



Des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression du salarié pour protéger la réputation

publié le 29/01/2014, vu 3767 fois, Auteur : [Maïlys DUBOIS](#)

La Cour de cassation rappelle régulièrement que, sauf abus, le salarié jouit, dans et en dehors de l'entreprise, de la liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées

Ainsi, en principe, un salarié ne peut être sanctionné en raison de critiques portées à l'encontre de son employeur. Mais un licenciement est envisageable lorsque les critiques dénigrent l'employeur ou témoignent de divergences importantes avec la direction, d'autant plus si elles sont proférées en public ou devant des clients. Par un arrêt du 14 janvier 2014, les Hauts magistrats considèrent que « la protection de la réputation et des droits d'autrui » peut justifier des restrictions à la liberté d'expression du salarié.

Dans cette affaire, un célèbre journaliste conclut, deux mois après son licenciement, une transaction avec son employeur par laquelle ils s'interdisent de se critiquer et de se dénigrer. Estimant que le salarié a manqué à son engagement, la société de télévision saisit le juge prud'homal d'une demande de dommages et intérêts.

La Cour de cassation statue dans son sens, posant le principe que « des restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui dès lors que ces restrictions sont proportionnées au but recherché ». Au vu des éléments retenus par la cour d'appel, les Hauts magistrats confirment que la clause de la transaction interdisant au salarié de critiquer sa collaboration de vingt ans avec son employeur (et non pas seulement de ne pas abuser de ce droit de critique) était « justifiée et proportionnée au but recherché », en l'occurrence ne pas « nuire à la réputation » de ce dernier. La cour d'appel avait relevé que « par la transaction conclue (...), les parties avaient entendu mettre fin à une intense polémique médiatique entretenue par le salarié après son licenciement, de nature à nuire à la réputation de son employeur, que cette transaction comportait l'engagement réciproque de cesser tout propos critique et dénigrant, qu'elle était précise dans son objet et quant aux personnes physiques et morales ainsi qu'aux programmes que le salarié s'engageait à ne pas critiquer ni dénigrer, qu'elle était limitée à dix-huit mois ».

Sources : JurisData n° 2014-000207 Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-27.284, M. P. c/ SA Télévision Française 1 (TF1)