

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 15 février 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 155 F-B

Pourvoi n° V 21-20.342

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 15 FÉVRIER 2023

L'association [D], anciennement dénommée association [I] [D] pour l'aide à l'enfance, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 21-20.342 contre l'arrêt rendu le 4 juin 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-2), dans le litige l'opposant à Mme [R] [L], domiciliée [Adresse 1], défenderesse 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. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'association [D], de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme [L], après débats en l'audience publique du 4 janvier 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Grandemange, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 4 juin 2021), Mme [L] a été engagée, le 1er décembre 2010, par l'association [D] (l'association) en qualité de surveillante de nuit au sein d'une maison d'enfants à caractère social.
2. En juin 2018, à la suite du signalement de la salariée et d'un délégué syndical, l'inspection du travail a effectué un contrôle au sein de l'établissement au cours duquel la salariée a remis la copie d'un courriel adressé par l'équipe éducative aux responsables de l'association pour dénoncer des incidents se déroulant la nuit, notamment de possibles agressions sexuelles commises par certains enfants accueillis sur d'autres.
3. L'inspection du travail a ensuite adressé un courrier à l'employeur au sujet des postes de veilleurs de nuit et informé le procureur de la République de faits ne relevant pas de ses compétences mais lui paraissant mettre en danger les salariés et les enfants confiés à cette institution.
4. Le procureur de la République a ouvert une première enquête, pour agression sexuelle sur mineurs, classée sans suite le 4 décembre 2018 pour absence d'infraction, puis une seconde enquête visant la salariée et un délégué syndical pour dénonciation mensongère, elle aussi classée sans suite à la même date, au motif que l'infraction était insuffisamment caractérisée.
5. Licenciée par lettre du 31 janvier 2019 et estimant que ce licenciement était en lien avec la dénonciation des manquements constatés au sein de l'établissement, elle a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour obtenir sa réintégration.

## Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est nul et qu'un licenciement nul constitue un trouble manifestement illicite, d'ordonner la réintégration immédiate de la salariée à son poste au sein de l'association et de le condamner à lui payer une somme à titre d'indemnité d'éviction au 6 janvier 2021, alors :

« 1°/ que le salarié qui entend dénoncer des actes illicites dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et notamment des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit, doit respecter une procédure graduée, qui subordonne la saisine directe d'une autorité judiciaire ou administrative, soit à l'absence de réaction de l'employeur à un signalement interne, soit à la preuve d'un danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles ; qu'en l'espèce, l'association [D] reprochait à la salariée d'avoir communiqué à l'inspectrice du travail un courrier d'alerte interne couvert par le secret professionnel évoquant des incidents de nature sexuelle au sein d'un groupe d'enfants, alors qu'elle était informée que cette alerte avait été traitée par la direction, laquelle avait procédé à une enquête qui avait révélé la pratique de jeux à connotation sexuelle ("cap ou pas cap") par les enfants, sans abus ni agression sexuels, puis avait décidé avec l'équipe éducative des mesures à prendre pour renforcer la surveillance des enfants, mettre un terme à ces jeux et prévenir toute dérive ; que la salariée, qui avait reconnu au cours de l'enquête de police avoir été informée du

avait cependant dissimulé cette information à l'inspectrice du travail, lui laissant croire que le courrier d'alerte de l'équipe éducative était resté sans réponse ; qu'en refusant de rechercher si la salariée avait respecté la procédure d'alerte graduée avant de dénoncer des faits d'agression sexuelle, au motif erroné que la procédure d'alerte graduée n'est pas applicable en cas de dénonciation de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que l'exercice de la liberté d'expression comporte des devoirs et des responsabilités, parmi lesquels celui de ne pas divulguer des informations mettant en cause la réputation d'autrui sans avoir vérifié qu'elles sont exactes et dignes de confiance ; qu'un salarié ne peut en conséquence invoquer la protection de la liberté d'expression s'il a dénoncé des faits qu'il n'a pas lui-même constatés, en rapportant des déclarations dont il n'a pas cherché à vérifier l'exactitude ; que si le salarié peut invoquer son ignorance de la fausseté des faits dénoncés, c'est à la condition qu'elle soit légitime ; qu'en l'espèce, il est constant que la salariée a dénoncé auprès de l'inspection du travail des faits d'agression sexuelle sur mineurs qu'elle n'avait pas constatés, en appuyant ses accusations sur des documents internes à l'entreprise, sans préciser la suite qui y était donnée, et que cette dénonciation a conduit à l'ouverture d'une enquête de police clôturée par un classement sans suite, en raison de l'absence de toute infraction ; qu'en retenant qu'il ne pouvait être reproché à la salariée d'avoir dénoncé des faits d'agression sexuelle qu'elle n'avait pas constatés personnellement, ni de s'être emparée de documents internes à l'entreprise pour "asseoir ses dires", dès lors que "rien ne permet de retenir qu'elle sût alors que les faits dénoncés étaient faux, ni qu'elle ait travesti le sens des documents dont elle s'est emparée", cependant qu'il appartenait à la salariée d'effectuer des vérifications minimales avant de dénoncer auprès d'une autorité extérieure des faits d'agression sexuelle contre des mineurs mettant en cause la réputation de l'établissement qui les accueille, sans pouvoir opposer son ignorance pour justifier la dénonciation de faits inexistantes, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ que l'exercice de la liberté d'expression comporte des devoirs et des responsabilités, parmi lesquels celui de ne pas divulguer des informations mettant en cause la réputation d'autrui sans avoir vérifié qu'elles sont exactes et dignes de confiance ; qu'un salarié ne peut en conséquence dénoncer des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit qu'il n'a pas lui-même constatés, sur la base d'informations dont il n'a pas vérifié l'exactitude, sauf à justifier de l'impossibilité de vérifier ces informations ; qu'en l'espèce, il est constant qu'à la réception du courrier d'alerte de l'équipe éducative du 7 juin 2018, l'association [D] avait effectué une enquête auprès de tous les enfants du groupe concerné, cette enquête ayant fait ressortir que les enfants se livraient à des jeux à connotation sexuelle, sans agression sexuelle et que la direction avait décidé, avec l'équipe éducative, des mesures à prendre pour mettre un terme à ces jeux et éviter toute dérive ; qu'au cours de l'enquête pénale, la salariée avait reconnu avoir été informée par l'équipe pédagogique du traitement des faits dénoncés dans le courrier du 7 juin 2018 ; qu'en reprochant cependant à l'association [D] d'avoir "manqué à la protection qu'elle devait à sa salariée laquelle n'avait aucun moyen de savoir si les faits qu'elle-même et ses collègues redoutaient été avérés ou non", sans expliquer ce qui interdisait à la salariée, avant de dénoncer à l'inspection du travail des faits inexistantes d'agression sexuelle sur mineurs, de saisir la direction pour avoir l'assurance que les incidents évoqués dans le courrier électronique du 7 juin 2018 ne couvraient aucune agression sexuelle, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ que ne peut invoquer la protection des lanceurs d'alerte le salarié qui a dénoncé, de mauvaise foi, des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit dont il prétend avoir eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; que la mauvaise foi résulte de la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits dénoncés ; qu'en l'espèce, il résulte du procès-verbal d'audition de la salariée par les services de police qu'elle reconnaissait, d'une part, n'avoir jamais constaté elle-même de faits d'agression sexuelle, ni les faits dénoncés sur le courrier d'alerte interne du 7 juin 2018 et, d'autre part, que l'équipe pédagogique lui avait indiqué que les faits dénoncés dans ce courrier avaient été traités et qu'ils avaient repris les enfants, ce qui impliquait que ces faits ne couvraient aucune agression sexuelle ; qu'en affirmant néanmoins que rien ne permettait de retenir que la salariée, qui n'avait pas elle-même constaté ces faits et qui avait cependant cru devoir faire état de documents internes pour "asseoir ses dires", "sût que les faits dénoncés étaient faux", la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations dont il s'évinçait que la salariée avait connaissance de la fausseté des faits qu'elle avait dénoncés, en violation de l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

## Réponse de la Cour

8. Aux termes de l'article L. 1132-3-3, alinéa 1er, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, 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.

9. Selon le deuxième alinéa de ce texte, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 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.

10. Il en résulte, d'une part, que le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 organisant une procédure d'alerte graduée et, d'autre part, qu'il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

11. La cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement faisait grief à la salariée d'avoir interpellé l'inspectrice du travail le 18 juin 2018 pour faire état de conditions de travail dangereuses pour elle-même et les enfants, d'avoir effectué sans autorisation une copie du cahier de liaison et transmis une copie de mails à l'inspectrice du travail, ces déclarations et ce comportement ayant eu pour conséquence l'ouverture d'une enquête pénale et l'audition des différents éducateurs de l'unité, ainsi que des enfants, en a exactement déduit que la protection de la salariée licenciée pour avoir dénoncé des faits susceptibles de constituer des agressions sexuelles, n'était conditionnée qu'à sa bonne foi, les conditions supplémentaires posées par les articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 et imposées par l'alinéa 2 de l'article L. 1132-3-3 du code du travail n'étant pas exigées par l'alinéa 1er de ce texte.

12. Elle a ensuite relevé que si la salariée avait dénoncé des faits d'agression sexuelle sans les avoir constatés elle-même, elle s'était appuyée pour cela sur des documents internes à l'entreprise et n'avait aucun moyen de savoir si les faits qu'elle-même et ses collègues redoutaient étaient ou non avérés alors que les services de police avaient dû procéder pour cela à une enquête approfondie, laquelle, loin de porter atteinte à la réputation de l'établissement, constituait, dans un souci de protection d'enfants déjà grandement fragilisés par les causes de leur placement et leur placement lui-même, une mesure parfaitement proportionnée aux éléments dont avait eu connaissance la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, en sorte qu'il n'était pas démontré qu'elle savait que les faits qu'elle dénonçait étaient faux.

13. La cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, en a exactement déduit que le licenciement constituait un trouble manifestement illicite.

14. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association [D] et la condamne à payer à Mme [L] 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 quinze février deux mille vingt-trois.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour l'association [D]

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'association [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'arrêt était rendu « fond », d'AVOIR dit que le licenciement était nul et qu'un licenciement nul constituait un trouble manifestement illicite, d'AVOIR ordonné la réintégration immédiate de Mme [L] à son poste de travail au sein de l'association [D] et d'AVOIR condamné l'association [D] à payer à Mme [L] la somme de 42.853,44 euros à titre d'indemnité d'éviction ;

ALORS QU' il résulte de l'article 484 du code de procédure civile que le juge des référés, qui n'est pas « saisi du principal », ne peut prendre que des mesures provisoires et ne peut donc statuer sur le fond ; que le juge des référés ne peut en conséquence prononcer la nullité d'un acte juridique, ni des condamnations à des dommages-intérêts ; qu'en l'espèce, bien qu'elle ait été saisie de l'appel d'une ordonnance de référé, la cour d'appel a statué par un arrêt qualifié par elle d' « au fond », a dit que le licenciement était nul et déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite de la nullité du licenciement, avant de condamner l'association [D] à payer à Mme [L] une indemnité d'éviction correspondant aux salaires dus depuis son licenciement ; qu'en se prononçant ainsi, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs en violation du texte susvisé et des articles R. 1455-5, R. 1455-6 et R. 1455-10 du code du travail.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION

L'association [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement était nul et qu'un licenciement nul constituait un trouble manifestement illicite, d'AVOIR ordonné la réintégration immédiate de Mme [L] à son poste au sein de l'association [D] et d'AVOIR condamné l'association [D] à payer à Mme [L] la somme de 42.853,44 euros à titre d'indemnité d'éviction au 6 janvier 2021 ;

1. ALORS QUE le salarié qui entend dénoncer des actes illicites dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et notamment faits constitutifs d'un crime ou d'un délit, doit respecter une procédure graduée, qui subordonne la saisine directe d'une autorité judiciaire ou administrative, soit à l'absence de réaction de l'employeur à un signalement interne, soit à la preuve d'un danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles ; qu'en l'espèce, l'association [D] reprochait à Mme [L] d'avoir communiqué à l'inspectrice du travail un courrier d'alerte interne couvert par le secret professionnel évoquant des incidents de nature sexuelle au sein d'un groupe d'enfants, alors qu'elle était informée que cette alerte avait été traitée par la direction, laquelle avait procédé à une enquête qui avait révélé la pratique de jeux à connotation sexuelle (« cap ou pas cap ») par les enfants, sans abus ni agression sexuels, puis avait décidé avec l'équipe éducative des mesures à prendre pour renforcer la surveillance des enfants, mettre un terme à ces jeux et prévenir toute dérive ; que Mme [L], qui avait reconnu au cours de l'enquête de police avoir été informée du traitement interne de cette alerte, avait cependant dissimulé cette information à l'inspectrice du travail, lui laissant accroire que le courrier d'alerte de l'équipe éducative était resté sans réponse ; qu'en refusant de rechercher si la salariée avait respecté la procédure d'alerte graduée avant de dénoncer des faits d'agression sexuelle, au motif erroné que la procédure d'alerte graduée n'est pas applicable en cas de dénonciation de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2. ALORS QUE l'exercice de la liberté d'expression comporte des devoirs et des responsabilités, parmi lesquels celui de ne pas divulguer des informations mettant en cause la réputation d'autrui sans avoir vérifié qu'elles sont exactes et

Pourvoi N°21-20.342-Chambre sociale, 15 février 2023  
dignes de confiance ; qu'un salarié ne peut en conséquence invoquer la protection de la liberté d'expression s'il a dénoncé des faits qu'il n'a pas lui-même constatés, en rapportant des déclarations dont il n'a pas cherché à vérifier l'exactitude ; que si le salarié peut invoquer son ignorance de la fausseté des faits dénoncés, c'est à la condition qu'elle soit légitime ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme [L] a dénoncé auprès de l'inspection du travail des faits d'agression sexuelle sur mineurs qu'elle n'avait pas constatés, en appuyant ses accusations sur des documents internes à l'entreprise, sans préciser la suite qui y était donnée, et que cette dénonciation a conduit à l'ouverture d'une enquête de police clôturée par un classement sans suite, en raison de l'absence de toute infraction ; qu'en retenant qu'il ne pouvait être reproché à Mme [L] d'avoir dénoncé des faits d'agression sexuelle qu'elle n'avait pas constatés personnellement, ni de s'être emparée de documents internes à l'entreprise pour « asseoir ses dires », dès lors que « rien ne permet de retenir qu'elle sût alors que les faits dénoncés étaient faux, ni qu'elle ait travesti le sens des documents dont elle s'est emparée », cependant qu'il appartenait à la salariée d'effectuer des vérifications minimales avant de dénoncer auprès d'une autorité extérieure des faits d'agression sexuelle contre des mineurs mettant en cause la réputation de l'établissement qui les accueille, sans pouvoir opposer son ignorance pour justifier la dénonciation de faits inexistantes, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3. ALORS QUE l'exercice de la liberté d'expression comporte des devoirs et des responsabilités, parmi lesquels celui de ne pas divulguer des informations mettant en cause la réputation d'autrui sans avoir vérifié qu'elles sont exactes et dignes de confiance ; qu'un salarié ne peut en conséquence dénoncer des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit qu'il n'a pas lui-même constatés, sur la base d'informations dont il n'a pas vérifié l'exactitude, sauf à justifier de l'impossibilité de vérifier ces informations ; qu'en l'espèce, il est constant qu'à la réception du courrier d'alerte de l'équipe éducative du 7 juin 2018, l'association [D] avait effectué une enquête auprès de tous les enfants du groupe concerné, cette enquête ayant fait ressortir que les enfants se livraient à des jeux à connotation sexuelle, sans agression sexuelle et que la direction avait décidé, avec l'équipe éducative, des mesures à prendre pour mettre un terme à ces jeux et éviter toute dérive ; qu'au cours de l'enquête pénale, Mme [L] avait reconnu avoir été informée par l'équipe pédagogique du traitement des faits dénoncés dans le courrier du 7 juin 2018 ; qu'en reprochant cependant à l'association [D] d'avoir « manqué à la protection qu'elle devait à sa salariée laquelle n'avait aucun moyen de savoir si les faits qu'elle-même et ses collègues redoutaient être avérés ou non », sans expliquer ce qui interdisait à Mme [L], avant de dénoncer à l'inspection du travail des faits inexistantes d'agression sexuelle sur mineurs, de saisir la direction pour avoir l'assurance que les incidents évoqués dans le courrier électronique du 7 juin 2018 ne couvraient aucune agression sexuelle, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE ne peut invoquer la protection des lanceurs d'alerte le salarié qui a dénoncé, de mauvaise foi, des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit dont il prétend avoir eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; que la mauvaise foi résulte de la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits dénoncés ; qu'en l'espèce, il résulte du procès-verbal d'audition de Mme [L] par les services de police qu'elle reconnaissait, d'une part, n'avoir jamais constaté elle-même de faits d'agression sexuelle, ni les faits dénoncés sur le courrier d'alerte interne du 7 juin 2018 et, d'autre part, que l'équipe pédagogique lui avait indiqué que les faits dénoncés dans ce courrier avaient été traités et qu'ils avaient repris les enfants, ce qui impliquait que ces faits ne couvraient aucune agression sexuelle ; qu'en affirmant néanmoins que rien ne permettait de retenir que Mme [L], qui n'avait pas elle-même constaté ces faits et qui avait cependant cru devoir faire état de documents internes pour « asseoir ses dires », « sût que les faits dénoncés étaient faux », la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations dont il s'évinçait que Mme [L] avait connaissance de la fausseté des faits qu'elle avait dénoncés, en violation de l'article L. 1132-3-3 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.