

Social : qualification de lanceur d'alerte



© 2023 Les Echos Publishing

Les salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) qui, de bonne foi, dénoncent des mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie bénéficient du statut de lanceur d'alerte. Cette qualité les protège des mesures défavorables (rétrogradation, mutation, mise à pied, licenciement, etc.) que leur employeur pourrait prendre à leur égard en raison de cette dénonciation. Mais, pour bénéficier de cette protection, encore faut-il que le salarié soit bien un lanceur d'alerte..

Dans une affaire récente, le directeur d'un établissement d'une association de protection de l'enfance avait dénoncé les décisions de placement et d'investigation prises par le juge des enfants à l'égard d'un mineur placé dans cet établissement. Il considérait, en effet, que la situation de ce mineur était « mal appréhendée » par le juge des enfants et que cette décision de placement méconnaissait ses droits et libertés et lui causait une souffrance. Il en concluait que l'exécution de cette décision par son employeur causait des mauvais traitements et privations au mineur.

Estimant ainsi avoir le statut de lanceur d'alerte, il avait contesté en justice son licenciement. Mais la Cour de cassation lui a dénié ce statut et a confirmé son licenciement.

En effet, pour les juges, le salarié ne témoignait pas de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur pris en charge dans l'établissement de son employeur. En réalité, il stigmatisait un dysfonctionnement judiciaire sans dénoncer un dysfonctionnement véritable au sein de cet établissement.

[Cassation sociale, 4 octobre 2023, n° 22-12339](#)

© 2023 Les Echos Publishing