Image not found or type unknown

Critiques de l'employeur : licenciement pour faute ?

Fiche pratique publié le **14/04/2015**, vu **1133 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Dès lors que les critiques ne sont pas systématiques, et qu'elles sont émises de façon mesurée, sans propos injurieux, ni diffamatoires, elles ne peuvent justifier un licenciement.

La liberté d'expression est une liberté publique constitutionnelle, qui s'applique dans le cadre du travail. Pourtant, comme tout droit, l'exercice de cette liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui. Aussi peut-il y avoir sanction en cas d'abus.

La Cour de cassation considère qu'un abus de la liberté d'expression est commis par le salarié lorsqu'il a tenu des propos injurieux ou diffamatoires (voir notre explication sur les injures et diffamation au travail), mais aussi si les critiques sont excessives, malveillantes ou nuisibles, ou encore s'il y a indiscrétion ou divulgation d'informations confidentielles.

Le salarié n'est véritablement protégé que lors des réunions collectives organisées pendant et sur le lieu de travail.

Un licenciement pour faute grave apparaît justifié lorsque les termes employés sont excessifs, injurieux ou diffamatoires, que les critiques ont fait l'objet d'une large diffusion dans l'entreprise (note de service) ou que le salarié dénigre l'entreprise auprès des clients ou jette la suspicion sur un dirigeant en arguant qu'il a abusé de ses fonctions.

A l'inverse, ne constituent pas des fautes : le fait de contester un avertissement considéré par le salarié comme injustifié ; critiquer l'employeur en dehors du travail et auprès d'un nombre limité de personnes ; exposer des problèmes à l'inspecteur du travail…

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés