

La liberté d'expression au travail

par *Emmanuel DOCKÈS*,

Professeur à l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense

PLAN

I. Les moyens collectif d'expression

- A. Le droit d'expression, modalité spécifique de la liberté d'expression
- B. La liberté d'expression des représentants du personnel et des syndicats

II. La protection de l'expression des salariés

Proclamée par tous les textes internationaux relatifs aux droits de l'être humain (1), la liberté d'expression est visée par la Déclaration de 1789, comme « l'un des droits les plus précieux de l'Homme » (2). Sans elle, pas d'information, pas de débat, pas de pluralisme et donc, cela va sans dire, pas de démocratie. Sans elle, et cela est moins souvent rappelé, l'être humain est isolé, enfermé en lui-même. La liberté d'expression est une liberté de communication à autrui, une liberté relationnelle. Elle protège la faculté d'extérioriser, par l'écrit ou la parole, des pensées, des opinions. Bridé cette liberté, c'est non seulement provoquer le despotisme, mais c'est encore interdire l'existence sociale de l'individu dans sa plénitude d'être pensant.

Cette logique porte aussi bien dans la sphère du droit public que dans celle du droit privé. L'article L. 1121-1 du Code du travail le proclame : l'individu n'abdique plus aucun de ses droits fondamentaux en entrant dans l'entreprise. Il est aujourd'hui évident pour tous qu'ici, comme ailleurs, il importe de garantir la liberté d'expression, tant pour interdire le despotisme que pour protéger l'être humain dans ses dimensions pensantes et communicantes.

Le principe est clair. Son application est parfois plus difficile.

Comme toute liberté fondamentale, la liberté d'expression a deux faces, l'une protectrice, l'autre distributive (3). La première vise à protéger celui qui en use, celui qui s'exprime. La seconde vise à accorder à chacun les moyens concrets de s'exprimer (4). La sphère publique est actuellement écartelée par les mouvements qui tirent en sens contraire chacune de ces deux faces. La protection perd de sa vigueur, comme en atteste le contrôle montant des journalistes, chroniqueurs et humoristes. Il faut s'en inquiéter. Dans la même période, la deuxième face de la liberté d'expression, la face attributive, se découvre une vigueur nouvelle au travers principalement de l'internet. Les blogs, facebook et autres youtube ont démultiplié les moyens d'expression. Et il faut s'en réjouir comme naguère on se réjouissait de la généralisation de l'éducation et de la maîtrise de l'écriture.

Dans l'univers du travail, ces deux faces évoluent de manière moins contrastée. Il est vrai qu'en la matière, la liberté d'expression est encore loin d'avoir atteint le niveau de protection accordé dans la sphère publique.

(1) Art. 10 Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; art. 11 Charte des droits fondamentaux de l'UE ; art. 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

(2) Art. 11 Déclaration des droits de l'Homme de 1789.

(3) Cf. E. Dockès, *Valeurs de la démocratie*, Dalloz 2005, p. 21 et s.

(4) On évitera d'appeler ce deuxième aspect liberté « concrète » ou « réelle », l'exigence de protection n'étant pas moins concrète et réelle que l'exigence d'attribution de moyens.

I. Les moyens collectif d'expression

L'aspect attributif de moyens de la liberté d'expression est historiquement premier en droit du travail. Cela pourrait étonner l'interprète habitué à considérer que l'aspect distributif des droits fondamentaux est postérieur à leur aspect protecteur. Il n'en est rien (5). En droit social, ce fut même l'inverse. Les droits fondamentaux premiers y furent des droits dits de deuxième génération, comme le droit syndical, le droit d'élire des représentants ou le droit de grève. Ces droits ont pour finalité d'accorder des moyens effectifs de pression, mais aussi simplement d'expression, aux salariés. Le salarié isolé est *de facto* le plus souvent trop faible pour oser s'exprimer ou pour le faire de manière audible. Permettre le collectif, c'était aussi donner à la pensée et à l'opinion du salarié un canal d'expression possible. Le délégué du personnel, dont les fonctions se sont longtemps limitées à la présentation des réclamations des salariés (6), est emblématique de cette dimension des droits collectifs.

Plus spécifiquement, la problématique de la liberté d'expression dans l'ordre du collectif pose des questions sur deux points, le « droit d'expression » des salariés et la liberté d'expression des représentants du personnel et des syndicats.

A. Le droit d'expression, modalité spécifique de la liberté d'expression

Les articles L. 2281-1 et s. du Code du travail consacrent sous le nom de « droit d'expression » un droit *limité quand à ses modalités*, puisqu'il ne s'exerce qu'au sein de réunions spécifiques, dédiées à l'expression, aux lieux et temps de travail. Il s'agit donc d'un droit individuel qui s'exerce collectivement. Ce droit est aussi *limité quant à son objet*, puisqu'il ne vise que l'expression sur le contenu et les conditions du travail. Le Code du travail incite à la mise en place de ces réunions, en prévoyant notamment une négociation collective annuelle obligatoire à leur sujet (L. 2281-6 C. trav.).

La jurisprudence limite l'impact de ces textes à l'expression dans ces réunions spécifiques (7). La formulation d'opinions en dehors de ce cadre relève de la liberté d'expression en général. Et les textes du « droit d'expression » n'ont pas à en régir l'exercice.

Cette séparation ne doit pas pour autant être exagérée. C'est à juste titre que l'arrêt *Dassault* du 8 décembre 2009 (8) prend appui aussi bien sur le droit d'expression *stricto sensu* que sur la liberté d'expression pour invalider une charte d'entreprise qui imposait une autorisation préalable pour l'utilisation de toute information « à usage interne ». La restriction de la liberté d'expression était, au dire de l'arrêt, trop imprécise pour passer la double exigence de justification et de proportion de l'article L. 1121-1 du Code du travail. La Cour ajoute à cela qu'un principe d'autorisation préalable ne saurait être imposé dans le cadre du droit d'expression des articles L. 2281-1 et suivants du Code du travail. Cette marche de concert de la « liberté » et du « droit » n'a rien de surprenant, le droit n'étant au fond qu'une modalité d'application spécifique de la liberté.

D'autres passerelles semblent possibles. Ainsi, selon l'article L. 2281-3 du Code du travail, « *les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement* ». Conformément à sa lettre, ce texte a été limité au « droit d'expression » *stricto sensu* (9). Une règle identique a cependant été tirée de la liberté d'expression en général. Celle-ci protège d'une manière générale la communication des opinions (10). Et il va de soit que, sauf abus, l'exercice d'une liberté ne saurait motiver une sanction ou un licenciement.

L'arrêt *Clavaud* du 28 avril 1988 (11) était allé chercher cette solution par une interprétation *a fortiori* de l'actuel article L. 2281-3. La jurisprudence ultérieure a condamné cette lecture extensive (12). Mais elle en a

(5) Sur l'histoire commune des droits distributeurs et des droits protecteurs, notamment sous les révolutions françaises de 1789 et 1848, v. not. M. Borgetto, *La notion de fraternité en droit public français*, LGDJ 1991, pp. 144-189. L'opposition des droits sociaux ou réels aux droits civiques ou formels a été largement surestimée, à la suite notamment de Karl Marx. Elle n'a plus guère de signification utile aujourd'hui (v. E. Dockès, préc.).

(6) Cette fonction toujours centrale est actuellement visée à l'art. 2313-1, al. 1 du Code du travail.

(7) Selon la jurisprudence, ce droit s'exerce seulement dans ces réunions collectives organisées : Soc. 16 nov. 1993, Dr. soc. 1994.42 ; Soc. 28 avr. 1994, 92-43917, Bull. civ. V, n° 159 ; Soc. 14 déc. 1994, Dr. soc. 2000.163, concl. J. Duplat, note J.-E. Ray ; Soc. 7 oct. 1997, 93-41747, Bull. V, n° 303 ; Soc. 14 déc. 1999, pourvoi n° 97-41995, Bull. civ. V, n° 488, Dr. Ouv. 2000 p. 247 ; Soc. 2 mai 2001, pourvoi 98-45532, Bull. civ. V, n° 112.

(8) Soc. 8 déc. 2009, n° 08-17191, P, Avis B. Aldigé, SSL. 2009, 14 et 21 déc. 2009, n° 1425 et n° 1426-1427 ; J. Porta « Le juge et l'éthique : l'affirmation d'un contrôle (à propos des codes de conduite et alertes professionnelles) » Dr. Ouv. 2010 p. 244.

(9) V. réf. cit. note 7.

(10) Art. 11 DDHC 1789 : « *La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme* ».

(11) Soc. 28 avr. 1988, pourvoi n° 87-41804 ; Bull. V, n° 257 ; Dr. Ouv. 1988.250, concl. H. Écoutein, note A. Jammaud et M. Le Friant : « *L'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude* ».

(12) V. préc. note 7.

repris la solution, en la déduisant directement de la liberté d'expression (13).

La nuance est subtile, excessivement telle peut-être. Il serait plus simple d'admettre à l'avenir que l'article L. 2281-3 du Code du travail doit bien se lire, *a fortiori*, comme posant une immunité valide tant dans l'exercice du droit d'expression *stricto sensu* que dans l'exercice de la liberté d'expression en général.

B. La liberté d'expression des représentants du personnel et des syndicats

Vecteur, d'expression des pensées et opinions des salariés, mais aussi source d'informations et diffuseurs de leurs opinions propres, les représentants des salariés et des syndicats dans l'entreprise doivent bénéficier d'une liberté d'expression particulièrement protégée.

Cette liberté conforte la jurisprudence qui encadre strictement les exigences de « confidentialité » que l'employeur souhaiterait mettre à la charge des élus. Selon celle-ci, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux ne sont tenus à une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations « *présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant* » (14). De cette double condition, la plus importante est sans doute l'exigence d'un caractère objectivement confidentiel. Ce caractère doit être interprété restrictivement : toute exigence de confidentialité est, par définition, une restriction à l'exercice de la liberté d'expression. Elle est donc passible du contrôle de justification et de proportionnalité de l'article L. 1121-1 du Code du travail (15).

Un point du droit positif demeure toutefois marqué par les temps anciens où la liberté d'expression semblait bannie de l'entreprise. Il s'agit de l'article L. 2142-6 du Code du travail. Celui-ci prévoit qu'une convention collective *peut* accorder le droit d'utiliser l'intranet aux syndicats, et encore cette communication « *doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail* ». *La contrario* de cet article est rude : en l'absence de convention collective (et donc si l'employeur s'y oppose), les moyens de communication modernes pourraient être interdit aux syndicats dans l'entreprise.

Le rattachement des moyens informatiques de communication à la liberté d'expression est pourtant désormais indéniable. Il est reconnu tant par le Conseil constitutionnel (16) que par la Cour de cassation (17). La conformité de l'article L. 2142-6 du Code du travail à la Constitution et aux traités internationaux apparaît ainsi douteuse, d'autant que la liberté syndicale vient ici renforcer la liberté d'expression. Y aurait-il là matière à une de ces fameuses questions prioritaires de constitutionnalité ? A moins que la question de la conformité de l'article L. 2142-6 aux traités qui visent la liberté d'expression et la liberté syndicale puisse suffire à écarter ce texte rétrograde. Un droit à l'utilisation de l'intranet pourrait alors être reconnu aux organisations syndicales représentatives ou semi-représentatives dans l'entreprise. Le tout, bien entendu, sous la réserve habituelle de l'abus dans l'exercice de cette liberté (18).

II. La protection de l'expression des salariés

L'affirmation de l'applicabilité des droits de l'Homme dans l'entreprise fut tardive. Sa consécration légale dut attendre la loi du 4 août 1982 au sujet du règlement intérieur, puis la loi du 31 décembre 1992, pour atteindre la généralité (19). La liberté d'expression, comme les autres libertés fondamentales, fut victime de cette lenteur. Longtemps, toute expression d'opinion

critique fut assimilée à une insubordination fautive, voire gravement fautive (20).

La protection qu'offre la liberté d'expression des salariés a permis l'abandon de cette vision. Cette liberté fut d'abord accordée au salarié en dehors des temps et lieu de travail, lorsqu'il échappait ainsi au pouvoir de direction de l'employeur (21). Elle ne fut qu'ensuite

(13) En ce sens, v. par exemple Soc. 18 juin 2002, pourvoi n° 00-43966 « *l'exercice de la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement* », sauf abus ce que l'arrêt rappelle.

(14) Soc. 12 juill. 2006, Bull. civ. V, n° 256 ; RDT 2006.402-403, obs. H. Tissandier.

(15) Sur la question plus générale des clauses de confidentialité, au regard des droits fondamentaux, v. O. Leclerc, « Sur la validité des clauses de confidentialité », Dr. soc. 2005.173.

(16) Déc. n° 2009-580 DC du 10 juin 2009, *Hadopi*, pt. 12.

(17) Soc. 5 mars 2008, n° 06-18907, Bull. civ. V, n° 55, arrêt qui reconnaît l'existence d'une « *liberté de communication électronique* », certes limitée en l'espèce.

(18) Pour une utilisation jugée abusive de l'intranet, lorsque l'accès à l'intranet est accordé aux syndicats, v. Soc. 22 janv. 2008, pourvoi n° 06-40514 (courriel envoyé par l'intranet à tous les salariés, alors qu'il était sans lien entre la situation sociale de l'entreprise et sans rapport avec l'activité syndicale du salarié).

(19) Art. L. 120-2 devenu L. 1121-1 C. trav.

(20) V. encore Soc. 4 févr. 1992, pourvoi n° 89-43611

(21) V. Soc. 28 avr. 1988, *Clavaud*, préc. note 11 ; Soc. 5 mai 1993, pourvoi n° 90-45893 ; Soc. 12 nov. 1996, 94-43859, Bull. civ. V, n° 373.

reconnue au salarié y compris lorsqu'il se trouvait dans l'entreprise, soumis à ce pouvoir (22). Avec la généralisation de la portée des droits fondamentaux, la solution s'impose aujourd'hui avec une certaine évidence. C'est dans une même formule que la jurisprudence le rappelle régulièrement : « *le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression* » (23).

Les difficultés se focalisent sur les limites reconnues à cette liberté. Appuyée sur la théorie de l'abus de droit, la Cour de cassation définit ces limites par l'utilisation de trois termes : la liberté d'expression ne saurait permettre « *des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs* » (24). Les deux premiers termes tombent sous le sens, le caractère illicite de l'injure et de la diffamation n'est pas à démontrer, ces actes étant même pénalement sanctionnés (25). La difficulté se concentre donc sur le troisième de ces termes, celui des propos « excessifs ». Ce qualificatif est aussi flou qu'il est possible de l'être. L'« abus » est caractérisé en cas d'« excès »... Ces deux termes pouvant apparaître largement synonyme, cela ne nous renseigne guère. Selon l'interprétation extensive ou restrictive de ce qui peut être qualifié d'« excès », la liberté d'expression sera effectivement protégée dans les entreprises ou non. Il est nécessaire de plonger plus avant dans la casuistique pour tenter d'en tirer les grandes lignes du droit positif en la matière.

Cette plongée ne peut qu'être difficile. Elle n'est pas impossible. D'autant que le contrôle de la qualification des faits est ici exercé avec une relative rigueur par la

Cour de cassation. Celle-ci n'hésite pas, assez régulièrement, à casser des arrêts d'appel ayant qualifiés les propos d'un salarié d'abusifs ou d'excessifs, dès lors que la Cour juge que pareille qualification ne s'imposait pas (26).

Il résulte de ces décisions que l'entreprise n'est pas un lieu où la soumission s'impose même en paroles. La Cour de cassation reconnaît aux salariés un véritable droit de critiquer (27), même si cette critique est exprimée en termes vifs (28). Et ce droit n'est pas réservé aux seuls salariés situés au sommet de la hiérarchie (29), contrairement à ce que la motivation de certains arrêts lue *a contrario* aurait pu laisser penser (30).

Ce droit de critiquer n'est pas cependant sans limites. Outre la prohibition de l'injure et de la diffamation, il est à noter que le caractère réitéré et systématique de la critique peut favoriser la caractérisation de l'abus (31), alors qu'un fait isolé sera plus facilement qualifié d'« *imprudence* » qui « *ne saurait caractériser à elle seule* » un abus de la liberté d'expression (32).

S'inspirant du droit de la diffamation (33), la Cour de cassation considère que l'exactitude des faits allégués, même lorsque ceux-ci sont graves et pénalement sanctionnés, permet d'exclure l'abus de la liberté d'expression (34). Cette solution s'imposait, sous peine d'interdire aux salariés d'une entreprise de donner l'alerte lorsqu'ils sont témoins de faits graves. Réciproquement, le caractère mensonger des faits permet de conclure facilement à un abus (35), et ce plus encore lorsque ce

(22) Soc. 14 décembre 1999, pourvoi n° 97-41995, Bull. civ. V, n° 488 ; Soc. 2 mai 2001, pourvoi 98-45532, Bull. civ. V, n° 112 .

(23) Outre les arrêts précités, v. not. Soc. 22 juin 2004, 02-42446, Bull. civ. V, n° 175, Dr. Ouv. 2005 p.116 n. E. Gayat et A. de Senga ; Soc. 8 décembre 2009 préc. note 8 ; Soc. 29 septembre 2010, n° 09-41543, n° 09-41544.

(24) V. not. Soc. 14 décembre 1999, pourvoi n° 97-41995, Bull. civ. V, n° 488 ; Soc. 15 décembre 2009, n° 08-44222 ; 16 juin 2010, n° 09-40065 ; 19 octobre 2010, n° 09-42180.

(25) Les articles R. 621-2 et R. 621-1 du Code pénal font de la diffamation et de l'injure non publique des contraventions de la 1^{re} classe. La diffamation publique et l'injure publique sont des délits, prévus par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (articles 29 et 33).

(26) V. par ex. Soc. 2 mai 2001, pourvoi 98-45532, Bull. civ. V, n° 112 ; Soc. 19 décembre 2007, 06-42804 et 06-42805 ; 9 novembre 2009, n° 08-41927 ; 9 novembre 2009, n° 08-42806 ; 19 octobre 2010, n° 09-42180.

(27) Pour des lettres de critiques des dirigeants de l'entreprise, considérées comme n'excédant pas les limites de la liberté d'expression, envoyées par des salariés au Conseil d'administration de l'entreprise ou de l'association, et (ou) à certains salariés, v. not. Soc. 21 septembre 2010, pourvoi n° 09-42382 ; Soc. 7 juillet 2010, n° 08-45560 ; Soc. 15 décembre 2009, n° 08-44222 ; Soc. 9 novembre 2009, n° 08-42806.

(28) V. not. Soc. 9 novembre 2009, préc. ; 13 février 2008, n° 06-41500.

(29) V. par ex. Soc. 7 juillet 2010, n° 08-45560, liberté d'expression d'une « accueillante juridique » à temps partiel et à durée déterminée dans une association d'aide aux victimes et de médiation judiciaire ; Soc. 2 mai 2000, pourvoi n° 98-41557 (liberté d'expression d'une enseignante dans un établissement scolaire).

(30) V. not. Soc. 14 décembre 1999, pourvoi n° 97-41995, Bull. civ. V, n° 488, Dr. Ouv. 2000 p. 247, lequel note pour motiver l'absence d'abus que le salarié exerçait des fonctions « de très haut niveau ». Ce type de sur-motivation de la décision n'est plus utilisé dans la jurisprudence récente.

(31) Soc. 11 février 2009, n° 07-44127. V. cpdt, Soc. 19 octobre 2010, n° 09-42180 pour un cas dans lequel la Cour d'appel note que le salarié « *a multiplié les accusations, les contestations, les polémiques et les sous-entendus* », sans que cela suffise, pour la Cour de cassation, à caractériser un abus dans l'exercice de la liberté d'expression.

(32) Soc. 9 janvier 2002, pourvoi 99-45875.

(33) La preuve de la vérité des faits diffamatoires publics ou non publics exonère le coupable d'une diffamation (L. 29 juill. 1881, art. 35, al. 3, et C. pén., art. R. 621-1, al. 2 C. pénal).

(34) Soc. 29 septembre 2010, n° 09-41543 ; n° 09-41544 : « *la Cour d'appel qui a estimé que les informations qu'il était reproché à la salariée d'avoir communiquées à la presse et à l'Assemblée nationale étaient exactes, a fait ressortir l'absence d'abus* ».

(35) Soc. 27 octobre 2010, n° 08-44446, inédit « *accusations graves et non fondées* » ; Soc. 29 avril 2009, nos 07-44798 et 07-44813, allégations caricaturales faisant suite à des accusations injustifiées.

mensonge, intentionnel, est fait dans l'intention de nuire (36).

Le juriste sait qu'entre le mensonge volontaire et l'exactitude, il est tout un monde. Et c'est bien entendu dans ce monde que le tracé de la frontière entre l'illicite et le licite est difficile. Pour la Cour de cassation, le salarié qui relate ou témoigne d'un fait de harcèlement moral est protégé contre toute sanction ou licenciement, « même si les faits allégués sont non fondés », pourvu qu'il ait été de bonne foi (37). La solution a le mérite de la clarté. Elle n'a cependant été adoptée qu'au sujet du harcèlement moral, par interprétation de l'article L. 1152-2 du Code du travail. Sa généralisation à tous les cas d'exercice de la liberté d'expression reste douteuse.

Pour conclure à l'absence d'abus, une décision récente note que la fausseté des allégations du salarié n'était pas établie (38). Cependant qu'une autre décision reconnaît au contraire un tel abus, au motif que le salarié reconnaissait que ses graves accusations « ne reposaient sur aucune preuve » (39). Le doute profite dans le premier cas au salarié, dans le second à l'employeur... Nous sommes dans la nuance fine, inévitable dans toute étude de casuistique.

Il apparaît de bon sens de considérer que, hormis les cas dans lesquels un texte spécial vient protéger le salarié, plus les faits dénoncés sont graves et plus le

salarié devra pouvoir étayer son propos. Il n'apparaît pas nécessaire qu'il prouve les faits qu'il allègue. Réciproquement, la preuve de l'inexactitude de l'allégation ne doit pas suffire à entraîner la condamnation du salarié. En revanche, que le salarié soit incapable d'apporter le moindre élément étayant son propos semble permettre le plus souvent de caractériser une certaine mauvaise foi de sa part, et donc un abus dans son exercice de la liberté d'expression.

Au final, la jurisprudence de la Cour de cassation semble en la matière relativement équilibrée. Le temps où toute expression contraire à la doctrine du chef d'entreprise était considérée comme une insubordination fautive est clairement révolu. Les salariés n'abdiquent plus, aux portes de l'entreprise, de leur qualité d'êtres humains pensants, ni de leur droit de communiquer à autrui leurs pensées et leurs opinions. La fermeté même de ces opinions exprimées n'est plus condamnable. Seul l'humour ou l'« insolence » semblent encore sur la sellette (40). On peut le regretter, ce mode d'expression étant le seul qui puisse permettre de faire passer certains messages. A l'heure où le droit à l'insolence semble plus menacé que naguère dans la sphère publique, peut-être serait-il souhaitable d'en reconnaître la possibilité, occasionnelle, dans l'entreprise.

Emmanuel Dockès

(36) Soc. 16 novembre 1993, pourvoi n° 91-45904, Bull. civ. V, n° 278.

(37) Soc. 10 mars 2009, n° 07-44092, Bull. civ. V, n° 66 ; RDT 2009, n° 453, note P. Adam ; *ibid.* 376, obs. B. Lardy-Pélissier ; Dr. Ouv. 2009, p. 456, obs. P. Rennes ; Soc. 29 septembre 2010, n° 09-42057 ; 27 octobre 2010, n° 08-44446.

(38) Soc. 9 novembre 2009, n° 08-41927.

(39) Soc. 15 juin 2010, n° 09-41550.

(40) V. Soc. 26 mai 2010, n° 09-40419 ; 29 avril 2009, n° 07-44798 et n° 07-44813. Arrêts qui relèvent tous deux l'insolence du ton avant de conclure à l'abus du salarié. Il est cependant difficile d'en déduire une prohibition générale de l'insolence, les arrêts susvisés pointant d'autres faits susceptibles de justifier un tel abus.