



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° V2410993	
Décision attaquée : 22 décembre 2023 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence	

la société locale d'équipement et d'aménagement de l'aire métropolitaine [Localité 1]-[Localité 2]-Provence C/ M. [W] [Q]	
rapporteur : Florence Ollivier	RAPPORT

Le présent rapport comporte une proposition de rejet non spécialement motivé des deuxième, troisième et quatrième branches du moyen du pourvoi principal.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [Q] a été engagé en qualité de responsable de programmes, le 20 septembre 2010, par la société [Localité 2] aménagement, aux droits de laquelle se trouve la société locale d'équipement et d'aménagement de l'aire métropolitaine [Localité 1]-[Localité 2]-Provence (la société Soleam).

Le 10 mars 2015, il a été élu délégué du personnel suppléant.

Affecté depuis le 1^{er} octobre 2014 au département renouvellement urbain puis au sein de la direction de l'aménagement et de la construction à compter du 2 mars 2015, le salarié a procédé, le 11 avril 2018, à une alerte par inscription sur le recueil des alertes issu de la loi du 9 décembre 2016, dite « Sapin II », et du décret du 19 avril 2017.

Le lendemain, la société l'a informé qu'à compter du 2 mai 2018, il rejoindrait le pôle infrastructures, qu'il serait placé sous la responsabilité de M. [S] et qu'il occuperait un nouveau bureau.

Le 29 mai 2018, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail notamment aux motifs que la société ne lui a pas garanti une stricte confidentialité en sa qualité d'auteur du signalement d'une alerte, qu'elle a modifié ses conditions de travail, et qu'elle a fait preuve d'une attitude qualifiée de cruelle alors qu'il était confronté à un drame familial et qu'il était lui-même victime d'une maladie contagieuse.

Le 24 juillet 2018, il a saisi la juridiction prud'homale afin de juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement nul du fait de son statut de salarié protégé et de condamner l'employeur à payer notamment des indemnités de rupture, une indemnité pour violation du statut protecteur et des dommages-intérêts au titre d'un préjudice moral.

Par jugement du 4 février 2021, le conseil de prud'hommes de Marseille a :

- dit que la prise d'acte du salarié doit s'analyser comme une démission, a débouté le demandeur de ses demandes ;
- condamné le salarié à payer la somme de 11 076,93 euros au titre du préavis non exécuté ;
- condamné le salarié à payer 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Par arrêt du 22 décembre 2023, la cour d'appel d'Aix-en-Provence, qui a déclaré irrecevables les conclusions d'intimée n°2 de la société Soleam et la pièce n°85 notifiées par voie électronique le 27 octobre 2023, rejeté la demande de révocation de l'ordonnance de clôture et infirmé le jugement déféré sauf en ses dispositions ayant rejeté la demande de dommages-intérêts pour préjudice moral, a, statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant :

- dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail du 29 mai 2018 produit les effets d'un licenciement nul ;
- condamné la société Soleam à payer au salarié 12 317,67 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 231,77 euros à titre de congés payés afférents, 7 869,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 24 635,34 euros à titre d'indemnité pour

licenciement nul, 13 960,02 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, et 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- dit que les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter du 27 juillet 2018 et que les créances indemnitaires produiront des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

- ordonné la capitalisation des intérêts dans les conditions prévues par la loi ;

- condamné la société Soleam aux dépens de première instance et d'appel.

Tableau 1

2 - Analyse succincte des moyens

La société fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail du 29 mai 2018 produit les effets d'un licenciement nul, en conséquence de condamner la société à payer au salarié les sommes de 12 317,67 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1 231,7 euros à titre de congés payés afférents, 7 869,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, 24 635,34 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, 13 960,02 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, de dire que les créances salariales porteraient intérêts au taux légal à compter du 27 juillet 2018 et que les créances indemnitaires produiraient des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, alors :

« 1 °/ que ne saurait bénéficier du statut de lanceur de l'alerte, au sens de l'article 2 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Sapin II », le salarié qui porte le signalement d'une alerte en détournant à des fins personnelles la procédure de l'alerte ; qu'en l'espèce, la société Soleam faisait valoir qu'au 11 avril 2018, date à laquelle M. [Q] avait porté l'alerte quant aux conséquences environnementales du projet de réalisation d'une aire d'accueil de gens du voyage à [Localité 3] pour le compte de la Métropole [Localité 1]-[Localité 2]-Provence, rien ne permettait d'affirmer qu'elle ne réaliserait pas l'étude d'impact requise par les dispositions réglementaires et un arrêté préfectoral du 27 septembre 2013 ni que les conséquences environnementales du projet n'auraient pas été prises en compte, le

projet de convention de mandat entre la société Soleam et la Métropole mandante indiquant au contraire que « l'évaluation environnementale » serait examinée au « cas par cas » et que des études complémentaires (étude de sol, étude d'impact) seraient diligentées (conclusions p. 20) ; qu'elle ajoutait que M. [Q] n'avait ultérieurement jamais déposé plainte ni donné aucune suite à l'alerte (conclusions p. 21) ; qu'elle en déduisait que le salarié, qui connaissait les modalités d'avancement d'un projet confié à sa seule responsabilité, avait porté cette prétendue alerte à la seule fin de se ménager une protection spéciale sans intention réelle de signaler un danger potentiel quant à l'environnement ; qu'en se bornant à retenir que le diagnostic réalisé par la société Natura réalisé en 2014 ne répondait pas aux exigences de l'article R. 122-5 du code de l'environnement et que le projet avait finalement été abandonné « en raison des contraintes réglementaires et de son impact sur l'environnement », pour en déduire que « dans ces circonstances, les conditions de bonne foi et désintéressement sont également remplies » et sanctionner en conséquence l'employeur qui avait signalé la prétendue alerte de M. [Q] auprès de la Métropole mandante (arrêt attaqué p. 10 et 13), sans s'interroger sur le point

de savoir si M. [Q] n'avait pas agi de façon prématurée en connaissance de cause avant l'achèvement du processus et sans intention réelle de signaler un danger potentiel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale de l'article 2 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Sapin II », ensemble des articles L. 1231-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

2° / subsidiairement, que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié protégé ne produit les effets d'un licenciement nul que si les manquements invoqués sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la société Soleam faisait valoir à titre subsidiaire que M. [Q] n'avait concrétisé aucune alerte et n'avait subi aucune mesure de rétorsion ; qu'elle faisait également valoir que la prétendue divulgation de l'alerte ne caractérisait aucune violation de l'obligation de confidentialité dès lors que la Métropole avait nécessairement connaissance de l'implication de M. [Q] (conclusions p. 19) ; qu'en se bornant à relever que la société Soleam avait divulgué à un tiers le contenu et l'identité de l'alerte et en lui imputant une volonté d'exposer M. [Q] « sciemment et de façon réitérée à la réprobation de tiers » (arrêt attaqué p. 13), sans s'interroger sur le point de savoir si la Métropole n'avait pas déjà connaissance de l'implication de M. [Q] dans la conduite du projet ni sur le fait que M. [Q] n'avait finalisé aucune alerte et n'avait subi aucune espèce de préjudice, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

3° / que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié protégé ne produit les effets d'un licenciement nul que si les manquements invoqués sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail ; que si l'employeur ne peut imposer à un salarié protégé un simple changement de ses conditions de travail, il appartient au juge statuant sur la prise d'acte de la rupture de rechercher, concrètement, si un tel changement empêche la poursuite de son contrat ou l'exécution du mandat ; qu'en l'espèce, la prétendue modification des conditions de travail de M. [Q] résultant de son affectation au nouveau pôle « infrastructures » au sein de la direction « aménagement et construction », dont il relevait déjà, n'avait emporté aucune modification de ses fonctions, de sa rémunération ni de sa position hiérarchique ; qu'en se bornant à relever que la réorganisation de la direction « aménagement et construction » avait « opéré un réaménagement des tâches au sein de la direction de la construction et de l'aménagement et un déménagement du bureau de M. [Q] au 5ème étage de la société » pour en déduire une « violation du statut protecteur lors de la modification des conditions de travail de M. [Q] » (arrêt attaqué p. 13), sans vérifier l'incidence concrète d'un simple changement d'étage de la localisation du bureau de M. [Q] et d'un changement de rattachement hiérarchique n'engendrant aucune dégradation même minime des conditions de travail de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

4° / qu'au sujet de l'attitude prétendument « cruelle » qui lui était reprochée, la société Soleam faisait valoir, d'une part, qu'elle avait accordé à M. [Q] les journées du 7 mai et du 9 mai pour assister aux obsèques de son neveu, alors même qu'il revenait de 3 semaines de congés payés (conclusions p. 33), d'autre part, qu'elle avait mis en demeure le salarié de justifier de son absence du 14 au 21 mai 2018 précisément parce qu'elle ignorait son état de santé, le médecin du travail ayant au demeurant déclaré M. [Q] apte sans réserve suite à une visite périodique du 26 février 2018 (conclusions p. 35) ; qu'en affirmant que la société Soleam avait refusé dans un premier temps d'accorder à M. [Q] des jours de congé

pour assister aux obsèques de son neveu et qu'elle reconnaissait avoir été informée de l'absence de son salarié dès le 15 mai 2018 pour en déduire qu'elle avait exercé sur son salarié des « pressions » et témoigné d'une « volonté d'humiliation par un exercice inapproprié du pouvoir de direction », la santé du salarié s'étant dégradée « dans un contexte de difficultés professionnelles alléguées devant le médecin » (arrêt attaqué p. 13), lorsqu'il résultait de ses propres constatations que la société Soleam avait bien accordé deux jours de congé à M. [Q] les 7 et 9 mai 2018 et qu'elle n'avait

nullement constaté que la société Soleam eût été informée de la raison de l'absence du 14 au 21 mai 2018, en sorte qu'aucun exercice « inapproprié » du pouvoir de direction ne pouvait être reproché à la société Soleam non plus qu'aucune « volonté d'humiliation » ni aucune responsabilité dans l'état de santé du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ».

2.2 - Moyen unique du pourvoi incident

Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter le montant de l'indemnité allouée au titre de la violation du statut protecteur à la somme de 13 960,02 euros, alors « que lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; que le salarié protégé qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours ; qu'en cas de prorogation des mandats des représentants du personnel jusqu'à une date précise, le statut protecteur de l'intéressé est maintenu jusqu'à l'arrivée de cette dernière, si bien que le salarié protégé ayant pris acte de la rupture du contrat de travail au cours de cette période a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant aux salaires qui auraient été perçus jusqu'à ce terme constitutif de la date d'expiration de la « période de protection en cours » au jour de la rupture, outre ceux afférents à la période de protection de six mois dont il aurait dû bénéficier en qualité d'ancien représentant du personnel, dont le point de départ est cette date d'expiration ; que pour limiter à la somme de 13.960,02 € l'indemnité pour violation du statut protecteur, la cour d'appel a retenu que « le mandat de délégué du personnel de M. [Q] devait s'achever le 10 mars 2018 » et qu'« à défaut de justification d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur prise dans les conditions de l'article 9-II-3°, M. [Q] ne peut se prévaloir d'une prorogation de son mandat jusqu'aux élections du CSE du 22 janvier 2019, et d'une période de protection jusqu'à cette date, augmentée de six mois », de telle sorte qu'« il convient d'accorder à M. [Q] une indemnité au titre de la violation du statut protecteur du 10 septembre

2018 (10 mars 2018 + 6 mois) au 29 mai 2018, date de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, soit 3 mois et 12 jours » ; qu'en statuant ainsi, cependant que l'employeur admettait avoir prorogé les mandats en cours jusqu'à la tenue des prochaines élections au mois de janvier 2019 (cf. conclusions d'appel adverses page 45), si bien que M. [Q] avait droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture et le terme de la période de protection en cours, qui expirait au terme de la prorogation des mandats décidée par l'employeur - peu important que sa décision n'ait pas été prise dans les conditions prévues par l'article 9-II-3° de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 -, augmentée de la période de

protection de six mois dont il aurait dû bénéficier en qualité d'ancien représentant du personnel, dont le point de départ est le terme de cette prorogation, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 et l'article L. 2411-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ».

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

bénéfice du statut protecteur de lanceur d'alerte en application des dispositions de la loi Sapin II

indemnisation pour violation du statut protecteur en cas de prorogation des mandats

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail (pourvoi principal, proposition de rejet non spécialement motivé des deuxième à quatrième branches)

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission (Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° [01-42.335](#), Bulletin civil 2003, V, n° 209).

La prise d'acte de la rupture de son contrat **par un salarié protégé**, lorsque les faits invoqués le justifiaient, produit les effets d'un licenciement nul (Soc., 5 juillet 2006, pourvoi n° [04-46.009](#), Bull. 2006, V, n° 237 ; Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° [13-27.211](#), Bull. 2015, V, n° 87), à condition que les manquements soient d'une gravité telle qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail (Soc., 21 juin 2017, pourvoi n° [17-11.227](#) ; Soc., 17 janvier 2024, pourvoi n° [22-16.095](#)).

Pour que la prise d'acte soit justifiée, les faits invoqués doivent être suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (Soc., 19 janvier 2005, pourvoi n° [03-45.018](#), Bull., 2005, V, n° 12 ; Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° [08-44.236](#), Bull. 2010, V, n° 80) et empêcher la poursuite du contrat de travail (Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° [12-23.634](#), Bull. 2014, V, n° 85).

La chambre exerce un contrôle qualifié de léger sur la qualification de manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° [12-21.372](#), Bull. 2014, V, n° 86 ; Soc., 19 octobre 2017, pourvoi n° [15-26.950](#) ; Soc., 9 novembre 2017, pourvoi n° [16-18.408](#) ; Soc., 18 janvier 2018, pourvoi n° [16-21.621](#)).

En l'espèce, pour dire que « La prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit ainsi les effets d'un licenciement nul car prononcé en violation du statut protecteur du salarié », la cour d'appel a retenu que les manquements de l'employeur tant en ce « qu'ils concernent la violation de l'obligation de confidentialité de son salarié qui avait lancé une alerte en l'exposant ainsi la réprobation publique d'un tiers, [que] la violation du statut protecteur lors de la modification des conditions de travail » sont caractérisés et « sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail » (Arrêt, p. 13 §§ 6-7).

4.1.1 - Sur le bénéfice du statut protecteur de lanceur d'alerte prévu par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la

corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin II »
(Première et deuxième branches - proposition de rejet non spécialement motivé de la deuxième branche)

Les développements qui suivent relatifs au bénéfice du statut du lanceur d'alerte empruntent au rapport établi par Mme la conseillère référendaire Clélia Prieur dans le pourvoi n° 21.22-301.

En droit national, les salariés lanceurs d'alerte ont d'abord été protégés par des dispositions législatives éparses et spécifiques ou par la jurisprudence de la chambre sociale établissant un lien entre la liberté d'expression et la dénonciation de conduites ou actes illicites constatés sur le lieu de travail (Soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557, Bull. n° 140).

L'article 35 de 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 introduit dans le code du travail l'article L. 1132-3-3 qui prohibe, d'une manière générale, toute mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié « 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 » et aménage le régime probatoire en la matière.

La protection a été élargie par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Cette loi n'a pas modifié les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail adoptées en 2013, concernant le salarié ayant « 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 », mais **a ajouté à cet article un deuxième alinéa étendant la protection aux salariés ayant « signalé une alerte dans le respect » d'une procédure définie par ses articles 6 à 8.**

Ainsi, l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dispose :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, 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.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre

2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique .

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II », prévoit en ses articles 6 à 16 la protection des lanceurs d'alerte.

Ainsi, son article 6 dispose que :

*« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, **de manière désintéressée et de bonne foi**, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, **de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance** .*

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre ».

Son article 8 dispose que :

« I. - Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte mentionnée au premier alinéa du présent I à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels.

En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au deuxième alinéa du présent I dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

II. - En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des organismes mentionnés au deuxième alinéa du I. Il peut être rendu public.

III. - Des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels sont établies par les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont elles sont

membres, les départements et les régions, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

IV. - Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte ».

Son article 9, I, dispose que :

*« I. - Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, **garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement** .*

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte ».

Enfin, son article 10 modifie l'article L. 1132-3-3 du code du travail et son article 12 renvoie aux dispositions du chapitre V du titre V du livre IV de la première partie du code du travail en cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte.

Ces dispositions ont ensuite été modifiées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et venant transposer la directive UE n° 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union . Pour l'essentiel, les nouvelles dispositions modifient la définition du lanceur d'alerte, élargissent de manière importante son champ d'intervention, renforcent la protection qui lui est accordée et modifient aussi les circuits de signalement. **La loi du 21 mars 2022 est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022 et n'est donc pas applicable au présent litige .**

S'agissant plus particulièrement des notions de bonne foi du lanceur d'alerte et de signalement désintéressé :

L'article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 a posé une définition générale du lanceur d'alerte :

Personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Cette définition est inspirée d'une étude du Conseil d'État qui proposait de retenir que le lanceur d'alerte est une personne qui « *signale, de bonne foi, librement et dans l'intérêt général, de l'intérieur d'une organisation ou de l'extérieur, des manquements graves à la loi ou des risques graves menaçant des intérêts publics ou privés, dont il n'est pas l'auteur* ». Cette étude souligne que « *l'alerte ne saurait ainsi en aucun cas être émise au profit d'intérêts particuliers, par animosité personnelle ou avec l'intention de nuire, pas plus qu'elle ne saurait constituer une forme de délation pour des personnes portées à en*

abuser ». Elle rappelle ensuite que toute alerte abusive dans une entreprise peut donner lieu à des sanctions disciplinaires de la part de l'employeur. Elle ajoute qu'une personne ayant connaissance du caractère totalement ou partiellement inexact des informations qu'elle dénonce pourrait être poursuivie pour dénonciation calomnieuse, sur le fondement de l'article 226-10 du code pénal, ou pour diffamation, sur le fondement des articles 29 à 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. Elle en conclut que notre « *droit positif dispose donc déjà d'instruments de nature à prévenir la multiplication d'alertes abusives ou malveillantes, sans qu'il soit besoin de créer de nouveaux délits ou de prendre d'autres dispositions particulières* » ¹.

La notion de bonne foi est clairement définie par la jurisprudence de la chambre sociale qui a repris, pour les lanceurs d'alerte, celle retenue en matière de dénonciation de faits de harcèlement ou de faits pénalement répréhensibles : la chambre sociale juge, d'une manière constante et renouvelée, que la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, Bull., n° 66) et a ensuite précisé que la mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, qu'il s'agisse, par exemple, de la dénonciation d'une discrimination (Soc., 13 janvier 2021, n° 19-21.138, publié) ou de la rédaction d'une attestation destinée à être produite en justice (Soc., 18 mai 2022, n° 20-14.783).

La chambre s'est prononcée dans le même sens, au visa de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, au sujet d'un salarié ayant déposé une plainte pour des faits qu'il imputait à son employeur (Soc., 8 juillet 2020, n° 18-13.593, publié; Soc., 24 novembre 2021, n° 19-26.064 ; Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 21-22.301, publié au Bulletin).

La bonne foi étant présumée, la preuve de la mauvaise foi incombe à l'employeur et l'appréciation des faits avancés à cette fin par les parties, qu'il s'agisse de la fausseté des faits dénoncés ou de la croyance qu'a pu avoir le salarié, relève du pouvoir souverain des juges du fond (Voir, par exemple : Soc., 8 janvier 2020, n° 18-14.807 ou Soc., 30 septembre 2020, n° 19-10.930).

La notion de désintéressement est plus floue et ne semble pas avoir été précisée par la jurisprudence . Il résulte des débats parlementaires qu'il s'agit d'un désintéressement financier ². Des auteurs ³ indiquent que, sur le fondement de cette exigence, le lanceur d'alerte ne doit pas avoir pour activité professionnelle d'alerter ou de faire connaître des comportements répréhensibles, comme les inspecteurs du travail, les magistrats et les journalistes.

Cette notion avait donné lieu, lors de l'adoption de la loi, à de nombreuses discussions comme l'illustre, par exemple, cet extrait du rapport déposé à l'Assemblée Nationale à propos de l'amendement parlementaire visant à introduire la définition du lanceur d'alerte dans la loi de 2016 :

M. Alain Tourret. Pour ma part, je crains que certaines précisions telles que l'expression « de manière désintéressée » ne réduisent très fortement la portée du texte. Si le lanceur d'alerte reçoit la moindre chose, même si ce n'est pas une somme d'argent, on pourra considérer qu'il n'a pas agi « de manière désintéressée ». Je crains qu'il n'y ait beaucoup de sous-entendus dans cette expression « de manière désintéressée », qui me semble par ailleurs compliquée à définir très précisément. S'agissant de l'intérêt général, retient-on sa conception française, anglo saxonne ou internationale ?

M. Charles de Courson. Ce texte a beaucoup progressé mais, à l'instar de notre collègue Tourret, je pense que le qualificatif « de manière désintéressée » pose problème. Si on le garde, il faut y apporter une précision et écrire « de manière financièrement désintéressée », car un lanceur d'alerte a toujours un intérêt à agir : il peut être mû par des considérations éthiques ou un désir de vengeance, par exemple. Les motivations d'un être humain peuvent être très compliquées (...).

M. le rapporteur. Monsieur de Courson, il me semble que la formulation « de manière financièrement désintéressée » ne serait pas très heureuse sur le plan du style. De toute façon, on comprend très bien ce qu'est une démarche qui vise à défendre l'intérêt général. C'est précisément parce que la démarche est engagée au nom de cet intérêt supérieur que nous établissons les modalités d'une protection. Puisque la personne agit pour défendre l'intérêt général et non pour son compte propre, la puissance publique, dans son acception la plus large, charge des autorités de la protéger. À la lumière de nos travaux parlementaires, le juge sera suffisamment éclairé sur ce que nous entendons par « de manière désintéressée ». Comme je l'avais dit en première lecture, nous refusons la vision anglo saxonne qui, à certains égards, transforme les lanceurs d'alerte en chasseurs de prime. En France, au lieu de chasseurs de primes, nous voulons des gens qui défendent l'intérêt général et qui le fassent de bonne foi, ce qui est précisé dans le texte. Cette expression « de manière désintéressée » marque le refus du modèle anglo-saxon. Quant à la notion même d'intérêt général, elle découle des recommandations formulées par le Conseil de l'Europe . ⁴

La loi de 2016 a fait l'objet d'un rapport parlementaire d'évaluation qui proposait notamment de « retirer le critère du désintéressement, trop vague » en précisant « éventuellement que le signalement ne peut avoir pour motivation de nuire à autrui »

en expliquant cette proposition de la manière suivante :

Le juge a eu une appréciation extensive du critère de la bonne foi. Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation a considéré que la mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ». Le juge du fond apprécie au cas par cas les contours de la bonne foi : la cour d'appel d'Amiens ayant ainsi considéré que la bonne foi exige d'avoir procédé au signalement avec « honnêteté et loyauté, [...] hors de toute malveillance » ⁵.

Si le critère de la bonne foi était déjà mentionné dans les mécanismes d'alerte préexistant, celui du désintéressement a été introduit par la loi Sapin 2. Ces critères ont pour finalité de s'assurer que le régime juridique des lanceurs d'alerte n'est pas détourné pour faire pression sur une autre personne. Par exemple, dans l'affaire précédemment évoquée, la cour d'appel d'Amiens a écarté l'attribution du statut de lanceur d'alerte au motif que « le seul but poursuivi [était] éloigné de l'intérêt général ou de l'entreprise, à savoir un départ négocié, pour lequel le salarié utilise le moyen du chantage, revendiquant l'existence de faits frauduleux non pour les dénoncer dans le souci du bien collectif ou de l'entreprise mais pour parvenir à ses propres fins. Cette démarche, s'opposant par nature au lancement d'une alerte supposant le caractère désintéressé de l'acte, constitue une atteinte majeure à l'obligation de loyauté rendant immédiatement impossible le maintien du contrat de travail. »

Entendu au sens large, le critère du désintéressement peut cependant exclure certains lanceurs d'alerte d'une protection légitime. En effet, une personne qui effectue un signalement concernant une entreprise avec laquelle il se trouve en litige pour une autre raison (parfois indirectement liée à l'alerte) peut être considérée comme intéressée. Il en va de même lorsque les conséquences de son alerte peuvent lui bénéficier (par exemple en signalant l'agissement illégal d'un concurrent ou d'une administration).

Ce critère, apprécié au cas par cas, est source d'insécurité juridique pour les lanceurs d'alerte et vos Rapporteurs constatent que le critère de la bonne foi pourrait être suffisant. La directive de 2019 est explicite sur ce point : « Pour bénéficier de la protection prévue par la présente directive, les auteurs de signalement devraient avoir des motifs raisonnables de croire, à la lumière des circonstances et des informations dont ils disposent au moment du signalement, que les faits qu'ils signalent sont véridiques. Cette exigence est une garantie essentielle contre les signalements malveillants, fantaisistes ou abusifs, dès lors qu'elle garantit que les personnes qui, au moment du signalement, ont signalé délibérément et sciemment des informations erronées ou trompeuses ne se voient pas accorder de protection. En même temps, cette exigence garantit que l'auteur de signalement reste protégé lorsqu'il a signalé de bonne foi des informations inexactes sur des violations. De la même manière, les auteurs de signalement devraient avoir droit à la protection prévue par la présente directive s'ils ont des motifs raisonnables de croire que les informations signalées relèvent du champ d'application de la présente directive. Les motifs amenant les auteurs de signalement à effectuer un signalement devraient être sans importance pour décider s'ils doivent recevoir une protection. » ⁶

Cette précision quant à la définition de la bonne foi pourrait être intégrée dans la loi en remplacement du critère du désintéressement. Pour insister sur la nécessité que la finalité de l'alerte soit l'intérêt de l'entreprise ou l'intérêt général, il pourrait être précisé, comme l'avait fait l'Assemblée nationale en première lecture, que le droit d'alerte doit s'exercer « sans volonté de nuire à autrui ». ⁷

Le préambule de la directive UE n°2019/1937 du 23 octobre 2019 souligne que, pour éviter les signalements abusifs, il convient d'exiger des lanceurs d'alerte qu'ils aient « *des motifs raisonnables de croire, à la lumière des circonstances et des informations dont ils disposent au moment du signalement, que les faits qu'ils signalent sont véridiques* » :

§ 32 Pour bénéficier de la protection prévue par la présente directive, les auteurs de signalement devraient avoir des motifs raisonnables de croire, à la lumière des circonstances et des informations dont ils disposent au moment du signalement, que les faits qu'ils signalent sont véridiques. Cette exigence est une garantie essentielle contre les signalements malveillants, fantaisistes ou abusifs, dès lors qu'elle garantit que les personnes qui, au moment du signalement, ont signalé délibérément et sciemment des informations erronées ou trompeuses ne se voient pas accorder de protection.

En même temps, cette exigence garantit que l'auteur de signalement reste protégé lorsqu'il a signalé de bonne foi des informations inexactes sur des violations. De la même manière, les auteurs de signalement devraient avoir droit à la protection prévue par la présente directive s'ils ont des motifs raisonnables de croire que les informations signalées relèvent du champ d'application de la présente directive. Les motifs amenant les auteurs de signalement à effectuer un signalement devraient être sans importance pour décider s'ils doivent recevoir une protection. »

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui n'est pas applicable au présent litige, a substitué « *au critère de désintéressement la notion d'absence de contrepartie financière directe, afin d'assouplir la recevabilité de l'alerte dans certaines situations, et notamment celles où le lanceur d'alerte est en conflit avec son employeur, sans pour autant permettre sa rémunération* » [8](#) .

Pour présenter l'état du droit applicable au jour de la discussion parlementaire, le rapporteur de ce texte à l'Assemblée Nationale écrit :

«Le signalement doit être effectué de manière désintéressée et de bonne foi. Ces critères ont vocation à empêcher le détournement du dispositif par des personnes qui n'agiraient pas dans l'intérêt général, mais dans leur intérêt propre, ou dans celui de leur entreprise, par exemple.

De manière générale, la notion de bonne foi renvoie à « l'attitude traduisant la conviction ou la volonté de se conformer au droit, qui permet à l'intéressé d'échapper aux rigueurs de la loi ». En l'espèce, la Cour de cassation a considéré, dans un arrêt du 8 juillet 2020, que la mauvaise foi ne pouvait résulter « que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis », tandis que dans un arrêt du 9 janvier 2020, la cour d'appel d'Amiens a considéré que la bonne foi exige d'avoir procédé au signalement avec « honnêteté et loyauté, [...] hors de toute malveillance ».

La notion de désintéressement est entendue de manière particulièrement large, et exclut toute contrepartie financière ou matérielle. Les lanceurs d'alerte ne peuvent ainsi pas être rémunérés, et toute personne qui aurait un intérêt personnel à réaliser un signalement, par exemple une personne entrant en conflit avec son employeur, ne peut pas être considérée comme un lanceur d'alerte. Ce caractère extensif a fait l'objet de critiques, et le rapport de la commission des Lois de l'Assemblée nationale sur l'évaluation de la loi « Sapin 2 », présenté par MM. Raphaël Gauvain et Olivier Marleix, suggérait ainsi de supprimer le critère du désintéressement. (...)

La directive reste muette sur le caractère intéressé ou désintéressé du lanceur d'alerte.

Dans son considérant n° 32, elle précise que « les motifs amenant les auteurs de signalement à effectuer un signalement devraient être sans importance pour décider s'ils doivent recevoir une protection ». Le considérant n° 30 écarte néanmoins du dispositif les « informateurs », qui « signalent des violations aux services répressifs en échange d'une récompense ou d'une indemnisation ». Ces informateurs bénéficient de procédures spécifiques destinées à garantir leur anonymat, qui sont distinctes des canaux de signalement prévus pour les lanceurs d'alerte, à l'image des « indics » des douanes, ou des aviseurs fiscaux français.» [9](#)

MM. Gauvain et Marleix ont confirmé, lors de la discussion parlementaire, la nécessité de supprimer le critère du désintéressement, « trop flou », de nature à « fragiliser les signalements » et « sur le fondement duquel certains lanceurs d'alerte se sont vus privés du statut, au motif qu'ils avaient, par exemple, engagé une procédure auprès des prud'hommes » [10](#) . Pour sa part, le rapporteur, défendant son amendement visant à introduire la notion d'absence de contrepartie financière directe, indiquait :

La notion de « désintéressement » ne convient pas. Si l'on est en froid avec son entreprise, si l'on a reçu un blâme quelques années plus tôt, on n'est plus désintéressé : on peut être

soupçonné de vouloir nuire à son entreprise. Nous ne voulons pas non plus de chasseurs de prime, pour reprendre le titre d'un article des Échos à propos du modèle américain. Ce n'est pas notre modèle, ce n'est pas notre culture. Ce que nous voulons éviter, c'est qu'une entreprise A puisse payer l'employé d'une entreprise B pour qu'il lance une alerte. La rédaction que je vous propose me semble équilibrée. En tout cas, ce serait dévaloriser les lanceurs d'alerte que de penser qu'ils agissent en vue d'une prime, octroyée par je ne sais quel intérêt financier. Cela jetterait la suspicion et le discrédit sur leur démarche. » [11](#)

A compter du 1^{er} septembre 2022, l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, modifié, définit donc le lanceur d'alerte comme « *une personne physique qui signale ou divulgue, **sans contrepartie financière directe** et de bonne foi, des informations (...).* »

Il convient de relever que cette nouvelle définition paraît plus restrictive que celle de la directive qui se limite à l'exigence de bonne foi et exclut du champ de la protection les seuls informateurs qui « *signalent des violations aux services répressifs en échange d'une récompense ou d'une indemnisation* ».

A l'inverse, parmi les six critères d'appréciation de la proportionnalité d'une atteinte portée à la liberté d'expression des donneurs d'alerte, dégagés par la Cour européenne des droits de l'homme, figure notamment **la motivation du salarié** (CEDH, *Guja c. Moldovie*, 12 février 2008, requête n° 14277/04) :

77. La motivation du salarié qui procède à la divulgation est un autre facteur déterminant pour l'appréciation du point de savoir si la démarche doit ou non bénéficier d'une protection. Par exemple, un acte motivé par un grief ou une animosité personnels ou encore par la perspective d'un avantage personnel, notamment un gain pécuniaire, ne justifie pas un niveau de protection particulièrement élevé (*ibidem*). Il importe donc d'établir si la personne concernée, en procédant à la divulgation, a agi de bonne foi et avec la conviction que l'information était authentique, si la divulgation servait l'intérêt général et si l'auteur disposait ou non de moyens plus discrets pour dénoncer les agissements en question.

Dans le guide sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, les services de la Cour expliquent :

414. Le cinquième facteur déterminant est la motivation du salarié qui procède à la divulgation (*Guja c. Moldova* [GC], § 77). En principe, d'après l'arrêt *Heinisch c. Allemagne*, dans lequel la Cour a repris les termes de la Résolution 1729 (2010) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, « tout donneur d'alerte doit être considéré comme agissant de bonne foi, sous réserve qu'il ait des motifs raisonnables de penser que l'information divulguée était vraie, même s'il apparaît par la suite que tel n'était pas le cas, et à condition qu'il n'ait pas d'objectifs illicites ou contraires à l'éthique » (§ 80). Cependant, un acte motivé par un grief, une animosité personnelle ou encore par la perspective d'un avantage personnel, notamment un gain pécuniaire, ne justifie pas un niveau de protection particulièrement élevé (*Guja c. Moldova* [GC], § 77 ; *Haseldine c. Royaume-Uni*, décision de la Commission).

Lorsqu'elle est appelée à examiner ce point, la Cour recherche notamment si le salarié nourrissait un grief personnel à l'égard de son employeur ou de toutes autres personnes pouvant être affectées par la divulgation (*Guja c. Moldova* [GC], § 93). À cet égard, la Cour a refusé d'accorder la protection spécifique qu'elle accorde généralement aux donneurs d'alerte dans plusieurs affaires relevant du contentieux du travail ou lorsque la dénonciation

s'inscrivait dans le contexte d'un conflit d'intérêts entre l'employeur et l'employé (Rubins c. Lettonie, § 87 ; Langner c. Allemagne, § 47 ; Aurelian Oprea c. Roumanie, §§ 69-70) . [12](#)

En l'espèce , pour motiver sa prise d'acte, le salarié reprochait notamment à l'employeur de ne pas avoir respecté l'obligation de confidentialité prévue à l'article 9 de la loi Sapin II.

La cour d'appel a d'abord retenu que le salarié bénéficiait de la protection prévue par la loi Sapin II :

« le 16 février 2018, M. [Q] a adressé à son supérieur hiérarchique un mail ayant pour objet le projet de réalisation d'une aire d'accueil pour les gens du voyage à [Localité 3] dans lequel il indique : « c'est pourquoi, au vu de l'analyse de site de 2015 et des études réalisées lors du mandat de 2012, je vous alerte sur les risques pour l'environnement d'un projet d'aire d'accueil sur le vallon de la forge » et développe ses arguments « sous l'aspect de la protection environnementale », « sous l'aspect de l'équité sociale » et « sous l'aspect de l'efficacité économique ».

Le 11 avril 2018, M. [Q] a consigné et signé le même texte dans le recueil des alertes mentionnant qu'il s'agissait de l'alerte du 16 février 2018.

Ainsi, l'alerte a, en partie, pour objet de signaler une violation de la loi ou du règlement ainsi qu'une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont M. [Q] a eu personnellement connaissance puisqu'il indique : « Nous avons fait réaliser dans le cadre du mandat de 2012, un diagnostic écologique pour pouvoir interroger l'autorité environnementale sur la nécessité d'étude d'impact.

Ce diagnostic a mis en évidence la destruction d'espèces protégées et de leurs habitats, en phase travaux, comme en phase d'exploitation d'une aire d'accueil sur le terrain du[G]vallon des forges.

Quelques soient les conclusions et, le cas échéant, les mesures compensatoires issues de l'étude d'impact imposée, la destruction d'espèces protégées est inévitable et justifie mon alerte.

En outre, les besoins fonciers pour travaux de mise en sécurité concernent des terrains classés en EBC, en zone Natura 2000 ou sur zone réglementée au PLU comme Espaces littoraux à préserver. »

Si la mise en oeuvre d'aires pour les gens du voyage relève de l'intérêt général, la préservation de l'environnement dans le cadre de la loi et des règlements en relève tout autant.

Par ailleurs, il ressort de l'arrêté du préfet du 27 septembre 2013 qu' « en application de la section première du chapitre II du titre II du livre premier du code de l'environnement, le dossier de demande d'autorisation du projet d'aménagement d'une aire d'accueil des gens du voyage situé sur la commune de [Localité 4] (13) doit comporter une étude d'impact dont le contenu est défini par l'article R.122-5 du code de l'environnement ».

Si la société SOLEAM produit un diagnostic écologique du projet qui a été remis le 30 mai 2014 par la société NATURALIA, ce document ne constitue pas l'étude d'impact dont le contenu est défini par l'article R.122-5 du code de l'environnement en ce qu'il ne comporte pas, notamment, une analyse des effets négatifs et positifs, directs et indirects,

temporaires (y compris pendant la phase des travaux) et permanents, à court, moyen et long terme, du projet sur l'environnement, une analyse des effets cumulés du projet avec d'autres projets connus, ne mentionne pas les mesures prévues par le pétitionnaire ou le maître de l'ouvrage pour éviter les effets négatifs notables du projet sur l'environnement ou la santé humaine, pour réduire les effets n'ayant pu être évités et pour compenser, lorsque cela est possible, les effets négatifs notables du projet sur l'environnement ou la santé humaine qui n'ont pu être ni évités ni suffisamment réduits.

M. [Q] produit un article de presse du 31 mai 2023 intitulé « fin de parcours pour le projet pharaonique d'aire des gens du voyage à [Localité 3] » qui relate les circonstances de l'abandon du projet notamment en raison des contraintes réglementaires et de son impact sur l'environnement.

Ainsi, dans ces circonstances, les conditions de bonne foi et désintéressement sont également remplies de sorte que M. [Q] est en droit de bénéficier du statut de lanceur d'alerte au sens de la loi du 9 décembre 2016. »

La cour d'appel a ensuite considéré que le manquement consistant dans la violation de l'obligation de confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte était caractérisé:

« M. [Q] a porté le signalement d'une alerte à la connaissance de son employeur le 16 février 2018, ou à tout le moins le 11 avril 2018.

Si la société SOLEAM a formalisé une réponse officielle à l'alerte du 11 avril 2018 par un courrier du 25 mai 2018, il ressort qu'entre temps, par mail du 14 mai 2018- également adressé en copie à d'autres destinataires - , la société SOLEAM a porté à la connaissance de M. [P] de la Métropole [Localité 1] [Localité 2]-Provence, les informations suivantes : « Nous peinons à avancer parce que [W] possède à la fois l'expérience concrète de [Localité 3] ainsi que l'étude menée pour tes services sur le territoire métropolitain.

D'ailleurs, il argumente à partir de cette dernière sur une impossibilité de réaliser celle de [Localité 3] pour des raisons sociales et environnementales.

Il a d'ailleurs consigné dans un registre officiel de la SOLEAM (réglementaire et ouvert à sa demande), le lancement d'alertes pour volonté d'atteintes à l'environnement, dont serait pénalement responsable [M]! (cf. message du 16/02/18 retranscrit plus bas).

Nous cherchons des solutions pour avancer concrètement sur tes demandes malgré tous les obstacles que s'évertue à mettre M. [Q] pour donner les informations indispensables ».

Il en résulte que la société SOLEAM a bien divulgué à un tiers à la société, l'identité du lanceur de l'alerte, sans le consentement de M. [Q], et a même délivré à ce tiers l'alerte elle-même, violant ainsi délibérément l'obligation légale de stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.

Cette divulgation totale de l'alerte et de son auteur procède d'une intention de nuire de l'employeur envers son salarié en ce qu'il ressort du procès-verbal du comité d'entreprise du 24 mai 2018 que « Le Président confirme effectivement que la Métropole a très mal pris ce lancement d'alerte et que par exemple cela pourrait aboutir à confier ce type de missions à d'autres SPL, comme la SEMEPA.d' [Localité 1] qui a déjà réalisé des aires de gens du voyage ».

Enfin, il ressort de la lettre du 25 mai 2018, portant réponse officielle de l'employeur à l'alerte du 11 avril 2018, que même la réponse de l'employeur à son salarié a été adressée en copie à Monsieur [P].

Le manquement de la société SOLEAM est donc caractérisé. »

Le moyen, pris en sa première branche, fait grief à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si M. [Q] n'avait pas agi de façon prématurée en connaissance de cause avant l'achèvement du processus et sans intention réelle de signaler un danger potentiel pour se ménager une protection spéciale.

Le moyen, pris en sa deuxième branche, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si la Métropole n'avait pas déjà connaissance de l'implication de M. [Q] dans la conduite du projet et de ne pas s'être interrogée sur l'absence de finalisation de l'alerte par M. [Q] et sur l'absence de préjudice subi.

La chambre devra dire, au vu de ces éléments, si les griefs de défaut de base légale sont fondés.

Si la chambre estime que, ayant retenu que le salarié avait porté le signalement d'une alerte à la connaissance de son employeur le 16 février 2018, ou à tout le moins le 11 avril 2018, que par mail du 14 mai 2018- également adressé en copie à d'autres destinataires -, l'employeur avait porté à la connaissance de M. [P] de la Métropole [Localité 1] [Localité 2]- Provence, tiers à la société, l'identité du lanceur de l'alerte, sans son consentement, et avait délivré à ce tiers l'alerte elle-même, violant ainsi délibérément l'obligation légale de stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, que cette divulgation totale de l'alerte et de son auteur procédait d'une intention de nuire de l'employeur envers son salarié, que la réponse de l'employeur à son salarié avait été aussi adressée en copie à M. [P] et que l'existence de manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail était caractérisée, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, a légalement justifié sa décision, **il pourra être répondu à la deuxième branche du moyen par un rejet non spécialement motivé**.

4.1.2 - Sur la modification des conditions de travail d'un salarié protégé (troisième branche - Proposition de rejet non spécialement motivé)

Il résulte d'une jurisprudence constante, qu' **aucune modification de son contrat de travail, aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé**, et, que, en cas de refus de celui-ci, il appartient à l'employeur de poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou d'engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement (Soc., 30 juin 1993, pourvoi n° [89-45.479](#), Bulletin 1993 V N° 192 ; Soc., 30 septembre 2010, pourvoi n° [08-43.862](#), Bull. 2010, V, n° 210 ; Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° [15-24.397](#), Bull. 2017, V, n° 137).

En cas de prise d'acte par le salarié protégé de la rupture de son contrat de travail, la requalification de cette prise d'acte en licenciement suppose le constat de la gravité suffisante des manquements commis par l'employeur :

*** Soc., 24 novembre 2021, pourvoi n° [20-19.040](#) :**

Vu les articles L. 1221-1, L. 1231-1 du code du travail et l'article L. 2411-1, du même code, dans sa rédaction alors applicable :

9. Il résulte de ces textes qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement. Il appartient à l'employeur de maintenir tous les éléments de rémunération antérieurement perçus par le salarié aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement.

10. Pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission et débouter le salarié de ses demandes subséquentes ainsi que de sa demande de rappel de salaire et de droits à congés payés afférents, l'arrêt retient que le salaire est la contrepartie d'un travail, que le salarié n'ayant pas travaillé selon le planning qui lui avait été remis du 23 avril au 13 mai 2015, sans justificatif, c'est à bon droit que la société a procédé à une retenue de salaires et que, en conséquence, le non-paiement des salaires en avril et en mai 2015 n'est pas constitutif d'un manquement de l'employeur.

*11. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le changement de site d'affectation décidé par l'employeur à compter du 7 avril 2015 avait été refusé par le salarié, titulaire d'un mandat de délégué du personnel, et que l'inspecteur du travail n'avait pas autorisé le licenciement de ce dernier à la suite de ce refus, ce dont elle aurait dû déduire que **l'absence de rémunération constituait un manquement grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail**, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.*

*** Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° [19-24.122](#) :**

Vu les articles L. 2411-1 et L. 2411-13 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 :

12. Il résulte de ces textes, d'une part, qu'aucune modification de son contrat de travail ou qu'aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, d'autre part, qu'en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement. Enfin, l'acceptation par un salarié protégé d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail ne peut résulter ni de l'absence de protestation de celui-ci, ni de la poursuite par l'intéressé de son travail.

13. Pour rejeter les demandes relatives à la rupture du contrat de travail et dire que la prise d'acte devait produire les effets d'une démission, l'arrêt retient que la salariée fait valoir qu'à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, l'activité "verticale média" a été supprimée et que les collaborateurs ont été regroupés au sein de lignes d'activité dites IDP (Information Delivery Platform), ce qu'elle a refusé, la modification impliquant la perte de ses comptes média, parmi lesquels ses cinq principaux clients.

14. L'arrêt ajoute que, cependant, rien ne démontre la modification alléguée, alors que l'article 3 du contrat de travail précise que la liste des fonctions de la salariée n'est pas limitative et que la modification de son portefeuille de clients, qui ne revêt aucun caractère

contractuel, relève du pouvoir de direction de l'employeur, est insuffisante à caractériser une modification du contrat de travail. Il en déduit que le manquement tenant à la modification du contrat de travail au mois de décembre 2014 n'est pas démontré.

15. En statuant ainsi, alors qu'elle relevait que la salariée s'était portée candidate aux élections des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 12 novembre 2014 et constatait qu'à l'occasion de la réorganisation de l'entreprise au mois de décembre 2014, **l'employeur avait affecté la salarié, malgré son refus, dans un autre service en lui confiant des tâches différentes**, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

* Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° [22-12.922](#), Publié au Bulletin :

9. Il résulte des articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 2411-1 du code du travail qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.

10. **Ayant constaté qu'au moment où il a imposé une mutation à la salariée l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que l'employeur ne pouvait lui imposer de modification de ses conditions de travail sans son accord, peu important que cette candidature soit postérieure à la convocation de la salariée à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.**

11. Le moyen est, dès lors, inopérant.

* Soc., 17 janvier 2024, pourvoi n° [22-16.095](#) :

6. L'arrêt relève que **la nouvelle affectation de la salariée, sans son accord, à compter du 1^{er} novembre 2014, au service des ACT, d'une part, a entraîné la suppression totale des actes de soins, activité que cette infirmière diplômée d'Etat avait exercée pendant vingt ans et qui relevait de son poste, d'autre part, qu'elle ne se voyait plus confier que des activités administratives**. Il ajoute que le retrait de ses anciennes missions et le maintien des nouvelles fonctions imposées à la salariée ont perduré jusqu'à la saisine, le 27 avril 2015, de la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire du contrat de travail et jusqu'à la prise d'acte de la rupture, le 13 mai 2016, qu'ainsi l'employeur ne pouvait utilement opposer l'ancienneté des faits pour contester le caractère suffisamment grave des griefs de la salariée.

7. De ces constatations et énonciations, **la cour d'appel a pu, sans dénaturation, retenir l'existence d'une modification unilatérale du contrat de travail qui constituait un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de ce dernier.**

8. Les moyens ne sont, dès lors, pas fondés.

La chambre sociale a également jugé que le changement d'équipe et du supérieur hiérarchique du salarié, qui n'avait entraîné aucune modification de ses fonctions, de son

niveau de responsabilité ou de sa rémunération, ne peut s'analyser en une modification de son contrat de travail ni en changement de ses conditions de travail, de sorte que la prise d'acte produit les effets d'une démission :

* **Soc., 2 mai 2024, pourvoi n° [22-23.049](#) :**

7. L'arrêt retient, d'une part, que l'article 5 du contrat de travail de la salariée lui interdisait de consentir des tarifs ou conditions de ventes particulières sans en avoir préalablement obtenu l'accord exprès de la société, étant précisé que toute opération de vente qui serait conclue à des conditions particulières sans cet accord préalable n'ouvrirait pas droit au paiement de la commission pour le représentant et que, s'il existait effectivement un usage contraire à ces dispositions contractuelles, celui-ci avait été dénoncé par l'employeur avec effet au 1er juin 2018, de sorte que la salariée, lors de la prise d'acte de la rupture, n'avait pas subi de modification de sa rémunération.

8. L'arrêt retient, d'autre part, que **le changement d'équipe et du supérieur hiérarchique de la salariée n'avait entraîné aucune modification de ses fonctions, de son niveau de responsabilité ou de sa rémunération** .

9. La cour d'appel en a exactement déduit que la salariée n'avait pas subi de modification de son contrat de travail ni de changement de ses conditions de travail et que **la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait ainsi s'analyser en une démission** .

En l'espèce , la cour d'appel a statué par les motifs suivants :

« Par courrier du 12 avril 2018, la société SOLEAM a informé M. [Q] que : « pour faire suite à notre entretien du 9 avril 2018 dans mon bureau, nous vous confirmons qu'à compter du 2 mai 2018, vous rejoindrez le pôle « Infrastructures » placé sous la responsabilité de Monsieur [J] [S]. En outre, vous occuperez le bureau n° 506 situé au 5ème étage.

Les missions qui sont les vôtres actuellement ne font l'objet d'aucun changement, et vous rendrez compte de l'avancement de l'ensemble des opérations sur lesquelles vous intervenez directement auprès de Monsieur [S] ».

Il ne ressort pas des procès-verbaux du CHSCT du 15 mars 2018 et du comité d'entreprise du 22 mars 2018 que le sujet de la création du pôle "infrastructures" ait été évoqué puisqu'il est simplement indiqué que "dans le cadre de la mise en place de sa nouvelle direction, [D] [R] a procédé à quelques restructurations spatiales au sein de l'équipe aménagement".

La création d'un pôle "infrastructures" au sein de la direction de la construction et de l'aménagement, placé sous la direction de M. [S], a été annoncée lors de la réunion du comité d'entreprise du 24 mai 2018.

M. [Q] produit l'organigramme de la société SOLEAM au 16 avril 2018 (pièce 16) qui indique que la direction de l'aménagement et de la construction était dirigée par le directeur opérationnel, M. [R], sous l'autorité duquel dépendaient trois directeurs de programmes, étant eux-même les supérieurs hiérarchiques des responsables de programmes, dont faisaient parties M. [Q] et M. [S], placés au même niveau hiérarchique.

Suite à la réorganisation opérée par la société SOLEAM, il ressort de l'organigramme produit par la société SOLEAM (pièce 26) que la direction de l'aménagement et de la construction était toujours dirigée par le directeur opérationnel, M. [R] et organisée hiérarchiquement en ce que les directeurs de programmes étaient les supérieurs hiérarchiques des responsables de programmes. Le pôle "infrastructures"

était créé qui dépendait directement du directeur opérationnel, dont la direction était confié à M. [S] et dans lequel M. [Q] était affecté.

Il en résulte que la réorganisation opérée par la société SOLEAM s'analyse bien en une restructuration d'une direction avec une modification du rattachement hiérarchique de M. [Q]. La création de ce nouveau pôle a opéré un réaménagement des tâches au sein de la direction de la construction et de l'aménagement et un déménagement du bureau de M. [Q] au 5ème étage de la société.

Il en résulte que les conditions de travail de M. [Q], salarié protégé, ont bien été modifiées.

La société SOLEAM ne justifie pas avoir sollicité l'accord de M. [Q] à ces modifications et au contraire, M. [Q] produit un mail qu'il a adressé au CHSCT le 22 mai 2018, dans lequel il demande « une prise de mesure rapide relativement à mes conditions de travail modifiées ».

Il en résulte que le manquement de l'employeur est établi. »

La troisième branche du moyen fait grief à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié l'incidence concrète d'un simple changement d'étage de la localisation du bureau de M. [Q] et d'un changement de rattachement hiérarchique n'engendrant aucune dégradation même minime des conditions de travail de l'intéressé .

La chambre devra dire, au vu de ces éléments, si le grief est fondé.

Si la chambre juge, dans son délibéré, que le moyen, pris en ses première et deuxième branches, ne peut être accueilli, la troisième branche du moyen, qui portera alors sur des motifs surabondants, sera inopérante.

En tout état de cause, si la chambre estime que, ayant retenu que la réorganisation opérée par l'employeur s'analysait en une restructuration d'une direction avec une modification du rattachement hiérarchique du salarié, que la création de ce nouveau pôle a opéré un réaménagement des tâches au sein de la direction de la construction et de l'aménagement et un déménagement du bureau de M. [Q] au 5ème étage de la société, que les conditions de travail du salarié protégé avaient été modifiées et que l'existence de manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail était caractérisée, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes , a légalement justifié sa décision, **il pourra être répondu à la troisième branche du moyen par un rejet non spécialement motivé .**

4.1.3 Sur l'attitude de l'employeur face à la situation personnelle du salarié (quatrième branche - Proposition de rejet non spécialement motivé)

En l'espèce , la cour d'appel a statué par les motifs suivants :

« M. [Q] a demandé à son employeur des jours de congés pour assister aux obsèques de son neveu décédé le [Date décès 1]. La société SOLEAM a refusé de faire droit à la demande de son salarié pour des “raisons de continuité de service” en invoquant la période antérieure de congés déjà prise par M. [Q] et en lui accordant toutefois la journée du 7 mai. Dans un second temps, la société SOLEAM a accepté de lui accorder la journée du 9 mai.

De même, il ressort de l'échange de mails du 22 mai 2018 que l'employeur reconnaît avoir été informé par M. [Q] de son absence dès le 15 mai 2018. M. [Q] produit le certificat médical du docteur [T] [K] [F] du 28 mai 2018 qui indique qu'elle a bien reçu en consultation M. [Q], le 11 mai 2018, et que son état de santé ne lui permettait pas de se présenter à son travail pendant 10 jours.

Dans ce contexte, il ressort du courrier de la société SOLEAM du 22 mai 2018 que celle-ci a informé M. [Q] que la mission relative à l'aire des gens du voyage a été confiée à un autre collaborateur, a mis en demeure M. [Q] “d'exécuter l'ensemble de ses missions, y compris le mandat sur [Localité 4]” pour lequel le salarié avait fait une alerte et de justifier de son absence du 14 au 21 mai 2018, à défaut de quoi, elle serait “contrainte d'entamer une procédure à son encontre”.

Enfin, M. [Q] a eu connaissance de ce que l'employeur avait adressé en copie à M. [P], de la Métropole [Localité 1]-[Localité 2]-Provence, sa lettre de réponse officielle à son alerte du 25 mai 2018.

Dans ce contexte M. [Q] prenait acte de la rupture du contrat de travail le 29 mai suivant.

Ces événements caractérisent assurément les pressions exercées par l'employeur sur son salarié ainsi qu'une volonté d'humiliation par un exercice inapproprié du pouvoir de direction eu égard aux circonstances personnelles auxquelles étaient confrontées M. [Q] et par la volonté de l'exposer sciemment et de façon réitérée à la réprobation de tiers à l'occasion de l'exercice de son droit d'alerte.

Le certificat médical du docteur [U] du 29 mai 2018 fait état de la dégradation de l'état de santé de M. [Q] qui a nécessité la prise en charge par un traitement médicamenteux et ce dans un contexte de difficultés professionnelles alléguées devant le médecin.

Il en résulte que le manquement de l'employeur est suffisamment caractérisé. »

Par sa quatrième branche, l'employeur fait grief à la cour d'appel d'avoir statué ainsi alors qu'il « résultait de ses propres constatations que la société Soleam avait bien accordé deux jours de congé à M. [Q] les 7 et 9 mai 2018 et qu'elle n'avait

nullement constaté que la société Soleam eût été informée de la raison de l'absence du 14 au 21 mai 2018, en sorte qu'aucun exercice « inapproprié » du pouvoir de direction ne pouvait être reproché à la société Soleam non plus qu'aucune « volonté d'humiliation » ni aucune responsabilité dans l'état de santé du salarié . »

La chambre devra dire, au vu de ces éléments, si le moyen est fondé.

Si la chambre juge, dans son délibéré, que le moyen, pris en ses première et deuxième branches, ne peut être accueilli, la quatrième branche du moyen, qui portera alors sur des motifs surabondants, sera inopérante.

En tout état de cause, si la chambre estime, que, ayant retenu que le salarié avait demandé à son employeur des jours de congés pour assister aux obsèques de son neveu décédé le [Date décès 1], que l'employeur avait refusé de faire droit à cette demande pour des "raisons de continuité de service" en invoquant la période antérieure de congés déjà prise par le salarié et en lui accordant toutefois la journée du 7 mai, puis la journée du 9 mai, que l'employeur reconnaissait avoir été informé par le salarié de son absence dès le 15 mai 2018, qu'il l'avait informé que la mission relative à l'aire des gens du voyage avait été confiée à un autre collaborateur, l'avait mis en demeure « d'exécuter l'ensemble de ses missions, y compris le mandat sur [Localité 4] » pour lequel le salarié avait fait une alerte et de justifier de son absence du 14 au 21 mai 2018, à défaut de quoi, l'employeur serait « contraint[e] d'entamer une procédure à son encontre », que le salarié avait eu connaissance de ce que l'employeur avait adressé en copie à M. [P] sa lettre de réponse officielle à son alerte du 25 mai 2018, que le salarié avait pris acte de la rupture du contrat de travail dans ce contexte, que ces événements caractérisaient les pressions exercées par l'employeur sur son salarié et une volonté d'humiliation par un exercice inapproprié du pouvoir de direction eu égard aux circonstances personnelles auxquelles étaient confrontées M. [Q] et par la volonté de l'exposer sciemment et de façon réitérée à la réprobation de tiers à l'occasion de l'exercice de son droit d'alerte et que le certificat médical produit faisait état de la dégradation de l'état de santé du salarié, la cour d'appel a légalement justifié sa décision, **il pourra être répondu à la quatrième branche du moyen par un rejet non spécialement motivé** .

4-2 Sur le moyen du pourvoi incident

Selon l'article L. 2411-1 du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, bénéficie de la protection contre le licenciement le salarié notamment investi d'un mandat de délégué du personnel.

Aux termes de l'article L. 2411-5 du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, « *Le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.*

Cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution ».

Les dispositions relatives à la durée des mandats sont d'ordre public et la durée des mandats ne peut être **prorogée que par un accord unanime conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** (Soc., 12 mars 2003, pourvoi n° 01-60.771, Bulletin civil 2003, V, n° 96 ; Soc., 21 mai 2003, pourvoi n° 01-60.742, Bulletin civil 2003, V, n° 170 ; Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 05-60.331, Bull. 2006, V, n° 259 ; Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-60.246, Bull. 2013, V, n° 172).

Cet accord, qui doit être écrit à peine de nullité (Cass. crim., 6 janv.2009, n°08-82.736), doit intervenir avant le terme du mandat et ne saurait le faire vivre rétroactivement (CE, 3 juill. 2013, n° 342.291, M. Kodjovi Anani, Rec. p.188). Par ailleurs, une prorogation des mandats ne saurait résulter d'un accord implicite résultant du maintien en fonction des représentants (Soc., 3 mars 1999, pourvoi n° 97-40.864).

Si l'inspecteur du travail constate que le mandat du salarié a été prorogé en dehors des formes légales et que la protection dont l'intéressé bénéficiait est

expirée à la date d'engagement de la procédure, il doit se déclarer incompétent
[13](#).

En l'absence d'accord de tous les partenaires sociaux sur la prorogation du mandat des membres élus du comité d'entreprise, il n'appartient pas au juge de proroger ce mandat (Soc., 13 juin 1989, pourvoi n° 88-60.556, Bulletin 1989 V N° 435 ; Soc., 24 novembre 1992, pourvoi n° 92-60.008, Bulletin 1992 V N° 570).

Toutefois, la saisine de la Direccte dans le cadre d'un processus électoral a pour effet de le suspendre jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des délégués du personnel en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (article L. 2314-11 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017; articles L. 2313-5 et L. 2313-8 pour les élus au comité social et économique) .

4-2-1 La prorogation des mandats pendant la période transitoire précédant la mise en place des comités sociaux et économiques

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a prévu la mise en place à partir du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019 du comité social et économique, qui assure les attributions relevant des anciens délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'article 9, II, de cette ordonnance a prévu des dispositions spécifiques concernant la prorogation ou la réduction de la durée des mandats ayant vocation à disparaître. L'article 9, III, prévoit les modalités d'harmonisation des durées des mandats afin que la mise en place du CSE intervienne à la même date dans l'ensemble de l'entreprise.

Cet article 9, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dispose ainsi que :

« I. - Les dispositions de la présente ordonnance, autres que celles mentionnées à l'article 8, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, sous réserve des dispositions prévues par le présent article.

II. - Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes :

1 ° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à

défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

2° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent I, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre la date de publication de la présente ordonnance et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date ; leur durée peut être également prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

3° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

(...)

III. - Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

L'accord collectif et la décision de l'employeur mentionnés au premier alinéa du présent III peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans. [...]

V. - Lorsqu'il est fait application des dispositions prévues au I du présent article, ainsi que pendant la durée des mandats en cours , les dispositions des titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise , les dispositions du titre VIII du livre III de la même partie du code du travail sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du titre IX du livre III de la même partie du code du travail sur le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, les dispositions du titre X du livre III de la même partie du code du travail sur les réunion communes des institutions représentatives du personnel ainsi que les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date de publication de la présente ordonnance .

Pour l'application des dispositions du code du travail autres que celles citées au premier alinéa du présent VI, modifiées par les ordonnances prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2019 , il convient de lire selon les cas " comité social et économique " ou " comité d'entreprise " ou " comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel " ou " comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ". [...]».

En vue notamment de l'application de cette ordonnance, le gouvernement a publié en février 2018 « 100 Questions-Réponses » sur le CSE, qui a été actualisé en décembre 2019 puis en janvier 2020 , pour devenir « 117 Questions-Réponses » sur le CSE.

Selon la dernière version de ce document, plusieurs hypothèses relatives à l'application de l'article 9, III, de l'ordonnance n° 2017-1386 sont envisagées, dont notamment :

- « *Comment proroger ou réduire les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?*

La prorogation ou la réduction des mandats peut être décidée soit par un accord collectif de droit commun, soit par une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée (art. 9, II, 2° et 3°, et III, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017) y compris lorsque les mandats en cours auraient dû prendre fin après le 31 décembre 2019 .

Parallèlement, le 17 janvier 2020, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - devenu, depuis le 24 décembre 2024, le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles - a publié, sur son site internet , un article relatif à ces « Questions-Réponses », intitulé « Quelles conséquences en cas d'absence de mise en place du CSE ? ».

Selon cet article, « *Une période de transition a été prévue à l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau comité social et économique.*

*Cette période court à compter de la publication des ordonnances, c'est-à-dire le 23 septembre 2017 et s'achève au plus tard le 31 décembre 2019. **Le comité social et économique doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.** L'ordonnance donne aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place ou, au contraire de la reporter, si l'entreprise a besoin de temps pour s'organiser. Pour ce faire, elle permet la réduction ou la prorogation des mandats des membres des anciennes institutions représentatives du personnel en cours, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 ».*

Ainsi, si les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant,

de la DUP ou de l'instance regroupée. **Pendant la période transitoire, la prorogation des mandats ne nécessite pas nécessairement un accord conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise . Néanmoins, cette prorogation par décision unilatérale soumise à consultation des instances représentatives du personnel doit avoir lieu avant l'échéance du terme des mandats [14](#).**

Enfin, l'ordonnance prévoit, en son article 11, que le bénéfice de la protection contre la rupture ou le transfert du contrat de travail des salariés briguant, exerçant ou ayant détenu les mandats de délégués du personnel, membre du comité d'entreprise ou représentant syndical au comité d'entreprise, ainsi que de membre du CHSCT est maintenu. Au regard de la durée de la protection résiduelle, ces salariés pourront bénéficier du statut protecteur jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard.

Dans un arrêt du 10 février 2021, la chambre sociale s'est prononcée sur l'application de l'article 9, **III** , de l'ordonnance précitée, dans un dossier dans lequel les syndicats et les salariés faisaient valoir que l'accord conclu en vue de la mise en place du CSE ne pouvait affecter la durée des mandats représentatifs des anciennes IRP qu'à condition de le prévoir expressément.

La chambre sociale juge que **l'accord prévoyant la mise en place du CSE, qui a été suivi des élections prévues à cette fin, a implicitement mais nécessairement réduit la durée des mandats en cours des membres des anciens comités d'entreprise, qui ont pris fin au jour de la mise en place du CSE.**

* **Soc., 10 février 2021, pourvoi n° [19-14.021](#)** s'agissant d'une espèce où le CSE a été mise en place en juillet 2018 par accord :

Enoncé du moyen

4. Les syndicats et les salariés font grief à l'arrêt de déclarer irrecevables leurs demandes tendant à voir ordonner à la société Tefid de réunir régulièrement et sans délai le comité d'entreprise qui, à ce jour, n'a fait l'objet d'aucune procédure de dissolution et de les débouter de leur demande tendant à voir condamner la société Tefid à leur payer, à titre provisionnel une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail en raison de l'atteinte portée au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, alors :

« 1° / qu'aux termes de l'article 9, paragraphe III, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central ; qu'il résulte de cette disposition que la réduction de la durée du mandat de ces institutions représentatives du personnel ne peut résulter que d'un accord collectif la prévoyant expressément ou d'une décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ou le cas échéant de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ; qu'en jugeant qu'il ressortait de cette disposition que les instances représentatives ne pouvaient pas se cumuler, de sorte que les anciens mandats avaient pris fin par le seul effet de l'accord du 15 mars 2018 et de l'organisation de nouvelles élections le 2 juillet 2018 en vue de la mise en place du comité social et économique et que l'ancien comité d'établissement n'avait pas d'existence légale, quand cet accord collectif, qui ne portait que sur la mise en place du comité social et économique, ne contenait aucune disposition sur les mandats des membres du

comité d'entreprise de l'établissement du [W] [Adresse 1] qui étaient donc toujours en cours jusqu'au 29 avril 2019, la cour d'appel a violé l'article 9 paragraphe III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;

2°/ que caractérise une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, l'annulation par l'employeur d'une réunion de ce comité au motif qu'il aurait déclenché une grève et qu'aucune salle ne serait disponible ; qu'en constatant que la société STN Tefid avait bien organisé une réunion le 27 septembre 2018 qu'elle avait ensuite annulée, et en déboutant les exposants de leurs demandes tendant à voir ordonner à la SAS STN Tefid de réunir régulièrement et sans délai le comité d'entreprise qui n'avait fait l'objet d'aucune procédure de dissolution et condamner cette société à leur payer, à titre provisionnel, la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé l'article L. 2328-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 9, III, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

6. Ayant constaté qu'un accord avait été conclu au sein de la société STN-Tefid le 15 mars 2018 entre l'employeur et trois syndicats représentatifs, dont le syndicat CGT, prévoyant la mise en place d'un comité social et économique unique pour toute l'entreprise, et que des élections avaient eu lieu le 2 juillet 2018 à cet effet, la cour d'appel en a exactement déduit que l'accord avait implicitement mais nécessairement réduit les mandats en cours des membres des anciens comités d'entreprise qui avaient pris fin au jour de la mise en place du comité social et économique peu important la convocation, ultérieurement annulée par l'employeur, d'un ancien comité d'entreprise postérieurement au 2 juillet 2018.

4-2-2 Sur l'indemnité pour violation du statut protecteur

Le licenciement d'un salarié protégé sans autorisation administrative est nul (Soc., 4 avril 1974, pourvoi n° 73-40.223, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N 203 P196).

Il est constant que le salarié a alors droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur dont le montant varie suivant qu'il demande ou non sa réintégration. Ainsi, en cas de demande de réintégration, le salarié perçoit les salaires dus entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration (Soc., 10 décembre 1997, pourvoi n° [94-45.254](#), Bull. 1997, V, n° 431 ; Soc., 30 avril 2003, pourvoi n° [00-43.873](#)). En l'absence de demande de réintégration, il perçoit le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection (Soc., 12 juin 2001, pourvoi n° [99-41.695](#), Bull. 2001, V, n° 219).

Cette solution a également été retenue par la chambre sociale lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur quand les faits invoqués le justifiaient, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, quand bien même l'administration du travail, saisie antérieurement à la prise d'acte

du salarié, a autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à cette prise d'acte (Soc., 12 novembre 2015, pourvoi n° [14-16.369](#) , Bull. 2015, V, n° 227).

Plus précisément, le délégué du personnel dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois (Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° [13-27.211](#) , Bull. 2015, V, n° 87 ; Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° [15-28.932](#) , Bull. 2017, V, n° 152).

En l'espèce , le salarié a été élu délégué du personnel le 10 mars 2015, il a pris acte de la rupture du contrat de travail le 29 mai 2018 et son mandat devait s'achever le 10 mars 2018. Il soutenait que son mandat avait été prorogé jusqu'au 22 janvier 2019 à la suite de la décision de l'employeur de reporter les élections du CSE à cette date.

On précisera que l'employeur faisait valoir dans ses conclusions (page 44) que « *Dès lors, le mandat de Monsieur [Q] devait s'achever le 10 mars 2018 et non le 26 mars 2019.*

La période de protection de Monsieur [Q] allait donc jusqu'au 10 septembre 2018, en incluant les 6 mois de protection post-mandat.

Or, Monsieur [Q] a pris acte de la rupture de son contrat de travail par courrier du 29 mai 2018.

Peu importe également que les mandats aient été prorogés jusqu'en janvier 2019.

En effet, aucun texte ne prévoit que la période de protection doit inclure une éventuelle prorogation des mandats.

En outre, Monsieur [Q] était déjà sorti des effectifs du fait de sa prise d'acte qui est en réalité une démission.

Il n'a donc pas à bénéficier de la période de prorogation des mandats au titre de la protection.

Il restait donc au titre de la période de protection une durée de 3 mois et 12 jours. »

La cour d'appel a statué par les motifs suivants :

« le mandat de délégué du personnel de M. [Q] devait s'achever le 10 mars 2018. **A défaut de justification d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur prise dans les conditions de l'article 9-II-3 °**, M. [Q] ne peut se prévaloir d'une prorogation de son mandat jusqu'aux élections du CSE du 22 janvier 2019, et d'une période de protection jusqu'à cette date, augmentée de six mois.

Dans ces conditions, il convient d'accorder à M. [Q] une indemnité au titre de la violation du statut protecteur du 10 septembre 2018 (10 mars 2018 + 6 mois) au 29 mai 2018, date de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, soit 3 mois et 12 jours, soit la somme de 13.960,02 euros. »

La chambre devra dire si le moyen, qui reproche à la cour d'appel d'avoir statué ainsi alors que l'employeur admettait avoir prorogé les mandats en cours jusqu'à la tenue des

élections au mois de janvier 2019, est fondé.

On précisera que le salarié fait valoir dans son mémoire (page 24) que « **la consultation préalable des institutions représentatives du personnel n'apparaît pas comme une condition de validité de la décision de l'employeur** , mais comme un élément d'information de la communauté des salariés à défaut duquel l'employeur commet le délit d'entrave au bon fonctionnement de l'institution concernée.

Car, dans le cas contraire, l'employeur disposerait alors du pouvoir, en s'abstenant de consulter les représentants du personnel préalablement à sa décision, de proroger leurs mandats, tout en privant les intéressés des effets d'une telle prorogation, à savoir le maintien de leur statut protecteur, ce qui n'aurait aucun sens puisque la prorogation ne prorogerait, en réalité, rien. »

¹Conseil d'Etat, Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger , 25 février 2016, p. 73

² Eric Alt, « De nouvelles protections pour les lanceurs d'alerte. A propos de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 », JCP 2017, éd. G, n° 4, 90

³ Bénédicte Querenet-Hahn et Anne Renard, « Le régime de protection des lanceurs d'alerte issu de la loi Sapin 2 », JCP 2018, éd. S, n° 11, 1095

⁴Rapport du 21 septembre 2016, n° 4045 et 4046, Assemblée Nationale, M. Denaja, p. 45

⁵Amiens, 9 janvier 2020, n° 18-00584

⁶Directive UE n°2019/1937 du 23 octobre 2019, § 32

⁷ Rapport d'information du 7 juillet 2021, n° 4325, Assemblée Nationale, MM. Gauvain et Marleix, p. 140

⁸ Rapport, 10 novembre 2021, Assemblée Nationale, M. Wasserman, n° 4663 et 4664, p. 16

⁹Rapport n° 4663 et 4664 précité, p. 10

¹⁰Rapport n° 4663 et 4664 précité, p. 84

¹¹Rapport n° 4663 et 4664 précité, p. 95

¹² Guide sur l'article 10 de la Convention, n° 414

¹³Guide DGT, *Salariés protégés, septembre 2019, fiche n°4*

¹⁴ *Guide DGT relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés* , fiche 23

[Tableau 1](#) **Procédure devant la Cour :**

Suite à l'arrêt rendu le 22 décembre 2023 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence :

- Déclaration de pourvoi en cassation de l'employeur le 25 janvier 2024
- Dépôt et notification du mémoire ampliatif pour l'employeur le 14 mai 2024, signifié le même jour par la SCP Célice, Texidor, Périer
- Dépôt et notification du mémoire en défense et **pourvoi incident** pour le salarié le 15 juillet 2024, signifié le même jour par la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy
- Dépôt et notification du mémoire en réponse au pourvoi incident pour l'employeur le 13 août 2024, signifié le même jour
- Demandes formées en application de l'article 700 du code de procédure civile :

Demandeur : l'employeur demande la somme de 3 000 euros

Défendeur : le salarié demande la somme de 3 500 euros
