

## Note explicative

**Pourvoi n° 15-10.557**

**Arrêt n° de la chambre sociale du 30 juin 2016**

Depuis quelques années, le législateur est intervenu pour protéger, contre des mesures de représailles, les salariés qui dénoncent des faits répréhensibles dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions. Dernièrement, la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière a, ainsi, inséré dans le code du travail l'article L. 1132-3-3 qui dispose notamment qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire 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*", une telle mesure étant sanctionnée par la nullité du licenciement, en application de l'article L. 1132-4 du même code.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 30 juin 2016, le salarié engagé en qualité de directeur administratif et financier par une association ayant pour mission de gérer un centre d'examen de santé, partie intégrante du dispositif de santé publique en Guadeloupe, avait été licencié, en mars 2011, pour faute lourde, après avoir dénoncé au procureur de la République les agissements d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association susceptibles de constituer une escroquerie ou un détournement de fonds publics.

Or, si la cour d'appel a jugé que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse aux motifs que le salarié - dont la bonne foi ne pouvait être mise en cause - n'avait commis aucune faute en révélant de tels faits aux autorités judiciaires, elle a en revanche refusé d'annuler le licenciement, considérant que la nullité ne pouvait être prononcée, en l'absence de texte la prévoyant, puisque les articles L.1132-3-3 et L.1132-4 du code du travail, issus de la loi du 6 décembre 2013, n'étaient pas applicables au moment de la dénonciation des faits ayant donné lieu au licenciement.

Sur le pourvoi formé contre cette décision, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans le prolongement des décisions de la Cour européenne des droits de l'homme qui considèrent que les sanctions prises à l'encontre de salariés ayant critiqué le fonctionnement d'un service ou divulgué des conduites ou des actes illicites constatés sur leur lieu de travail constituent une violation à leur droit d'expression au sens de l'article 10-1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme<sup>1</sup>, et dans le prolongement de sa propre jurisprudence qui admet la nullité du licenciement ou de toute mesure de rétorsion portant atteinte à une liberté fondamentale du salarié<sup>2</sup>, censure l'arrêt de la cour d'appel et affirme pour la première fois qu' "*en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis,*

---

<sup>1</sup> Cour EDH 18 octobre 2011 Sosinowska n°10247/09 ; Cour EDH 12 février 2008 Guja c/Moldavie n°14277/04)

<sup>2</sup> soc 6 février 2013 n°11-11.740, Bull. V, n° 27 ; soc 29 octobre 2013 n°12-22-447 Bull V n°252

*seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité”.*

Une telle décision est de nature à protéger les lanceurs d’alerte, dans la mesure où, par ailleurs, la chambre sociale instaure cette immunité non seulement lorsque les faits illicites sont portés à la connaissance du procureur de la République mais également, de façon plus générale, dès lors qu’ils sont dénoncés à des tiers.