

## Contrat de travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Liberté d'expression – Salarié licencié pour avoir affiché des propos critiques – Pratique partagée et courante dans l'entreprise – Atteinte à une liberté fondamentale – Pouvoirs d'intervention du juge des référés – Réintégration.**

**Affaire P. contre Sté Coopérative Bourgeois**

1) CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ANNECY  
(Référé - Département)  
26 juin 2001

EXPOSE DU LITIGE :

(...)

M. Victor P., expose avoir été convoqué à un entretien préalable de licenciement en date du 11 janvier 2001.

Par lettre recommandée du 13 janvier 2001, la SC Bourgeois SA a notifié à M. Victor P. son licenciement pour faute grave dans les termes suivants :

« Lors d'une réunion du personnel le 14 décembre 2000, vous avez proféré des insultes à l'encontre de la direction de l'entreprise et à l'encontre de M. P., directeur d'usine, qui vous sommait de vous calmer et de vous tenir tranquille : vous l'avez traité de "connard".

« Vous avez apposé le 18 décembre 2000, dans l'entreprise et notamment sur les panneaux d'affichage réservés à la direction et aux organisations syndicales, des affiches à caractère injurieux et vindicatif visant la direction, les membres du comité d'entreprise et certains salariés : vous avez refusé ce même jour, avec une attitude provocante, d'obtempérer lorsque le chef d'entreprise vous a ordonné de retirer immédiatement ces affiches (réalisées avec le matériel de l'entreprise), en lui répondant "ça t'emmerde" ».

M. Victor P. demande au juge des référés de :

- constater la nullité de son licenciement,
- ordonner sa réintégration au sein de la SC Bourgeois SA, dès la signification de l'ordonnance à intervenir, et ce sous astreinte de 5 000 F par jour de retard à compter de cette signification,
- condamner la SC Bourgeois SA à rétablir son salaire, du jour de son éviction, le 13 janvier 2001, au jour de sa réintégration,

- condamner la SC Bourgeois SA en tous les dépens de l'instance et au paiement de 10 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, M. Victor P. fait valoir que son licenciement a été prononcé pour sanctionner l'utilisation de sa liberté d'expression dont il dispose en qualité de citoyen, d'actionnaire coopérateur et de salarié de la SC Bourgeois SA. Il souligne ainsi que, reposant sur la violation d'une liberté publique fondamentale dont il affirme n'avoir en aucun cas abusé, son licenciement est affecté de nullité, le constat de cette nullité par le Conseil de prud'hommes ouvrant droit à la réintégration.

En effet, il explique que ce licenciement constitue un trouble manifestement illicite qui justifie l'intervention du juge des référés et qui affecte de nullité la rupture du contrat de travail, la sanction de cette nullité étant la remise en état du contrat et par la même, la réintégration du salarié concerné.

M. Victor P. conteste ainsi les motifs invoqués par son employeur dans sa lettre de licenciement en soutenant :

- qu'il n'a jamais insulté M. P., directeur d'usine, lors d'une réunion des personnels en date du 14 décembre 2000, non plus que M. V., PDG de la société, comme l'atteste au demeurant le fait que de tels propos ne lui aient jamais été reprochés lors de son entretien préalable de licenciement ;

- qu'il n'a tenu de la même manière aucun propos injurieux dans les affichages qui lui sont désormais reprochés, ce qui est d'autant plus étonnant que nombre de personnels de la SC Bourgeois SA - ainsi que la direction elle-même seraient coutumiers d'une communication souvent conflictuelle, par voie d'affichage et de tracts.

En outre, il indique avoir affiché le document en question le 18 décembre 2000, soit avant la nouvelle règle édictée le 19 décembre 2000 par M. P. énonçant, sous peine de sanctions, "qu'il est interdit à un salarié d'afficher un document sur le tableau d'affichage" :

- que le climat social de l'entreprise est exécrationnel, voire souvent violent, ce qui ne saurait lui être imputé mais serait au contraire bien plus le fait de la direction, qui s'est trouvée déjà sanctionnée à de multiples reprises compte tenu de ses discriminations syndicales, et qui adopte des méthodes de management plus que contestables, ce qui expliquerait notamment que les représentants du comité

d'entreprise aient collectivement démissionné de leurs fonctions en novembre 2000.

M. Victor P. explique dès lors que son licenciement viserait en fait à "neutraliser" sa liberté d'expression en sa qualité d'ancien représentant du personnel, ce d'autant qu'il a assisté M. S., autre salarié, dans le cadre d'une procédure de licenciement en date du 21 novembre 2000, ce dernier étant inquiété en raison du soutien apporté à une employée de la société se plaignant d'avoir été victime d'une agression sexuelle de la part de M. V., PDG de la société.

La SC Bourgeois SA demande au juge des référés de déclarer purement et simplement irrecevable la demande de M. Victor P. et de le condamner aux entiers dépens.

Au soutien de sa défense, la SC Bourgeois SA fait valoir que :

- le juge des référés est radicalement incompétent pour prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration de M. Victor P., dès lors que ce dernier ne bénéficie pas du statut protecteur de salarié protégé.

Aussi le seul cas de nullité que le demandeur pourrait éventuellement invoquer serait l'article L 122-45 du Code du travail, relatif aux discriminations, inapplicable en l'espèce dès lors que le licenciement a pour origine une faute commise par le salarié.

- M. Victor P. invoque également à tort les dispositions de l'article L 120-2 du Code du Travail relatif aux libertés individuelles, les fautes commises par ce salarié ne pouvant en aucun cas se rattacher au droit d'expression des salariés tel que prévu par l'article L 161-2 du même code.

En effet, ce droit d'expression doit s'exercer sur les lieux et pendant le temps de travail, et être relatif aux conditions de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce :

- les fautes commises par M. Victor P. sont réelles, dès lors qu'il s'agit d'injures envers la direction et d'autres salariés ainsi que d'un affichage sauvage,

- la procédure de licenciement de M. Victor P. est sans aucun lien avec celle concernant M. S., non plus qu'avec la situation existante au sein de l'entreprise, inopérante à justifier les agissements fautifs du demandeur,

- la procédure engagée en référé se heurte en tout état de cause à une contestation sérieuse et ne peut dès lors relever que de la seule compétence du juge du fond.

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

1) Sur la compétence de la formation des référés :

**Il résulte de l'article R 516-31 du Code du travail que "même en présence d'une contestation sérieuse, la formation de référé peut toujours prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite" ;**

Ainsi, si en principe la faculté de licencier de l'employeur n'ouvre droit le cas échéant pour le salarié en vertu des articles L 122-14 et suivants du Code du travail qu'à des réparations de nature indemnitaire, il en va autrement en cas de violation d'une liberté fondamentale, constitutive d'un trouble manifestement illicite susceptible d'entraîner l'annulation du licenciement par le juge ;

En l'espèce, quand bien même il n'est pas douteux qu'il existe une contestation sérieuse quant au motif réel de licenciement de M. Victor P., il n'en demeure pas moins que ce dernier arguant avoir été en réalité licencié pour avoir exercé sa liberté d'expression, il convient d'examiner les motifs de son licenciement, afin de vérifier que ce dernier n'est pas constitutif d'un trouble manifestement illicite que le juge des référés serait en tout état de cause, et sans préjuger d'une éventuelle procédure au fond, susceptible de faire cesser en constatant la nullité du licenciement et en prononçant les mesures appropriées de remise en état ;

En conséquence, il convient de dire que la formation des référés est compétente pour connaître du présent litige et

**vérifier que le licenciement du demandeur ne constitue pas un trouble manifestement illicite ;**

2) Sur l'existence du trouble manifestement illicite allégué par le demandeur :

**L'exercice de la liberté d'expression des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise ne pouvant justifier un licenciement que s'il dégénère en abus, il s'ensuit que le licenciement disciplinaire prononcé pour un fait d'expression du salarié devrait être considéré comme nul, dès lors qu'il porterait atteinte à une liberté fondamentale de ce salarié, telle que protégée par les dispositions de l'article L 120-2 du Code du travail ;**

En l'espèce, il convient en conséquence d'examiner les motifs du licenciement de M. Victor P., tels qu'énoncés par son employeur, afin de déterminer si l'exercice de sa liberté d'expression par ce salarié pouvait en l'espèce être considéré comme abusif ;

En préliminaire, et dès lors que le demandeur a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, il convient de rappeler que cette faute est celle qui par sa nature rend impossible la continuation des rapports de travail, même pendant le temps limité du préavis, justifiant la rupture immédiate du contrat de travail dès notification du licenciement ;

Or il est patent que les fautes reprochées à M. Victor P. ont été commises les 14 et 18 décembre 2000 et qu'il n'a été convoqué à son entretien préalable de licenciement qu'en date du 11 janvier 2001, pour être licencié le 13 janvier 2001, soit près d'un mois après les faits reprochés, qualifiés par son employeur de toute évidence de faute grave à tort dès lors qu'ils n'ont donné lieu à une procédure disciplinaire immédiate ;

- Concernant les insultes reprochées à M. Victor P.

**Il résulte des éléments versés aux débats que les insultes qu'il est reproché à M. Victor P. d'avoir proféré à l'encontre de membres de la direction ne reposent de fait que sur les seules affirmations de sa hiérarchie dans la lettre de licenciement ;**

Ainsi, M. Victor P. y est accusé d'avoir traité son directeur d'usine de "connard" lors d'une réunion des personnels en date du 14 décembre 2000, alors même qu'une pétition signée par cinquante salariés de l'entreprise atteste qu'il n'en a rien été ;

De même, l'expression "ça t'emmerde" alléguée par M. V. comme ayant été prononcée à son encontre en date du 18 décembre 2000 ne se trouve étayée par aucun témoignage extérieur, non plus que par de quelconques faits similaires qui auraient été antérieurement reprochés à M. Victor P. ;

Il convient à ce sujet de rappeler que, sur interrogation de M. Victor P. lors de son entretien préalable de licenciement, sa direction devait confirmer qu'il n'avait jamais fait l'objet d'aucun avertissement disciplinaire depuis son entrée dans l'entreprise ;

En tout état de cause, il est plus que douteux, compte tenu de la teneur de ces propos, que la hiérarchie de M. Victor P. n'ait jugé utile de les lui reprocher immédiatement après les faits, ni même lors de son entretien préalable de licenciement ;

En conséquence, aucun élément ne permettant à l'évidence d'établir ces insultes, il s'ensuit que ce motif de licenciement de M. Victor P. ne peut qu'être écarté comme non fondé ;

- Concernant le caractère injurieux de l'affichage de M. Victor P. Il

est reproché à M. Victor P. d'avoir affiché, sur le panneau destiné à la direction et aux organisations syndicales, un article de presse relatant la procédure de diffamation engagée contre M. S. dans le cadre de son soutien à la salariée s'étant plainte d'agression sexuelle ; document sous lequel M. P. interpellait un autre salarié, M. F., quant à sa candidature pour être membre du CA dans les termes suivants : *"Dépêche-toi tout de même, le patron pourrait bientôt ne plus avoir besoin de toi. Dans la vie il y a deux façons de réussir : le travail et la servitude. Tu as fait ton choix. Les propos que Jean-Luc S. a tenu à ton égard sont ignobles. Le mal que tu as fais*

**a Monique Loyeux l'est tout autant. Ne te trompe pas de cible";**

Il apparaît que le contenu de cet affichage, quoique véhément et sans rapport direct avec l'organisation et les conditions de travail, ne présente pas le caractère injurieux allégué et ne constitue pas non plus un comportement véritablement fautif dès lors qu'on ne peut que prendre acte qu'il s'inscrit dans un climat social s'avérant parfaitement conflictuel, et répond aux modalités de communication interne de l'entreprise bien établies, notamment par la direction elle-même ;

**Ainsi, force est de constater, au vu des éléments produits aux débats :**

- que des tracts et autres affichages constituent une pratique habituelle dans l'entreprise, et comprennent souvent des contenus bien plus contestables que ceux à considérer dans le présent litige. Il importe ainsi de rappeler, qu'outre des tracts au contenu indiscutablement polémique et violent, des lettres adressées personnellement à des salariés de l'entreprise ont fait l'objet d'une diffusion interne à l'initiative de la direction, ou à tout le moins avec son accord, mettant à l'occasion en cause les institutions du travail (représentants du personnel dans l'entreprise, Conseil de prud'hommes, inspection du travail...) et appelant de manière on ne peut plus explicite à la mise à l'index de ces salariés ;

**On citera à titre d'illustration non exhaustive les exemples suivants :**

- Tract du 13 avril 1994 rédigé par M. V., au nom de la direction générale : *"Le monde est-il en folie ? Je pense que oui. Après les néo-fascistes, les islamistes, y a-t-il les fous de Dieu ? (...) Nos requins élus, démagogues, accusateurs de crimes, sont-ils déjà dans l'au-delà ?"*
- Tract rédigé et affiché en date du 7 décembre 1994 par M. V. et adressé à MM. les délégués syndicaux : *"Votre inconscience ou votre voyoucratie font qu'aujourd'hui, dans notre cité, les entreprises ferment, les investisseurs ne veulent plus venir, que vous êtes effectivement les véritables licenciés du peuple de Faverges"*.
- Lettre adressée le 18 mars 1997 à l'inspection du travail concernant M. G., délégué syndical, et dont copie a été diffusée au procureur de la République et au comité d'entreprise Bourgeois : *"M. G. ne se rend pas à son travail. Il diffuse des informations erronées et graves. (...) Il est donc clair qu'il ne sera pas rémunéré pendant cette période puisqu'il ne fait rien. Nous ne confondons pas travail et organisations syndicales, mais il est évident qu'un patron doit faire fonctionner son entreprise. M. G., délégué syndical, est donc protégé et sous votre entière responsabilité"*.
- Lettre adressée à M. G. (suite au refus de l'administration du travail d'autoriser son licenciement) le 25 mars 1997 par le directeur commercial et dont copie a été diffusée aux PDG, directeur du personnel, Conseil de prud'hommes, avant d'être affichée dans l'entreprise : *"Compte tenu du dictât imposé par le Conseil de prud'hommes, vous devez être sur le camion forum le 26 mars au matin. (...) Dès que le chauffeur du camion sera embauché, vous n'aurez plus de travail sur le camion. Il conviendra donc de vous adresser au Conseil de prud'hommes pour savoir qu'elle est la tâche qui vous incombe à partir de cette date. (...) De plus, les actionnaires de l'entreprise voient d'un mauvais oeil le fait de vous donner 14 900 F à ne rien faire"*.
- Lettre ouverte adressée par M. V., PDG, à M. G. en date du 30 septembre 1997 et affichée dans l'entreprise : *"La direction ne sait plus quoi vous proposer. Puisque vous êtes le patron de l'entreprise et que vous vous servez largement de votre protection syndicale, la direction attend de votre part une proposition conformément à votre contrat de travail. (...) Votre rémunération de 14 995 F brut par mois est assurée pour l'instant par le travail de l'ensemble des coopérateurs de l'entreprise"*.

- Tract rédigé par les cadres et le conseil d'administration intitulé "Halte aux méthodes nazies" et adressé à "MM. de l'UL CGT" : *"Vous êtes des menteurs, des triples menteurs. (...) Nous vous rappelons (...) que la Gestapo pendant la guerre montait un complot et, au petit matin, elle exécutait les coupables fabriqués. Vous avez monté un complot, et au petit matin, vous avez exécuté par la plume un coupable fabriqué, mais M. S. l'avait déjà fait pour le 11 novembre (2000) afin de détruire la candidature de Jean-Charles V. aux prochaines élections"*.

- Lettre d'information à l'ensemble du personnel du 4 janvier 2001 : *"Ci-joint la demande de licenciement de M. S. J.L. Vous pourrez aisément constater que l'inspecteur du travail n'a pas répondu à notre demande. Bien plus inquiétant, il a soulevé le mot nazi du tract de la direction, mais comme par hasard pas un mot du racisme rampant contre M. F."*

- qu'il est permis de douter par ailleurs de la capacité de M. V. à accepter aisément la libre expression des opinions au sein de son entreprise, au vu des faits de discrimination syndicale qui lui sont reprochés de manière récurrente par l'administration du travail, des procédures actuelles engagées à son encontre devant le Tribunal correctionnel du chef de délits d'enlèvement ainsi que des multiples procédures pénales introduites en diffamation à son initiative ayant toutes abouti à des relaxes ;

Tout concourt en effet à mettre en exergue la conception particulièrement despotique que M. V. a de l'expression qui doit régner dans son entreprise et du respect dû aux salariés, ainsi qu'à leurs droits et convictions ;

- que l'affichage interne semble être le mode, sinon privilégié, du moins habituel de communication et de règlement des conflits collectifs et individuels dans l'entreprise, et que M. P. ne peut être en toute justice sanctionné dès lors que la règle prohibant d'afficher n'a été édictée par la direction postérieurement à l'affichage qui lui est reproché ;

Dans ce contexte d'une spécificité à bien des égards édifiante, et en raison de l'absence a priori d'éléments permettant d'établir la faute grave ou les insultes alléguées à l'encontre du demandeur, il apparaît que l'affichage reproché à M. Victor P. ne peut en aucun cas être considéré comme injurieux ni même fautif et que, de ce fait, son licenciement constitue une atteinte à sa liberté fondamentale d'expression dont il n'a pas abusé, ce qui constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en constatant la nullité de ce licenciement ;

Aussi y a-t-il lieu d'ordonner les mesures de remise en état sollicitées par le demandeur, soit sa réintégration dans l'entreprise sous astreinte de 1 000 F par jour de retard dès la notification de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la SC Bourgeois SA à le rétablir dans son salaire du jour de son éviction à la date de sa réintégration effective ;

(...)

**PAR CES MOTIFS :**

(...)

**Vu l'article R 516-31 du Code du travail ;**

**Se déclare compétent pour connaître du présent litige ;**

**Constate la nullité du licenciement de M. Victor P. intervenu en date du 13 janvier 2001 ;**

**Ordonne la réintégration de M. Victor P. au sein de la SC Bourgeois SA, sous astreinte de 1 000 F par jour de retard à compter de la notification de la présente ordonnance ;**

**Condamne la SC Bourgeois SA à rétablir l'intégralité du salaire de M. Victor P. à compter du 13 janvier 2001, date de son éviction de l'entreprise, jusqu'au jour de sa réintégration effective ;**

**Rappelle que la présente décision est exécutoire par provision ;**

Condamne la SC Bourgeois SA à payer à M. Victor P. la somme de 7 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(Mme Sultana-Kahn, prés. – Mes Darves-Bornoz, Cochet, av.)

## 2) COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.)

18 mars 2003

SUR QUOI, LA COUR :

Sur la compétence de la formation des référés :

Attendu qu'au terme des dispositions de l'article R 516-31 du Code du travail, la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Qu'en l'espèce, le licenciement prononcé le 13 janvier 2001 repose, de façon cumulative, sur des propos injurieux ou outrageants prêtés à M. P. (14 et 18 décembre 2000) et sur l'affichage, le 18 décembre 2000, d'un placard qualifié encore d'injurieux ou de vindicatif à l'égard de la direction et des membres de l'entreprise ;

Attendu que sur ce second motif de licenciement, M. P., en saisissant le Conseil de prud'hommes d'Annecy dans sa composition spécifique des référés, dès le 12 février 2001, entendait voir admettre qu'il avait été licencié, un mois auparavant, à raison de l'exercice de sa liberté d'expression au sein même de l'entreprise ;

Qu'en se prévalant ainsi de sa violation d'une liberté fondamentale, constitutionnellement inscrite, qu'elle soit avérée ou pas, le salarié a valablement saisi au plan procédural la juridiction compétente pour en connaître, et celle-ci, concomitamment s'est à bon droit reconnue habilitée à en connaître ;

Qu'il importe, ainsi et de façon préalable de confirmer l'analyse juridique faite par le premier juge, en ce qu'il a retenu sa compétence ;

Sur l'existence du mobile manifestement illicite, allégué par M. P. :

Attendu que le salarié visé par le licenciement du 13 janvier 2001 l'a été pour faute grave, ce qui implique nécessairement, à charge pour l'employeur, de rapporter la preuve des éléments caractérisant ladite faute ; qu'il est notamment reproché à l'intéressé d'avoir affiché sur le panneau destiné à la direction et aux organisations syndicales, un article de presse relatant la procédure de diffamation engagée contre M. S. (autre salarié de l'entreprise Bourgeois), dans le cadre de son soutien à une employée s'étant plainte de harcèlement sexuel, M. P. y ayant ajouté de sa main un commentaire à l'attention d'un autre salarié – M. F. – rédigé en ces termes : *"Dépêche-toi tout de même, le patron pourrait bientôt ne plus avoir besoin de toi. Dans la vie, il y a deux façons de réussir : le travail et la servitude. Tu as fait ton choix. Les propos que Jean-Luc S. a tenu à ton égard sont ignobles. Le mal que tu fais à Monique Loyeux l'est tout autant. Ne te trompes pas de cible"* ;

Attendu, au premier chef, qu'il n'est pas contesté que ses éléments rappelés plus haut font directement référence à une plainte déposée en novembre 2000 par une dame Loyeux, contre l'un des responsables des établissements Bourgeois, plainte provoquant l'intervention et le soutien de M. S., lui-même menacé de licenciement dès la fin novembre 2000 ;

Que, et de second chef, la pratique des tracts et autres affichages, au sein de la coopérative, constitue un mode de fonctionnement admis et usité de longue date, de sorte que la

mise en application qui revient à M. P. ne saurait être considérée comme surprenante, spécifique ou innovante ;

Et attendu, de troisième chef, que le contenu même de l'affichage du 18 décembre 2000, contrairement à ce que soutient l'appelante dans ses écritures, ne recèle ni caractère injurieux ou outrancier, ni véhémence particulièrement choquante au regard du climat social général vécu dans l'entreprise mais au contraire, révèle une approche mesurée et non dénuée de philosophie des tensions qu'y s'y manifestent ;

Qu'ainsi, la Cour ne saurait y voir ou y discerner un abus de droit, seule limite apportée à la liberté d'expression des salariés sur leur lieu de travail ;

Qu'en conséquence, le licenciement prononcé le 13 janvier 2001 sur ce fondement (deuxième paragraphe du courrier) constitue bien une atteinte à la liberté d'expression reconnue à M. P., qui, en l'espèce, n'en a pas abusé, ce qui caractérise également un trouble manifestement illicite qu'il importe de faire cesser en en constatant la nullité en ordonnant la réintégration de l'intéressé et en astreignant la SC Bourgeois SA à lui verser ses salaires du jour de son éviction (13 janvier 2001) au jour de sa réintégration effective au sein de l'entreprise, ce que le juge départiteur a tranché dans son ordonnance du 26 juin 2001, en appliquant à nouveau et valablement le droit aux faits qui lui étaient soumis ;

Sur l'astreinte, l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et les dépens :

Attendu qu'il résulte des pièces des dossiers des parties qu'ensuite de l'ordonnance du 26 juin 2001, pourtant exécutoire de plein droit, la société Bourgeois n'a pas, pour autant, ni réintégré le salarié, ni réglé ses salaires, à compter de janvier 2001 ;

Que de multiples procédures d'exécution ont été diligentées par l'intimé, apparemment vaines jusque ici, pour parvenir au respect de la décision attaquée, et à son application ;

Qu'il échet, dans ces conditions, de prononcer une nouvelle astreinte de 700 € par jour de retard dans la réintégration de M. P. et le rétablissement intégral de sa rémunération, à compter de la notification du présent arrêt ;

Qu'en ce qui concerne l'équité, M. P., qui a dû poursuivre jusqu'en cause d'appel la défense de ses intérêts propres, doit se voir allouer une somme de 1 000 €, complétant celle déjà obtenue en première instance au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la SC Bourgeois SA, succombant, ne peut bénéficier de ces dispositions et restera tenue des entiers dépens ;

PAR CES MOTIFS :

(...)

Confirme en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé du 26 juin 2001,

Y ajoutant,

Fixe à 700 € par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt, le montant de l'astreinte assortissant l'obligation de réintégration de M. P. et de rétablissement de son salaire (à partir du 13 janvier 2001) tels que prévus dans l'ordonnance attaquée,

Condamne la société Bourgeois SA à payer à M. P. la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Boulmier, prés. – Mes Darves-Bornoz, Rothera, av.)

NOTE. – L'ordonnance de référés sur partage de voix rendue par le Conseil des prud'hommes d'Annecy le 26 juin 2001 (première décision ci-dessus), et confirmée par un arrêt de la Chambre sociale de la Cour d'appel de Chambéry du 18 mars 2003 (deuxième décision ci-

dessus), rappelle que la remise en état du contrat de travail peut être poursuivie même en dehors des cas de nullité expressément visés au Code du travail, et plus particulièrement aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail dont la laborieuse énumération peut s'avérer parfois contraignante pour toutes les situations qui n'y sont pas expressément visées (v. not. le n° spéc. "Actualité de la réintégration" Dr. Ouv. mars 1999 et M. Henry "La réintégration des salariés non protégés" Dr. Ouv. 1995 p. 371).

La nullité du licenciement et la réintégration du salarié ont été recherchées devant le juge des référés (article R. 516-31 du Code du travail) sur le fondement de la liberté constitutionnelle d'expression dont chaque salarié doit bénéficier dans l'entreprise (article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et Préambules des constitutions de 1946 et 1958).

Selon les dernières évolutions jurisprudentielles (voir en particulier : Cass. Soc. 9 janvier 2002 pourvoi n° 99-45.875, 18 juin 2002 pourvoi n° 00-43.966 et 30 octobre 2002 pourvoi n° 00-40.868), la liberté d'expression est considérée comme une liberté fondamentale à laquelle il ne peut être apporté de restrictions que justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

La seule limite de la liberté d'expression dans l'entreprise est l'abus de droit.

Le contrôle du juge des référés se heurtait à une difficulté tenant à la structure de la lettre de licenciement qui :

- sanctionnait le salarié pour s'être exprimé au sein de l'entreprise à travers un tract affiché sur les panneaux de la direction,
- accusait par ailleurs le salarié de propos injurieux à l'encontre de son employeur.

Le premier motif de licenciement n'était pas couvert par la protection résultant de la liberté d'expression.

Néanmoins, le juge des référés a écarté ce motif en relevant que celui-ci n'était établi par aucun élément du dossier et qu'au contraire, il était démontré que les propos injurieux prêtés au salarié n'avaient jamais été tenus.

Il met par ailleurs en évidence que le motif déterminant du licenciement est bien relatif à l'expression par voie de tract au sein de l'entreprise.

Il est bon par ailleurs de rappeler que sur le fondement de l'article R. 516-31 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, la compétence du juge des référés ne doit pas s'arrêter à une contestation sérieuse et, qu'ainsi, le juge des référés dispose d'un pouvoir d'appréciation l'obligeant à se prononcer sur l'essence même du litige dès lors que les conditions d'ouverture de son contrôle sont réunies : trouble manifestement illicite ou dommage imminent (Cass. Soc., 27 février 2001 : pourvoi n° M00-41.157).

La Chambre sociale de la Cour d'appel de Chambéry a évité cet écueil en retenant que la compétence du juge des référés se justifiait dès lors qu'au moins un des motifs portait atteinte à une liberté fondamentale bénéficiant de la protection rappelée aux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation des 13 mars 2001 et 31 octobre 2002 (*Hugues/SA France Telecom*, Dr. Ouv. 2001 p. 300 n. M.F. Bied-Charreton, rapp. ann. C. Cass. Dr. Ouv. 2002 p. 387 et *Verdier/SA France Telecom*, Bull. V n° 331).

L'intérêt de ces deux décisions est de rappeler que l'abus du droit d'expression doit s'apprécier *in concreto* selon la qualité et la nature des rapports sociaux entretenus au sein de l'entreprise.

Les deux décisions constatent que la prise à partie par affichage était monnaie courante au sein de l'entreprise et que, pour le surplus, les propos de l'employeur dépassaient d'une manière générale les termes mesurés du tract affiché par le salarié.

**Paul Darves-Bornoz**