



LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale
07 49 98 20 89
f.labrugere@labrugere-avocat.fr

L'ARRÊT
DE
LA SEMAINE

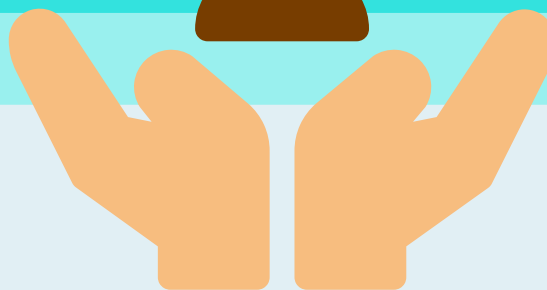


**CA DOUAI, 23/02/2024,
RG n° 22/00713**

Liberté d'expression

VS.

**Pouvoir de sanction :
L'impossible dilemme ?**



Rappel des faits



Un salarié a été engagé en qualité de **responsable** d'un point chaud d'un magasin hypermarché.

Le 19/02/2020, il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour des **propos insultants**. La lettre de licenciement évoque les propos suivants :

"elle me casse les couilles, elle m'a fait une liste de choses à revoir longue comme ma bite"

"je vous parle comme je veux, si j'ai envie de mal vous parler, je vous porte mal"

"J'attends avec plaisir votre avertissement, j'en ai rien à faire"

Le salarié a contesté son licenciement devant les **juridictions prud'homales**.



Règles de droit



Selon l'article L. 1121-1 du CT, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux **libertés individuelles** et collectives de restrictions qui ne seraient pas **justifiées** par la nature de la tâche à accomplir ni **proportionnées** au but recherché.

Ainsi, y compris dans la **sphère professionnelle**, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa **liberté d'expression**. A défaut d'abus, un licenciement prononcé sur ce motif est nul (**Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995**).



Motifs de la décision



Après avoir repris les termes de la lettre de licenciement, la Cour d'appel relève qu'il ressort des pièces produites que le 07/02/2020, le salarié a manifesté de **l'emportement** suite à des observations du gérant sur l'état de son rayon.

Cependant, il n'est pas établi que ses propos, dont l'employeur ne détaille pas le contenu, aient dépassé le **strict cadre** de la liberté d'expression dont jouit tout travailleur dans l'entreprise.

Par ailleurs, le fait que le salarié ait **refusé de s'asseoir** lorsqu'il a été invité à le faire ne s'analyse pas en un manquement aux obligations découlant du contrat de travail.

Si le salarié a pu apparaître agacé, à tort ou à raison, par les reproches de sa direction et les conséquences d'un audit il n'est pas établi qu'il ait tenu **devant témoin** des propos inconvenants concernant l'auditrice.

Surtout, selon elle, si comme soutenu il a dit au gérant « *je vous parle comme je veux si j'ai envie de mal vous parler je vous parle mal* », ces propos, **certes vifs** mais non injurieux, n'ont pas excédé les bornes de la **liberté d'expression** accordée aux travailleurs dans l'entreprise étant relevé qu'aucun élément ne permet d'éclairer la cour **sur le contexte** de cet échange et l'attitude de l'employeur lors de celui-ci.

Sur les autres propos, la Cour estime les attestations produites par l'employeur comme **trop imprécises**, de telle sorte qu'elle juge le licenciement comme **sans cause réelle et sérieuse**.

