Image not found or type unknown

L’abus de la liberté d'expression du salarié sanctionné par un licenciement pour faute

publié le **13/05/2012**, vu **4182 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 6 mars 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de tenir des propos constitutifs d'une injure personnelle envers la politique de gestion menée par le chef d'établissement ou son supérieur hiérarchique constitue un abus de la liberté d'expression et une attitude sanctionnables, tel le salarié comparant son lieu de travail à un camp de concentration au cours d'un entretien avec le chef d'entreprise, dont il connaissait la nationalité allemande (Cass. Soc., 6 mars 2012, n° pourvoi n°10-27256).

Pour mémoire, l’article L1121-1 du Code du travail dispose que :

> *« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

De plus, l’article L2281-3 du Code du travail dispose que :

> *« les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».*

En l’espèce, M. X a été engagé en qualité d'agent de sécurité puis a été licencié pour faute suite à des propos injurieux et diffamatoires envers le chef d'entreprise et insubordination.

Concrètement, Monsieur X a été convoqué par sa hiérarchie pour s'expliquer car il avait "dégradé" une caméra de surveillance en collant un papier dessus et s'est énervé en comparant le site de travail à un camp de concentration alors qu'il savait que ses supérieurs étaient allemands.

Les premiers juges ont considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse car « *la référence faite par le salarié à un camp de concentration peut être considérée comme "une simple référence historique", le camp de concentration servant de modèle universel au même titre que le goulag à toute forme abusive de surveillance et donc ne pas viser personnellement le chef d'entreprise à l'encontre duquel aucune injure personnelle n'a d'ailleurs été adressée* ».

Mais la cour de cassation a cassé et annulé l’arrêt d’appel en jugeant que :

> ***« le salarié avait qualifié son lieu de travail de camp de concentration, au cours d'un entretien avec le chef d'entreprise dont il connaissait la nationalité allemande, ce qui caractérisait un abus de la liberté d'expression du salarié à l'aide de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».***

Cette jurisprudence s'inscrit dans la droite lignée des décisions rendues en la matière et qui considèrent que les propos outrageants utilisés par un salarié pour critiquer la politique de gestion menée au sein d'une société constituent nécessairement une injure personnelle dirigée à l'encontre du directeur de celle-ci.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés