

DÉNONCIATION LÉGITIME OU DIFFAMATION : *ALLÉE c/ FRANCE* OU LA RECHERCHE DU JUSTE ÉQUILIBRE

Regards croisés d'un pénaliste et d'un travailliste

par Tom Bonnifay

Avocat, Vouland Avocats

Ludovic Tantin

Avocat, Thelys Avocats

CEDH, 5^e section, 18 janvier 2024, n° 20725/20 - Allée c/ France

Observations : L'affaire *Allée c/ France* a attiré l'attention des médias grand public, moins pour son sensationnalisme que pour sa puissante symbolique¹. Son thème central, la libération de la parole des victimes d'abus sexuels, transcende les frontières du droit pour embrasser les sphères sociale et politique². Cette dimension emblématique ne doit toutefois pas faire oublier l'importance juridique de cette décision. À la rigidité abstraite du légalisme juridique, la Cour EDH substitue la souplesse de la mise en balance des intérêts contradictoires. D'un point de vue théorique, elle remet en cause la pertinence du concept de bonne foi appliqué à la dénonciation de faits délictueux par la personne qui s'en estime victime. D'un point de vue pratique, elle fait peser sur l'employeur une importante charge probatoire, rendant plus hypothétique la possibilité d'une condamnation du salarié pour diffamation.

Le 15 janvier 1986, dans les colonnes de *L'Humanité*, Alain Clavaud, ouvrier chez Dunlop-Sumitomo à Montluçon, dévoila sans détours les souffrances de ses nuits de travail : le dur labeur, les regards des chefs, et la maigre paye. Pour sa franchise, il fut mis à pied puis licencié.

À cette époque, la liberté d'expression, pierre angulaire de toute démocratie³, peinait à pénétrer le monde du travail, malgré les efforts, déjà, de la Cour EDH⁴. L'affaire *Clavaud* fut l'amorce d'un projet ambitieux : protéger la voix des travailleurs. Les juges de Montluçon puis de Riom, soutenus par la Cour de cassation, annulèrent le licenciement, affirmant que le droit d'expression prévu à l'article L. 2281-3 du code du travail, garanti en entreprise, devait l'être pleinement hors de celle-ci, sauf abus⁵. Cette affaire devint emblématique.

Près de quarante ans après, le 18 janvier 2024, la Cour EDH vient de rendre une décision du même calibre : l'arrêt *Allée c/ France*.

L'affaire

En 2016, la requérante, employée d'une association confessionnelle, dénonça un harcèlement sexuel visant le vice-président, dans un courriel intitulé « Agression sexuelle, harcèlement sexuel et moral » adressé à six personnes, dont le directeur général de l'association, l'inspection du travail et l'époux de l'accusatrice. À la suite de cela, l'époux publia un message sur Facebook ravivant l'affaire. Trois procédures se déroulèrent alors simultanément.

Les faits furent signalés au procureur de la République par l'inspection du travail en juillet 2016, mais l'enquête préliminaire, ouverte, fut classée sans suite en mai 2020.

La requérante fut licenciée en novembre 2016 pour absence injustifiée. Le conseil de prud'hommes de Paris annula le licenciement en novembre 2018, condamnant l'association à des dommages et intérêts, estimant que la requérante était probablement victime de harcèlement.

Le vice-président de l'association porta plainte en diffamation publique en août 2016. La requérante fut condamnée à une amende de 1 000 euros avec sursis, réduite à 500 euros en appel. Le pourvoi en cassation échoua. L'arrêt rendu par la Cour EDH s'inscrit dans cette dernière procédure. La problématique était simple : à partir de quand dénoncer des actes de harcèlement et d'agression sexuels au travail peut-il se transformer en diffamation ? Question facile à poser, mais à laquelle il est difficile de répondre. Cette affaire a montré à quel point le droit pénal et le droit du travail se concilient en effet difficilement lorsqu'il s'agit de signaler des comportements répréhensibles de nature sexuelle sur le lieu de travail.

(1) La Cour européenne des droits de l'homme contraint la France à indemniser une femme condamnée pour avoir dénoncé un cas de harcèlement sexuel, *Le Monde* 18 janv. 2024.

(2) Sur cet aspect, P. Adam, La dénonciation du salarié, entre diffamation et liberté d'expression, *Dr. soc.* 2024. 305.

(3) Cons. const. 10 juin 2009, n° 2009-580 DC, D. 2009. 1770, point de vue J.-M. Bruguière ; *ibid.* 2045, point de vue L. Marino ; *ibid.* 2010. 1508, obs. V. Bernaud et L. Gay ; *ibid.* 1966, obs. J. Larriou, C. Le Stanc et P. Tréfigny-Goy ; RSC 2009. 609, obs. J. Francillon ; *ibid.* 2010. 209, obs. B. de Lamy ; *ibid.* 415, étude A. Cappello ; Cons. const. 20 mai 2011, n° 2011-131 QPC, consid. 3, D. 2011. 1420, obs. S. Lavric ; *ibid.* 2823, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé, S. Mirabail et T. Potaszkin ; *ibid.* 2012. 765, obs. E. Dreyer ; AJ pénal 2011. 414, obs. J.-B. Perrier ; RSC 2011. 401, obs. Y. Mayaud ; CEDH 7 déc. 1976, n° 5493/72, *Handyside c/ Royaume-Uni*, § 49 ; CNCDH 25 avr. 2013, Avis sur la réforme de la protection du secret des sources, JO 12 juin, n° 90.

(4) La liberté d'expression « vaut non seulement pour les informations ou idées accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent l'État ou une fraction quelconque de la population » (CEDH 7 déc. 1976, préc., § 49).

(5) Soc. 28 avr. 1988, n° 87-41.804 P, Dr. soc. 1988. 428.

La liberté d'expression du salarié : historique, portée et limites

En droit du travail

Depuis les années 90, la jurisprudence a établi un principe immuable : le droit pour le salarié de s'exprimer librement, à l'intérieur et hors de l'entreprise⁶. Ce droit inclut la critique de la politique managériale⁷, permettant à un employé de remettre en question publiquement les méthodes de travail d'un supérieur⁸, de s'opposer ouvertement aux décisions de la direction⁹, voire de dénoncer un « climat de travail insoutenable »¹⁰. Il peut même rejeter le diktat de la convivialité professionnelle en déclinant sa participation aux séminaires et aux soirées organisés par les associés¹¹. Mieux encore, le code du travail protège de toute sanction disciplinaire les travailleurs qui signalent, même dans une formulation excessive, des comportements répréhensibles dans l'entreprise, comme le harcèlement moral¹², sexuel¹³, ou d'autres infractions¹⁴. Plus généralement, les travailleurs sont autorisés, au titre du droit d'alerte et de retrait, à signaler à leur employeur et aux organes de surveillance de l'application du code du travail toute situation de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que toute déficience dans les systèmes de protection¹⁵. Cette liberté de dénoncer ne connaît qu'une seule borne : l'abus¹⁶. Certains propos peuvent entraîner des sanctions disciplinaires lorsqu'ils relèvent notamment de la diffamation. Tel est le cas lorsqu'un salarié accuse faussement un collègue de travail ou un membre de la direction de faits répréhensibles¹⁷, notamment de harcèlement¹⁸. Il incombe dans ce cas à l'employeur de démontrer que le dénonciateur avait conscience de la fausseté des accusations au moment où il les a formulées.

Cette affaire a montré à quel point le droit pénal et le droit du travail se concilient en effet difficilement lorsqu'il s'agit de signaler des comportements répréhensibles de nature sexuelle sur le lieu de travail.

En droit pénal

Le salarié bénéficie-t-il des mêmes garanties en matière pénale ? Un prévenu poursuivi pour diffamation publique peut tenter de démontrer soit la véracité des faits diffamatoires selon les modalités de la loi sur la liberté de la presse¹⁹, soit sa bonne foi. Une première analyse pourrait laisser penser que les exceptions de vérité et de bonne foi assurent une cohérence entre la protection disciplinaire et pénale du travailleur. Cependant, dans la pratique, la preuve de la vérité des accusations diffamatoires est rarement admise, réduisant ainsi considérablement les échappatoires. D'autre part, démontrer sa bonne foi en matière pénale est une tâche ardue. Contrairement au droit du travail où la bonne foi est présumée lorsque le travailleur dénonce sans connaître préalablement la fausseté des faits, en droit pénal, prouver la bonne foi exige une rigueur considérable. Le prévenu doit justifier de la légitimité du but poursuivi, de l'absence d'animosité personnelle, de la prudence dans l'expression et de la fiabilité de son enquête²⁰. Lorsque le sujet revêt un intérêt général et repose sur une base factuelle suffisante, les critères de l'absence d'animosité personnelle et de la prudence et de la mesure dans l'expression sont assouplis²¹. Ainsi, dès lors que le propos tenu poursuit un but légitime et a donné lieu à des vérifications préalables (ce qui n'implique pas la démonstration d'une vérité certaine mais seulement possible), il doit être toléré même s'il apparaît excessif et s'avère exprimé par souci de vengeance²². Quoi qu'il en soit, la charge de la preuve est renversée par rapport au droit du travail car c'est à l'agent poursuivi pour diffamation de prouver sa bonne foi.

Cette dissonance entre les domaines disciplinaire et pénal crée des complexités, ce qui fait écrire à deux auteurs que « l'immunité du salarié a été uniquement pensée sous l'angle du droit du travail, laissant dans l'ombre le risque pénal auquel s'expose le salarié »²³. Ainsi, les frontières entre l'abus et l'exercice légitime de la liberté d'expression demeurent floues et font l'objet de débats incessants. Tel était le dilemme de l'affaire *Allée*.

La problématique de l'affaire *Allée*

La requérante était poursuivie pour avoir dénoncé par courriel des faits de harcèlement sexuel, moral et d'agression sexuelle dont elle se disait victime. Elle plaidait la bonne foi et invoquait le fait justificatif

de l'article 122-4 du code pénal, qui exonère de responsabilité pénale ceux qui agissent conformément à des lois ou règlements.

La Cour de cassation, elle-même, avait appliqué l'article 122-4 précité au harcèlement moral dans un arrêt du 28 septembre 2016, jugeant que la dénonciation de tels actes, « à l'employeur et aux organes de surveillance du code du travail [...] ne peut donner lieu à

des poursuites pour diffamation »²⁴. Pourtant, elle n'a pas appliqué ce principe dans l'affaire qui nous concerne. Car l'article L. 4131-1 du code du travail précise les destinataires de l'alerte, limités à

(6) Sur le fondement de l'art. L. 120-2 C. trav., Soc. 5 mai 1993, n° 90-45.893, D. 1994. 306, obs. F. Millet ; Soc. 14 déc. 1999, n° 97-41.995 ; Soc. 21 févr. 2007, n° 04-48.760 ; Soc. 15 déc. 2009, n° 07-44.264 P ; Toulouse 18 juin 2021, RG n° 19/01907 ; Soc. 17 mars 2021, n° 19-22.039.

(7) Soc. 24 sept. 2013, n° 12-13.537.

(8) Soc. 21 sept. 2022, n° 21-13.045, D. 2022. 2245, obs. S. Vernac et Y. Ferkane.

(9) Soc. 28 sept. 2022, n° 20-21.499

(10) Soc. 20 juin 2012, n° 11-17.362.

(11) Soc. 9 nov. 2022, n° 21-15.208.

(12) C. trav., art. L. 1152-2.

(13) C. trav., art. L. 1153-2.

(14) C. trav., art. L. 1132-3-3.

(15) C. trav., art. L. 4131-1.

(16) Soc. 15 janv. 2020, n° 18-14.177 ; Soc. 8 juill. 2020, n° 18-13.593 ; Soc. 25 janv. 2000, n° 97-45.044 ; Soc. 4 févr. 1997, n° 96-40.678 ; Soc. 30 oct. 2002, n° 00-40.868 ; Soc. 18 nov. 2003, n° 01-43.682 ; Soc. 2 févr. 2006, n° 04-47.786 ; Soc. 23 juin 2010, n° 09-40.825 ; Soc. 15 déc. 2009, préc. ; Versailles 25 nov. 2003, RJS 2004, n° 648.

(17) CEDH 6 nov. 2018, n° 25527/13, *Vicent Del Campo c/ Espagne* ; Soc. 28 mars 2000, n° 97-42.943.

(18) Crim. 3 avr. 2002, n° 01-86.730.

(19) L. du 29 juill. 1881 sur la liberté de la presse, art. 35, 55 et 56.

(20) Civ. 2^e, 27 mars 2003, n° 00-20.461 P.

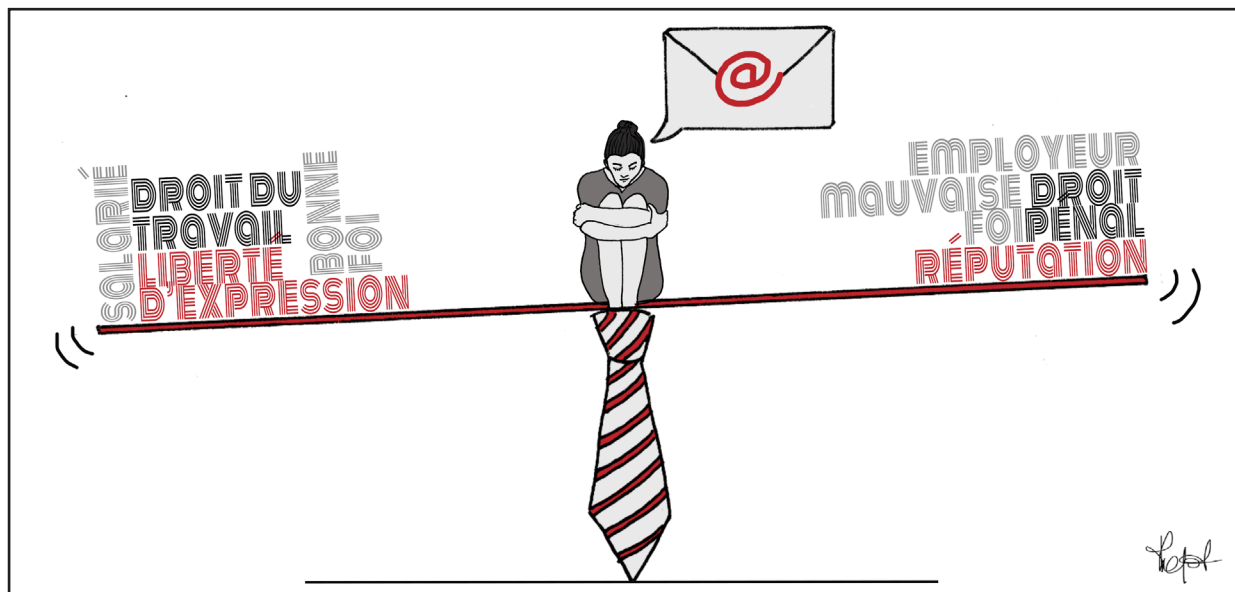
(21) Crim. 20 oct. 2015, n° 14-82.587 P ; Crim. 15 déc. 2015, n° 14-82.529 P, D. 2016. 277, obs. E. Dreyer ; Crim. 5 sept. 2023, n° 22-84.763, AJ pénal 2023. 504, obs. T. Besse ; sur ce thème, Ch. Bigot, *Pratique du droit de la presse – Presse écrite. Audiovisuel. Internet*, Victoires Éditions, 2^e éd., 2017, p. 129.

(22) E. Dreyer, *Droit de la presse*, D. 2024. 136, § 13.

(23) C. Mathieu et F. Terryn, *Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence*, RDT 2016. 159.

(24) Civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, n° 15-21.823 P, D. 2016. 2447, note Y. Pagnierre ; *ibid.* 2209, édito. N. Dissaux ; *ibid.* 2017. 181, obs. E. Dreyer.

ILLUSTRATION DU MOIS



l'employeur et aux organes de contrôle de l'application du code du travail. En informant des personnes non désignées, à savoir son conjoint et l'un des fils du présumé agresseur, la salariée s'est exclue de l'immunité prévue par l'article 122-4 du code pénal. La pureté du syllogisme est respectée, l'esprit du principe l'est moins.

S'agissant de la bonne foi, les juridictions du fond l'ont rejetée en appliquant aux faits les critères habituels rappelés plus haut. En l'espèce, rien ne permettait de prouver l'existence d'une agression sexuelle, aucune plainte, aucun certificat médical ni attestation de témoin n'établissant l'existence de cette infraction. Le parquet général de la Cour de cassation a remis en question cette approche. Il se questionnait en ces termes : « La vraie interrogation demeure : doit-on, dans de telles circonstances, se tenir aux critères ordinaires de la bonne foi ou faut-il les assouplir ? ». Il tranchait en affirmant que la cour d'appel avait exigé un niveau de preuve trop élevé en demandant en quelque sorte à l'accusée de fournir la preuve, ou du moins un début de preuve, des faits qu'elle voulait dénoncer. Il recommandait une cassation sans renvoi. La chambre criminelle n'a pas suivi son avis²⁵. Elle a rejeté le pourvoi en retenant que « de ses énonciations et constatations la cour d'appel a déduit, à juste titre, que M^{me} Allée ne pouvait bénéficier de l'excuse de bonne foi, les propos litigieux ne disposant pas d'une base factuelle suffisante ».

La décision de la Cour EDH

Dans le cadre de l'examen du recours de Madame Allée, la Cour EDH s'est livrée à son habituel contrôle

(25) Crim. 26 nov. 2019, n° 19-80.360, D. 2020. 567, chron. A.-L. Méano, L. Ascensi, A.-S. de Lamarzelle, M. Fouquet et C. Carbonaro ; AJ pénal 2020. 130, obs. J. Lasserre Capdeville ; RSC 2020. 77, obs. Y. Mayaud.

de proportionnalité, évaluant les droits en jeu : d'une part, la liberté d'expression de la salariée, d'autre part, le droit à la réputation du vice-président de l'association.

Après avoir identifié l'existence d'une ingérence dans la liberté d'expression de la requérante, la Cour a en analysé la légitimité et la proportionnalité en se concentrant sur quatre aspects : la portée publique des propos, leur nature, leur impact sur la réputation du mis en cause et la sévérité de la sanction.

La Cour a d'abord souligné la portée limitée de la diffusion du courriel, arguant que le message, adressé à un cercle restreint, visait uniquement à « alerter les parties [concernées] sur la situation de la requérante afin de trouver une solution [permettant d'y mettre fin] ». Selon la Cour, dans ce contexte particulier, considérer que les propos sont publics, relevait d'une « approche [...] excessivement restrictive au regard des exigences attachées au respect de l'article 10 ».

Ensuite, la Cour a décidé que la requérante avait agi en tant que présumée victime des faits dénoncés, et non en tant que citoyenne ou lanceuse d'alerte, excluant ainsi l'application du critère du débat d'intérêt général. Elle a critiqué les juridictions nationales pour n'avoir pas ajusté la notion de base factuelle suffisante et les critères de bonne foi à la situation de l'affaire, ce qui a mis sur les épaules de la requérante un fardeau de preuve excessif en lui demandant de prouver les faits qu'elle dénonçait. La Cour a souligné que l'absence de plainte ne signifie pas nécessairement mauvaise foi. Elle a également insisté sur la nécessité de protéger ceux qui dénoncent des actes de harcèlement moral ou sexuel dont ils se disent victimes, surtout lorsque, comme ici, il n'y a pas de témoins. En outre, déduction faite de la polémique déclenchée sur les réseaux sociaux, qui n'était pas imputable à la plaignante, la Cour n'a retenu qu'un effet limité du message de la salariée sur la réputation de celui qu'elle désignait comme son agresseur.

Enfin, bien que la Cour admette la légèreté de la peine infligée à la requérante (500 euros d'amende), elle estime néanmoins qu'une condamnation pénale a naturellement un effet dissuasif qui pourrait décourager les personnes concernées de signaler des actes aussi graves que ceux de harcèlement moral ou sexuel.

En conclusion, la Cour EDH a constaté une violation de l'article 10 de la Convention, estimant que la restriction à la liberté d'expression de la requérante n'était pas proportionnée au but légitime poursuivi.

Enseignements théoriques et pratiques

La balance des intérêts au secours de la bonne foi

Les mécanismes de la loi de 1881 survivront-ils à la vague #MeToo ?

Il y a vingt ans, le procureur général de la Cour de cassation, Jean-François Burgelin, osait une prédiction audacieuse, affirmant que l'article 10 de la Convention EDH éclipserait peu à peu la législation française de 1881, la reléguant au rang de fondement subsidiaire. Il prophétisait que la liberté de la presse serait désormais façonnée par l'Europe, soulignant que l'introduction graduelle de la jurisprudence strasbourgeoise dans notre système juridique entraînerait une refonte totale de la loi²⁶.

La vague #MeToo a réveillé les mots prémonitoires du magistrat. Elle a exposé les lacunes du mécanisme traditionnel de la bonne foi, ainsi que de ses deux principaux corollaires que sont le débat d'intérêt général et la base factuelle suffisante, lorsqu'ils sont appliqués à ce type de contentieux.

Dans un tel contexte, où le prévenu se proclame lui-même victime, la recherche d'un débat d'intérêt général semble absurde, voire dangereuse. Absurde, car la dénonciation elle-même alimente un débat public sur la libération de la parole et la lutte contre les violences sexuelles. Dangereuse, car accorder automatiquement ce privilège à toute dénonciation serait entériner l'autojustification de propos diffamatoires, empêchant toute forme de contestation. De même, exiger une base factuelle suffisante dans les affaires d'agressions sexuelles, souvent commises dans l'ombre, sans témoins ni preuves tangibles, condamnerait des victimes au silence. Mais abandonner toute exigence de preuve ne serait-il pas une violation éhontée de la présomption d'innocence ? N'est-ce pas faire peser une preuve diabolique, impossible à rapporter, sur celui qui s'estime victime de diffamation ?

En 2022, la Cour de cassation a été confrontée à ces dilemmes lors de pourvois liés au mouvement #balancetonporc²⁷. Pour confirmer les relaxes de deux dénonciatrices, la Cour a assoupli les critères de la bonne foi, réduisant presque à néant les exigences habituelles de base factuelle suffisante et de débat d'intérêt général en raison du « contexte » dans lequel les dénonciations d'agressions ont été formulées²⁸.

Si la Cour régulatrice a sauvegardé le concept, elle l'a altéré au point de le rendre méconnaissable.

L'arrêt *Allée* de la Cour EDH met une fois de plus en lumière l'inadéquation flagrante du concept de bonne foi face aux dénonciations d'actes répréhensibles. La Cour n'examine d'ailleurs les critères traditionnels de la bonne foi que pour les écarter. Elle tranche sans ambages sur le débat d'intérêt général, le déclarant « inopérant » en ce qui concerne les dénonciations de faits délictueux par celle qui s'en estime victime (§ 50). Quant à la nécessité d'une base factuelle suffisante, elle affirme sans équivoque que son absence ne signifie pas automatiquement mauvaise foi (§ 52).

Face à cette impasse, la Cour opte pour le délicat mécanisme de la balance des intérêts²⁹.

Depuis l'origine, l'article 10, § 2, de la Convention EDH reconnaît aux États le droit de restreindre la liberté d'expression. La réputation des individus, protégée par l'article 8, peut donc être défendue par des lois sur la diffamation³⁰, les droits concurrents des articles 10 et 8 méritant « a priori un égal respect »³¹. Le juge doit donc les mettre en balance, et peut éventuellement privilégier le droit à la réputation ou à la vie privée lorsqu'il l'estime nécessaire et proportionné³².

L'arrêt *Allée* de la Cour EDH met une fois de plus en lumière l'inadéquation flagrante du concept de bonne foi face aux dénonciations d'actes répréhensibles.

Dans l'affaire *Allée*, si les juges européens ont choisi de préserver la liberté d'expression, c'est au regard des effets limités du courriel sur la réputation du potentiel agresseur. La Cour ne déclare jamais que la personne qui dénonce est exempte de toute obligation de preuve, ni qu'elle peut agir impunément. Elle souligne simplement que dans le cas présent, le préjudice causé à la réputation ne justifiait pas une preuve irréfutable de l'infraction présumée. Il est cependant plausible que si la plaignante avait adopté une approche différente, en diffusant ses accusations sur les réseaux sociaux par exemple, la Cour aurait exigé d'elle un certain niveau de preuve.

En somme, le curseur probatoire dépend de l'intensité de l'atteinte à la réputation. L'absence de preuve est tolérée lorsque l'atteinte à la réputation est modérée. Mais si les conséquences de l'accusation sont significatives du fait du dénonciateur, nous pensons que celui-ci doit être en mesure de fournir des éléments probants.

La « mise en balance » est une aventure stimulante, loin de la pétition de principe, où les juges disposent d'une grande marge d'appréciation. Elle donne tout son sens au débat judiciaire, renforçant l'importance de ses protagonistes.

Comparée à cela, la bonne foi semble rigide, dépourvue de vie, d'un formalisme dépassé. Gageons que l'arrêt *Allée* aboutira à son abandon de fait dans les cas de dénonciation de comportements délictueux.

La redéfinition des rôles : l'employeur, directeur d'enquête

Une autre question cruciale réside dans le comportement à adopter pour un employeur confronté à un salarié qui l'accuse de harcèlement ou d'une autre transgression de caractère sexuel.

L'arrêt *Allée* remet en cause la présomption de mauvaise foi qui est au cœur de notre droit de la diffamation, la Cour jugeant que l'absence de preuve ne suffit pas à la caractériser. La liberté d'expression du salarié bénéficie désormais d'une protection uniformisée lorsqu'il dénonce des faits dont il s'estime victime.

(26) La loi de 1881, Loi du XXI^e siècle, Actes du colloque de l'association Presse-Liberté, 30 juin 2000, p. 10.

(27) Civ. 1^{re}, 11 mai 2022, n° 21-16.156, *M. P. Joxe*, D. 2022. 1071, note C. Bigot ; *ibid.* 2023. 137, obs. E. Dreyer ; *ibid.* 855, obs. RÉGINE ; Civ. 1^{re}, 11 mai 2022, n° 21-16.497, *E. Brion c/ S. Muller*, D. 2022. 1071, note C. Bigot ; *ibid.* 1986, chron. X. Serrier, V. Le Gall, A. Feydeau-Thieffry, L. Duval, E. Buat-Ménard, V. Champ et S. Robin-Raschel ; *ibid.* 2023. 137, obs. E. Dreyer ; *ibid.* 855, obs. RÉGINE.

(28) R. Le Guehec et A. Pastor, Liberté d'expression, libération de la parole : la Cour de cassation dans le mouvement #MeToo, *Légipresse* 2022. 421.

(29) Sur ce point, en matière de diffamation, CEDH 27 juin 2017, n° 17224/11, *Medžiliš Islamske Zajednice Br ko et a. c/ Bosnie-Herzégovine* ; en matière de dénonciation calomnieuse, CEDH 26 mars 2020, n° 59636/16, *Tête c/ France*, RSC 2020. 748, obs. D. Roets.

(30) CEDH 12 juill. 2016, n° 50147/11, *Reichman c/ France*.

(31) CEDH 18 mai 2017, n° 25322/12, *Petrie c/ Italie*.

(32) CEDH 30 mars 2004, n° 53984/00, *Radio-France c/ France* ; CEDH 24 juin 2004, n° 59320/00, *Von Hannover c/ Allemagne*, D. 2005. 340, note J.-L. Halpérin ; *ibid.* 2004. 2538, obs. J.-F. Renucci.

En matière disciplinaire, l'employeur ne peut sanctionner son employé pour sa dénonciation sans démontrer qu'il avait conscience de la fausseté des accusations au moment où il les a formulées. En matière pénale, il ne peut être sanctionné au seul motif qu'il n'a aucune preuve de ce qu'il dénonce.

De là émerge une règle simple : tout employé qui rapporte à son employeur des faits répréhensibles de nature sexuelle est présumé crédible.

La charge de la preuve s'en trouve renversée. Face aux accusations de harcèlement, l'employeur doit réagir promptement. S'il détient la preuve incontestable que l'employé forge des mensonges pour lui porter préjudice ou pour rationaliser des conduites qu'il attribuerait à ce prétendu harcèlement, alors ce mensonge devient une faute grave justifiant un licenciement immédiat, inscrit dans la lettre de licenciement, avec possibilité d'engager une action pénale. En effet, l'accord-cadre européen contre le harcèlement et la violence du 26 avril 2007 souligne l'importance de sanctionner également les fausses accusations³³.

La complexité s'accroît lorsque l'employeur n'a la preuve de rien. Dans ce climat tendu, seule une enquête interne peut éventuellement établir la véracité des allégations. Les règles encadrant cette enquête sont flexibles, mais elle doit être menée sans délai, avec impartialité et compétence par un tiers ou un prestataire externe, et suivie de mesures disciplinaires appropriées³⁴. Notons que le délai de prescription de deux mois en matière disciplinaire est suspendu pendant l'enquête interne, permettant à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires légitimes.

L'immobilisme est inadmissible, l'employeur a le devoir de prévenir, d'arrêter et de sanctionner tout acte de harcèlement sexuel³⁵, et plus généralement de garantir la santé mentale et physique de ses employés³⁶. Sensibiliser le personnel aux risques

De là émerge une règle simple : tout employé qui rapporte à son employeur des faits répréhensibles de nature sexuelle est présumé crédible.

psychosociaux via le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et énoncer clairement les sanctions dans le règlement intérieur sont des impératifs minimaux. En somme, l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures préventives et réactives nécessaires pour mettre fin au harcèlement dénoncé, afin de se libérer de sa responsabilité³⁷.

En conclusion, la gestion des accusations de harcèlement ou de transgressions sexuelles au sein d'une entreprise requiert une approche rapide, équilibrée et diligente de la part de l'employeur. En prenant des mesures préventives, en menant des enquêtes internes adéquates et en sanctionnant toute forme de harcèlement, l'employeur peut non seulement protéger ses employés, mais aussi renforcer la confiance et le respect au sein de l'entreprise.

Extension du domaine de la dénonciation ?

Il est moins certain que la solution trouve une application pour le salarié qui dénonce une situation dans les mêmes conditions mais sans être la victime directe des actes répréhensibles. Il est fort probable dans cette hypothèse que la notion de base factuelle suffisante lui soit opposée pour caractériser sa bonne ou sa mauvaise foi.

Il est toutefois un autre moyen de défense que le salarié peut faire valoir en pareille occurrence : le bénéfice du statut protecteur du salarié lanceur d'alerte, qui trouvera une application plus cohérente. Ce salarié sera ainsi protégé par les dispositions insérées par la loi dite Sapin 2, qui ont été encore enrichies par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Les lanceurs d'alerte sont en effet protégés contre les mesures négatives prises à leur encontre en raison de leur alerte. La responsabilité des auteurs de discrimination à l'égard des lanceurs d'alerte est pénale³⁸. Le salarié victime de mesures de représailles peut ainsi :

- solliciter l'annulation de ces mesures devant le juge compétent (s'agissant, par ex., de représailles émanant d'un employeur, le tribunal administratif en présence d'un agent public, le conseil de prud'hommes en présence d'un salarié de droit privé) ;
- être indemnisé des préjudices résultant de ces représailles, par exemple, la perte de la rémunération tirée d'un emploi en cas de licenciement ;
- se prévaloir du statut de lanceur d'alerte pour se défendre contre des « procédures bâillon »³⁹ ;
- saisir le conseil de prud'hommes d'un référé prud'homal si l'employeur a rompu le contrat de travail à la suite de l'alerte. Une telle procédure impose au conseil de prud'hommes de se prononcer dans de brefs délais sur la légalité de la décision.

En somme, le statut protecteur du salarié lanceur d'alerte offre une voie cohérente de défense pour ceux qui dénoncent des situations répréhensibles, même s'ils ne sont pas directement victimes des actes en question.

(33) « Les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires », Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avr. 2007, § 3.

(34) Soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902, D. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(35) C. trav., art. L. 1153-5.

(36) C. trav., art. L. 4121-1.

(37) Soc. 13 déc. 2017 n° 16-14.999.

(38) C. pén., art. 225-1.

(39) L. n° 2016-1691 du 9 déc. 2016, art. 13.