



Licenciement : mauvais caractère et abus de la liberté d'expression

Jurisprudence publié le 21/02/2020, vu 1129 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Reprocher à un salarié son comportement agressif et critique à l'égard de ses collègues, son arrogance ainsi que le climat conflictuel et l'ambiance délétère qui en résultent ne suffit pas à caractériser l'abus de liberté d'expression.

Le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression (Cass. soc. 14-12-1999 n° 97-41.995 PB ; Cass. soc. 22-6-2004 n° 02-42.446 F-P). Cette liberté l'autorise, par exemple, à tenir des propos sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc. 4-2-1997 n° 96-40.678 D).

Néanmoins, il peut être sanctionné en cas d'abus de sa liberté d'expression lorsqu'il emploie des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (Cass. soc. 27-3-2013 n° 11-19.734 FS-PB). En cas de litige, la Cour de cassation vérifie que les juges du fond, ont, le cas échéant, caractérisé un tel abus (Cass. soc. 21-3-2018 n° 16-20.516 FS-D).

En l'espèce, l'employeur reproche au salarié d'avoir tenu des propos inappropriés à l'égard de son supérieur hiérarchique, notamment l'utilisation des termes « soyez plus visionnaire M. Z. » ou encore « je ne sais pas comment vous pouvez écrire de telles calembredaines » ainsi que d'avoir échangé des courriels avec des collègues provoquant un « climat conflictuel » et une « ambiance délétère ». L'employeur licencie alors le salarié pour faute grave.

En appel, les juges du fond admettent la légitimité du licenciement en requalifiant toutefois la faute grave en faute simple constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et déboutent le salarié de sa demande en dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour de cassation casse l'analyse de la cour d'appel : les magistrats auraient dû caractériser « en quoi les courriels rédigés par le salarié comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs » pour leur permettre d'établir la cause réelle et sérieuse du licenciement. La cassation intervient sur le fondement de l'[article L 1112-1 du Code du travail](#) qui prohibe les restrictions injustifiées et disproportionnées aux libertés et droits fondamentaux du salarié et de l'[article L 1232-1](#) du même Code selon lequel le licenciement pour motif personnel doit être motivé.

Sophie ANDRE - EFL

https://www.assistant-juridique.fr/critiques_licenciement.jsp

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
 - [Rompre un CDD](#)
-
- Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?
 - Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
 - Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?
 - Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
 - Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?
 - En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
 - Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?
 - Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
 - Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
 - Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?
 - Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?
 - Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?
 - Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
 - Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
 - Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
 - Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?
 - Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre