

CONTRAT DE TRAVAIL

#MeToo ou Mytho : le sort de la dénonciation de mauvaise foi BJT203w3



Camille CONESA

Avocat au barreau de Paris

Chargé d'enseignement à l'université Panthéon-Sorbonne (Paris 1)

L'ESSENTIEL

Le mythe de Philomèle à la langue coupée après son viol semble s'éloigner peu à peu avec le phénomène planétaire de libération de la parole. Au temps collectif du sursaut dans la prise en compte de l'abus, succède celui de la réflexion. Car les dénonciations charrient leur lot de questions quant aux suites juridiques à donner, y compris face à leurs ambiguïtés voire zones d'ombre. Dans l'entreprise qui n'échappe pas à la vague #MeToo, quelles leçons tirer de ce séisme politique ?

EXTRAITS

CA Paris, 21 févr. 2024, n° 20/07353

« Le licenciement n'est pas nul, lorsque la dénonciation du salarié est empreinte de mauvaise foi, c'est-à-dire lorsque les accusations ont été proférées, alors même que son auteur savait qu'il trompait.

(...) L'intéressé a pressé de manière inappropriée des salariés pour en tirer des faits de harcèlements sexuels et laisser répandre les conclusions tendancieuses qu'il en a tirées, en déstabilisant ainsi les relations au sein de l'entreprise, au détriment du prétendu auteur comme de la prétendue victime, en présence desquels il était donc exclu qu'il pût désormais travailler. Dans ces conditions la faute grave est établie et le licenciement est fondé. »

EXTRAITS

Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-17953

« Vu l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales :

7. En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

8. Pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que la société ne reproche pas à son salarié, contrairement à ce qu'il soutient, d'avoir témoigné en justice contre elle dans le cadre d'un litige prud'homal, mais, alors qu'il était lié par son contrat de travail, d'avoir par ce témoignage manqué à son obligation de confidentialité précisément définie dans son contrat de travail.

9. Il ajoute que, dans son témoignage, le salarié apporte des éléments concernant la commercialisation d'une plante par son employeur, les conditions dans lesquelles il a pu ou non procéder à des recherches et études de marché concernant cette commercialisation et les coûts en recherche et développement préalables à la commercialisation, tout en y ajoutant un jugement de valeur personnel aux fins de discréditer la gestion de l'entreprise.

10. Il relève que l'issue du procès dans lequel le salarié a apporté son témoignage est sans incidence sur le manquement à ses obligations contractuelles qui lui est reproché.

11. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait été licencié pour avoir établi un témoignage en faveur d'une autre salariée dans le cadre d'un litige prud'homal opposant la société à cette dernière, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

NOTE

Le Code du travail offre une protection aux lanceurs d'alerte contre un licenciement représsailles ou tout autre type de sanction qui trouverait son fondement dans ce signalement¹. De

la même manière, les salariés ayant relaté des faits de harcèlement moral ou sexuel bénéficient d'un régime protecteur². La dénonciation n'est donc pas en soi fautive et entre dans le

¹ C. trav., art. L. 1132-3-3.

² C. trav., art. L. 1152-2 – C. trav., art. L. 1152-3 – C. trav., art. L. 1153-2.

champ de la liberté d'expression ou de la liberté de témoigner³ qui doivent être protégés. Toutefois, cette défense n'est pas absolue, comme le rappellent les textes avec la référence explicite à l'exigence de bonne foi.

Les juges l'ont bien compris et la jurisprudence en la matière est dénuée d'ambiguïté : l'immunité du salarié qui a relaté ou témoigné de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ne joue pas en cas de mauvaise foi. Lorsqu'elle est caractérisée, l'employeur est fondé alors à prendre des sanctions, légitimement, étant d'ores et déjà précisé que la preuve de celle-ci repose sur lui.

Plusieurs décisions judiciaires, dont celles rendues cette année par la cour d'appel de Paris le 21 février⁴ et la Cour de cassation le 10 juillet⁵, sont venues préciser cette notion qui est appréciée strictement, en raison des impératifs de sûreté du salarié qui s'expose nécessairement dans pareille situation.

I. Une appréciation stricte de la mauvaise foi

Depuis longtemps, la Cour de cassation affirme – dans une formule désormais reprise dans plusieurs décisions judiciaires – que la mauvaise foi est établie lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. Ils doivent donc être (i) mensongers et (ii) relatés en toute connaissance de cause⁶. Les conditions sont cumulatives.

Une définition en négatif. Les juges ne cherchent pas à définir véritablement la notion de bonne foi, pourtant condition élémentaire de la protection ; ils s'évertuent plutôt à définir celle de la mauvaise foi.

Si le salarié doit avoir menti, il n'est pas nécessaire que l'intention de nuire soit sa motivation. En effet, la caractérisation de la mauvaise foi n'implique pas obligatoirement la démonstration de cette volonté de nuisance. Autrement dit, le défaut d'intention de nuire est un motif impropre à exclure la mauvaise foi du salarié⁷.

De façon similaire, il a été jugé que l'éventuelle mauvaise foi d'un salarié dénonçant un harcèlement moral n'est pas limitée à la volonté de déstabiliser l'entreprise⁸. Or, le salarié n'ignore pas que ses révélations – voire sa plainte pénale – vont nécessairement perturber son entreprise. En d'autres termes, peu importe que le salarié ait conscience des conséquences préjudiciables que ses révélations allaient avoir sur l'employeur ou son activité⁹. Preuve supplémentaire – s'il en fallait – de l'exigence forte pour retenir la mauvaise foi.

Dans l'arrêt de la cour d'appel de Paris commenté ici, les magistrats relèvent logiquement à la fois les pressions répétées sur les subordonnés pour en tirer des confidences et les extrapoler, leur diffusion auprès d'autres collègues, et ce malgré l'opposition des intéressés, ainsi que la connaissance de la fausseté des faits propagés : « L'intéressé a pressé de manière inappropriée des salariés pour en tirer des faits de harcèlement sexuel et laisser répandre les conclusions tendancieuses qu'il en a tirées, en déstabilisant ainsi les relations au sein de l'entreprise au détriment du prétendu auteur comme de la prétendue victime, en présence desquels il était donc exclu qu'il pût désormais travailler ».

S'agissant de la véracité des faits dénoncés, la mauvaise foi ne résulte pas de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis¹⁰.

Dans le même sens, la chambre sociale a ensuite jugé que la circonstance que la salariée n'ait fait état que de suspicions, qualifiées de faits imaginaires par la cour d'appel, n'était pas de nature à caractériser la mauvaise foi de la salariée¹¹.

La Cour de cassation a même affirmé qu'il importe peu que le procureur de la République ait décidé de classer sans suite, postérieurement au licenciement, les faits portés à sa connaissance par le salarié qui lui paraissaient anormaux, lors de son signalement. La mauvaise foi n'est pas établie au seul motif que les faits dénoncés ne reçoivent pas de qualification pénale. Même dans ce cas, la faute du salarié n'est pas retenue¹².

Seule compte, en matière de mauvaise foi, la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce¹³, peu important la violation d'une clause contractuelle, de confidentialité par exemple, à l'image de la solution retenue par la Cour de cassation le 10 juillet 2024¹⁴. L'entreprise reprochait au salarié d'avoir rapporté, dans son témoignage, des éléments concernant la commercialisation d'une plante par son employeur, les conditions dans lesquelles il a pu ou non procéder à des recherches et études de marché concernant cette commercialisation et les coûts en recherche et développement préalables à la commercialisation. Le salarié licencié, lui, faisait valoir sa liberté fondamentale de témoigner qui, selon lui, devait prévaloir sur une telle clause contractuelle : « En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le motif de licenciement tiré du contenu de l'attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire n'est valable qu'en cas de mauvaise foi de son auteur (...) la société ne peut reprocher à son salarié, par ce témoignage, d'avoir manqué à son obligation de confidentialité ». La Cour lui a évidemment donné raison, faute de preuve de sa mauvaise foi qui ne réside pas dans la violation d'une clause contractuelle. La formule est sans appel : « Le salarié a été licencié pour avoir établi un

3 Conv. EDH, art. 6 – Conv. EDH, art. 10 – Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22447.

4 CA Paris, 6-4, 21 févr. 2024, n° 20/07353.

5 Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-17953.

6 Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18035 – Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21138.

7 Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-18207.

8 Cass. soc., 25 juin 2015, n° 14-10217.

9 Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-13593.

10 Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-13593 – Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21138.

11 Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 19-26064.

12 Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-41543.

13 Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-21138.

14 Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-17953.

témoignage en faveur d'une autre salariée dans le cadre d'un litige prud'homal opposant la société à cette dernière, motifs impropres à caractériser la mauvaise foi du salarié ».

Ce faisant, la haute juridiction souligne son attachement à la recherche d'un équilibre entre la nécessité de dénoncer ou témoigner d'agissements « anormaux » et l'impératif de protection des intérêts de l'entreprise, qu'il s'agisse de sa réputation ou de ses secrets.

Un alignement de la jurisprudence sociale et criminelle.

Cette solution est cohérente avec celles adoptées par la chambre criminelle de la Cour de cassation, au sujet de la dénonciation calomnieuse¹⁵.

Le Code pénal¹⁶ la définit comme la dénonciation d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, la fausseté du fait dénoncé résultant nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

Selon une jurisprudence constante, les imputations diffamatoires sont réputées faites, de droit, avec l'intention de nuire¹⁷.

Pour la chambre sociale, la mauvaise foi du salarié peut résulter d'accusations graves de sa part qui ne sont étayées par aucun élément et dont le contenu calomnieux jette le discrédit sur le fonctionnement des organes de direction¹⁸. Ou encore de la dénonciation mensongère de faits inexistantes de harcèlement moral, dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable¹⁹.

À l'inverse, la bonne foi suppose, en matière de diffamation, de justifier de la légitimité du but poursuivi, de l'absence d'animosité personnelle, de la prudence et mesure dans l'expression et de la fiabilité de l'enquête²⁰. D'ailleurs, il faut préciser que la croyance en l'exactitude des imputations diffamatoires ne suffit pas, en revanche, à reconnaître à leur auteur le bénéfice de la bonne foi²¹.

Sous l'angle social, la bonne foi et la protection contre le pouvoir disciplinaire pourraient, là encore, jouer lorsque les faits dénoncés présentent une base factuelle suffisante²².

II. Des sanctions lourdes possibles en cas de mauvaise foi caractérisée

Sur le plan civil. Dans l'hypothèse d'une dénonciation de mauvaise foi, il est tout d'abord évident qu'il n'est pas permis au salarié de se prévaloir d'une protection contre le licenciement

et par conséquent d'arguer de sa nullité. L'arrêt d'espèce rendu par la cour d'appel de Paris le rappelle clairement : « Le salarié a procédé à une dénonciation en sachant qu'il trompait l'employeur par une présentation tendancieuse de propos qu'il orientait de sa subordonnée pour en tirer une version fautive, contraire à celle de cette dernière. Il suit de ces observations que le licenciement n'est pas nul ».

L'employeur est autorisé à licencier le salarié, y compris pour faute grave, en invoquant notamment l'abus de droit²³.

Comme évoqué *supra*, il a déjà été également retenu contre le salarié, comme cela est le cas dans l'arrêt étudié, l'intention de déstabiliser l'entreprise²⁴ ou de nuire à un collègue²⁵ ou à son supérieur hiérarchique ; par exemple, au moyen d'une procédure judiciaire abusive²⁶, en portant à la connaissance de collègues de travail des accusations mensongères²⁷ ou en utilisant un faux document dont, du fait de ses fonctions, il ne pouvait ignorer le caractère factice²⁸.

L'abus dans l'exercice de la liberté d'expression est susceptible également d'être caractérisé, notamment en cas de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs et servir ainsi de fondement à un licenciement²⁹. Est pris en compte l'écho donné à la diffusion des propos litigieux et l'abus qui est souvent caractérisé en raison de leur publicité importante³⁰.

À travers ces solutions jurisprudentielles et dans l'exigence d'une publicité adéquate, est sous-jacente l'obligation de bonne foi qui pèse sur le salarié³¹. La loyauté dont il est débiteur l'astreindrait à user des voies les moins préjudiciables (souvent les plus discrètes) pour l'entreprise et ses intérêts commerciaux. L'employeur est parfaitement à même d'arguer d'un manquement à l'obligation contractuelle de loyauté³², pour fonder une éventuelle sanction.

Toutefois, en dehors de celle-ci, l'employeur ne saurait invoquer un manquement à une obligation contractuelle, par exemple de confidentialité, pour justifier un licenciement. La Cour de cassation l'a jugé récemment, en juillet 2024³³ : seule la mauvaise foi du salarié permet à l'employeur de se prévaloir du contenu d'un témoignage à l'appui d'une mesure de licenciement.

Les manquements du salarié peuvent même caractériser une faute lourde si l'intention de nuire à l'employeur est établie³⁴.

15 Cass. crim., 8 avr. 2014, n° 14-90006.

16 C. pén., art. 226-10.

17 Cass. crim., 19 nov. 1985, n° 84-95202 – Cass. 2^e civ., 24 févr. 2005, n° 02-19136.

18 Cass. soc., 27 juin 2007, n° 06-43507.

19 Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28345.

20 Cass. 2^e civ., 27 mars 2003, n° 00-20461.

21 Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21823.

22 Cass. crim., 28 juin 2017, n° 16-82163.

23 Cass. soc., 17 déc. 2008, n° 07-44830.

24 Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28345.

25 CA Chambéry, 26 mai 2009, n° 08/2461.

26 Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-11734.

27 Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-28711.

28 Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19594.

29 Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-41995.

30 Cass. soc., 4 févr. 1997, n° 96-40678 – Cass. soc., 21 sept. 2010, n° 09-42382

– Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-19299.

31 P. Adam, « Le mensonge (vraisemblable) du dénonciateur », Dr. soc. 2021, p. 365.

32 C. trav., art. L. 1221-1.

33 Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-17953.

34 Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 17-17485.

Sur le plan pénal. La dénonciation peut être sanctionnée comme étant « calomnieuse »³⁵, s'il est établi que le salarié auteur de la dénonciation avait connaissance, au moment de celle-ci, de la fausseté des faits allégués³⁶, caractérisant ainsi sa mauvaise foi qui doit être condamnée. Partant, la fausseté des faits dénoncés ne suffit pas à caractériser le délit de dénonciation calomnieuse. Pour être caractérisé, il suppose l'existence d'un élément intentionnel, sa mauvaise foi, qui réside dans la connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits imputés à autrui.

La dénonciation est possiblement aussi constitutive de diffamation, dès lors que les faits ne sont pas établis ou faux, étant précisé que l'excuse de bonne foi ne peut être invoquée efficacement lorsque « les propos litigieux ne disposent pas d'une base factuelle suffisante »³⁷.

Par le passé, la Cour de cassation a même retenu la diffamation au sujet d'un écrit émanant de représentants du personnel, dénonçant un harcèlement sexuel³⁸. Elle a jugé que les délégués du personnel ne démontraient pas leur bonne foi, en usant de prudence et de mesure. Pour la Cour de cassation, « le mandat de délégué du personnel des prévenus ne les autorisait pas à imputer à la partie civile, au mépris de la présomption d'innocence, et en dépassant les limites que leur permettait la défense des intérêts des salariés, un comportement susceptible de revêtir une qualification pénale » ;

35 C. pén., art. 226-10.

36 Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21823.

37 Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80360.

38 Cass. crim., 3 avr. 2002, n° 01-86730.

et « aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, à dénoncer dans un écrit dont il sait qu'il sera diffusé par voie d'affichage, des faits de harcèlement sexuel imputés à un cadre de l'entreprise ». C'est donc le contexte qui justifiait la sanction.

Conclusion. Ces décisions témoignent de l'exigence de mesure qui ne doit pas être abandonnée dans un contexte de dénonciation, à l'aune de l'obligation de loyauté liant l'employeur et le salarié. Puisque l'entreprise n'est pas hermétique au mouvement de libération et de médiatisation de la parole, les juges doivent pleinement s'emparer des enjeux qui lui sont propres : loyauté, protection de la réputation mais aussi des salariés victimes ou témoins. La recherche d'un équilibre constitue d'ailleurs la question centrale posée par la vague *#MeToo* dans le débat public et médiatique. Cette tâche pour les magistrats, qu'ils œuvrent en matière sociale ou pénale, est d'autant plus ardue que, selon un sondage *Opinionway* publié en 2024, pour plus de deux-tiers des Français, une personnalité publique se voyant accusée de violences sexuelles ou conjugales doit démissionner de ses fonctions, avant toute condamnation, les plus jeunes étant les plus intransigeants, avec 77 % pour les 25-34 ans.

« L'enfer est vide, tous les démons sont ici » nous disait Shakespeare.