

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE  
Conseil de prud'hommes  
2 Rue Pablo Neruda  
92020 NANTERRE CEDEX

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ

Rendue par mise à disposition le : 11 Décembre 2020

RG N° N° RG R 20/00222 - N° Portalis  
DC2U-X-B7E-DTNU

MINUTE N° 201368

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE

FORMATION DE RÉFÉRÉ

AFFAIRE

X

contre

S.A.S. Y  
Société DEFENSEUR DES DROITS  
(VENANT AUX DROITS DE LA HALDE),  
Syndicat Z

Notification  
faite aux parties  
le :

A.R. Dem.  
Signé le :

A.R. Def.  
Signé le :

Copie exécutoire notifiée  
par LR-AR le :  
Reçue le :

à :

par la Formation de Référé  
du CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTERRE

Dans l'affaire concernant :

Madame X  
née le à

Assistée de Me Frédéric BENOIST (Avocat au  
barreau de PARIS Toque G 001)

DEMANDEUR

S.A.S. Y en la  
personne de son représentant légal

Représenté par Me Aurélien BOULANGER  
(Avocat au barreau de PARIS-Toque T03)

DEFENDEUR

Société DEFENSEUR DES DROITS  
(VENANT AUX DROITS DE LA HALDE)  
11, rue Saint Georges  
75009 PARIS  
Représentée par Me Paule DESCAMPS (Avocat  
au barreau des Hauts de Seine-Toque PN 265)

Syndicat Z en la personne de son  
représentant légal

Représenté par Me Claire GALLON (Avocat au  
barreau de PARIS) substituant Me Etienne  
COLIN (Avocat au barreau de PARIS-Toque  
C1531)

PARTIES INTERVENANTES

COMPOSITION DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ

Mme Président Conseiller (S)  
Mme Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Mme

Greffier

## PROCÉDURE

Par requête reçue au greffe le 30 Juillet 2020, X partie demanderesse, a fait appeler la S.A.S. Y, partie défenderesse, devant la formation de Référé du Conseil de prud'hommes de NANTERRE.

Le greffe, en application de l'article R 1452- 4 du Code du Travail, a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 28 Août 2020 pour l'audience de Référé du 30 Octobre 2020 à 09 H 09,

### **pour qu'il soit statué sur les chef de la demande:**

- Constaté que Madame X a saisi sa hiérarchie, puis le Directeur de l'éthique du Groupe Y et, enfin, le Comité d'éthique du Groupe Y le 24 mars 2019 de signalements concernant des faits de corruption et trafic d'influence perpétrés par sa hiérarchie ;
- Constaté que, ce faisant, Madame X agissant en toute bonne foi, devait bénéficier du statut protecteur rattaché au lanceur d'alerte en application de l'article L 1132- 3-3 du Code du travail ;
- Constaté que Madame X a fait l'objet, postérieurement aux signalements litigieux, de mesures de représailles en violation de ce statut protecteur (harcèlement, sanction financière, dénigrement, mise à l'écart, manquement contractuel...);
- Constaté que la mesure de licenciement qui lui a été notifié le 27 mai 2020, postérieurement aux différentes alertes lancées, l'a donc été en violation des dispositions de l'article L 1132- 3-3 du Code du travail ;
- Constaté que cette mesure de licenciement ne repose sur aucun motif réel et sérieux et que, partant, elle est nulle en application de l'article L1132-4 du code du travail ;
- Ordonner rien ne s'y opposant par ailleurs du fait de la taille et de la structure du Groupe Y la réintégration de Madame X au sein du Groupe Y sous astreinte de 10 000 € par jour de retard ;
- Condamner la société Y au paiement des salaires qui auraient dû être versés à Madame X entre la fin de son préavis, soit le 28 août 2020, et sa réintégration ;
- Condamner la société Y à verser à Madame X une somme de 50.000 € à titre de provision sur dommages et intérêts résultant du préjudice moral lié au licenciement discriminatoire ;
- Condamner la société Y à verser à Madame X la somme de 10.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

### Demands reconventionnelles formulée par la partie défenderesse

- Débouter Madame X et le Z de l'intégralité de leurs demandes ;
- Juger qu'en tout état de cause celle-ci excède les pouvoirs du juge des référés.
- Demandes provisionnelles : sur dommages et intérêts ..... 5 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 1 200,00 Euros
- Condamner Madame X aux entiers dépens.

### Demands formulée par le Z

- Demande de préciser que Madame X était bien lanceur d'alerte;
- Demande le paiement de dommages et interêts provisionnels à hauteur de ..... 5000,00 Euros
- Article 700 du Code de procédure civile: ..... 2000,00 Euros

À cette date, les parties ont comparu comme indiqué en première page et ont été entendues en leurs explications.

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le **11 Décembre 2020**, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

## EXPOSÉ DES FAITS

Madame X a intégré le Groupe Y le 2014 en qualité de Responsable de la Transformation des Infrastructures Central au sein de l'entité à A

Au terme d'une mobilité interne Madame X a été embauchée par la société Y

Comme il est d'usage au sein du Groupe Y cette mobilité a donné lieu à la conclusion d'une convention de mutation tripartite concertée entre la salariée son ancien employeur et son nouvel employeur.

Madame X a pris ses fonctions à compter du 1er juillet 2017 au sein de la " business line " " Network infrastructure service " en qualité de Responsable du Département Offres et Projets Export. Poste classé IIB.

La Convention Collective Nationale est celle des ingénieurs et des cadres de la métallurgie.

Après sa prise de fonction le 3 juillet 2017, Madame X a effectué un déplacement au T pour des réunions avec des représentants de B, B étant un des clients de Y

À cette occasion Madame X rencontrait Monsieur C qui faisait partie de la délégation de B et qui dans le cadre de sa mission au sein de B était directement en charge des contrats commerciaux qui liaient Y à B.

Madame X constatait rapidement que B ignorait que Monsieur C était parallèlement aussi un salarié du Groupe Y pensant qu'il était mis à sa disposition à titre gracieux par la France en tant qu'expert alors que Y l'avait inséré pour intégrer B et influencer en vue d'obtenir des avantages concurrentiels et commerciaux.

Madame X découvrait ainsi que Monsieur C rendait compte hebdomadairement à Y de toutes les informations concernant le département de B au sein duquel il était intégré et influençait les appels d'offres en vue de favoriser les intérêts de Y.

Particulièrement préoccupé par cette situation illégale et contraire aux intérêts fondamentaux de l'entreprise Madame X s'en alarmait auprès de Monsieur D son responsable hiérarchique dès le 11 juillet 2017 et suggérait le rapatriement de Monsieur C en France et qu'il soit mis fin à sa mission au sein de B.

Voyant que Madame X continuait à s'alarmer avec insistance, sa hiérarchie décidait de la mettre à l'écart de tout échange au sujet de la prolongation de la mission de Monsieur C dès le 21 juillet 2017. Ainsi aux réunions du premier et 2/8/2017 consacrée à cette situation problématique se serait tenue sans elle.

Le 14 septembre 2017, la mise à disposition de Monsieur C auprès de B prend fin et est réintégré chez Y. Il est placé sous la responsabilité de même X au terme d'un courriel de Monsieur D du 29 septembre 2017.

Début 2018, Madame X alerte sur hiérarchie sur le fait que ce même salarié peut désormais se faire embaucher directement par B selon les modalités maintenant les liens avec Y.

Madame X n'aurait eu de cesse de dénoncer cette situation dès lors que ce salarié aurait commis des faits susceptibles d'être qualifiés de faux en écriture privée dans le cadre de sa candidature à un poste de fonctionnaire international et de corruption de personnes privées suite à son embauche à B.

Le Conseil de Madame X indique qu'elle estime que ces signalements et mises en garde répétées aurait déplu à sa hiérarchie aurait donné à des reproches sur de sur ses relations au sein de l'entreprise dès 2017 et qu'elle aurait été progressivement mis à l'écart où empêcher dans ses fonctions.

À partir de fin janvier 2018 Monsieur D est devenu très agressif vis-à-vis de Madame X en raison de ses prises de position de cette dernière sur la situation illégale de monsieur C.

Le 2 février 2018, a exprimé pour la première fois une réserve toute nouvelle sur le bilan de 2017 de Madame X qu'il jugeait jusque-là excellent toutefois " dans la continuité de nos échanges j'apporte un complément nécessaire sur quelques difficultés que tu rencontres et sur lesquels il faut encore travailler touchant principalement à l'intégration de ton dans l'environnement TCS au sens où ton caractère fort et entier génère parfois quelques tensions et incompréhensions et limite ta capacité d'influence et d'action que

ce soit avec la Direction Commerciale ou la Direction Technique or sur ce type de dossier nous n'avons pas d'autre choix que de travailler en mode collaboratif avec ces derniers ".

Le 30 Mars 2018, Madame X se voyait cependant annoncé par son supérieur hiérarchique Monsieur D qu'elle avait été noté comme ayant atteint ses objectifs qui a 80 % une première bien curieuse compte tenu du dépassement systématique de ses équipes ses objectifs jusqu' alors.

Lors de son entretien d'évaluation du 12 septembre 2018 la qualité de son travail est saluée mais sa demande de passage de classification 3C /LR 11 n'est pas soutenue par Monsieur D.

Madame X considère que cette évolution lui a été promise à son embauche au regard de sa fiche de poste un courriel de Monsieur E Directeur des Ressources Humaines, du 10 avril 20017 et d'un SMS de Mme F du 5 mai 2017.

Par courriel du 25 février 2019, adressé à monsieur D, Madame F et Monsieur E, Madame X adresse le compte rendu de la réunion du 11 février 2019 et signaler l'irregularité persistance de la situation de l'ancien salarié de Y qui avait été placée sous son autorité elle précise qu'elle s'inscrit dans le cadre de la LOI SAPIN 2.

Par courriel du 13 mars 2019 adressée à Monsieur G Président du Comité de suivi des alertes du Groupe Y, elle alerte la Société de façon détaillée sur la situation de l'ancien salarié dénoncé depuis juillet 2017, exprimant ses doutes sur la légalité de cette situation et elle renouvelle son alerte du 24 mars 2019 en adressant à la boîte dédiée " alerte Y ".

Le 26 mars 2019, un courriel du Comité de suivi des alertes représentée par Monsieur H Director Corporate Responsibility Développement, lui confirme que son signalement est recevable et fera l'objet d'investigations.

Par courriel du 28 mars 2019 elle reçoit confirmation par Monsieur H des règles de confidentialité d'alerte et du fait que " Y s'engage à ne pas sanctionner, licencier ou discriminer tout collaborateur lanceur d'alerte ".

Le 20 février 2020, Madame X recevait les conclusions du Comité d'Ethique lequel concluait au fait que les actions subies étaient antérieures au 24 Mars 2019 et donc sans lien avec l'alerte qui lui avait été adressée ainsi le Comité de l'Ethique ne considérait pas dans ses investigations ni dans ses conclusions les alertes préalables à celle du 24 mars 2019 et se prononçait pas davantage sur les difficultés et sanctions subies par Madame X même postérieurement au 24 Mars 2019.

Une procédure de licenciement est engagée en mars 2020.

Madame X alertait par courrier le 3 avril 2020 le Président du Comité d'Ethique du développement de la situation et notamment du fait qu'une procédure de licenciement était engagée à son encontre et qu'elle était convoquée à un entretien préalable le 20 Mai 2020 par Messieurs E et D tous deux directement visés par l'alerte éthique lancée par elle.

L'entretien après en préalable aura lieu le 20 Mai 2020.

Le compte rendu établi par Madame I indique Monsieur E on aurait déclaré " la relation était tendue à partir de l'alerte cela explique que les objectifs n'ont pas pu être fixés il aurait ajouté que l'alerte n'a pas de lien avec le licenciement nous avons décalé cette procédure de licenciement qui avait déjà été initiée. Quand l'alerte a été traitée nous avons décidé de la reprendre ".

Une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse lui est notifié le 27 mai 2020 il est reproché à Madame X des manquements d'ordre professionnel et comportemental, elle est dispensée d'exécuter son préavis.

Par courrier recommandé du 8 juin 2020 adressé à Y Madame X conteste son licenciement et rappelle sa qualité de lanceuse d'alerte.

Le 30 Juillet 2020 Madame X saisit la section des Référés du Conseil de Prud'hommes de Nanterre afin de faire reconnaître la nullité de son licenciement et obtenir sa réintégration au sein du Groupe Y

Le Conseil de Madame X nous indique qu'il demande à la Formation de Référé de constater que Madame X doit se voir reconnaître le statut de lanceuse d'alerte.

Ce statut n'est pas contesté par la société Y

Le Conseil de Madame X demande au Juge de Référé de constater que le licenciement dont fait l'objet Madame X en date du 27 mai 2020 est postérieure aux différents alertes qu'elle a lancées de ce fait ce licenciement est nul.

### MOTIFS DE L'ORDONNANCE

L'article R 1455-5 et R 1455-6 du Code du travail,

la LOI N° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dispose : " qu'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 grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ".

ATTENDU que la Loi SAPIN 2 article 12 dispose " En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte au sens de l'article 6, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes dans les conditions prévues au chapitre V du titre V du livre IV de la première partie du code du travail."

ATTENDU que le Conseil du SYNDICAT Z présent l'audience avec 3 représentants et élus de la Société Y mandaté au Comité Central d'Établissement et au CSE Central.

EN L'ESPECE, le Conseil du Syndicat Z intervenait sur le fondement de l'article L213-3 du Code du Travail qui précise que les syndicats professionnels peuvent devant toute juridiction exercer leur droit de partie civile.

Il s'agit de faire constater que la situation individuelle de Madame X révèle une atteinte générale plus collective intéressant la collectivité des salariés de Y.

L'intervention du syndicat Z manifeste sa solidarité envers Madame X mais aussi soutenir l'intérêt de l'ensemble de la collectivité des salariés de l'entreprise.

EN CONSEQUENCE, le Syndicat Z intervient volontairement dans votre juridiction pour vous demander de participer activement à la protection du statut de lanceur d'alerte et enfin au-delà de la situation de Madame X de faire bénéficier de ce droit fondamental à l'ensemble des salariés de l'entreprise Y en constatant que cette situation est un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser.

ATTENDU QUE LE DEFENSEUR DES DROITS présent à l'audience indique :

Le Défenseur des Droits à mener une enquête il a été saisi effectivement par la salariée à la suite de quoi le Défenseur des droits a écrit à la société Y et sur ce qui est notable La Société Y a demandé un entretien physique avec le Défenseur des Droits.

Cet entretien a eu lieu le 22 octobre 2020 contrairement à la salariée et son conseil qui n'ont pas été reçu par le Défenseur des droits.

Il est important de souligner que l'enquête a été contradictoires. Le représentant du Défenseur des Droits intervient pour Madame X contre la Société Y

" Nous sommes amis de la cour nous sommes parfaitement neutre " le Défenseur des Droits a instruit cette affaire avec neutralité et rigueur.

Il appartenait à la société Y d'établir que les difficultés relationnelles dénoncées qui aurait mené au licenciement sont en lien avec les dénonciations répétées de la situation signalée par Madame X

Il s'agit du licenciement qui a été prononcé le 27 mai 2020, la société Y reprochant à Madame X de passer outre sa hiérarchie, et d'avoir un comportement agressif.

Madame X conteste dans ses conclusions chaque grief, à l'appui fournit un certain nombre de pièces. Ces pièces ont été examinées par le Défenseur des Droits qui constate que les représailles, les reproches formulés dans les échanges, les évaluations et dans la lettre de licenciement s'inscrivent dans le prolongement des difficultés rencontrées alors que Madame X avec sa hiérarchie dans l'exécution de ses fonctions, difficultés qui sont en lien avec sa gestion et dénonciation d'un salarié de l'entreprise.

Le Défenseur des Droits considère que la société Y n'apporte pas d'éléments précis concordants et suffisamment clairement étayée pour établir que cette décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration des témoignages de l'intéressée et ne constituent pas une mesure de représailles.

EN CONSEQUENCE DE QUOI, Le Défenseur des Droits constate que Madame X bénéficie de la protection de la qualité de lanceur d'alerte au sens de la loi sapin 2 que les difficultés rencontrées par Madame X ainsi que son licenciement constituent des représailles en violation de l'article L 1132-3-alliés alinéa 2 du Code du Travail et que le licenciement encourt la nullité par l'article L 1132- 4 du Code du Travail.

Suivant L'article L1132-3-3 du Code du Travail stipule ... " *qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte "...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* ".

EN L'ESPECE, la lettre de licenciement est motivée par une cause réelle et sérieuse :

Il n'est pas contesté que Madame X a effectivement sais le Comité d'Éthique du Groupe Y le 13 Mars 2019, dans le respect des procédures internes applicables au sein du Groupe Y, consignées dans le document " *Guide d'utilisation du dispositif d'alerte interne* ".

Que l'alerte de Madame X a été déclarée recevable pr le Comité d'Ethique et une procédure a été instruite par ledit Comité et Madame X a été informée des suites données à son signalement.

EN CONSEQUENCE, Madame X bénéficie du statut de lanceur d'alerte prévu par l'article L1132-3-3 du Code du Travail pour avoir signalé une alerte dans le respect des dispositions de la loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016.

En revanche, ce statut, s'il protège effectivement le lanceur d'alerte contre le licenciement prononcé pour ce motif, il ne lui octroie nullement une protection absolue et illimitée pour les événements liés à l'exécution et la rupture du contrat de travail.

EN L'ESPECE, il résulte de la lettre de licenciement et des pièces produites par les parties que Madame X n'a pas été licenciée pour avoir lancé une alerte mais pour cause réelle et sérieuse.

S'il en était besoin, les pièces et moyens de droits produits par Madame X ne permettent pas d'établir et de démontrer :

- Qu'il existe un lien évident et non équivoque de cause à effet entre le fait d'avoir lancé une alerte et le licenciement pour cause réelle et sérieuse prononcé à son encontre,
- Que le licenciement de Madame X constitue une mesure de représailles liée au signalement qu'elle a effectué ;
- Qu'il existe un trouble manifestement illicite.

EN CONSEQUENCE, l'appréciation du motif réel et sérieux du licenciement relève quant à lui exclusivement des juges du fond.

**PAR CES MOTIFS**

**Le Conseil de Prud'hommes de NANTERRE, en sa formation de Référé,** après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par ordonnance contradictoire et en premier ressort, mise à disposition au greffe le **11 Décembre 2020.**

ATTENDU en l'article 12 de la loi SAPIN II " *Encadré rupture du contrat de travail consécutif au signalement d'une alerte au sens de l'article 6 le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans les conditions prévues au chapitre 5 au titre 5 du livre 4 de la première partie du code du travail* ".

QUE Madame X a suivi le guide d'utilisation du dispositif d'alerte interne au Groupe Y et que cette alerte a été déclarée recevable et fait l'objet d'une instruction ;

EN CONSEQUENCE, le Conseil en sa formation de référé après avoir étudié les nombreuses pièces et moyens de droit fournis par les parties :

CONSTATE, que Madame X a saisi sa hiérarchie conformément au dispositif d'alerte interne du groupe Y

CONSTATE QUE Madame X bénéficie de statut protecteur de lanceur d'alerte conformément à la loi n° 2013-1691 du 9 décembre 2016 et à l'article L1132-3-3 du Code du Travail.

DIT en revanche que les pièces et moyens de droit fournis par Madame X n'ont pas permis d'établir et de démontrer un lien évident et non équivoque de cause à effet entre le fait d'avoir lancé une alerte et le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

QUE les représailles envers Madame X ne sont pas davantage établies et qu'en conséquence il n'y a pas eu violation du statut protecteur prévu par les dispositions de l'article L 1132-3-3 du Code du travail.

DIT que l'appréciation du motif de licenciement de Madame X relève exclusivement des juges du fond.

DEBOUTE le Syndicat Z de l'intégralité de ses demandes.

DEBOUTE Madame X de toutes ses autres demandes.

LAISSE à la charge des parties les éventuels dépens de la présente instance, chacune pour ceux qui la concernent.

**Ainsi ordonné et mis à disposition les jour, mois et an susdits.**

**La présente décision a été signée par Madame  
, Greffier.**

**, Président (S) et par Madame**

Le Greffier,



Le Président,

