Image not found or type unknown

La liberté d'expression d'un salarié

Jurisprudence publié le **29/11/2021**, vu **1842 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PARIS est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement pour faute grave d'un salarié pour un abus dans sa liberté d'expression.

CA PARIS, 24 novembre 2021, RG n° 19/09529 *****

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de PARIS est amenée à apprécier le bien-fondé d'un licenciement pour **faute grave** d'un salarié pour un **abus dans sa liberté d'expression**.

En la matière, on rappellera que l'article L. 1121-1 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* ».

Parmi ces libertés individuelles se retrouve notamment la **liberté d'expression**, consacrée et protégée par **l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme**, dont tout salarié bénéficie sur son lieu de travail.

La Cour de cassation est régulièrement amenée à rappeler que **seul un abus** dans la liberté d'expression peut justifier un licenciement. Pour ce faire, il convient de constater ledit abus par l'emploi de **termes injurieux, diffamatoires ou excessifs** (**Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-25.992**).

Tel est le cas par exemple d'un salarié qui a dénigré sa directrice pendant un déjeuner de travail en tenant les propos suivants (**Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 19-24706**) :

« ***super menteuse*** » ; « *petite comptable* » ; « *nulle en management* » ; « ***je vais me la faire*** *, elle se retrouvera face à moi au tribunal et par ailleurs, avec ce que je sais, elle risque de perdre sa place* »

Au contraire, aucun n'abus n'est avéré de la part d'un salarié qui a tenu les propos suivants à l'égard d'un collègue **(Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 19-24.705) :**

« *J'espère qu'en arrivant chez Time hôtels tu as un plan B car lorsque **tu ne seras plus en odeur de sainteté tu seras débarqué**. Tu es en période d'essai ? C'est 6 mois ?* »

Dans leur appréciation pour caractériser un abus, les juges prennent en compte un **faisceau d'indices**, dont l'ancienneté du salarié, le poste occupé, le caractère public ou privé des propos, un éventuel trait humoristique ou encore les circonstances dans lesquelles ils ont été tenus.

A titre d'illustration, les **propos critiques, même vifs**, reprochés au salarié, qui présente une ancienneté dans l'entreprise de plus onze années, **ne caractérisent pas** un fait constitutif d'un abus dans sa liberté d'expression rendant impossible son maintien dans l'entreprise et constituant une faute grave **(Cass. soc., 17 janvier 2018, n° 16-21.522).**

Au cas d'espèce, suivant contrat à durée indéterminée en date du 1er octobre 2014, un salarié a été engagé en qualité de médecin chef de service par une association, fondation reconnue d'utilité publique.

Par courrier daté du 30 juillet 2015, il a été licencié pour faute grave au motif qu'il aurait eu une **attitude critique et de défiance** vis-à-vis du directeur de l'association. Il lui est notamment reproché d'avoir tenu les propos suivants :

« ***L'intelligence, on l'a ou on l'a pas, ça ne se travaille pas. Puisque vous ne comprenez pas le premier niveau ni le deuxième, je vais donc me mettre à votre niveau, c'est-à-dire au ras des pâquerettes*** ».

Après avoir rappelé la définition d'une faute grave, la Cour d'appel de PARIS constate que ces propos, **tenus publiquement**, **sans provocation antérieure** de la part de son interlocuteur et sans que l'excuse de l'humour puisse, au regard de leur nature, être retenue, relèvent d'un **abus manifeste de la liberté d'expression** du salarié. Ils sont constitutifs d'une **agression verbale** et caractérisent une insubordination du salarié à l'encontre de sa hiérarchie.

Dès lors, à eux seuls et indépendamment du comportement agressif et irrespectueux postérieur qui n'est pas démontré, ils constituent un **manquement de nature à rendre impossible** le maintien du salarié dans l'entreprise.

La Cour juge donc que le licenciement repose sur une **faute grave,** de sorte qu'elle rejette les demandes subséquentes de dommages-intérêts formulées au titre de la rupture du contrat de travail.

La position de la Cour n'apparait pas incohérente compte tenu de la teneur des propos, exprimés en public, de l'absence de trait humoristique ou de provocation de la personne visée et de la faible ancienneté du salarié fautif.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés