

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Employeur – Pouvoir de direction – Etendue – Libertés fondamentales – Restriction à la liberté d'expression – Limites.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 juin 2004
CIM contre B.

Sur le moyen unique, pris en ses deux branches :

Attendu que M. B., engagé le 31 août 1990 par la société CIM en qualité de chef de production, a été licencié le 29 juillet 1998 pour faute grave en raison de la diffusion à l'ensemble des salariés d'une lettre ouverte faisant état de son désaccord avec la direction ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Poitiers, 5 février 2002) d'avoir décidé que le licenciement n'était pas fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1) que constitue une faute grave ne pouvant se rattacher au droit d'expression reconnu au salarié, le fait pour un cadre supérieur, tenu à une obligation particulière de réserve et de discrétion, de mener une campagne de dénigrement à l'encontre de son employeur en diffusant à l'ensemble du personnel une lettre critiquant la gestion de l'employeur ; qu'en l'espèce, M. B. avait commis une faute grave en distribuant à tous les salariés de l'entreprise, malgré la mise en garde de son employeur, une lettre contenant des critiques inadmissibles sur la gestion de son employeur et même des accusations diffamatoires ; qu'en relevant que nombre des propos tenus par M. B. et leur diffusion au sein du personnel n'étaient pas admissibles, tout en considérant que le caractère fautif du comportement de M. B. ne justifiait pas son licenciement pour faute grave, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations en violation des articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ;

2) que la lettre de mission de l'employeur visait simplement à souligner l'insuffisance de la productivité compromettant l'avenir de l'entreprise et à inciter l'ensemble du personnel, sous la responsabilité du chef de production et des responsables de services techniques, à atteindre un objectif de productivité et de qualité permettant d'assurer la pérennité de

l'entreprise ; qu'en considérant que le comportement de B. était excusable car il avait répondu à une lettre de l'employeur qui constituait une remise en cause de ses compétences et de sa conscience professionnelle devant l'ensemble de ses collègues et subordonnés, la Cour d'appel a dénaturé les termes et la portée de ladite lettre en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ;

Et attendu que, sans encourir le grief de dénaturation, l'arrêt attaqué retient que la diffusion par le salarié d'une lettre ouverte répondait à celle que la direction avait précédemment adressée à l'ensemble du personnel pour dénoncer les dysfonctionnements ou insuffisances de l'entreprise et mettant personnellement en cause l'intéressé ; qu'il relève que les critiques du salarié ne présentent pas de caractère excessif et sont à la mesure de l'émotion suscitée par la mise en cause publique de ses compétences et de sa conscience professionnelle alors que son travail n'avait jusqu'alors donné lieu à aucun reproche ; qu'en l'état de ces constatations, la Cour d'appel a pu décider que le comportement du salarié ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et ne constituait pas une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Leblanc, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Vuitton, av.)

Note.

L'entreprise n'est pas la terre d'élection de la liberté d'expression, le visa embarrassé de l'arrêt *Clavaud* est là pour en attester (1). Toutefois, depuis plusieurs années, les thèmes de la *vie personnelle* du salarié ou de l'importance du respect des *libertés* dans l'entreprise (2) conduisent à une approche renouvelée des possibilités d'expression individuelle des salariés.

De manière symptomatique ce sont fréquemment les personnels d'encadrement qui font l'objet d'un examen judiciaire de leur latitude d'expression par une formule désormais classique (3) que reprend l'arrêt ci-dessus : "*sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées*" (4). Cette motivation, si elle est parfaitement pertinente en ce qui concerne l'exercice de la liberté d'expression *au sein* de l'entreprise, n'est pas totalement convaincante en ce qui concerne son exercice *en dehors* de l'entreprise. La légitimité de l'intervention du pouvoir de direction de l'employeur dans la vie privée du salarié doit être considérée comme exceptionnelle. En ce qui concerne plus particulièrement la liberté d'expression du salarié en dehors de l'entreprise, elle ne doit être encadrée que par les dispositions de la loi du 29 juillet 1881. Il doit être rappelé que la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation exclut la sanction de l'abus du droit d'expression sur le fondement de l'article 1382 C. Civ. Une sanction sur le fondement du droit disciplinaire d'un tel abus devrait également être exclue. On mesure alors l'inadéquation de ce qui précède avec une conception persistante du statut de cadre qui conduit à transformer l'obligation de loyauté du salarié en un lien personnel de vassalité (5).

Les circonstances particulières de l'espèce rapportée présentent en outre l'intérêt de confirmer la solution dans une hypothèse où l'ensemble de l'entreprise avait été témoin des dissensions (6). Si la motivation s'explique par le fait que c'est l'employeur lui-même qui s'était placé sur ce terrain en donnant une publicité particulière à l'affaire (lettre "*que la direction avait adressée à l'ensemble du personnel pour dénoncer les dysfonctionnements ou insuffisances de l'entreprise et mettant personnellement en cause l'intéressé*"), il n'en demeure pas moins que cela tranche avec les affaires précédentes qui s'étaient déroulées dans des cénacles restreints (7) ou par voie de courriers (8).

En outre, la Cour de cassation ne s'est prononcée dans l'arrêt rapporté que sur la question qui lui était posée, à savoir si les faits sanctionnés étaient constitutifs d'une faute grave. Il apparaît à l'évidence, bien que ce ne soit pas le débat porté devant la Cour, que ces faits, résultant de l'exercice d'une liberté fondamentale, reconnus comme tels par la Cour, ne constituent pas plus une cause réelle et sérieuse de licenciement.

E.G. et A. de S.

(1) Cass. Soc. 28 avr. 1988 Dr. Ouv. 1988 p. 249 concl. Ecoutin, n. L. Brovelli, A. Jeammaud, M. Le Friant.

(2) Ph. Waquet "Les libertés dans l'entreprise" RJS 2000 p. 335.

(3) dans le même sens : Cass. Soc. 2 mai 2001, Bull. civ. V n° 142, L. S. jur. n° 718 du 14 mai 2001 ; Cass. Soc. 14 déc. 1999, *Pierre c. Sanijura*, Dr. Ouv. 2000 p.247, Dr. Soc. 2000 p. 163 concl. J. Duplat ; v. une application intéressante de cette jurisprudence : CPH Paris (réf.) 15 sept. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 191.

(4) Bull. civ. V n° 175 ; v. *supra* A. Martinel spéc. p. 108 et M. Plet spéc. p. 102.

(5) J.-C. Javillier "L'obligation de loyauté des cadres" Dr. Ouv. 1977 p. 133.

(6) Rappr. : réintégration d'un cadre licencié pour avoir affiché sur un mur des propos critiques, CA Chambéry 18 mars 2003 Dr. Ouv. 2003 p. 426 n. P. Darves-Bornoz.

(7) "*cercle restreint du comité directeur dont il était membre*" Cass. Soc. 14 déc. 1999 ; réunion du conseil d'administration de la filiale concernée, CPH Paris 15 sept. 2003 prec.

(8) Cass. Soc. 2 mai 2001 prec. ; le courrier, pas plus que l'expression orale, ne devant revêtir la forme de propos diffamatoires faute de quoi la protection ne peut être utilement invoquée : Cass. Soc. 14 janv. 2003 Bull. civ. V n° 7.