



## ATTESTATION ET LICENCIEMENT

*« La vérité ne fait pas tant de bien  
dans le monde que ses apparences y font de mal »*

(La Rochefoucauld  
Maximes et réflexions diverses  
Réflexions et sentences)

**Le fait « d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts » est réprimé par l'article 441-7-1° du nouveau Code pénal.**

**La rédaction d'une fausse attestation est donc susceptible d'être sanctionnée par la responsabilité pénale de son auteur et a minima par la responsabilité civile de droit commun.**

**A contrario, la relation de la vérité est-elle exempte de toute responsabilité ?**

**C**ette hypothèse peut naître dans les relations salariales lorsqu'un salarié sollicite une attestation d'un de ses collègues de travail pour des faits opposant cette personne à un même employeur.

Cette démarche est une source d'hésitation et d'interrogation car la rédaction d'une attestation implique l'exposé de faits objectifs dont l'attesteur a été le témoin direct. Elle requiert *in fine* un arbitrage et une prise de parti implicite.

La décision d'attester est malaisée dans la mesure où, même s'il s'agit de faits avérés et objectifs, l'attestation peut être perçue comme une défiance vis-à-vis de l'employeur, de même que l'abstention peut être interprétée par le salarié comme une forme de trahison.

Ce choix est d'autant plus délicat que les rapports salariaux relèvent d'un lien de subordination impliquant une situation de dépendance du salarié placé sous l'autorité de son employeur.

La rédaction d'une attestation dont le contenu est en contradiction avec l'appréciation de l'employeur peut donc altérer sérieusement le rapport salarial et remettre en cause le contrat de travail.

La rédaction par un salarié d'une attestation relatant des faits exacts au profit d'un autre salarié licencié, produite dans le cadre d'une procédure prud'homale opposant ledit

salarié licencié et l'employeur, est-elle une source de responsabilité de son auteur vis-à-vis de l'employeur ? La rédaction d'une telle attestation peut-elle faire l'objet d'une sanction spécifique au droit du travail, c'est-à-dire d'une mesure de licenciement ?

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 15 avril 1996 apporte une réponse à cette question et précise la jurisprudence en la matière.

Cet arrêt confirme la jurisprudence selon laquelle l'attestation du salarié ne saurait être en soi constitutive d'une cause de licenciement (I). Toutefois, ce principe ne saurait être justifié de façon absolue et supporte quelques limites (II).

**I. L'attestation du salarié  
non constitutive d'une cause  
de licenciement :  
une jurisprudence confirmée**

**A. L'arrêt de la Cour d'appel  
de Paris du 15 avril 1996**

Les faits étaient les suivants : l'employeur reprochait notamment au salarié ingénieur d'affaires d'avoir rédigé, un mois avant son licenciement, une attestation en faveur d'un salarié licencié dont le contenu s'opposait aux intérêts de l'employeur et celui-ci d'en conclure qu'il s'agissait d'un soutien actif aux salariés en état d'insubordination justifiant la faute grave.

droit social

L'attestation incriminée relate les rapports entre l'employeur et un autre salarié ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave et concluait que les griefs articulés dans la lettre de licenciement à l'encontre du salarié l'avaient surpris.

La 18<sup>e</sup> chambre A de la Cour d'appel de Paris a jugé que le fait pour un ingénieur d'affaire de rédiger, un mois avant son licenciement, une attestation en faveur d'un salarié licencié et à l'encontre de son employeur ne saurait constituer une faute et a fortiori une cause réelle et sérieuse de licenciement dans la mesure où cette attestation fait état de « ce qu'il avait constaté, en l'espèce des rapports professionnels » entre l'employeur et le salarié licencié et que « le démarquage du salarié, à qui il n'était pas interdit de s'interroger — par rapport aux décisions de l'employeur — ne pourrait constituer un grief que s'il s'était répercuté dans la prestation fournie par le salarié » (1).

Cet arrêt est intéressant puisqu'il précise les conditions de validité d'un licenciement à l'occasion de la rédaction d'une attestation par un salarié dans une matière où la jurisprudence n'est pas très abondante. Cependant, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 15 avril 1996 confirme la ligne directrice adoptée par la Cour de cassation et les cours d'appels en la matière.

#### **B. La confirmation du principe jurisprudentiel**

La Cour de cassation a jugé que le témoignage d'un salarié ne saurait constituer en lui-même une cause de licenciement (2).

De façon plus précise, la Cour de cassation a considéré que la délivrance d'une attestation — par un salarié dans le cadre d'une instance prud'homale opposant un de ses collègues licencié à son employeur — contenant « une appréciation de son auteur relative au licenciement d'un collègue et à diverses sanctions prononcées par le chef de personnel qu'il estimait injustifiées... ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis » (3).

De même, la Cour de cassation avait estimé qu'une attesta-

tion rédigée par un directeur technique produite dans une instance prud'homale opposant un ancien administrateur à son employeur « déplorant le manque de sérieux du dirigeant qui par ses méconnaissances risquait d'entraîner la fermeture de l'entreprise » n'était pas constitutive d'une faute lourde et plus précisément que « le fait d'avoir fourni des attestations destinées à être produites en justice ne saurait, en soi, être imputé à faute » au salarié, spécialement alors qu'il « n'était pas établi que le salarié eût agi avec malveillance » (4).

La Cour de cassation a également jugé que la délivrance d'une attestation — par un directeur commercial dans le cadre d'une instance commerciale opposant non plus un salarié mais un tiers, en l'occurrence une société commerciale, à son employeur « ne comportant la divulgation d'aucun secret » et ne faisant pas état de « faits matériellement inexacts ou volontairement déformés » ne constitue pas une violation du devoir de réserve de la part du salarié et ne constitue pas une faute grave (5).

De la même façon, le témoignage en justice d'un salarié dans une instance concernant son employeur ne saurait constituer une faute. En l'espèce, il s'agissait du témoignage d'une femme de ménage, salariée d'un notaire, qui, à l'occasion d'une procédure opposant le notaire à son épouse, avait témoigné dans le cadre de cette procédure (6).

Il semble donc que la rédaction d'une attestation par un salarié, au profit d'un autre salarié licencié ou d'un tiers produite dans le cadre d'une instance opposant le bénéficiaire de l'attestation à l'employeur, n'est pas constitutive en soi d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toutefois, si une telle attestation n'est pas constitutive in abstracto d'une cause de licenciement, il n'en demeure pas moins que si son contenu avait des conséquences néfastes sur la prestation fournie par le salarié, ou si elle procédait d'une intention malveillante, ou encore si elle relatait des faits matériellement inexacts

ou volontairement déformés, elle serait alors susceptible de constituer in concreto une cause de licenciement, voire une faute.

#### **II. L'attestation du salarié non constitutive d'une cause de licenciement : limites et justification**

La rédaction d'une attestation par un salarié au profit d'un autre salarié dans le cadre d'une procédure prud'homale opposant ledit salarié licencié à l'employeur ne saurait être une cause légitime de licenciement.

Le principe peut trouver sa justification dans la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise mais comporte de nécessaires limites induites par l'existence du lien de subordination.

#### **A. Les limites du droit à attester : l'abus de droit et la perte de confiance**

Il convient d'ores et déjà d'exclure la relation de faits matériellement inexacts ou volontairement déformés puisque s'agissant de faits sanctionnés par le nouveau Code Pénal, elle justifierait un licenciement.

En ce qui concerne la rédaction d'une attestation faisant état de faits matériellement exacts, l'absence de faute est bien évidemment limitée par la théorie générale de l'abus de droit. Dans cette hypothèse l'employeur devra être en mesure de rapporter la preuve que l'attestation procède d'un tel abus et justifie in concreto la faute ou la cause légitime du licenciement.

De même, la rédaction d'une attestation relatant des faits matériellement exacts peut justifier un licenciement à la condition que l'attestation procède d'une intention malveillante ou affecte la prestation fournie par le salarié.

Il apparaît dès lors que le fondement juridique du licenciement puisse être rapproché de la notion de perte de confiance, constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Ainsi, il a été jugé qu'« une attitude de refus de collaboration et de dénigrement de la direction » (7) ou que des cri-

tiques concernant la stratégie commerciale de l'entreprise par un cadre commercial caractérisent la perte de confiance, justifient la cause réelle et sérieuse du licenciement (8).

Le principe et les limites dégagés par la jurisprudence en la matière sont cohérents et se justifient au regard de la spécificité du contrat de travail et plus précisément de l'existence du lien de subordination.

#### **B. La justification de la jurisprudence : les contours de la notion de lien de subordination**

La jurisprudence évoquée peut être justifiée par la relativité du lien de subordination de l'employé à l'égard de son employeur, justifiée entre autres par la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise et le risque de la subordination de témoin.

En effet, la liberté d'expression et de pensée est un principe garanti par les droits fondamentaux de la constitution. Dans le cadre de la relation salariale, ce droit existe également et est consacré par la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise prévue à l'article L. 461-1 du Code du travail.

La jurisprudence sur les attestations est intéressante dans la mesure où elle peut être justifiée par la liberté d'expression, principe lui-même limité par le lien de subordination de l'employé à l'égard de l'employeur.

Ce lien de subordination ne peut être absolu et est tempéré par l'équilibre entre l'exercice du droit d'expression du salarié qui se traduit par les appréciations du salarié sur la politique de l'entreprise même si elles correspondent à un désaccord et l'abus de ce droit à expression.

De même, ce lien de subordination ne saurait être absolu sauf à violer la liberté d'expression ou sauf à dégénérer en lien de subordination.

Cependant la liberté d'expression comporte elle-même de nécessaires exceptions. En l'occurrence, l'abus du droit à l'expression, même involontaire, pourrait être constitutif d'une violation du lien de subordination si elle avait pour effet de mettre en péril la bonne marche de l'entreprise et de façon

tiques concernant la stratégie commerciale de l'entreprise par un cadre commercial caractérisent la perte de confiance, justifient la cause réelle et sérieuse du licenciement (8).

Le principe et les limites dégagés par la jurisprudence en la matière sont cohérents et se justifient au regard de la spécificité du contrat de travail et plus précisément de l'existence du lien de subordination.

*B. La justification de la jurisprudence : les contours de la notion de lien de subordination*

La jurisprudence évoquée peut être justifiée par la relativité du lien de subordination de l'employé à l'égard de son employeur, justifiée entre autres par la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise et le risque de la subordination de témoin.

En effet, la liberté d'expression et de pensée est un principe garanti par les droits fondamentaux de la constitution. Dans le cadre de la relation salariale, ce droit existe également et est consacré par la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise prévue à l'article L. 461-1 du Code du travail.

La jurisprudence sur les attestations est intéressante dans la mesure où elle peut être justifiée par la liberté d'expression, principe lui-même limité par le lien de subordination de l'employé à l'égard de l'employeur.

Ce lien de subordination ne peut être absolu et est tempéré par l'équilibre entre l'exercice du droit d'expression du salarié qui se traduit par les appréciations du salarié sur la politique de l'entreprise même si elles correspondent à un désaccord et l'abus de ce droit à expression.

De même, ce lien de subordination ne saurait être absolu sauf à violer la liberté d'expression ou sauf à dégénérer en lien de subordination.

Cependant la liberté d'expression comporte elle-même de nécessaires exceptions. En l'occurrence, l'abus du droit à expression, même involontaire, pourrait être constitutif d'une violation du lien de subordination si elle avait pour effet de mettre en péril la bonne marche de l'entreprise et de façon

générale l'obligation de loyauté de l'employé vis-à-vis de l'employeur.

En outre, le lien de subordination est également limité par le risque de la subordination de témoin.

Ce délit constitue une infraction pénale consistant à provoquer autrui, par des moyens de tromperie ou de pression à commettre un faux témoignage ou à délivrer une attestation mensongère en vue d'une procédure judiciaire. De même, les mensonges par omission sont susceptibles d'être sanctionnés pénalement.

Interdire la liberté d'expression du salarié en faisant peser la menace d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement pourrait être constitutif du délit de subordination de témoin.

La jurisprudence évoquée est tout à fait intéressante puisqu'elle offre des réponses aux interrogations des employés et des employeurs et contribue à délimiter de façon plus précise la notion de lien de subordination.

La maxime de Monsieur La Rochefoucauld selon laquelle « La vérité ne fait pas tant de bien dans le monde que ses apparences y font de mal » semble être tout à fait adaptée à la matière et avoir résisté à l'épreuve du temps.

**Renaud RIALLAND**

*Avocat à la Cour*

(1) Non publié : *Sieur Amoretti c/ Scigma Link*.

(2) *Cass. soc.*, 23 novembre 1994 : *Le Var Information*, n° 3493 du 19 avril 1996, p. 10.

(3) *Cass. soc.*, 5 novembre 1992, Arrêt n° 3517, Versailles, rejet sur 1<sup>st</sup> Ch. soc., 27 octobre 1989 ; Pourvoi n° 89/45.819 : *Société Nouvelle Coframenal c/ Sieur Bonneau*.

(4) *Cass. soc.*, 27 février 1986 : *Bull. civ. V.* 48 ; *D.P.D.S.* 568 B4.

(5) *Cass. soc.*, 11 décembre 1994, Arrêt n° 4304 (rejet de Bourges, du 27 janvier 1989), Pourvoi n° 89/42.000. *Société Olmanns c/ Sieur Ducaroy*.

(6) *Cass. soc.*, 23 novembre 1994 : *Sellem c/ M<sup>lle</sup> Labonde* (rejet), n° 4439 P : *Cahiers sociaux barreau de Paris. Gaz Pal, suppl.* n° 72. A rapprocher d'Orléans (chambre sociale), 2 avril 1987.

(7) *Cass. soc.*, 4 octobre 1995, n° 94-42.124 : *Lamy 96*, n° 4108.

(8) *Cass. soc.*, 8 février 1995, n° 93-42.612 : *Lamy 96*, n° 4108.