

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Revendication portant sur le remboursement de frais –
Licenciement pour faute – Atteinte à la liberté d'expression – Trouble manifestement illicite –
Réintégration.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 février 2014
Europe management contre T. et SNPEFP-CGT (p. n°13-10.876)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 novembre 2012), que M. T. a été engagé le 6 février 1997 par la société Europe devenue Europe management en qualité de formateur ; qu'il a été licencié le 13 décembre 2011 pour faute grave ; que le salarié et le syndicat SNPEFP-CGT ont saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale en invoquant, sur le fondement des articles R. 1455-6 et R. 1455-7 du code du travail, l'existence d'un trouble manifestement illicite ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire

que le licenciement du salarié constituait un trouble manifestement illicite, d'ordonner sa réintégration sous astreinte et de condamner l'employeur à verser au salarié une provision sur salaires alors, selon le moyen :

1°/ qu'il incombe au demandeur en référé d'établir l'existence du trouble manifestement illicite ; qu'il incombait donc à M. T., qui soutenait que son licenciement constituait un tel trouble dès lors qu'il trouvait sa cause dans l'exercice normal de sa liberté d'expression, notamment lors d'une altercation du

17 novembre 2011, de démontrer l'absence d'abus à cette occasion ; que la cour d'appel ne pouvait donc comme elle l'a fait considérer que le trouble était établi dès lors que l'employeur ne démontrait pas cet abus ; qu'elle a ainsi violé les articles R. 1455-6 du code du travail et 1315 du code civil ;

2°/ que dans ses conclusions d'appel, la société Europe management faisait état de ce que le licenciement avait également pour fondement des faits d'insubordination en date des 19 et 20 octobre 2011, M. T. ayant refusé de répondre à des clients de l'employeur, et de se rendre à une formation ; qu'en omettant de s'expliquer sur ces fautes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 1455-6 du code du travail ;

3°/ que la cour d'appel ne pouvait, pour considérer que M. T. n'avait pas abusé de sa liberté d'expression, se borner à énoncer que « *les courriels échangés les 19 7 et 20 octobre qui tournent autour des questions de remboursement de frais, ne contiennent pas de termes qui peuvent être considérés comme agressifs et discourtois* », sans préciser quels termes étaient employés ni s'expliquer en particulier sur la mise en cause qui y était faite, des compétences de l'employeur ; que la cour d'appel a ainsi derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant retenu que le licenciement avait pour seule cause la réclamation du salarié, qui n'était pas abusive, et fait ressortir qu'elle était présentée sans faire usage de termes excessifs ou diffamatoires, le moyen ne peut être accueilli ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, f.f. prés. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Note.

L'arrêt ci-dessus rejette le pourvoi à l'encontre d'un arrêt d'appel publié dans ces colonnes (1). Cette espèce permet de confirmer une nouvelle fois l'importance du respect de la liberté d'expression dans l'entreprise (2) dont la violation, constitutive d'un trouble manifestement illicite, fonde l'intervention du juge prud'homal des référés (3). C'est alors la réintégration qui doit être prononcée dès lors qu'elle est demandée.

(1) CA Versailles 20 nov. 2012, Dr. Ouv. 2013 p. 130 n. A. Mazières.

(2) Comp. Soc. 14 nov. 2013, p. n° 12-10.082, Dr. Ouv. 2014 p.359 n. A. M. et les références citées en note 3.

(3) T. Durand, « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! », Dr. Ouv. 2012, p.533, disp. sur <https://sites.google.com/site/droitouvrier>