



Le licenciement d'un lanceur d'alerte de « bonne foi » peut-il encourir la nullité ?

Fiche pratique publié le 26/09/2017, vu 2049 fois, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

Oui, a répondu la Cour de Cassation.

Oui, a répondu la Cour de Cassation.

En l'espèce, un Directeur Commercial, licencié pour faute grave a saisi le Conseil de Prud'hommes de demandes tendant à la nullité du licenciement, à sa réintégration et au paiement de diverses sommes dans la mesure où le salarié estime qu'il a, en réalité, été licencié pour avoir dénoncé une affaire de corruption au sein même de l'entreprise.

Le salarié a, dans un premier temps, informé sa hiérarchie, mais n'avait eu aucun retour sur son « alerte ».

Ce dernier, a rédigé, 3 mois plus tard, une note destinée aux administrateurs de la Société.

15 jours après, le salarié s'est vu notifié son licenciement.

La Cour d'Appel a annulé le licenciement entrepris dont l'Arrêt a, néanmoins, été cassé partiellement par la Cour de Cassation sur un autre point : elle n'avait pas permis la réintégration du salarié au motif que l'employeur s'y opposait.

Or, en cas de nullité du licenciement, l'employeur est dans l'obligation d'accepter la réintégration réclamée par le salarié, à moins d'une impossibilité matérielle, laquelle n'a pas été constatée dans cette affaire.

- Cour de Cassation du 21 juin 2017, Pourvoi n° 15-21.897