Cour de cassation 10 novembre 2026 Pourvoi n° 25-19.212

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin - Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00921

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 novembre 2026

Cassation

M. FLORES, président

Arrêt n° 921 FS-B + R

Pourvoi n° 25-19.212

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 NOVEMBRE 2026

(…)

Partie intervenante volontaire :

L'association Anticor, dont le siège est [Adresse 3],

(…)

Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 juillet 2025), statuant en référé, le régime de garantie des salaires, prévu par les articles L. 3253-6 et suivants du code du travail, est géré par l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salaires (AGS) dont le conseil d'administration est composé des représentants de trois organisations patronales : le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), anciennement dénommée Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), et la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA).

Mme [P]-[D] a été engagée en qualité de directrice générale par l'AGS à compter du 1er septembre 2018 afin de remplacer, après une période de transition, le directeur de la DUA au sein de l'UNEDIC. Son contrat de travail précisait qu'elle « sera placée sous la supervision fonctionnelle du président de l'AGS et exercera sa mission en coordination opérationnelle avec l'actuel directeur de la DUA, jusqu'à son départ à la retraite au 31 décembre 2018. A compter du 1er janvier 2019, elle exercera également, au titre de ses fonctions de directeur général de l'AGS et dans le cadre d'une mise à disposition, les responsabilités de directeur de la DUA. »

L'AGS avait confié sa gestion technique et financière à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dansl'industrie et le commerce (UNEDIC), cette gestion technique étant assurée par une structure administrative dénommée délégation UNEDIC-AGS (DUA) qui constituait un établissement de l'UNEDIC.

Le 9 novembre 2018, elle a adressé une note blanche au président de l'AGS et au vice-président de l'UNEDIC pour signaler des actes de gestion suspects du directeur de la DUA et tout particulièrement les nombreux avantages financiers dont il bénéficiait ainsi que des décisions ayant un impact financier important pour la DUA, notamment la conclusion d'une convention d'honoraires avec une avocate sans concertation préalable avec elle ou encore l'engagement de dépenses particulièrement importantes et disproportionnées pour des événements et des déplacements, sans respecter la procédure de validation.

Par courriel du 21 novembre 2018, elle a signalé au vice-président du MEDEF que le directeur de la DUA avait mis en place un système de classement des créances de l'AGS en « admission en non-valeur » (ANV) aboutissant à leur abandon sur simples observations des mandataires judiciaires sans que la DUA ne procède à aucun contrôle sur la réalité de l'absence d'actifs susceptibles de rembourser tout ou partie des créances salariales superprivilégiées et précisait que les sommes inscrites en « admission en non-valeur » sur les cinq dernières années avaient considérablement augmenté sans « aucune corrélation (...) avec l'évolution économique des entreprises sur la période » et suggérait la mise en place d'un audit dès janvier 2019 avant sa prise de poste au sein de la DUA.

Le 25 novembre 2018, elle a adressé au président de l'AGS et au vice-président du MEDEF un courriel dans lequel elle détaillait l'incohérence de l'évolution des lignes du compte de résultat concernant les classements en perte, cumulativement en ANV et avances irrecouvrables passant d'un montant de 47 millions d'euros en 2014 à 267 millions d'euros en 2017, des honoraires dérogatoires hors marché versés à certains avocats, des relations interpersonnelles avec certains administrateurs et mandataires judiciaires, ainsi qu'avec quelques prestataires extérieurs choisis sans mise en concurrence préalable, l'usage de fonds de l'AGS à titre personnel, des taux de récupération particulièrement faibles pour des mandataires judiciaires bénéficiant d'un statut privilégié, un label destiné à certains mandataires judiciaires afin de leur faciliter l'attribution d'affaires et d'accélérer le transfert de fonds AGS à leur profit sans contrôle préalable.

Trois plaintes ont été déposées en mars et octobre 2019 puis en décembre 2020 par l'AGS, la DUA, le MEDEF et laCPME des chefs de vols, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt pour des faits commis dans la gestion de la DUA.

Après que le directeur de la DUA a été mis à la retraite d'office le 18 décembre 2018, le contrat de travail de Mme [P][D] avec l'AGS a été suspendu et elle a été engagée le 17 décembre 2018 par l'UNEDIC pour exercer les fonctions de directrice nationale de la DUA, son contrat précisant qu'elle avait pour mission de « conduire un audit de la délégation UNEDIC-AGS dont le cadrage de la mission et ses conclusions devront être portés à la connaissance du directeur général de l'UNEDIC et du président de l'AGS. »

Licenciée pour faute lourde le 22 février 2023, la salariée a saisi, le 27 mars 2023, la juridiction prud'homale aux fins decontester son licenciement et, parallèlement, a saisi, le 26 avril 2023, la formation des référés afin d'obtenir sa réintégration en faisant valoir qu'elle bénéficiait du statut de lanceuse d'alerte et que son licenciement était une mesure de représailles constitutive d'un trouble manifestement illicite.

Le 4 novembre 2024, le Défenseur des droits a rendu un avis reconnaissant à l'intéressée le statut de lanceuse d'alerte.
Examen de la recevabilité de l'intervention volontaire de l'association Anticor, contestée par la défense

L'UNEDIC conteste la recevabilité de l'intervention volontaire de l'association Anticor au motif qu'elle ne justifie pas d'un intérêt, pour la préservation de ses droits, à soutenir une partie.

Il résulte des articles 327 et 330 du code de procédure civile que les interventions volontaires sont admises si elles sont formées à titre accessoire à l'appui des prétentions d'une partie et si leur auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

Le litige portant notamment sur l'interprétation des dispositions législatives relatives à la protection des lanceurs d'alerte, l'association Anticor, qui a notamment pour objet de lutter contre les conflits d'intérêts, la corruption et toute autre atteinte à la probité sur le plan local, national, européen et international ainsi que de veiller au traitement approprié, par les institutions judiciaires, administratives et politiques, des atteintes à la probité, justifie d'un intérêt, pour la préservation de ses droits, à soutenir les prétentions de la salariée.

L'intervention volontaire est donc recevable.

Sur le moyen, pris en ses deuxième, troisième, sixième, onzième, quatorzième, quinzième et dix-septième branches Enoncé du moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de ses demandes, alors :
« 2°/ que selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa version antérieure au 1er septembre 2022, le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit dont elle a eu personnellement connaissance ; qu'il n'est pas exigé que le lanceur d'alerte ait découvert les faits qu'il signale ; qu'en lui refusant le statut de lanceur d'alerte pour le motif que les faits qu'elle avait signalés avaient été découverts par la Cour des comptes, la cour d'appel a violé l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'en retenant que les points évoqués dans la note blanche du 9 novembre 2018 par elle établie, ne pouvaient être regardés comme un signalement interne au sens et pour l'application des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 pour le motif qu'ils avaient déjà été révélés par la Cour des comptes dans son relevé d'observations sur les exercices 2013-2017 communiqué ultérieurement le 18 décembre 2018, la cour d'appel, qui a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations, a violé l'article de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'aux termes de l'article 8- I de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi n° 2022401 du 21 mars 2022, 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 ; qu'en écartant les courriels adressés en novembre 2018 concernant la gestion de la DUA comme insusceptibles de constituer des signalements internes au sens et pour l'application des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016 pour le motif impropre qu'ils avaient été adressés avant son embauche par l'UNEDIC le 18 décembre 2018 et que cette dernière l'avait embauchée pour réaliser l'audit de la DUA, quand il ressort de l'arrêt attaqué que déjà, en tant que salariée de l'AGS, elle participait à la direction de la DUA, de sorte que ces courriels appartenaient à une même et unique procédure d'alerte graduée signalant les délits sous l'ancienne direction de la DUA et ayant abouti aux plaintes pénales, la cour d'appel, qui a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations, a violé les articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ que selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa version antérieure au 1er septembre 2022, le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit dont elle a eu personnellement connaissance ; qu'en lui refusant le statut de lanceur d'alerte, tout en faisant ressortir qu'elle avait adressé en interne le 9 novembre 2018 une note blanche signalant des décisions prises par l'ancien directeur impactant financièrement l'institution pour l'avenir, la conclusion par celui-ci d'une convention d'honoraires, des frais de réception et de déplacement exposés par cette même personne ne respectant pas la procédure de validation, qu'elle avait confié en décembre 2018 un audit à un cabinet de conseil pour confirmer ou infirmer les irrégularités signalées dans les comptes de l'AGS qui auraient des liens avec l'ancien directeur de la DUA, qu'une plainte avait été déposée par l'AGS, la DUA, le MEDEF, et la CGPME en mars 2019 pour des faits constitutifs de vol, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt, qu'elle avait commandé un audit à un autre cabinet de conseil en février 2019 pour mener des

investigations complémentaires sur la labellisation des mandataires judiciaires, les admissions en non-valeur et les abandons de créances, qu'en octobre 2019, novembre 2019 et décembre 2020, l'AGS, l'UNEDIC et la DUA avaient déposé trois plaintes des chefs de vol, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt, ce dont il résultait qu'elle avait signalé, de manière désintéressée et de bonne foi, des délits dont elle avait eu personnellement connaissance et qu'elle avait respecté la procédure d'alerte graduée, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 que le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 organisant une procédure d'alerte graduée et qu'il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ; qu'en retenant que la salariée ne pouvait revendiquer la protection de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi du 21 mars 2022 pour le motif qu'elle ne justifiait pas que la divulgation directement publique qu'elle avait faite avait été rendue nécessaire par un danger imminent ou un risque de dommage irréversible dans les conditions posées par l'article 8 de la loi susvisée, quand l'intéressée n'était pas tenue de signaler l'alerte dans les conditions prévues par l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version antérieure à la loi du 21 décembre 2022 pour bénéficier de la protection de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 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 ; qu'en cas de litige, 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 ; qu'en retenant qu'elle ne présentait pas des éléments de fait laissant supposer qu'elle avait relaté de bonne foi des faits constitutifs de délits et qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si l'employeur établissait que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers aux alertes de la salariée, quand il s'évince de ses constatations qu'elle avait signalé, dans l'exercice de ses fonctions de directrice générale de l'AGS, dans une note blanche du 9 novembre 2018 des faits commis par l'ancien directeur de la DUA puis que, lorsqu'elle occupait le poste de directrice de la DUA, trois plaintes avaient été déposées en mars et octobre 2019 puis en décembre 2020 par l'AGS, la DUA, le MEDEF et la CGPMEF des chefs de vols, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt pour des faits commis dans la gestion de la DUA, avant que son licenciement pour faute lourde ne soit prononcé le 22 février 2023, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 qu'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 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 ; qu'en retenant qu'un licenciement pour faute lourde prononcé quatre ans après sa prise de fonction en qualité de directrice de la DUA ne pouvait avoir de lien avec ses signalements internes et externes, quand il s'évince de ses propres constatations que cette mesure est intervenue au cours de l'instruction judiciaire des plaintes déposées par l'AGS, la DUA et l'UNEDIC, la cour d'appel a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et partant a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail. »

La Cour

Il résulte de l'article 2 du code civil qu'une loi nouvelle s'applique immédiatement aux effets à venir des situations juridiques non contractuelles en cours au moment où elle entre en vigueur.

Le régime du lanceur d'alerte, institué 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, en son chapitre II du titre Ier intitulé « De la protection des lanceurs d'alerte » regroupant les articles 6 à 16 de cette loi, a été modifié par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, entrée en vigueur le 1er septembre 2022, qui a transposé les dispositions de la directive (UE) 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.

Il en découle que la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, qui a assoupli la définition du lanceur d'alerte, modifié le traitement de l'alerte et renforcé la protection attachée au statut du lanceur d'alerte, s'applique immédiatement, qu'il s'agisse de statuer sur la qualité de lanceur d'alerte ou la protection qui lui est liée, à la situation d'un salarié sanctionné ou licencié postérieurement à l'entrée en vigueur de cette loi, peu important que le signalement soit intervenu avant le 1er septembre 2022.

Le moyen qui se fonde sur la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa rédaction initiale, texte inapplicable au litige dès lors que la salariée a été licenciée le 22 février 2023, n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en ses douzième, treizième et seizième branches

Enoncé du moyen

La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors :
« / que selon l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa version issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, le lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit ; que selon ce même texte, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte n'a pas à en avoir eu personnellement connaissance ; qu'en lui refusant le statut de lanceur d'alerte, tout en faisant ressortir qu'elle avait adressé en interne le 9 novembre 2018 une note blanche signalant des décisions prises par l'ancien directeur impactant financièrement l'institution pour l'avenir, la conclusion par celui-ci d'une convention d'honoraires excessives, des frais de réception et de déplacement exposés par cette même personne ne respectant pas la procédure de validation, qu'elle avait confié en décembre 2018 un audit à un cabinet de conseil pour confirmer ou infirmer les irrégularités signalées dans les comptes de l'AGS qui auraient des liens avec l'ancien directeur de la DUA, qu'une plainte avait été déposée par l'AGS, la DUA, le MEDEF, et la CGPME en mars 2019 pour des faits constitutifs de vol, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt, qu'elle avait commandé un audit à un autre cabinet de conseil en février 2019 pour mener des investigations complémentaires sur la labellisation des mandataires judiciaires, les admissions en non-valeur et les abandons de créances, qu'en octobre 2019, novembre 2019 et décembre 2020, l'AGS, l'UNEDIC et la DUA avaient déposé trois plaintes des chefs de vol, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt, ce dont il résultait qu'elle avait signalé, dans l'exercice de ses fonctions, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur des délits, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dans sa version issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R.
1455-6 du code du travail ;

/ que les dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 telle que modifiée par la loi du 21 mars 2022 s'appliquent aux mesures de représailles survenues à compter du 1er septembre 2022 ; qu'en déclarant inapplicables ces dispositions pour le motif que les faits invoqués étaient tous antérieurs au 1er septembre 2022, quand son licenciement pour faute lourde dont elle demandait l'annulation lui avait été notifié le 22 février 2023, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 telle que modifiée par la loi du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

/ qu'il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 qu'aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou ayant relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 du même code ; que les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; qu'aux termes de l'article 10-1 III de cette loi, en cas de recours contre une mesure de représailles mentionnée au II, dès lors que le demandeur présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est dûment justifiée ; qu'en retenant que la salariée ne présentait pas des éléments de fait laissant supposer qu'elle avait relaté de bonne foi des faits constitutifs de délits et qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si l'employeur établissait que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers aux alertes de la salariée, quand il s'évince de ses constatations que la salariée avait signalé, dans l'exercice de ses fonctions de directrice générale de l'AGS, dans une note blanche du 9 novembre 2018 des faits commis par l'ancien directeur de la DUA puis que, lorsqu'elle occupait le poste de directrice de la DUA, trois plaintes avaient été déposées en mars et octobre 2019 puis en décembre 2020 par l'AGS, la DUA, le MEDEF et la CGPMEF des chefs de vols, corruption active et passive, faux et usage de faux, abus de confiance et prise illégale d'intérêt pour des faits commis dans la gestion de la DUA, avant que son licenciement pour faute lourde ne soit prononcé le 22 février 2023, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-3-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail. »

Vu les articles 6-1, 8-1 et 10-1, III, 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, dans leur rédaction issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 et les articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail dans leur rédaction issue de cette même la loi, et R. 1455-6 du même code :
Aux termes du premier de ces textes, un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

Aux termes du deuxième, les personnes physiques qui ont obtenu, dans le cadre de leurs activités professionnelles, des informations relevant du régime de l'alerte et portant sur des faits qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire dans l'entité concernée, peuvent signaler ces informations par la voie interne, notamment lorsqu'elles estiment qu'il est possible de remédier efficacement à la violation par cette voie et qu'elles ne s'exposent pas à un risque de représailles.

Il résulte de l'article L. 1132-3-3 du code du travail qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte ou faire l'objet des autres mesures de représailles énoncées à l'article 10-1, II, de la loi n° 2016-1691 du 31 décembre 2016 dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, pour avoir témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi.

Il résulte de l'article 10-1, III, de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, qu'en cas de recours contre une mesure de représailles, dès lors que le salarié présente des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de cette loi, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Selon l'article L. 1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du chapitre II relatif au principe de non-discrimination ou du II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, est nul.

Il résulte de l'article R. 1455-6 du code du travail que le juge des référés, auquel il appartient, même en présence d'une contestation sérieuse, de mettre fin au trouble manifestement illicite que constitue la rupture d'un contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, doit apprécier si les éléments qui lui sont soumis permettent de présumer que le salarié a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dans sa rédaction issue de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, et, dans l'affirmative, de rechercher si l'employeur rapporte la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers au signalement ou au témoignage de ce salarié.

Pour rejeter les demandes de la salariée, l'arrêt relève que les problématiques liées au fonctionnement de plusieurs études de mandataires judiciaires n'ont nullement été constatées et/ou révélées par l'intéressée en sa qualité de salariée de l'UNEDIC puisqu'elle a été engagée en décembre 2018 par l'UNEDIC avec une mission d'audit et afin de mettre fin aux pratiques précédemment découvertes avant son embauche, qu'ainsi, son contrat de travail prévoyait expressément qu'elle avait pour mission de « conduire un audit de la DUA dont le cadrage de la mission, ses conclusions devant être portées à la connaissance du directeur général de l'UNEDIC et du président de l'AGS », qu'elle a d'ailleurs été cosignataire avec l'ancien directeur général de l'UNEDIC d'une lettre adressée le 22 janvier 2019 à la Cour des comptes à la suite de son relevé d'observations provisoires relatifs à l'AGS du 18 décembre 2018.

Il conclut que c'est sur l'alerte lancée, non par l'intéressée, mais par la Cour des comptes concernant la baissestructurelle des récupérations de l'AGS, que le directeur général de l'UNEDIC s'est engagé, notamment, afin de renforcer les moyens de détection des actifs dans les procédures collectives et être en capacité d'effectuer des relances ciblées et efficaces auprès des mandataires de justice pour appréhender les fonds devant revenir à l'AGS.

L'arrêt constate, ensuite, que la note blanche du 9 novembre 2018, soit antérieurement à l'engagement de la salariée au sein de l'UNEDIC, traite, d'une part, de sujets généraux, en l'espèce la renégociation de la convention de gestion entre l'AGS et UNEDIC et la situation liée à l'incertitude sur la date de départ à la retraite du directeur de la DUA critiqué pour certaines décisions prises impactant financièrement l'institution pour l'avenir et cible, d'autre part, la signature par ce directeur d'une convention d'honoraires le 2 octobre 2018 sans concertation préalable avec la salariée, directrice générale de l'AGS, ainsi que des frais de réception en lien avec son départ et l'engagement de frais professionnels n'ayant pas respecté la procédure de validation.

Il relève qu'il n'est nullement fait état de faits que la salariée aurait personnellement constatés et qu'il n'est fait mention d'aucune alerte ou révélation d'informations qui n'auraient pas été connues avant son engagement, dès lors que la problématique relative aux modalités de gestion interne de l'ancienne direction de la DUA, avait déjà été révélée par la Cour des comptes dans son relevé du 18 décembre 2018 et, surtout, qu'il résulte des pièces du dossier que ce n'est pas l'intéressée qui a été à l'origine des révélations mais plusieurs collaborateurs et cadres salariés de la DUA.

Il en déduit que la salariée ne justifie nullement avoir révélé ou signalé des faits dont elle aurait eu personnellement connaissance, étant observé que les faits litigieux sont apparus antérieurement et concomitamment à son engagement, alors et surtout que son licenciement est intervenu plus de quatre années après sa prise de fonction et qu'ayant été engagée pour réaliser et mener à bien l'audit de la DUA dont elle avait rendu compte à la direction de l'UNEDIC en exécution de son contrat de travail, elle ne peut revendiquer le statut de lanceuse d'alerte.

Il ajoute, à titre surabondant, sur la protection invoquée en qualité de témoin de bonne foi au titre des dispositions de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, issues de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, qui ouvrent droit à une protection au bénéfice de toute personne qui aurait témoigné ou relaté de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, dans l'exercice de ses fonctions, que cette disposition légale est postérieure à l'intégralité des faits invoqués par la salariée et que, s'agissant de cette disposition légale dans sa rédaction antérieure, elle ne pouvait pas davantage revendiquer la protection offerte en cas de divulgation directement publique dès lors qu'elle ne démontre nullement l'existence d'un danger imminent ou d'un risque de dommage irréversible.

En statuant ainsi, en écartant la protection du lanceur d'alerte résultant des dispositions de la loi du 21 mars 2022,alors que le licenciement, dont la salariée soutenait qu'il était nul, lui avait été notifié le 22 février 2023 et alors qu'elle constatait, d'abord, que la salariée avait signalé, dans le courant du mois de novembre 2018, dans une note blanche et des courriels adressés tant au président de l'AGS qu'au vice-président de l'UNEDIC, institution auprès de laquelle elle exerçait une mission, des faits dont elle avait eu connaissance dans l'exercice de ses

fonctions, susceptibles de revêtir une qualification pénale imputés à l'ancienne direction de la DUA et préjudiciables à l'AGS, puis que, après son embauche par l'UNEDIC en qualité de directrice de la DUA, elle avait veillé à ce que ces faits soient pleinement révélés à l'AGS et à son employeur et portés à la connaissance de l'autorité judiciaire en réunissant les éléments permettant le dépôt de trois plaintes successives, en mars et octobre 2019 puis décembre 2020 notamment par l'AGS et la DUA, ensuite, que dans un avis du 4 novembre 2024, le Défenseur des droits avait reconnu à l'intéressée le statut de lanceuse d'alerte, ce dont il résultait que la salariée présentait des éléments qui permettaient de supposer qu'elle avait signalé, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles, portant sur des délits, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, en sorte qu'il lui appartenait de vérifier si l'employeur établissait que sa décision de la licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers aux différents signalements, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 juillet 2025, entre les parties, par la cour d'appel de Paris

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée

Condamne l'UNEDIC aux dépens ;
En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'UNEDIC et la condamne à payer à Mme [P]-[D] la somme de 3 000 euros ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix novembre 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.