



Nullité du licenciement du salarié dénonçant les manquements déontologiques de son employeur

Commentaire d'arrêt publié le 31/01/2022, vu 1454 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Dans un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-10.057), la chambre sociale de la Cour de cassation a poursuivi son processus de protection du salarié faisant l'objet d'un licenciement...

Dans un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-10.057), la chambre sociale de la Cour de cassation a poursuivi son processus de protection du salarié faisant l'objet d'un licenciement suite à la dénonciation de manquements observés dans l'entreprise.

Il s'agissait d'un salarié engagé en qualité d'assistant par une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes. A la suite de l'obtention de son diplôme d'expert-comptable et de commissaire aux comptes, le salarié a conclu un nouveau contrat de travail avec le même employeur, assorti d'une rétroactivité d'ancienneté.

Par lettre recommandée, le salarié a alerté son employeur sur une situation de conflit d'intérêts concernant la société entre ses missions d'expert-comptable et celles de commissaire aux comptes, en soulignant qu'à défaut de pouvoir discuter de cette question avec son employeur, il en saisirait la compagnie régionale des commissaires aux comptes. Il a saisi cet organisme à la veille de son entretien préalable de licenciement et il a été licencié pour faute grave quelques jours après.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que le licenciement était nul ou sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement d'indemnités liées à la rupture et d'un rappel de salaires sur primes. L'affaire a été portée devant la cour d'appel qui a relevé que le licenciement est nul pour violation d'une liberté fondamentale, en l'occurrence la liberté d'expression.

L'employeur s'est pourvu en cassation en invoquant notamment la mauvaise foi du salarié qui l'avait menacé de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes, en réponse aux reproches qu'il lui avait adressés, afin de faire pression sur l'entreprise et faire échec à toute mesure destinée à sanctionner son comportement.

La Cour de cassation devait répondre à la question de savoir si le licenciement d'un salarié suite à la dénonciation de manquements déontologiques de son employeur, en l'occurrence une situation de conflit d'intérêts, devait être frappé de nullité.

La réponse de la Cour traduit avec clarté le processus de protection du salarié dénonçant les infractions ou manquements dont il a connaissance au sein de l'entreprise :

« 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, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité ».

En l'occurrence, la lettre de licenciement reprochait expressément au salarié d'avoir menacé son employeur de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes de l'existence dans la société d'une situation de conflit d'intérêts à la suite de cas d'auto-révision sur plusieurs entreprises, situation prohibée par le code de déontologie de la profession.

De plus, la procédure de licenciement avait été mise en œuvre concomitamment à cette alerte et à la saisine par le salarié de cet organisme professionnel après que l'employeur lui eut refusé toute explication sur cette situation, de sorte que le salarié avait été licencié pour avoir relaté des faits, dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser une violation du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes.

La solution retenue ne surprend pas si l'on s'en tient aux termes de l'article L. 1132-3-3 du code du travail introduit par la loi n° 2016-1691 du 09 décembre 2016, selon lesquels le salarié qui relate ou témoigne, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne peut être sanctionné ou licencié pour ce motif, à peine de nullité.

Elle ne surprend pas plus au regard des solutions précédemment et récemment exposées par la Cour de cassation en matière de nullité du licenciement du salarié dénonçant les infractions ou manquements constatés dans l'entreprise (Cass. Soc., 7 juillet 2021, n° 19-25.754 ; Cass. Soc., 29 septembre 2021, n° 19-25.989).

Cela étant, la solution retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt du 19 janvier 2022 ne constitue pas seulement une reproduction des précédentes décisions qui ne concernaient que des faits susceptibles de caractériser des infractions pénales (délit ou crime), en application de l'article L. 1132-3-3 du code du travail.

En effet, l'apport indéniable de cet arrêt semble porter sur le fait que la protection du salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression concerne également les faits de nature à caractériser des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, et non seulement des infractions pénales.

Jérémy DUCLOS
Avocat
Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>