.989 contre l'arrêt rendu le 25 octobre 2019 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-1), dans le litige l'opposant à M. [G] [V], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat de l'Association pour le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement, de la SCP Marc Lévis, avocat de M. [V], et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 juillet 2021 où étaient présents M.

Cathala, président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

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.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 25 octobre 2019), M. [V] a été engagé en qualité de directeur des ressources financières et humaines, le 1er février 2009 par l'association pour le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement (l'association).

2. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 1er février 2016, l'employeur lui reprochant un manquement à son obligation de loyauté pour avoir mis en cause auprès des salariés le directeur général en signalant, en particulier le 13 janvier 2016, mais également dès le 11 janvier 2016, la veille de la réunion du bureau de l'association saisi du signalement et encore le 15 janvier 2016, de graves malversations au détriment de l'association.

3. Faisant valoir que son licenciement était nul, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes.

#### Examen du moyen

#### Énoncé du moyen

4. L'association fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement nul et pour rupture vexatoire, alors :

« 1°/ que la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'étant couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L. 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est strictement limitée au signalement de ces faits auprès du supérieur hiérarchique de l'intéressé, de son employeur ou d'un référent désigné par ce dernier, ces dispositions ne privent pas l'employeur de la faculté de sanctionner, notamment par un licenciement disciplinaire, le comportement d'un salarié qui accompagne ce signalement de démarches manifestement exclusives de bonne foi et visant à assurer une large diffusion de ces accusations auprès d'un nombre conséquent de salariés de l'entreprise n'ayant pas qualité pour recevoir un tel signalement ni lui donner suite ; qu'au regard du texte susvisé, ni le fait que l'employeur n'ait donné aucune suite aux révélations litigieuses, ni la croyance de l'intéressé dans l'inaction de l'employeur ne sauraient justifier un tel procédé qui, étranger aux faits dénoncés, peut constituer un motif de licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des propres énonciations de l'arrêt attaqué qu'avant toute suite décidée par le bureau de l'association quant à la portée des accusations formulées par le salarié à l'égard du directeur général, l'intéressé s'est empressé de diffuser celles-ci auprès d'un grand nombre de salariés qui n'étaient pas membres du comité de direction, du bureau ou du conseil d'administration et, partant, n'avaient aucune qualité pour donner une suite favorable à ces révélations ; qu'ainsi, en estimant, en cet état, que dès lors que le salarié avait la conviction que son employeur ne souhaitait manifestement pas agir en donnant à ces faits la suite qu'ils méritaient, le salarié était bien fondé à relater ses accusations auprès de ses collègues de travail et, ce faisant, se trouvait couvert par la protection de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, quand l'absence prétendue d'action de l'employeur n'était aucunement de nature à légitimer une telle démarche, alors surtout que l'intéressé a opéré une telle diffusion dès le lendemain de leur dénonciation à l'employeur, sans laisser à ce dernier un délai raisonnable pour trancher la difficulté, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, n'a pas légalement justifié sa décision au regard du texte susvisé dans sa rédaction applicable à l'espèce, ensemble l'article L. 1161-1 du code du travail ;

2°/ que dans ses conclusions d'appel, développées oralement à l'audience, l'employeur a fait valoir que la portée de l'article L. 1132-3-3 du code du travail a été précisée par les dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 d'où il résulte qu'en l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte, il appartient au salarié d'adresser celle-ci à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels, c'est-à-dire aux autorités à même de donner une suite favorable aux révélations litigieuses, de sorte qu'en pareille hypothèse, seule cette communication des faits auxdites autorités est susceptible d'être couverte par la protection prévue par ce texte ; que, sur ces bases, l'association exposante a fait valoir que le salarié ne pouvait prétendre justifier la diffusion de ses accusations auprès des membres du personnel à compter du 13 janvier 2016, par l'inaction prétendue de l'employeur à l'issue des révélations effectuées lors de la réunion du bureau de l'association en date du 12 janvier 2016, dès lors qu'en cet état, l'intéressé s'était bien gardé, tout en prétendant être sur le point de le faire, de dénoncer les faits au procureur de la République, ce qui démontrait tant son absence de bonne foi que sa connaissance de la fausseté des faits dénoncés ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, sans répondre à ce chef péremptoire des conclusions d'appel de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'étant couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L. 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est strictement limitée au signalement de ces faits auprès du supérieur hiérarchique de l'intéressé, de son employeur ou d'un référent désigné par ce dernier, ces dispositions ne privent pas l'employeur de la faculté de sanctionner, notamment par un licenciement disciplinaire, le comportement d'un salarié qui accompagne ce signalement d'insultes proférées à l'égard de la personne mise en cause, lesquelles sont susceptibles de caractériser, à elles seules et indépendamment du contexte, un motif de licenciement ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement du salarié nul, la cour d'appel a énoncé qu'il n'est pas prouvé par l'employeur que sa décision de licencier l'intéressé était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations du salarié, et que ce dernier a relaté, de bonne foi, auprès de membres du personnel, des faits de nature à caractériser des délits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; qu'en statuant ainsi, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de l'employeur, développé oralement à l'audience, faisant valoir, au vu notamment des témoignages recueillis auprès de M. [W], de M. [M] et de M. [F], que le salarié s'était distingué par une violence verbale manifeste, et des propos injurieux, traitant le directeur général de bandit, d'escroc et de voleur, de sorte qu'en cet état, l'association exposante était bien fondée à reprocher au salarié, dans la lettre de rupture, d'avoir proféré ses accusations sans nuance ni réserve, ce qui était de nature à caractériser une faute, indépendamment du contenu des accusations litigieuses, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'est couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L. 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est effectuée de bonne foi, ce qui suppose qu'elle soit spontanée ; qu'en l'espèce, l'employeur a expressément fait valoir, d'une part que les opérations litigieuses dénoncées par le salarié avaient, au moment où elles étaient passées, été validées par l'intéressé, d'autre part que celui-ci, à raison des fonctions de directeur des ressources qu'il occupait au sein de l'association, en avait connaissance de longue date, s'agissant de faits remontant à l'année 2012, de sorte qu'en attendant le début de l'année 2016 pour les dénoncer, au moment où son poste était menacé, le salarié avait entrepris une démarche dépourvue de spontanéité et, partant, manifestement exclusive de bonne foi ; qu'en estimant au contraire que de telles accusations sont couvertes par la protection de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, peu important que le salarié ne les ait pas dénoncées auparavant, la cour d'appel a violé, par fausse application, le texte susvisé ;

5°/ que le juge ne peut méconnaître les termes du litige, déterminés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, pour statuer comme elle l'a fait, et prononcer la nullité du licenciement du salarié, la cour d'appel a notamment énoncé que la dénonciation de faits délictueux par M. [V], en réaction à sa mise à l'écart par le bureau de l'association et pour tenter de défendre son emploi, ne constitue pas un abus du droit d'expression du salarié ; qu'en se déterminant ainsi, quand le salarié soutenait dans ses écritures d'appel, développées oralement à l'audience, d'une part qu'il avait diffusé ses accusations auprès de membres du personnel dès le 15 janvier 2016, en précisant qu'à cette date, il "ne se savait pas encore mis à pied", d'autre part qu'à la date de la diffusion des accusations litigieuses, la suppression du poste de M. [V] pour motif économique n'avait nullement été envisagée, ce dont il résulte que la démarche de l'intéressé ne pouvait en aucun cas avoir été motivée, ni être justifiée, par la défense de son emploi, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile. »

## Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, 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.

6. La cour d'appel a constaté que le licenciement était motivé par le fait que l'intéressé, dont elle a relevé la bonne foi, avait signalé le 13 janvier 2016 auprès de plusieurs salariés des malversations qui auraient été commises par le directeur général au détriment de l'association, faits qui, s'ils étaient établis, seraient constitutifs de délits dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et contre lesquels son employeur ne souhaitait manifestement pas agir. Elle a, en outre, relevé que le salarié avait d'abord saisi de ces faits le bureau de l'association qui, réuni le 12 janvier 2016, avait décidé, sans attendre les résultats de l'enquête, de maintenir le directeur général à son poste et que ce dernier avait, dès le lendemain 13 janvier 2016, personnellement notifié à M. [V] son placement en congés payés pour huit jours ouvrés. La cour d'appel a, à bon droit, déduit de ces seuls motifs que le licenciement était nul.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Association pour le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'Association pour le conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement et la condamne à payer à M. [V] la somme de 3 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour l'Association pour le Conseil en orientation professionnelle, l'accompagnement et le développement

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR prononcé la nullité du licenciement de M. [G] [V] et d'AVOIR, en conséquence, condamné l'association ACOPAD à payer au salarié la somme de 2.215,04 € à titre de rappel de salaire pour le mois de janvier 2016, celle de 225,50 € à titre de rappel de salaire pour le mois de février 2016, celle de 14 400 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1 440 € au titre des congés payés y afférents, celle de 8 676,82 € à titre d'indemnité légale de licenciement, celle de 40 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, et celle de 1 500 € à titre de dommages-intérêts pour rupture vexatoire ;

AUX MOTIFS QU'il convient d'observer que, contrairement à ce qui est allégué par l'ASSOCIATION ACOPAD, il n'est pas établi que celle-ci rencontrait des difficultés qui l'auraient conduit à envisager la suppression du poste de Directeur des Ressources de Monsieur [G] [V] à la fin de l'année 2015 et auraient amené son Directeur Général, Monsieur [Y], à annoncer à Monsieur [V] une telle éventualité, situation qui serait selon l'Association à l'origine des accusations portées par Monsieur [V] à l'encontre de Monsieur [Y] aux fins d'aboutir à l'éviction du Directeur Général dans le but de briguer sa place. En effet, l'ASSOCIATION ACOPAD affirme que lors d'une réunion du 22 décembre 2015, il était annoncé qu' "il apparaissait clairement qu'il faudrait trouver une économie d'au moins 50 000 € sur les frais généraux pour retrouver un

équilibre", mais elle ne verse aucunement le procès-verbal de cette réunion du 22 décembre 2015 (elle produit uniquement en pièce 5 l'ordre du jour du bureau du 22 décembre 2015). Cette annonce était mentionnée dans le procès-verbal de la réunion du bureau du 12 janvier 2016, signé par le président et les administrateurs membres du bureau, sans qu'il soit possible de connaître la date de rédaction et de signature de ce procès-verbal, établi concomitamment à l'engagement de la procédure de licenciement de Monsieur [G] [V], ce qui ôte à ce procès-verbal toute valeur probante. D'ailleurs, il est mentionné dans ce procès-verbal que "M. [P] a rappelé le contexte dans lequel se trouvait le groupe Acopas. A la suite de la perte du marché Pôle Emploi, l'équilibre budgétaire de l'Acopad avait été remis en cause", alors même que la perte du marché de Pôle Emploi, même si elle était "prévisible" fin 2015, a été annoncée à l'ASSOCIATION ACOPAD par télécopie du 21 janvier 2016 (pièce 18 versée par l'Association), en sorte qu'il s'ensuit que ledit procès-verbal a été rédigé postérieurement à la date du 21 janvier 2016. L'ASSOCIATION ACOPAD soutient que les accusations portées par Monsieur [G] [V] sont sans fondement, que le dossier d'accusation présenté par Monsieur [V] devant les administrateurs et les commissaires aux comptes apparaît monté pour tromper ceux-ci sur la probité de Monsieur [Y] et qu'il ne peut y avoir de bonne foi si le prétendu lanceur d'alerte a conscience du caractère erroné de ses accusations. L'Association discute les devis présentés par Monsieur [V] et censés démontrer des surfacturations et produit pour contredire cette accusation la fiche de présentation sur le site "societe.com" de la société de nettoyage GEMTECH, le "mémoire" de l'architecte en charge des travaux, le "rapport d'analyse de prix" de septembre 2016 d'un expert près la Cour d'appel d'Aix-en-Provence mandaté par l'Association (expert qui a conclu que les montants pratiqués par MS RENOVATION étaient conformes aux travaux demandés, à l'exception du devis "aménagement siège social ACOPAD au R+5" d'un montant de 16 180 € qui "ne peut pas être analysé" en l'absence de notification de prix unitaire et de quantité) et le courrier du 24 octobre 2016 du commissaire aux comptes indiquant avoir pris connaissance du rapport de l'expert et ne pas avoir d'observation complémentaire à apporter sur les conclusions de l'expert. Il y a lieu d'observer que si les devis facturés par la société MS RENOVATION, dont il n'est pas contesté qu'elle est dirigée par un membre de la famille de Monsieur [Y], n'apparaissent pas surfacturés, il n'est pas pour autant prétendu qu'ils aient été mis en concurrence avec d'autres devis, après appel d'offres à l'initiative du Directeur Général de l'Association. L'ASSOCIATION ACOPAD affirme également que le matériel acheté est bien présent dans les locaux d'ACOPAD, ce qui a pu être vérifié par le commissaire aux comptes, sans toutefois qu'il ressorte du courrier du 24 octobre 2016 du commissaire aux comptes que celui-ci aurait effectué une telle vérification. Elle discute les accusations de Monsieur [V] de frais prétendument illégitimes et souligne que les motifs de ces frais ne ressortent que de mentions manuscrites portées par Monsieur [V] lui-même. Elle ne justifie toutefois d'aucune vérification concernant les faits listés par Monsieur [G] [V] dans le dossier remis au président et aux administrateurs de l'Association et concernant des frais remboursés deux fois et des frais personnels de repas, voyages et hôtels (plus d'une cinquantaine de pièces versée par Monsieur [V] -pièce 13). Elle n'invoque pas l'accusation portée par Monsieur [V] de l'attribution à Monsieur [Y], par lui-même, de primes non autorisées. En l'absence de vérification approfondie par l'ASSOCIATION ACOPAD sur les faits dénoncés par Monsieur [G] [V] et alors que le bureau de l'Association a décidé rapidement, lors de la réunion du 12 janvier 2016 "de maintenir M. [Y] à son poste de DG. Le bureau a en effet considéré que les faits reprochés ne semblaient pas avérés au vu des explications qui avaient été fournies", même s'il a été par ailleurs décidé "de faire analyser par un expert extérieur l'ensemble des documents concernant les travaux effectués au cours du dernier semestre 2015 et début 2016" (rapport de l'expert déposé en septembre 2016, postérieurement au licenciement de Monsieur [V]), il ne peut être conclu que Monsieur [G] [V] pouvait avoir conscience du caractère mensonger de ses accusations et qu'il était de ce fait de mauvaise foi. Il est reproché à Monsieur [G] [V], dans la lettre de licenciement, d'avoir mis en cause le directeur général d'ACOPAD auprès de salariés du groupe, en particulier le 13 janvier 2016, mais également dès le 11 janvier 2016, la veille de la réunion du bureau, et d'avoir adressé une lettre aux salariés le 15 janvier 2016. Seule l'attestation du 29 janvier 2016 de Madame [H] [D], directrice déléguée LE CANA, mentionne la date du 11 janvier 2016. Toutefois, ce témoin n'indique pas avoir été informée par Monsieur [G] [V] mais "atteste avoir été informée le lundi 11/01/2016, veille de notre Conseil d'Administration, que Mr [G] [V] s'apprête à présenter un dossier à charge contre notre Directeur Général [C] [Y] lors de ce Conseil d'Administration et que par ailleurs, il avait informé certains membres du personnel et du conseil de cette démarche pendant le week-end (9 et 10 janvier 2016)". Madame [H] [D] n'atteste donc pas avoir été directement informée le 11 janvier 2016 par Monsieur [G] [V] de ses intentions et, par ailleurs, son témoignage est imprécis quant aux membres du personnel, non désignés, qui auraient été contactés le 9 ou 10 janvier 2016 par Monsieur [V] ; Les autres attestations versées par l'ASSOCIATION ACOPAD indiquent que c'est à la date du 13 janvier 2016 que les témoins ont été informés par Monsieur [G] [V] "de l'action qu'il avait engagée, la veille, le 12 janvier, faisant état d'accusation à l'encontre de Monsieur [C] [Y], de nature à ce qu'elles puissent mettre fin aux fonctions de directeur général de celui-ci" (attestation du 12 novembre 2016 de Monsieur [S] [L], directeur des opérations). La lettre adressée par Monsieur [V] au Président,

administrateurs de l'Association, commissaires aux comptes, expert-comptable, secrétaire de la Délégation unique du personnel et représentants syndicaux a été postée le 15 janvier 2016. Contrairement à ce qui est prétendu par Monsieur [V], les témoignages versés par l'employeur ne proviennent pas tous de membres du Comité de direction (CODIR), de membres du bureau et du conseil d'administration d'ACOPAD et du CANA, de délégués du personnel ou membres du CE. En effet, Madame [T] [A] (attestation du 8 février 2016) n'est pas membre du CE comme affirmé par l'appelant, au vu du procès-verbal des élections de la délégation unique du personnel d'ACOPAD versé en pièce 22 par l'Association ACOPAD. Monsieur [S] [L] n'est pas membre du CE, du conseil d'administration, du bureau ou du CODIR. Il est ainsi établi que Monsieur [G] [V] a diffusé, avant toute suite décidée par le bureau de l'Association, l'information auprès de salariés des malversations qui auraient été commises par Monsieur [Y] ; Cependant, il ressort du procès-verbal de la réunion du bureau du 12 janvier 2016 (pièce 4 versée par l'Association) que s'il a été décidé "de mettre en congés M. [V], ce qui donnera un peu de temps aux membres du bureau pour analyser plus en profondeur les dires de M. [V], ce qui permettra au personnel du groupe de continuer leurs activités dans une atmosphère que le bureau espère sereine" de faire analyser par un expert extérieur l'ensemble des documents concernant les travaux effectués au cours du dernier semestre 2015 et début 2016' de monter un dossier où il sera répondu point par point à l'ensemble des remarques formulées dans les pièces transmises par M. [G] [V]", le bureau a surtout décidé "de maintenir M. [Y] à son poste de DG. Le bureau a en effet considéré que les faits reprochés ne semblaient pas avérés au vu des explications qui avaient été fournies. Le bureau a également considéré que M. [Y] était le meilleur candidat pour la continuation de la vie de l'entreprise", ce dont il résulte que c'est à juste titre que Monsieur [G] [V] a perçu que le président et les membres du bureau avaient décidé immédiatement, sans attendre les résultats de l'enquête, de conserver Monsieur [Y] à son poste de Directeur Général, lequel a d'ailleurs personnellement notifié par mail du 13 janvier 2016, à 10h28, à Monsieur [G] [V] la confirmation de sa "mise en congé pour 8 jours ouvrés. Nous vous tiendrons informé par courrier de la suite". Alors que le bureau de l'ASSOCIATION ACOPAD ne souhaitait manifestement pas "prendre le temps de l'analyse" et qu'il avait d'ores et déjà arrêté une décision à l'encontre de Monsieur [G] [V], il ne peut être considéré que c'est Monsieur [V] qui aurait agi déloyalement à l'encontre de son employeur. Dans ces conditions, alors que le salarié a relaté auprès de membres du personnel, de bonne foi, des faits de nature à caractériser des délits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, peu important qu'il ne les ait pas dénoncés auparavant, et contre lesquels son employeur ne souhaitait manifestement pas agir, il n'est pas prouvé par l'ASSOCIATION ACOPAD que sa décision de licencier Monsieur [G] [V] était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations du salarié. La dénonciation de faits délictueux par Monsieur [V], en réaction à sa mise à l'écart par le bureau de l'Association et pour tenter de défendre son emploi, ne constitue pas un abus du droit d'expression du salarié. Il s'ensuit que le licenciement de Monsieur [V] est nul en application de l'article L.1132-3-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce. Monsieur [G] [V] produit une attestation du Pôle emploi du 3 octobre 2013 des périodes indemnisées du 19 au 29 février 2016 et du 2 mai au 30 septembre 2017, des déclarations trimestrielles de recettes de son activité libérale de formation (3060 euros le 24 octobre 2016, 7360 euros le 4 janvier 2017, 2780 euros le 12 avril 2017) et les éléments relatifs à ses pensions de retraite depuis le 1er octobre 2017. En considération des éléments fournis sur son préjudice, de son ancienneté de 9 ans dans l'entreprise occupant plus de 10 salariés et du montant de son salaire mensuel brut (4800 euros), la Cour accorde à Monsieur [G] [V] la somme de 40 000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement nul. Il convient de faire droit aux réclamations de Monsieur [G] [V] en paiement de la somme brute de 2215,04 euros de rappel de salaire de janvier 2016 et de la somme brute de 225,50 euros de rappel de salaire de février 2016 (sur la période de mise à pied conservatoire), 14 400 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis et 8676,82 euros d'indemnité légale de licenciement, dont le calcul des montants n'est pas discuté, ainsi que de 1440 euros de congés payés sur préavis ; Alors que Monsieur [G] [V] a été mis en congé par le bureau de l'ASSOCIATION ACOPAD qui lui a fait croire qu'il allait mener une enquête et l'informerait de la suite, il est établi que les circonstances ayant entouré la mesure de licenciement ont été brutales et vexatoires. En conséquence, la Cour accorde à Monsieur [G] [V] la somme de 1500 euros de dommages intérêts pour rupture vexatoire (arrêt, pages 7 à 10) ;

1°) ALORS D'UNE PART QUE la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'étant couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est strictement limitée au signalement de ces faits auprès du supérieur hiérarchique de l'intéressé, de son employeur ou d'un référent désigné par ce dernier, ces dispositions ne privent pas l'employeur de la faculté de sanctionner, notamment par un licenciement disciplinaire, le comportement d'un salarié qui accompagne ce signalement de démarches manifestement exclusives de bonne foi et visant à assurer une large diffusion de ces accusations auprès d'un nombre conséquent de salariés de l'entreprise n'ayant pas qualité pour recevoir un tel signalement ni lui donner suite ; Qu'au regard du texte

susvisé, ni le fait que l'employeur n'ait donné aucune suite aux révélations litigieuses, ni la croyance de l'intéressé dans l'inaction de l'employeur ne sauraient justifier un tel procédé qui, étranger aux faits dénoncés, peut constituer un motif de licenciement ; Qu'en l'espèce, il résulte des propres énonciations de l'arrêt attaqué qu'avant toute suite décidée par le bureau de l'ACOPAD quant à la portée des accusations formulées par M. [V] à l'égard de M. [Y], le salarié s'est empressé de diffuser celles-ci auprès d'un grand nombre de salariés qui n'étaient pas membres du comité de direction, du bureau ou du conseil d'administration et, partant, n'avaient aucune qualité pour donner une suite favorable à ces révélations ; Qu'ainsi, en estimant, en cet état, que dès lors que le salarié avait la conviction que son employeur ne souhaitait manifestement pas agir en donnant à ces faits la suite qu'ils méritaient, M. [V] était bien fondé à relater ses accusations auprès de ses collègues de travail et, ce faisant, se trouvait couvert par la protection de l'article L 1132-3-3 du code du travail, quand l'absence prétendue d'action de l'employeur n'était aucunement de nature à légitimer une telle démarche, alors surtout que l'intéressé a opéré une telle diffusion dès le lendemain de leur dénonciation à l'employeur, sans laisser à ce dernier un délai raisonnable pour trancher la difficulté, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, n'a pas légalement justifié sa décision au regard du texte susvisé dans sa rédaction applicable à l'espèce, ensemble l'article L 1161-1 du code du travail ;

2°) ALORS D'AUTRE PART QUE dans ses conclusions d'appel, développées oralement à l'audience, l'employeur a fait valoir que la portée de l'article L 1132-3-3 du code du travail a été précisée par les dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 d'où il résulte qu'en l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte, il appartient au salarié d'adresser celle-ci à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels, c'est-à-dire aux autorités à même de donner une suite favorable aux révélations litigieuses, de sorte qu'en pareille hypothèse, seule cette communication des faits auxdites autorités est susceptible d'être couverte par la protection prévue par ce texte ; Que, sur ces bases, l'association exposante a fait valoir que M. [V] ne pouvait prétendre justifier la diffusion de ses accusations auprès des membres du personnel à compter du 13 janvier 2016, par l'inaction prétendue de l'employeur à l'issue des révélations effectuées lors de la réunion du bureau de l'association en date du 12 janvier 2016, dès lors qu'en cet état, l'intéressé s'était bien gardé, tout en prétendant être sur le point de le faire, de dénoncer les faits au procureur de la République, ce qui démontrait tant son absence de bonne foi que sa connaissance de la fausseté des faits dénoncés ; Que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, sans répondre à ce chef péremptoire des conclusions d'appel de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS DE TROISIÈME PART QUE la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'étant couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est strictement limitée au signalement de ces faits auprès du supérieur hiérarchique de l'intéressé, de son employeur ou d'un référent désigné par ce dernier, ces dispositions ne privent pas l'employeur de la faculté de sanctionner, notamment par un licenciement disciplinaire, le comportement d'un salarié qui accompagne ce signalement d'insultes proférées à l'égard de la personne mise en cause, lesquelles sont susceptibles de caractériser, à elles seules et indépendamment du contexte, un motif de licenciement ; Qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de M. [V] nul, la cour d'appel a énoncé qu'il n'est pas prouvé par l'employeur que sa décision de licencier l'intéressé était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux déclarations du salarié, et que ce dernier a relaté, de bonne foi, auprès de membres du personnel, des faits de nature à caractériser des délits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; Qu'en statuant ainsi, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de l'employeur, développé oralement à l'audience, faisant valoir, au vu notamment des témoignages recueillis auprès de M. [W], de M. [M] et de M. [F], que M. [V] s'était distingué par une violence verbale manifeste, et des propos injurieux, traitant M. [Y] de bandit, d'escroc et de voleur, de sorte qu'en cet état, l'association exposante était bien fondée à reprocher au salarié, dans la lettre de rupture, d'avoir proféré ses accusations sans nuance ni réserve, ce qui était de nature à caractériser une faute, indépendamment du contenu des accusations litigieuses, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS DE QUATRIÈME PART QUE la dénonciation, par un salarié, de faits délictueux, n'est couverte par la protection accordée aux lanceurs d'alerte par l'article L 1132-3-3 du code du travail que dans la mesure où elle est effectuée de bonne foi, ce qui suppose qu'elle soit spontanée ; Qu'en l'espèce, l'employeur a expressément fait valoir (conclusions d'appel, page 22) d'une part que les opérations litigieuses dénoncées par M. [V] avaient, au moment où elles étaient passées, été validées par l'intéressé, d'autre part que celui-ci, à raison des fonctions de directeur des ressources qu'il occupait au sein de l'ACOPAD, en avait connaissance de longue date, s'agissant de faits remontant à l'année 2012, de sorte qu'en attendant le début de l'année 2016 pour les dénoncer, au moment où son poste était menacé, le salarié avait

entrepris une démarche dépourvue de spontanéité et, partant, manifestement exclusive de bonne foi ; Qu'en estimant au contraire que de telles accusations sont couvertes par la protection de l'article L 1132-3-3 du code du travail, peu important que le salarié ne les ait pas dénoncées auparavant, la cour d'appel a violé, par fausse application, le texte susvisé ;

5°) ALORS ENFIN QUE le juge ne peut méconnaître les termes du litige, déterminés par les prétentions respectives des parties ; Qu'en l'espèce, pour statuer comme elle l'a fait, et prononcer la nullité du licenciement du salarié, la cour d'appel a notamment énoncé que la dénonciation de faits délictueux par M. [V], en réaction à sa mise à l'écart par le bureau de l'association et pour tenter de défendre son emploi, ne constitue pas un abus du droit d'expression du salarié ; Qu'en se déterminant ainsi, quand le salarié soutenait dans ses écritures d'appel, développées oralement à l'audience, d'une part qu'il avait diffusé ses accusations auprès de membres du personnel dès le 15 janvier 2016, en précisant qu'à cette date, il « ne se savait pas encore mis à pied » (conclusions d'appel, page 7), d'autre part qu'à la date de la diffusion des accusations litigieuses, la suppression du poste de M. [V] pour motif économique n'avait nullement été envisagée (conclusions, pages 11 et 12), ce dont il résulte que la démarche de l'intéressé ne pouvait en aucun cas avoir été motivée, ni être justifiée, par la défense de son emploi, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile.