18 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-10.993

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00293

Titres et sommaires

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Libertés fondamentales - Liberté d'expression - Exercice - Droit d'alerte du salarié - Dénonciation de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime - Conditions - Exigence d'un témoignage de bonne foi - Défaut - Cas - Mauvaise foi du salarié - Définition - Portée

Il résulte de l'article L. 1132-3-3, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 et de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, qu'un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce, ou lorsqu'il agit de manière intéressée, dans un but étranger à l'intérêt général

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE - Libertés fondamentales - Liberté d'expression - Exercice - Droit d'alerte du salarié - Dénonciation de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime - Conditions - Exigence du caractère désintéressé de l'alerte - Défaut - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Lanceur d'alerte - Protection - Exclusion - Cas - Mauvaise foi du salarié - Définition - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Lanceur d'alerte - Protection - Exclusion - Cas - Salarié ayant agit de manière intéressée - Portée

---

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Mandat - Durée - Prorogation - Prorogation du mandat jusqu'à la mise en place du comité économique et social - Dispositions transitoires de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 - Conditions - Défaut - Effets - Période de protection - Etendue - Détermination - Portée

Selon les II, 3°, et III, de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, lorsque 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 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 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. Ayant retenu que le mandat de délégué du personnel du salarié devait s'achever le 10 mars 2018 et que celui-ci ne justifiait pas d'un accord collectif ou d'une

décision de l'employeur prise dans les conditions des dispositions de l'article 9, II, 3°, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 avant le terme du mandat du salarié, une cour d'appel en a exactement déduit que ce dernier ne pouvait pas se prévaloir d'une prorogation de son mandat jusqu'aux élections des membres du comité social et économique du 22 janvier 2019 et d'une période de protection jusqu'à cette date, augmentée de six mois

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Statut protecteur - Période de protection - Période de protection légale - Etendue - Détermination - Cas - Prorogation du mandat jusqu'à la mise en place du comité économique et social - Dispositions transitoires de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 - Conditions - Défaut - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 mars 2026

Rejet

M. FLORES, président

Arrêt n° 293 FS-B

Pourvoi n° V 24-10.993

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 MARS 2026

La Société locale d'équipement et d'aménagement de l'aire métropolitaine, [Localité 1],-[Localité 2]-Provence, société anonyme, dont le siège est, [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 24-10.993 contre l'arrêt rendu le 22 décembre 2023 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-1), dans le litige l'opposant à M., [W], [Q], domicilié, [Adresse 3], défendeur à la cassation.

M., [Q] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseillère référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Société locale d'équipement et d'aménagement de l'aire métropolitaine, [Localité 1],-[Localité 2]-Provence, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M., [Q], et l'avis de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 11 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Ollivier, conseillère référendaire rapporteure, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Ott, Sommé, Bérard, Depelley, conseillères, Mmes Arsac, Docquincourt, Gandais, conseillères référendaires, Mme Laulom, avocate générale, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 22 décembre 2023), 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).

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

3. Affecté depuis le 1er 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 prévu par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II ».

4. Le lendemain, la société Soleam l'a informé qu'à compter du 2 mai 2018, il rejoindrait le pôle infrastructures, qu'il serait placé sous la responsabilité d'un autre salarié et qu'il changerait de bureau.

5. Le 29 mai 2018, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux motifs notamment que la société Soleam ne lui avait pas garanti une stricte confidentialité en sa qualité d'auteur du signalement d'une alerte et qu'elle avait modifié ses conditions de travail.

6. 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'analysait en un licenciement nul du fait de son statut de salarié protégé et de condamner l'employeur à payer des indemnités de rupture, une indemnité pour violation du statut protecteur et des dommages-intérêts au titre d'un

préjudice moral.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième à quatrième branches

Motivation

7. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

8. La société Soleam 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 la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité pour licenciement nul, 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 de l'arrêt, alors « 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 ; qu'elle ajoutait que M., [Q] n'avait ultérieurement jamais déposé plainte ni donné aucune suite à l'alerte ; 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 Naturalia 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, 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Aux termes de l'article L. 1132-3-3, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, 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.

10. Selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, 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.

11. Il en résulte qu'un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce, ou lorsqu'il agit de manière intéressée, dans un but étranger à l'intérêt général.

12. La cour d'appel a d'abord constaté que le salarié avait adressé le 16 février 2018 à son supérieur hiérarchique un courrier électronique ayant pour objet le projet de réalisation d'une aire d'accueil pour les gens du voyage à La Ciotat dans lequel il l'alertait « sur les risques pour l'environnement d'un projet d'aire d'accueil sur le Vallon de la forge » et que le 11 avril 2018, il avait consigné et signé le même texte dans le recueil des alertes.

13. Elle a ensuite relevé que l'alerte avait, en partie, pour objet de signaler une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont le salarié avait eu personnellement connaissance puisqu'il indiquait que le diagnostic écologique qu'il avait réalisé avait 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, et que quelles que fussent les conclusions et, le cas échéant, les mesures compensatoires issues de l'étude d'impact imposée, la destruction d'espèces protégées était inévitable et justifiait son alerte et ajoutait que les besoins fonciers pour travaux de mise en sécurité concernaient des terrains classés en EBC, en zone Natura 2000 ou sur zone réglementée au PLU comme Espaces littoraux à préserver.

14. Elle a souligné que si la mise en ?uvre d'aires pour les gens du voyage relevait de l'intérêt général, la préservation de l'environnement dans le cadre de la loi et des règlements en relevait tout autant et a ajouté, d'une part, que si la société Soleam produisait un diagnostic écologique du projet qui avait été remis le 30 mai 2014 par la société Naturalia, ce document ne constituait pas l'étude d'impact dont le contenu était défini par l'article R. 122-5 du code de l'environnement en ce qu'il ne comportait pas, notamment, une analyse des effets négatifs et positifs, directs et indirects, temporaires 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 mentionnait 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 les effets négatifs notables du projet sur l'environnement ou la santé humaine qui n'auraient pu être ni évités ni suffisamment réduits, d'autre part, que le salarié produisait 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 relatait les circonstances de l'abandon du projet notamment en raison des contraintes réglementaires et de son impact sur l'environnement.

15. Par ces seuls motifs, dont elle a déduit que le salarié qui avait signalé de bonne foi et de manière désintéressée une menace grave pour l'intérêt général était en droit de bénéficier du statut de lanceur d'alerte, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

16. 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 euros 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, 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

17. Selon les II, 3°, et III de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, lorsque 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 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 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.

18. Ayant retenu que le mandat de délégué du personnel du salarié devait s'achever le 10 mars 2018 et que celui-ci ne justifiait pas d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur prise dans les conditions des dispositions de l'article 9, II, 3°, avant le terme du mandat du salarié, la cour d'appel en a exactement déduit que ce dernier ne pouvait pas se prévaloir d'une prorogation de son mandat jusqu'aux élections des membres du comité social et économique du 22 janvier 2019 et d'une période de protection jusqu'à cette date, augmentée de six mois.

19. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Condamne la société Soleam aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Soleam et la condamne à payer à M., [Q] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix-huit mars deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (2410993_RAPPORT.PDF - 499 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2410993_AVIS.PDF - 178 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence 9a
22 décembre 2023 (n°21/02738)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Article L. 1132-3-3, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

Article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 ;.

Article 9, II, 3°, et III de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 8 juillet 2020, pourvoi nº 18-13.593, Bull., (cassation partielle) et les arrêts cités.

Soc., 13 septembre 2023, pourvoi nº 21-22.301, Bull., (rejet).

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-03-2026
- Cour d'appel d'Aix en Provence 9A 22-12-2023