

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Publication dans un journal d'un article concernant l'entreprise – Usage de la liberté d'expression – Abus – Mise en cause d'autres salariés – Employeur fondé à se substituer à ces derniers et à prononcer un licenciement de rétorsion.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 juillet 2005
I dex et Cie contre S.

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. S., salarié de la société I dex et compagnie, a été licencié pour faute lourde le 12 juin 2003 pour avoir fait paraître dans l'hebdomadaire *Le Monde libertaire* un article mettant en cause l'entreprise ;

Attendu que pour confirmer l'ordonnance de référé ayant ordonné la poursuite du contrat de travail, au motif que la violation par l'employeur de la liberté d'expression constituait un trouble illicite, la Cour d'appel, statuant en référé, relève que les critiques les plus vives sont dirigées contre les autres employés qui seraient seuls en droit de les contester, et que l'article n'a pas causé de trouble dans l'entreprise et n'est que la libre expression d'un citoyen ;

Attendu, cependant, que l'usage de la liberté d'expression peut justifier un licenciement s'il dégénère en abus ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, qu'un salarié abuse de la liberté d'expression en mettant en cause en termes injurieux d'autres salariés de l'entreprise, et alors, d'autre part, que, les propos suivants écrits dans la presse : "putasserie", "attitudes dégueulasse et faux-cul", "collabos de classe", visant d'autres salariés de l'entreprise, constituaient des injures caractérisant un abus de la liberté d'expression et une faute, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a ainsi violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 juin 2004, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris.

(M. Bouret, f.f. prés. - M. Collomp, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

Note.

La lecture de l'arrêt du 6 juillet 2005 conduit à se demander si la Chambre sociale se souvient encore de l'arrêt *Clavaud* du 28 avril 1988 (1). Dans cette affaire célèbre où un ouvrier de la société Dunlop avait témoigné dans *L'Humanité* de ses difficiles conditions de travail, les trois juridictions de première instance, d'appel et de cassation avaient jugé que, malgré le caractère désagréable pour l'employeur des informations données, le salarié ne pouvait être licencié pour avoir usé de sa liberté d'expression (1 bis).

(1) Cass. Soc. 28 avr. 1988 Dr. Ouv. 1988 p.249 concl. Ecoutin, n. L. Brovelli, A. Jeammaud, M. Le Friant, Dr. Soc. 1988 p. 428, concl. Ecoutin, note Couturier ; voir les décisions de fond : CPH Montluçon, 24 nov. 1986 Dr. Ouv. 1987 p.1 n. M. Henry ;

CA Riom (Ch. soc.) 2 mars 1987 Dr. Ouv. 1987 p. 97 n. G. Lyon-Caen.

(1 bis) E. Suire "Le licenciement pour motif personnel", RPDS 2005 p. 321 spéc. p. 328.

On ne voit pas quelles raisons ont pu conduire une formation restreinte de la Chambre sociale, dans une hypothèse exactement similaire, à retenir une solution contraire ! La surprise est d'autant plus grande que la décision dont s'agit est une cassation ; autrement dit, la Chambre sociale a censuré – volontairement – un excellent arrêt de la Cour de Paris du 3 juin 2004 (2).

Examinons donc de plus près cette étrange décision. Elle repose sur une règle ainsi sommairement énoncée : *“l'usage de la liberté d'expression peut justifier un licenciement s'il dégénère en abus”* et sur une appréciation selon laquelle : *“les propos suivants écrits dans la presse “putasserie”, “attitudes dégueulasse et faux-cul”, “collabos de classe” visant d'autres salariés de l'entreprise constituaient des injures caractérisant un abus de la liberté d'expression et non une faute.”*

Observons d'abord l'étonnante pudibonderie de la Chambre sociale : à notre époque se choquer de termes comme “putasserie”, “dégueulasse”, “faux-cul”, “collabos” – quel que soit le caractère regrettable et vulgaire de ces termes – apparaît quelque peu décalé. La Cour européenne des droits de l'Homme s'est montrée moins puritaine dans l'affaire *Fuentes Bobo* jugée le 29 février 2000 (3) où pourtant les termes employés étaient plus énergiques et où pourtant la violation de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales a été retenue à raison de la sanction prononcée contre leurs auteurs.

Mais il faut en revenir aux principes applicables. Ils sont de deux ordres : les uns concernent le droit disciplinaire ; les autres la liberté d'expression.

Le droit disciplinaire commande d'abord que seule une faute commise par le salarié puisse justifier une sanction et particulièrement un licenciement. De plus, la faute doit avoir été commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et à l'égard de l'employeur. C'est pourquoi un comportement du salarié dans sa vie personnelle ne peut constituer une faute, ni justifier un licenciement disciplinaire (4).

Or, dans l'arrêt examiné, le comportement reproché au salarié ne concernait pas l'employeur, mais d'autres salariés. C'est ce que la Cour de Paris avait mis en évidence : *“Les critiques les plus vives sont dirigées contre les autres employés et les syndicats qui seraient seuls en droit de les contester”*. La Cour de cassation, qui admet expressément que les termes retenus visaient des salariés de l'entreprise, ne pouvait donc pas – au niveau des règles du droit disciplinaire – retenir une faute de nature à justifier un licenciement.

Mais au niveau des principes régissant la liberté d'expression, la décision du 6 juillet 2005 n'est pas mieux justifiée.

Il est évident que la liberté d'expression – aussi fondamentale soit-elle – ne peut justifier n'importe quel propos. La loi sur la presse prévoit d'ailleurs une série de délits, notamment l'injure et la diffamation, qui répriment les excès commis, en confirmant leur poursuite dans des règles strictes.

Dans l'entreprise, on conçoit que la liberté d'expression puisse être limitée par l'employeur en application de l'article L. 120-2 du Code du travail. Mais hors de l'entreprise, hors du temps de travail, la liberté d'expression ne peut être limitée : des critiques, même vives, peuvent être formulées. Seul un délit peut caractériser une faute en ce domaine.

Comment qualifier d'injures des termes comme “faux-cul” ou comme “collabos de classe” ?

L'arrêt, qui sous prétexte d'un abus nullement caractérisé, prétend justifier un licenciement prononcé à raison d'un article de presse émettant des critiques sur le fonctionnement d'une entreprise, risque de déboucher sur une dérive dangereuse vers un nouvel ordre moral que l'on croyait révolu au XXI^e siècle.

Y.L.P.

(2) Dr. Ouv. 2004 p. 298 confirmant une ordonnance prud'homale non moins excellente CPH Paris (réf. - dép.) 30 sept. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 234.

(3) Req. n° 39293/98 disp. sur le site Internet de la Cour www.echr.coe.int/echr, D. 2001 Jur. 574 n. J.P. Marguénaud et J. Mouly.

(4) Soc. 16 décembre 1997 Bull. civ. V n° 441, Dr. Ouv. 1998 p.223 n. F. Saramito ; Soc. 21 octobre 2003 Bull. civ. V n° 259.