

Précision sur le statut de lanceur d'alerte

• Le statut du lanceur d'alerte

L'article L.1132-4 du Code du travail prévoit une protection contre le licenciement et autres sanctions du lanceur d'alerte.

Néanmoins, pour bénéficier de cette protection il faut répondre aux exigences que pose la définition légale du lanceur d'alerte :

Le lanceur d'alerte est « une personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (article L 1132-3-3 du Code du travail).

- Dans ce cadre qu'en est-il de l'obligation de confidentialité lorsqu'elle s'applique ?

Rappel : La Cour de cassation, dans son arrêt du 30/09/2020 (n°19-12058) a confirmé le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant publié sur sa page Facebook des informations confidentielles. La Cour a estimé que cette publication caractérisait un manquement du salarié à son obligation de confidentialité

Les faits communiqués par le lanceur d'alerte doivent être des crimes ou des délits et constituer des infractions pénales pour que s'applique le statut de lanceur d'alerte. La jurisprudence est constante à cet égard.

• Nouvelles précisions de la Cour de cassation

• Les faits de l'affaire

Un chef comptable, travaillant pour une association qui œuvre dans le domaine médico-social, est licencié pour faute grave à la suite d'une lettre qu'il avait envoyée à son employeur. Celle-ci comportait une liste impressionnante d'irrégularités relevées dans l'entreprise, allant de la suspicion d'écoutes téléphoniques internes à l'acquisition d'un

logiciel très coûteux mais pas opérationnel, en passant par l'octroi de primes indues à la direction générale.

Le salarié avait en outre adressé une copie de sa missive au Directeur de l'agence régionale de santé, à l'inspection du travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur s'empressait de préciser qu'il ne lui reprochait nullement de s'être adressé à son autorité de tutelle, ni aux autres organismes, mais lui faisait grief de ses dénonciations. L'employeur considérait que celles-ci excédaient sa liberté d'expression et que le salarié avait violé l'obligation de discrétion qui figurait dans son contrat de travail.

La Cour d'appel avait validé son licenciement, estimant qu'il avait violé l'obligation de discrétion prévue contractuellement et outrepassé sa liberté d'expression en discréditant l'association qui l'employait auprès des destinataires de son courrier.

• Décision de la Cour de cassation :

Elle censure cette motivation. Elle rappelle que la liberté d'expression du salarié est la norme et l'abus l'exception.

La jurisprudence constante et les dispositions de l'article L.1121-1 du Code du travail prévoit que :

« Sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, qu'il appartient au juge de caractériser, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. »

L'arrêt estime qu'en l'espèce que « le salarié avait divulgué, en des termes qui n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, les informations qu'à un nombre limité de personnes ». Ces personnes étaient « elles-mêmes soumises à une obligation de confidentialité et disposaient d'un pouvoir de contrôle sur l'employeur, ce dont il résultait que l'interdiction de leur divulgation n'était ni justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (Cass. Soc. 17 mai 2023 n° 21-19832).

Le licenciement du salarié est donc injustifié.

• **Conclusion**

Les juges doivent constater que le salarié a relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime mais également que l'employeur ne pouvait pas ignorer que le salarié dénonçait de tels faits (Cass. soc. 1er juin 2023 n° 22-11310).