



Jurisprudence - Droit du travail

Commentaire d'arrêt publié le **05/06/2023**, vu **1336 fois**, Auteur : [ACA Avocat](#)

Protection des lanceurs d'alerte

Un salarié occupant les fonctions de directeur d'exploitation, superviseur de site, et également associé de la structure, adressait un mail au président de la société afin de manifester son désaccord concernant la mise en place d'une carte de fidélité.

Aux termes de ce mail, il dénonçait l'absence de légalité ou régularité de la procédure.

Il proposait ensuite, lors d'une réunion, à la société de lui racheter ses parts à un prix important et de conclure une rupture conventionnelle en échange de sa renonciation au signalement d'une alerte.

Le salarié était licencié pour faute grave et insuffisance professionnelle.

La lettre de licenciement reprochait au salarié la dénonciation faite le 27 décembre 2017 et la qualifiait de stratagème utilisé sous forme de menace et de chantage dans le cadre d'une réunion prévue le 25 janvier 2018 pour notamment obtenir une rupture conventionnelle du contrat de travail et la négociation du rachat de ses parts d'associé.

Considérant que ce licenciement était, au moins en partie, consécutif à une dénonciation pouvant recevoir une qualification pénale, la Cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement.

La simple dénonciation de faits "pouvant recevoir une qualification pénale" permet-elle d'appliquer la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 1132-3-3 du Code du travail ?

La Cour de cassation répond par la négative et précise les conditions d'applications de cette protection au visa des articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail

Ainsi, cette protection s'applique à condition que :

?? le salarié ait relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime, ?? et que l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par ce message, le salarié dénonçait de tels faits.

"En statuant ainsi, sans constater que le salarié avait, dans le courriel litigieux, relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime et que l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par ce message, le salarié dénonçait de tels faits, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Cass. soc., 1er juin 2023, n°22-11.310

<https://www.courdecassation.fr/decision/6478386abf7113d0f86f704d>