

rer ses ardeurs et que le contenu du document va au-delà du simple devoir d'expression critique d'un cadre dirigeant ;

Attendu, cependant que, si, à bon droit, la Cour d'Appel a jugé que l'acte reproché au salarié ne pouvait se rattacher au droit d'expression des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail prévu à l'article L. 461-1 du Code du Travail, qui s'exerce seulement dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail, elle a méconnu que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Qu'en statuant comme l'a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'intéressé était chargé d'une mission administrative, comptable et financière de très haut niveau dans des circonstances difficiles, de sorte qu'il pouvait être amené à formuler, dans l'exercice de ses fonctions, et du cercle restreint du comité directeur dont il était membre, des critiques, mêmes vives, concernant la nouvelle organisation proposée par la direction, et alors que le document litigieux ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, la Cour d'Appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. P. de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(M. Gélinau-Larrivet, Prés. – Mme Lebée, Cons. Réf. Rapp. – Duplat, Av. Gén. – Mes Blondel, Boullez, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.) ;

NOTE. – la liberté d'expression des salariés sur le fonctionnement de leur entreprise avait été au centre de "l'affaire Clavaud" du début des années 1980.

L'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 28 avril 1988 (Droit Ouvrier 1988 p. 251) posait en principe que si le droit d'expression au sein de l'entreprise ne pouvait donner lieu à sanctions, à fortiori il devait en être de même de la liberté d'expression hors de l'entreprise qui était en la circonstance en cause.

Le présent arrêt qui concerne, non plus un ouvrier, mais un cadre dirigeant, après avoir noté que le droit d'expression ne pouvait s'exercer que dans les conditions prévues par l'article L. 461-1 du Code du Travail, affirme de façon plus générale que le salarié jouit de sa liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Se trouve ainsi nettement distingué l'usage d'un droit organisé par un accord entre les partenaires sociaux et tendant à un mode d'expression au sein de conseils d'ateliers ou de bureau et l'exercice d'une liberté publique : la liberté d'expression dépourvu normalement de contraintes.

L'arrêt en a fixé comme limite possible :

- du côté de l'employeur, le respect des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du Travail ("nul ne peut apporter... aux libertés individuelles ou collectives des restrictions qui ne sauraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché") ;
- du côté du salarié "l'absence d'abus et notamment des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs".

Dans le cas d'espèce la liberté d'expression de l'intéressé s'imposait d'autant plus que les critiques exprimées entraient normalement dans les hautes fonctions qui étaient les siennes. A la limite on aurait pu lui reprocher de ne pas les avoir formulées.

CONTRAT DE TRAVAIL. – Rupture. – Licenciement pour faute. – Cadre supérieur. – Distribution aux membres du comité de direction d'un document critique à l'égard de la nouvelle organisation de l'entreprise. – Liberté d'expression des salariés dans l'entreprise et en dehors de celle-ci sur les conditions d'exécution de leur travail. – En l'occurrence, critiques entrant dans l'exercice des fonctions de l'intéressé en raison de leur haut niveau.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

14 décembre 1999

P. contre Sté Sanijura et l'ASEDIC de Doubs-Jura

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. P., directeur administratif et financier de la société Sanijura, a été licencié le 6 décembre 1994 ; qu'il lui était reproché d'avoir remis aux membres du comité de direction, auquel il appartenait, un document critiquant la nouvelle organisation mise en place par l'employeur et d'avoir ainsi manqué à son obligation de réserve ;

Attendu que pour décider que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que le document diffusé par l'intéressé aux membres du comité directeur ne rentre pas dans le cadre du droit d'expression du salarié et constitue des critiques vives de l'organisation administrative, financière et comptable mise en place à la suite de la prise de contrôle de l'entreprise ; que la rédaction et la diffusion dudit document révèlent une grande détermination du salarié, qui avait la possibilité de retenir sa plume et de modé-