

CONTRAT DE TRAVAIL – Respect des libertés – Liberté d'opinion – Refus de prendre une position publique à la demande de l'employeur – Faute (non).

COUR DE CASSATION (Ch. soc.) 26 octobre 2005

J. contre Société Stade Malherbe de Caen

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, dans la perspective de la réorganisation et du projet de reprise de la SAOS Stade Malherbe de Caen, M. J., exerçant la fonction de "manager général" de ce club de football depuis 1977, a émis par voie de presse diverses critiques de ce projet avant sa réalisation ; que le nouveau président du club désigné après renouvellement du conseil d'administration en juin 2000 a mis en demeure M. J. d'établir un projet de communiqué de presse commun susceptible d'être diffusé ; que le salarié a été licencié pour faute grave par lettre du

1^{er} août 2000, motif pris notamment du refus de remettre ce projet ; (...)

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave l'arrêt, après avoir relevé que la nouvelle direction de la SAOS avait mis en demeure le salarié de montrer son intention de rétablir aux yeux du public la situation de l'entreprise dont les membres de la nouvelle équipe dirigeante avaient été mis en cause publiquement, énonce

que le refus d'établir un projet de communiqué commun de la part d'un salarié qui avait auparavant fait connaître publiquement son hostilité au projet de la nouvelle équipe dirigeante caractérise une faute grave ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, de la part d'un employeur, obliger un salarié à émettre une opinion ou prendre une position publiquement porte atteinte à la liberté d'expression

de l'intéressé, ce dont il résulte que le refus d'obtempérer n'est pas fautif, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement de M. J. justifié par une faute grave, l'arrêt rendu

(M. Bouret, f.f. prés. et rapp. – M. Allix, av. gén. – M^e Ricard, Briard et Trichet, av.)

Note.

La liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise s'exerce pleinement, sauf abus (1). Un chef d'entreprise ne peut en effet sanctionner des faits qui, sans relation avec l'exécution du contrat de travail, relèvent de l'exercice d'une liberté publique.

En l'espèce, les faits se distinguent quelque peu des décisions classiques concernant la liberté d'expression : après avoir exprimé par voie de presse des critiques sur le projet de reprise du club, le "manager général" d'un club de football de Caen se voit reprocher d'avoir refusé de rédiger un projet de communiqué de presse à diffuser en son nom et au nom du club. Considérant ce refus comme une "attitude irresponsable" (selon les termes de la lettre de rupture) la direction du club le licencie pour faute grave.

Cet arrêt mérite toute notre attention à deux égards.

La liberté d'expression comporte une dimension négative : on ne peut contraindre une personne à s'exprimer dans un certain sens. Selon la Cour de cassation, « obliger un salarié à émettre une opinion ou prendre une position publiquement porte atteinte à la liberté d'expression de l'intéressé ».

Le juge exerce un contrôle de la sanction disciplinaire prise par l'employeur et considère que « le refus d'obtempérer n'est pas fautif ». En l'espèce, il s'agit d'un contrôle de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

La question qui se pose est celle du sort d'une sanction disciplinaire qui porte atteinte à une liberté publique. Il est de jurisprudence constante que, depuis l'affaire *Clavaud*, la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental entraîne la nullité du licenciement. Dans l'arrêt *Clavaud*, les juges ont déduit de l'article L. 461-1 du Code du travail, relatif au plein exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise, la nullité d'une mesure disciplinaire prononcée pour sanctionner l'exercice de cette liberté en dehors de l'entreprise (2).

La loi du 31 décembre 1992 a introduit avec l'article L. 120-2 du Code du travail un autre instrument de protection des droits individuels des salariés en posant une exigence de justification et de proportionnalité de la restriction apportée par l'employeur à leur exercice. Bien que cet article ne prévoit pas expressément la nullité de la mesure patronale injustifiée ou disproportionnée, selon Philippe Waquet on doit normalement déduire de cette disposition « que la suppression pure et simple d'un droit de la personne ou d'une liberté, ou la limitation non justifiée ou disproportionnée d'un tel droit ou liberté est illicite et donc nulle. Et que par voie de conséquence, le licenciement motivé par le non-respect de la mesure nulle est lui-même nul » (3).

Aussi, pour comprendre pourquoi dans l'arrêt reproduit ci-dessus comme dans plusieurs décisions antérieures (4), les juges ont considéré, au visa de l'article L. 120-2, qu'un licenciement prononcé en raison de l'exercice par un salarié de sa liberté d'expression était sans cause réelle et sérieuse, il convient de se reporter aux demandes du salarié. Il semble en effet que les juges ne prononcent la nullité que lorsqu'elle a été demandée expressément par le salarié. Et en l'espèce, le manager général n'avait pas demandé sa réintégration mais bien des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (5).

Un salarié licencié à la suite d'une décision illicite est en droit de renoncer à l'exécution de son contrat de travail et de limiter sa demande à l'octroi de dommages-intérêts (6). Il n'en reste pas moins, qu'en matière de protection de l'exercice d'une liberté publique, un salarié est toujours fondé à demander la nullité de la mesure patronale.

Rachel Spire, DEA de droit social

(1) Cass. soc., 5 mai 1993, Dr. Ouv. 1993, p. 468.

(2) Cass. soc., 28 avril 1988, Dr. Ouv. 1988, p. 250.

(3) « La nullité du licenciement, régimes et conséquences », Semaine Sociale Lamy, supplément n° 1164, 13 avril 2004.

(4) 14 décembre 1999, Dr. Ouv. 2000, p. 247 ; 2 mai 2001, Bull. civ. V, n° 142.

(5) cf. décision d'appel : CA de Caen, 3^{ème} chambre, section sociale 2, n° 01/02431.

(6) Sur le fondement de l'article 1184, alinéa 2 du code civil