

29 juin 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-16.060

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00784

## Titre

---

- contrat de travail, rupture
- licenciement
- nullité
- cas
- violation par l'employeur d'une liberté fondamentale
- applications diverses
- atteinte à la liberté d'expression du salarié
- portée

## Sommaire

---

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement

## Texte de la **décision**

---

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 29 juin 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 784 FS-B

Pourvoi n° V 20-16.060

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 JUIN 2022

La société Tereos participations, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° V 20-16.060 contre l'arrêt rendu le 7 mai 2020 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. [B] [C], 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 M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Tereos participations, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [C], et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 17 mai 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, M. Barincou, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Dumont, 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.

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 7 mai 2020), M. [C] a été engagé à compter du 5 août 1991 par la Société sucrière agricole de Maizy, devenue Union Sda puis Tereos Syral, en qualité d'ingénieur adjoint au directeur technique. En 2015, son contrat de travail a été transféré à la société Tereos participations, filiale française du groupe Tereos. Le 16 août 2016, il a pris les fonctions de directeur général de la société Tereos romania, filiale roumaine du groupe.
2. Il a été licencié pour faute grave le 20 janvier 2017.
3. Contestant cette mesure, il a saisi la juridiction prud'homale.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de son salarié était nul et de le condamner à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et d'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 6 mars 2017, en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et d'appel, ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel, alors :

« 1°/ que le juge doit examiner les griefs tels qu'ils sont énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, l'employeur reprochait notamment au salarié de s'être limité à multiplier les accusations graves sur de possibles faits de corruption et des manquements aux règles de sécurité, en mettant en cause son supérieur hiérarchique, M. [R] mais aussi le groupe dans son ensemble, lorsqu'il lui appartenait, en sa qualité de directeur de la filiale, d'établir un rapport circonstancié sur les dysfonctionnements constatés, de prendre les mesures pour y remédier et de proposer des actions et mesures concrètes pour rétablir un fonctionnement conforme aux règles du groupe ; qu'à ce titre, l'employeur rappelait, preuve à l'appui, qu'après l'accident survenu le 28 novembre 2016 sur le site de Ludus, le salarié avait cherché à se défaire de toute responsabilité en suggérant de confier à son adjoint, M. [J], dont il contestait pourtant les compétences et dont il envisageait le licenciement, une délégation de pouvoir en matière de sécurité, non sans lui avoir au préalable attribué la responsabilité des opérations de production ; que l'employeur indiquait, sans être contesté, qu'à l'inverse du salarié, son successeur avait mis en oeuvre les mesures qui s'imposaient (licenciement de l'ingénieur sécurité qui était en place lorsque le salarié dirigeait la filiale, élaboration de procédures conformes aux standards du groupe, travaux de mise en conformité, formation du personnel etc.) ce qui avait permis à la filiale de ne déplorer aucun accident du travail avec arrêt de travail en 2018 ; qu'en écartant tout manquement du salarié, aux prétextes que les faits dénoncés par lui, en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni excessifs, ni diffamatoires, reposaient sur des éléments précis, objectifs et corroborés, que préalablement à l'accident survenu le 28 novembre, l'intéressé avait confié à M. [J] la mission de définir des plans d'action en matière de sécurité et pris ensuite des mesures en urgence pour parer à la survenance d'autres accidents, le salarié ayant enfin continué, malgré son souhait de ne plus occuper son poste en Roumanie, à exercer de manière effective la direction de cette entité jusqu'à sa mise à pied conservatoire, sans à aucun moment rechercher si, comme il en avait reçu l'instruction et comme le lui imposaient ses fonctions de directeur de l'entreprise litigieuse, le salarié avait pris toutes les mesures nécessaires pour identifier et résoudre les dysfonctionnements observés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

2° / que si l'exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus, celui-ci étant notamment constitué lorsque le salarié a usé de termes diffamatoires, injurieux ou excessifs ; qu'en l'espèce, évoquant la situation de la filiale

roumaine du groupe Tereos qu'il dirigeait, le salarié déplorait, dans son courrier du 23 décembre 2016, "4 ans de non gestion où le groupe a renié des valeurs aussi essentielles que sécurité et éthique", "la sécurité : le management en place avant mon arrivée est incompetent, gravement incompetent", " personne n'est à la hauteur", " les limites de la « gestion à distance de M. [R] (présent 3 jours par an selon la rumeur) sont criantes", "concernant l'éthique, la situation est tout aussi dramatique", "j'ai une seule question : la direction de Tereos qui ne mettait presque jamais les pieds en Roumanie a-t-elle sciemment laissé perdurer cette situation ou a-t-elle, par manque d'implication, laissé toute latitude à un management local incompetent et corrompu ?" ; qu'en déniant tout caractère excessif aux termes de ce courrier, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

3° / que la preuve est libre en matière prud'homale ; que pour écarter les témoignages tendant à établir le chantage auquel s'était prêté le salarié, la cour d'appel s'est bornée à relever qu'ils émanaient de hauts dirigeants de la société et du groupe ce qui les privait " manifestement d'impartialité" ; qu'en statuant ainsi, lorsque la qualité des témoins était, en elle-même, insuffisante à ôter toute valeur probante à leurs déclarations strictement concordantes, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

4° / que le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; que dans son attestation, M. [R] relatait que lors d'un appel téléphonique du 28 décembre 2016 à 19 heures, M. [C] lui avait indiqué "qu'il ne voulait plus travailler en Roumanie, ni dans le groupe Tereos, qu'il voulait rentrer en France tout en précisant qu'il ne démissionnerait pas et qu'il souhaitait bénéficier d'un licenciement", que celui-ci avait ensuite exposé, dans une logique de "chantage", qu'en l'absence de "réponse positive sur sa demande d'ici le 3 janvier 2017", "il se sentirait libre de communiquer à qui il veut en interne et en externe et à sa manière sur la situation de la société en Roumanie", "menaces" qu'il avait réitérées "lors d'un entretien téléphonique [du] 3 janvier 2017", en présence du directeur de Tereos Sucre France, M. [U], et du directeur excellence industrielle, sucre et alcool, M. [L], le témoin concluant "il s'agissait clairement à nouveau de chantage" ; que cette situation était confirmée par les intervenants précités qui déclaraient également qu' "il s'agissait clairement d'un chantage envers M. [R] et le groupe Tereos, pour obtenir son licenciement" ; qu'en affirmant qu'aux termes de leurs attestations, les dirigeants concernés se limitaient à une interprétation personnelle et donc subjective des propos de M. [C] sans établir avec certitude le "chantage" auquel celui-ci se serait prêté, la cour d'appel a dénaturé ces attestations qui faisaient objectivement ressortir l'existence de manoeuvres du salarié afin de contraindre son employeur d'accepter un départ dans des conditions avantageuses ; que, ce faisant, elle a violé le principe susvisé ;

5° / qu'à tout le moins aux termes de l'article 12 de l'avenant du 29 juin 2016, le salarié s'était engagé à "conserver un secret professionnel absolu sur les méthodes, procédés, techniques et tarifs du groupe Tereos vis-à-vis de toute personne étrangère à ces derniers" et à "ne divulguer ou n'utiliser à [son] profit aucune information confidentielle portée à [sa] connaissance de par [ses] fonctions", "le non-respect de ces engagements [étant] considéré comme une faute grave" ; qu'en retenant que les témoignages ne permettaient pas d'établir avec certitude le chantage auquel se serait livré le salarié, sans rechercher si, indépendamment même du mobile poursuivi, le salarié n'était pas, en tout état de cause, fautif de s'être estimé libre de communiquer aux "institutions roumaines fournisseurs, [aux] planteurs de betteraves roumaines", aux "fournisseurs de matières premières à la sucrerie de Ludus" et " [aux] équipes locales "des informations cruciales sur la situation de la filiale roumaine qu'il était chargé de diriger, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause, ensemble l'article 1134 du code civil, devenus les articles 1103 et 1104 dudit code. »

**Motivation**

## Réponse de la Cour

5. Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.
6. Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.
7. La cour d'appel a d'abord constaté que la lettre de licenciement articulait trois griefs envers le salarié en lui reprochant, dans un premier temps, les propos qu'il avait tenus dans un courrier adressé au président du directoire du groupe dans lequel il mettait en cause le directeur d'une filiale ainsi que les choix stratégiques du groupe.
8. Elle a ensuite relevé que cette lettre du 23 décembre 2016 adressée par le salarié au président du directoire du groupe, pour dénoncer la gestion désastreuse de la filiale roumaine tant sur le terrain économique et financier qu'en termes d'infractions graves et renouvelées à la législation sur le droit du travail, faisait suite à l'absence de réaction de sa hiérarchie qu'il avait alertée le 2 décembre 2016 sur ces problèmes majeurs de sécurité et de corruption imputables à la gestion antérieure.
9. Elle a enfin retenu que les termes employés n'étaient ni injurieux, ni excessifs, ni diffamatoires à l'endroit de l'employeur et du supérieur hiérarchique.
10. Elle en a exactement déduit, sans avoir à examiner les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement, dès lors qu'il était notamment reproché au salarié cet exercice non abusif de sa liberté d'expression, que le licenciement était nul.
11. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié diverses sommes à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la violation de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt et en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et d'appel, ainsi que de le condamner aux dépens de première instance et d'appel, alors « que l'employeur ne peut se voir reprocher la rétention d'une information qui lui était inconnue ; qu'en l'espèce, la société Tereos participations soutenait avoir ignoré les dysfonctionnements affectant la filiale roumaine du groupe Tereos avant les alertes du salarié et les investigations ultérieurement menées ; qu'en reprochant à l'employeur d'avoir fourni au salarié des éléments ne donnant pas une image fidèle de cette filiale, ce qui avait privé l'intéressé de la possibilité d'accepter son affectation en connaissance de cause, sans constater que, dès cette date, l'employeur disposait lui-même d'une information complète sur la situation de cette entité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, devenus les articles 1103 et 1104 dudit code. »

## Motivation

Réponse de la Cour

13. Ayant constaté que l'employeur n'avait pas permis au salarié d'accepter l'affectation qui lui était proposée en connaissance de cause, les documents qui lui avaient été communiqués préalablement à la formalisation de son affectation ne donnant pas une image fidèle de la filiale particulièrement en matière de sécurité, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait ainsi manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

14. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Tereos participations aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Tereos participations et la condamne à payer à M. [C] 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 juin deux mille vingt-deux.

## Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Tereos participations

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. [B] [C] par la société Tereos participations était nul, d'AVOIR condamné la société Tereos participations à verser à M. [C] les sommes de 313 011,48 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, de 156 505,71 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis avec intérêts au taux légal à compter du 6 mars 2017, de 15 650,57 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis avec intérêts au taux légal à compter du 6 mars 2017 et de 391 264,28 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement avec intérêts au taux légal à compter du 6 mars 2017, d'AVOIR condamné la société Tereos participations à verser à M. [B] [C] la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et l'appel et d'AVOIR condamné la société Tereos participations aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande tendant au prononcé de la nullité du licenciement

M. [C], invoquant l'article 10 §1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que les dispositions des articles L. 2281-1 et L. 2281-3 du code du travail, soutient n'avoir été licencié que pour sanctionner et neutraliser son rôle de lanceur d'alerte après qu'il ait dénoncé à M. [R], son N+1, puis M. [G], N+2, une série de manquements graves et renouvelés aux règles de sécurité constitutifs d'une violation manifeste par le groupe TEREOS de son obligation de sécurité et ce au préjudice des salariés de la filiale roumaine, des faits susceptibles de recevoir la qualification de corruption impliquant la société TEREOS et affectant la situation économique de l'entreprise, la violation par l'employeur de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi dans la mesure où la réelle situation de la société Tereos Sugar Romania lui avait été dissimulée afin qu'il accepte d'en prendre la direction.

Il fait valoir n'avoir jamais diffusé d'information sur les faits dont il a eu connaissance en dehors d'un cercle très restreint et averti, il réfute avoir exercé une forme de chantage et soutient que l'employeur ne caractérise pas l'existence d'un abus de sa liberté d'expression ni le fait qu'il ait refusé d'assumer les missions qui lui étaient confiées.

En l'espèce, la lettre de licenciement pour faute grave articule en substance les griefs suivants à l'encontre du salarié :

- avoir adressé au président du directoire du groupe, M. [G] le 23 décembre 2016 un courrier mettant notamment en cause M. [R], directeur Tereos Europe, personnellement ainsi que les choix stratégiques du groupe et insinuant que ce dernier aurait été au courant des faits de corruption ;
- avoir usé de la menace de communiquer auprès de tiers des faits dont il aurait eu connaissance dans le cadre de ses fonctions, dans l'intention de nuire aux intérêts du groupe, et ce afin d'obtenir un départ négocié, en contradiction avec les stipulations contractuelles lui imposant une obligation de confidentialité ;
- le refus d'assumer les responsabilités inhérentes à son statut et sa fonction.

L'article 10 §1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales consacre la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir d'ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière.

La liberté d'expression, comme le droit d'opinion, est également consacrée par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. Elle s'est vue reconnaître une valeur constitutionnelle.

Le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Son exercice ne peut justifier un licenciement sauf abus.

Par ailleurs, il sera rappelé que la faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis; les faits invoqués comme constitutifs de faute grave doivent par conséquent être sanctionnés dans un bref délai. La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise.

En l'espèce, le courrier litigieux du 23 décembre 2016 adressé par M. [C] au président du groupe Tereos est ainsi rédigé :

« [K] bonjour

Vous avez, je n'en doute pas, été informé d'un incident survenu à Ludus le 28 novembre qui aurait pu causer au moins un triple accident mortel de salariés Tereos et au pire un désastre avec l'explosion d'un silo plein de sucre. Je me sens trahi et trompé, je n'ai plus confiance en Tereos, et je veux vous expliquer pourquoi dans ce courrier, le précédent du 2/12 étant toujours sans réponse. Je pense qu'il n'y a rien d'étonnant à ce que je retrouve une telle pétaudière en Roumanie, 4 ans après l'arrivée de Tereos : 4 ans de non gestion, où le groupe a renié des valeurs aussi essentielles que Sécurité et Éthique.

La Sécurité : le management en place avant mon arrivée est incompetent, gravement incompetent.

Le responsable RH est totalement débutant alors que, comme [H] l'écrivait le 25 mai 2016, le renouvellement des générations est un projet important pour Ludus. Comment est-ce possible de ne pas avoir commencé dès notre arrivée en 2012, et en commençant par les positions de management ?

Le rapport d'audit d'[V] [T] (6 décembre suite incident du 28/11) est un rapport qui conforte mon approche. La situation est inquiétante. Personne n'est à la hauteur. Les limites de la « gestion » à distance d'[H] [R] (présent 3

jours par an selon la rumeur) sont criantes.

[H] m'a d'ailleurs recommandé dès mon arrivée de garder [P] [J] comme mon second, pour m'aider □ Pour le cas où vous l'ignoreriez, « l'incident » du 28 novembre s'est déjà passé en 2015 et, comme de bien entendu, aucun enseignement n'en a été tiré.

Et on essaie de nous faire croire qu'en deux ans il n'y aurait pas eu d'accident de travail à Ludus ?

On m'a donc menti sur la solidité et la compétence de l'équipe, et je n'ai donc pas accepté ce poste en Roumanie en connaissance de cause, comme [H] [R] a pu me le dire lors de notre réunion du 20 décembre.

Concernant l'Éthique, la situation est tout aussi dramatique.

Il est aberrant que l'on ait pas mis une personne de confiance du groupe plus tôt, qui comprenne le roumain. J'ai appris le roumain et entendu les planteurs nous dire que nous sommes des voleurs et des personnes corrompues depuis toujours, j'ai entendu comment l'argent était distribué au centre de réception pour falsifier les résultats, j'ai entendu des planteurs qui ne prenaient plus de pulpes car ils refusaient de payer le bakchich au chargement.

C'est aujourd'hui l'image désastreuse que donne Tereos.

J'ai été abasourdi de constater qu'en 4 ans, mon prédécesseur n'avait jamais jugé nécessaire d'impliquer la direction des achats du groupe dans un pays connu comme le plus fort payeur de bakchich de l'UE selon le dernier rapport de Transparency.org. En 4 ans, Tereos n'avait même pas fait, au minimum, des appels d'offres avant de procéder à des achats aussi stratégiques que le gaz.

Étrangement le premier appel d'offre, fait en septembre a provoqué une réduction de 22 % de notre prix d'achat (195 keuros d'économies pour le groupe). J'ai une seule question : la direction de Tereos qui ne mettait presque jamais les pieds en Roumanie a-t-elle sciemment laissé perdurer cette situation ou a-t-elle, par manque d'implication laissé toute latitude à un management local incompetent et corrompu ?

Pour conclure, si je pouvais avoir l'occasion de vous parler de la Roumanie, je vous parlerais de mon étonnement d'y voir Tereos. Le groupe, par le passé, a toujours voulu s'implanter dans les pays les plus compétitifs au plan agricole, ce qui est très loin d'être le cas en Roumanie.

Je vous parlerais de ma déception, de voir l'image de Tereos, un groupe au sein duquel je me suis beaucoup investi et auquel j'étais fier d'appartenir, dégradée pour avoir été pendant 4 ans associée à de si mauvaises pratiques.

Je vous parlerais du profond malaise qui est le mien à avoir été nommé à un tel poste. Je ne suis manifestement pas fait pour la Roumanie, je suis trop honnête et trop strict.

Enfin, je ne comprends pas pourquoi nous retirerions une épine du pied de Pfeifer en Roumanie en achetant leur usine, eux qui ont limogé leur équipe dirigeante début 2016 pour des motifs qui ne sont évidemment pas dans la presse ! Quittez au plus vite ce pays, il faut se démarquer enfin des pratiques qui ont été cautionnées pendant 4 ans.

Je me sens trahi et en décalage, la confiance est définitivement rompue.

Bien sincèrement ».

Ce courrier est à replacer dans son contexte.

À cet égard il apparaît que le 13 octobre 2016, M. [C] a établi un rapport d'arrivée consistant en un état des lieux lequel listait les actions déjà entreprises (notamment mise en place d'un comité de direction mensuel et organisation d'un appel d'offres pour la fourniture de gaz) et celles restant à mener. Ce rapport, restitué à sa hiérarchie en la personne de M. [R], alertait sur des éléments susceptibles de constituer des faits de corruption impliquant la direction locale de la sucrerie mais également sur des carences en matière de sécurité.

Il ressort du dossier que s'agissant des risques de corruption, l'information a été relayée auprès du directeur de l'audit interne du groupe qui a rendu compte à la direction juridique ainsi qu'en témoigne le courriel de M. [Y] à M. [A] le 25 octobre 2016 lequel consigne différents témoignages et conclut à l'existence de « soupçons forts ». Il a été décidé de confier un audit à KPMG, M. [C] étant partie prenante dans l'élaboration de la mission.

Par ailleurs, il est constant que le 28 novembre 2016 est survenu sur le site de Ludus un accident du travail impliquant trois salariés dans des conditions confirmant d'importantes défaillances en matière de sécurité, événement porté à la connaissance de M. [R] par M. [C] le lendemain. Il apparaît que préalablement à cet accident, le salarié avait pris l'initiative de donner pour instruction à son adjoint M. [J] de définir des plans d'action en matière de sécurité. Il est versé aux débats le rapport d'audit de M. [T] directeur sécurité et environnement multi sites de Tereos en date du 7 décembre 2016 qui confirme la multiplicité des carences en matière de processus de



gestion d'accident, d'évaluation des risques, de travail en hauteur, d'animation sécurité et une absence générale de maîtrise en matière de sécurité. Les échanges de courriels entre M. [C] et son équipe, postérieurs à l'accident, témoignent des différentes actions mises en place en urgence pour parer à la survenance d'autres accidents. Il apparaît que le 2 décembre 2016, M. [C] a adressé à M. [R] un courriel visant à l'alerter sur l'ampleur des difficultés exposant la société sur le terrain économique et financier (et compromettant à court terme certains des objectifs du salarié) et en termes de non-respect des règles de sécurité au travail ; le salarié y exprimait sa volonté de ne pas être tenu pour responsable de la situation qui n'était pas conforme à la description qui lui avait été faite de la filiale roumaine.

La cour relève qu'aucune réponse officielle n'a été apportée à ce courriel avant l'envoi à M. [G] du courriel litigieux reproduit précédemment.

La cour retient que la teneur de ce courriel adressé au seul président du groupe ne saurait caractériser un abus de la liberté d'expression du salarié et être imputé à faute dès lors que les faits dénoncés reposent sur des éléments précis, objectifs, corroborés par les premières investigations et audits et non infirmés par les pièces versées aux débats par la société intimée qui s'abstient notamment de produire le rapport d'audit de KPMG, dès lors également que les résultats de l'audit du directeur sécurité et environnement confirment, par l'ampleur et la nature des défaillances constatées en matière de sécurité, la forte probabilité de non déclaration d'accidents du travail antérieurement, l'ancienneté des manquements et ainsi à tout le moins l'inertie de la direction en la matière précédemment à l'arrivée de M. [C], que les faits relatés par ce dernier étaient susceptibles de recevoir une qualification pénale, enfin que les termes employés ne sont ni injurieux, ni excessifs ni diffamatoires à l'endroit de l'employeur et de M. [R]. À cet égard la cour constate que la probité de celui-ci n'est pas remise en cause mais uniquement sa gestion de la société Tereos Sugar Romania, les éléments de la société intimée ne démentant pas qu'il s'est cantonné, comme le soulève le salarié, à une supervision "à distance" de la direction locale roumaine à compter du rachat quatre ans auparavant jusqu'à la nomination de M. [C] au poste de directeur. Les termes de ce courriel, certes critiques, ne révèlent pas une intention malveillante à l'égard de la société ou du groupe étant retenu à cet égard que le salarié n'a donné aucune publicité à son courriel ni aux faits qu'il dénonçait. L'employeur expose que le salarié a usé de procédés pour contraindre la société à négocier son départ. Ainsi il soutient qu'outre le courriel du 23 décembre 2016, M. [C] a, au cours de deux entretiens téléphoniques avec M. [R], menacé, si ce départ ne se concrétisait pas, de divulguer à des tiers (autorités, fournisseurs de la société) les faits dont il avait eu connaissance ce qui serait confirmé par les témoignages de MM. [L] et [U].

La cour relève que si le salarié écrit que la confiance est rompue et ne se cache pas d'avoir formulé au cours d'une réunion en décembre 2016 une demande de rupture conventionnelle, une telle demande ne saurait justifier un licenciement d'autant moins qu'au vu du dossier, il apparaît que M. [C] a jusqu'à sa mise à pied conservatoire et en dépit de son souhait de ne plus occuper son poste en Roumanie continué à exercer de manière effective la direction de cette entité ce qui contredit qu'il ait refusé d'assumer ses responsabilités. Par ailleurs, les témoignages invoqués, émanant de hauts dirigeants de la société et du groupe, manquent manifestement d'impartialité, et ne font état que d'une interprétation personnelle et donc subjective des propos de M. [C] sans établir avec certitude le « chantage » auquel celui-ci se serait prêté.

Dans ces circonstances qui ne permettent pas de remettre en cause la bonne foi de M. [C], les faits énoncés dans la lettre de licenciement ne sauraient constituer une cause réelle et sérieuse ni a fortiori une faute grave.

Il s'ensuit que le licenciement querellé sanctionne l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression. Un tel licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale est nul.

Le jugement entrepris, qui a débouté le salarié de sa demande tendant au prononcé de la nullité de son licenciement, sera infirmé de ce chef.

Tout salarié victime d'un licenciement nul qui ne réclame pas sa réintégration, a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, et d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à six mois de salaire.

M. [C] demande à la cour de lui allouer la somme de 626 022,84 euros correspondant à 24 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

En considération notamment des circonstances de la rupture, du niveau de rémunération du salarié qui s'établissait au regard des éléments du dossier à 26 084,29 euros par mois, de son âge et de son ancienneté au moment de la rupture du contrat de travail mais aussi de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la

réparation qui lui est due à la somme qui sera précisée au dispositif du présent arrêt.

Les droits du salarié au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, non contestés dans leur quantum, seront précisés au dispositif de l'arrêt.

(II)

Sur la demande de M. [C] au titre des intérêts au taux légal

Les condamnations seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur le 6 mars 2017 de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les sommes de nature salariale et à compter du présent arrêt pour les sommes de nature indemnitaires.

(II)

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Les dispositions de première instance seront infirmées.

Succombant, la société Tereos participations sera condamnée à verser à M. [B] [C] en application de l'article 700 du code de procédure civile une somme que l'équité commande de fixer à 3 000 euros pour la procédure de première instance et l'appel.

Partie perdante, la société Tereos participations sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel. » ;

1°) ALORS QUE le juge doit examiner les griefs tels qu'ils sont énoncés dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait notamment au salarié de s'être limité à multiplier les accusations graves sur de possibles faits de corruption et des manquements aux règles de sécurité, en mettant en cause son supérieur hiérarchique, M. [R] mais aussi le groupe dans son ensemble, lorsqu'il lui appartenait, en sa qualité de directeur de la filiale, d'établir un rapport circonstancié sur les dysfonctionnements constatés, de prendre les mesures pour y remédier et de proposer des actions et mesures concrètes pour rétablir un fonctionnement conforme aux règles du Groupe ; qu'à ce titre, l'employeur rappelait, preuve à l'appui (cf. production n° 7), qu'après l'accident survenu le 28 novembre 2016 sur le site de Ludus, le salarié avait cherché à se défaire de toute responsabilité en suggérant de confier à son adjoint, M. [J], dont il contestait pourtant les compétences et dont il envisageait le licenciement, une délégation de pouvoir en matière de sécurité, non sans lui avoir au préalable attribué la responsabilité des opérations de production ; que l'employeur indiquait, sans être contesté, qu'à l'inverse du salarié, son successeur avait mis en oeuvre les mesures qui s'imposaient (licenciement de l'ingénieur sécurité qui était en place lorsque le salarié dirigeait la filiale, élaboration de procédures conformes aux standards du groupe, travaux de mise en conformité, formation du personnel etc.) ce qui avait permis à la filiale de ne déplorer aucun accident du travail avec arrêt de travail en 2018 ; qu'en écartant tout manquement du salarié, aux prétextes que les faits dénoncés par lui, en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni excessifs, ni diffamatoires, reposaient sur des éléments précis, objectifs et corroborés, que préalablement à l'accident survenu le 28 novembre, l'intéressé avait confié à M. [J] la mission de définir des plans d'action en matière de sécurité et pris ensuite des mesures en urgence pour parer à la survenance d'autres accidents, le salarié ayant enfin continué, malgré son souhait de ne plus occuper son poste en Roumanie, à exercer de manière effective la direction de cette entité jusqu'à sa mise à pied conservatoire, sans à aucun moment rechercher si, comme il en avait reçu l'instruction et comme le lui imposaient ses fonctions de directeur de l'entreprise litigieuse, le salarié avait pris toutes les mesures nécessaires pour identifier et résoudre les dysfonctionnements observés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-6 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

2°) ALORS QUE si l'exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus, celui étant notamment constitué lorsque le salarié a usé de termes diffamatoires, injurieux ou excessifs ; qu'en l'espèce, évoquant la situation de la filiale roumaine du groupe Teneos qu'il dirigeait, le salarié déplorait, dans son courrier du 23 décembre 2016, « 4 ans de non gestion où le groupe a renié des valeurs aussi essentielles que Sécurité et Ethique », « La sécurité : le management en place avant mon arrivée est incompetent, gravement incompetent », « personne n'est à la hauteur », « les limites de la « gestion » à distance d'[H] [R] (présent 3 jours par an selon la rumeur) sont criantes », « concernant l'Ethique, la situation est tout aussi dramatique », « J'ai une seule question : la direction de Tereos qui ne mettait presque jamais les pieds en Roumanie a-t-elle sciemment laissé perdurer cette situation ou a-t-elle, par manque d'implication, laissé toute latitude à un management local incompetent et corrompu ? » (cf. production n° 8) ;

qu'en déniait tout caractère excessif aux termes de ce courrier, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

3°) ALORS QUE la preuve est libre en matière prud'homale ; que pour écarter les témoignages tendant à établir le chantage auquel s'était prêté le salarié, la cour d'appel s'est bornée à relever qu'ils émanaient de hauts dirigeants de la société et du groupe ce qui les privait « manifestement d'impartialité » ; qu'en statuant ainsi, lorsque la qualité des témoins était, en elle-même, insuffisante à ôter toute valeur probante à leurs déclarations strictement concordantes, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

4°) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; que dans son attestation, M. [R] relatait que lors d'un appel téléphonique du 28 décembre 2016 à 19 heures, M. [C] lui avait indiqué « qu'il ne voulait plus travailler en Roumanie, ni dans le groupe Tereos, qu'il voulait rentrer en France tout en précisant qu'il ne démissionnerait pas et qu'il souhaitait bénéficier d'un licenciement », que celui-ci avait ensuite exposé, dans une logique de « chantage », qu'en l'absence de « réponse positive sur sa demande d'ici le 3 janvier 2017 », « il se sentirait libre de communiquer à qui il veut en interne et en externe et à sa manière sur la situation de la société en Roumanie », « menaces » qu'il avait réitérées « lors d'un entretien téléphonique [du] 3 janvier 2017 », en présence du directeur de Tereos Sucre France, M. [U], et du directeur excellence industrielle, sucre et alcool, M. [L], le témoin concluant « il s'agissait clairement à nouveau de chantage » (cf. production n° 12) ; que cette situation était confirmée par les intervenants précités qui déclaraient également qu'« il s'agissait clairement d'un chantage envers M. [R] et le groupe Tereos, pour obtenir son licenciement » (cf. productions n° 13 et 14) ; qu'en affirmant qu'aux termes de leurs attestations, les dirigeants concernés se limitaient à une interprétation personnelle et donc subjective des propos de M. [C] sans établir avec certitude le « chantage » auquel celui-ci se serait prêté, la cour d'appel a dénaturé ces attestations qui faisaient objectivement ressortir l'existence de manoeuvres du salarié afin de contraindre son employeur d'accepter un départ dans des conditions avantageuses ; que, ce faisant, elle a violé le principe susvisé ;

5°) ALORS à tout le moins QU'aux termes de l'article 12 de l'avenant du 29 juin 2016, le salarié s'était engagé à « conserver un secret professionnel absolu sur les méthodes, procédés, techniques et tarifs du groupe Tereos vis-à-vis de toute personne étrangère à ces derniers » et à « ne divulguer ou n'utiliser à [son] profit aucune information confidentielle portée à [sa] connaissance de par [ses] fonctions », « le non-respect de ces engagements [étant] considéré comme une faute grave » ; qu'en retenant que les témoignages ne permettaient pas d'établir avec certitude le chantage auquel se serait livré le salarié, sans rechercher si, indépendamment même du mobile poursuivi, le salarié n'était pas, en tout état de cause, fautif de s'être estimé libre de communiquer aux « institutions roumaines fournisseurs, [aux] planteurs de betteraves roumaines », aux « fournisseurs de matières premières à la sucrerie de Lodus » et « [aux] équipes locales » des informations cruciales sur la situation de la filiale roumaine qu'il était chargé de diriger, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause, ensemble l'article 1134 du code civil, devenus les articles 1103 et 1104 dudit code.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Tereos participations à verser à M. [B] [C] la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par la violation de l'employeur de son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, d'AVOIR condamné la société Tereos participations à verser à M. [B] [C] la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et l'appel et d'AVOIR condamné la société Tereos participations aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les demandes de dommages et intérêts en réparation des préjudices distincts Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi à raison du manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi

M. [C] soutient avoir été trompé sur la réalité de la mission qui allait être la sienne en Roumanie et ses implications sur sa responsabilité en qualité de représentant légal ; il fait valoir aussi que l'employeur lui a fixé des objectifs

qu'il savait irréalisables eu égard à la situation de la filiale roumaine.

La société Tereos participations oppose que c'est le salarié qui a été déloyal allant jusqu'à refuser d'assumer ses responsabilités ; elle soutient également que ce dernier ne justifie pas de l'étendu du préjudice moral allégué.

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

En l'espèce, la réalité de la situation de la société Tereos Sugar Romania telle que décrite par M. [C] n'est pas remise en cause par l'employeur dont les propres éléments et notamment l'audit interne réalisé quelques mois après le licenciement entre juin et octobre 2017 tendent à corroborer les dysfonctionnements de la filiale (70 « déficiences » sont encore recensées dont plus de la moitié est associée à un « risque » prioritaire ou élevé). Le salarié verse aux débats les documents que lui a communiqué l'employeur préalablement à la formalisation de son affectation en Roumanie dont l'examen confirme qu'ils ne donnaient pas une image fidèle de la filiale particulièrement en matière de sécurité laquelle apparaissait d'un niveau correct. Il s'en évince que l'employeur n'a pas permis au salarié d'accepter l'affectation qui lui était proposée en connaissance de cause ce qui caractérise un manquement à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, analyse non utilement contestée par la société Tereos participations.

Eu égard aux circonstances des faits et à leurs conséquences à l'égard du salarié, la cour considère que son préjudice sera intégralement réparé par l'allocation de la somme précisée au dispositif de l'arrêt.

Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande.

(¶)

Sur la demande de M. [C] au titre des intérêts au taux légal

Les condamnations seront assorties des intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur le 6 mars 2017 de sa convocation devant le bureau de conciliation pour les sommes de nature salariale et à compter du présent arrêt pour les sommes de nature indemnitaires.

(¶)

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Les dispositions de première instance seront infirmées.

Succombant, la société Tereos participations sera condamnée à verser à M. [B] [C] en application de l'article 700 du code de procédure civile une somme que l'équité commande de fixer à 3 000 euros pour la procédure de première instance et l'appel.

Partie perdante, la société Tereos participations sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel. » ;

ALORS QUE l'employeur ne peut se voir reprocher la rétention d'une information qui lui était inconnue ; qu'en l'espèce, la société Tereos participations soutenait avoir ignoré les dysfonctionnements affectant la filiale roumaine du groupe Tereos avant les alertes du salarié et les investigations ultérieurement menées ; qu'en reprochant à l'employeur d'avoir fourni au salarié des éléments ne donnant pas une image fidèle de cette filiale, ce qui avait privé l'intéressé de la possibilité d'accepter son affectation en connaissance de cause, sans constater que dès cette date, l'employeur disposait lui-même d'une information complète sur la situation de cette entité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, devenus les articles 1103 et 1104 dudit code.

## Travaux Préparatoires

---

## Avis de l'avocat général

8 juillet 2022

[TÉLÉCHARGER \(2022-07-01\\_AVIS\\_20.16-060.PDF - 402 KB\) >](#)

## Décision **attaquée**

Cour d'appel d'amiens  
7 mai 2020 (n°18/00490)

## Textes **appliqués**

Article L. 1121-1 du code du travail.

Article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

## Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871, Bull., (cassation partielle).

Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-40.139, Bull. 2009, V, n° 172 (cassation).

Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-21.272, Bull. 2015, V, n° 241 (rejet).

Soc., 3 février 2016, pourvoi n° 14-18.600, Bull. 2016, V, n° 18 (rejet).

## Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 29-06-2022](#)
- Cour d'appel d'Amiens 07-05-2020