



**Partage de la charge de la preuve en cas de licenciement
d'un salarié ayant relate ou témoigne de faits constitutifs
d'un délit ou crime**

Un salarié, occupant un poste de direction dans une association œuvrant pour la protection des personnes vulnérables, dénonce à la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations, organe de tutelle de son employeur, des faits pénalement répréhensibles qui auraient été commis au sein de la structure qui l'emploie.

Quelques jours plus tard, il est congédié pour insuffisance professionnelle, il saisit les prud'hommes aux fins d'obtenir la nullité du licenciement, sa réintégration et une indemnisation en conséquence.

L'affaire remonte auprès d'une cour d'appel qui juge que le licenciement n'est pas nul mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pour les juges, dès lors que la lettre adressée par le salarié à la Direction départementale de la cohésion sociale était postérieure à la convocation de celui-ci à l'entretien préalable au licenciement, la concomitance des deux circonstances ne pouvait à elle seule établir que le licenciement avait été causé par son signalement de faits qu'il jugeait condamnables.

Les juges de la cour d'appel ont été censurés en ces termes :

« en se déterminant ainsi, sans rechercher si le salarié, qui soutenait avoir préalablement à sa convocation à un entretien préalable avisé sa hiérarchie des faits qu'il jugeait illicites et de son intention de procéder à un signalement aux autorités compétentes, ne présentait pas des éléments de fait permettant de présumer qu'il avait relaté ou témoigné de bonne foi de faits qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales et si l'employeur rapportait alors la preuve que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. »

Pour en décider ainsi, la Cour de cassation a expliqué, sous le visa de l'article 10,§1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, que *« en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié intervenu pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est atteint de nullité »*.

Par conséquent, *« lorsque le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit de signaler des conduites ou actes illicites »*.

Cet arrêt fait écho aux jurisprudences antérieures sur la liberté d'expression des salariés et la protection des lanceurs d'alerte et, comme le souligne la Cour de cassation, la bonne foi du salarié est un élément déterminant.

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043782031?init=true&page=1&query=19-25.754&searchField=ALL&tab_selection=all