

LICENCIEMENT

390-6 L'interrogation sur le bien-fondé du licenciement d'un collègue, sur un site internet, ne constitue pas un usage abusif de la liberté d'expression



Philippe Pacotte,
Avocat Associé,
Delsol Avocats

Gabriel Halimi,
Avocat
Delsol Avocats

Cass. soc., 6 mai 2015, pourvoi n° 14-10.781, arrêt n° 754 F-D

Le fait, pour un salarié, de s'interroger sur la légitimité d'un licenciement diligenté à l'encontre de l'un de ses collègues, dans le cadre d'une situation conflictuelle et par la voie d'un site internet quasi-confidentiel, ne constitue que l'usage toléré et protégé de sa liberté de critique.

Les faits

Un salarié, embauché en qualité d'électricien, publie sur un site internet d'informations sociales deux articles aux termes desquels il s'interroge sur le bien-fondé du licenciement prononcé à l'encontre de l'un de ses collègues. Dans le cadre de ces publications, il affirme que son collègue a été « sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces pour masquer la véritable raison de son licenciement ». Il avance alors que ce « jeune salarié » a subi une mesure de licenciement car il « avait osé revendiquer l'application du Code du travail ». Toujours dans le cadre de ces articles, il déclare que, lors d'une réunion de négociation avec le Directeur régional de la société, lui et ses collègues ont subi « chantage et menaces déguisées ». Après une période de mise à pied conservatoire, ce salarié est finalement licencié pour faute grave en raison des propos exprimés dans le cadre de ces articles.

Les demandes et argumentations

Contestant le motif de son licenciement, le salarié saisit la juridiction prud'homale. La Cour d'appel de

Rennes, dans une décision confirmant le jugement de première instance⁽¹⁾, considère que le licenciement ne repose ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse. Pour écarter la qualification des faits opérée par l'employeur, les juges du fond retiennent que « le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit, sur le licenciement d'un de ses collègues n'exécède pas la liberté d'expression dont il doit jouir ».

L'employeur conteste cette décision sur la base d'un moyen articulé en deux branches. Dans un premier temps, il soutient que le salarié a été valablement sanctionné en raison d'un exercice abusif, car excessif, de sa liberté d'expression. Il apprécie, en ce sens, que constitue un abus de liberté d'expression le fait pour un salarié de mettre en ligne, sur un site internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article imputant à la société des faits graves, non établis, en usant de termes excessifs. Dans un second temps, il est reproché à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si la teneur des articles diffusés ne caractérisait pas un manquement du salarié à son obligation contractuelle de loyauté, légitimant ainsi une mesure de licenciement.

(1) CA Rennes, 20 nov. 2013, n° 12/02628.

La décision, son analyse et sa portée

Rappelant que l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement qu'en cas d'abus, la Cour de cassation, dans le cadre de la décision commentée, considère que le questionnement d'un salarié sur le licenciement d'un collègue, dans le contexte d'une situation conflictuelle et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasi-confidentiel, sans que les propos ne soient injurieux ou vexatoires, n'excède nullement les limites de la liberté d'expression dont doit bénéficier tout salarié.

Le salarié jouit en effet, dans le cadre de l'entreprise mais également en dehors de celle-ci, d'un usage non-contraint de sa liberté d'expression. Le lien subordination juridique découlant de l'exécution d'une relation contractuelle de travail n'est pas de nature à anéantir la liberté de parole, et la faculté de critique, du salarié. Cette liberté publique occupe d'ailleurs une place prépondérante dans notre système de hiérarchisation des normes puisqu'elle est inscrite dans des sources de valeur constitutionnelle.⁽²⁾ Son respect est notamment scrupuleusement assuré par le juge judiciaire, gardien des libertés individuelles. Pour autant, elle ne saurait être illimitée, ou absolue, et l'abus en constitue légitimement sa limite. La présente décision, poursuivant la construction jurisprudentielle engagée par la Cour de cassation, précise et appréhende les indices permettant de fixer les limites de la liberté d'expression d'un salarié en dehors du cadre de l'entreprise.

Le temps et le lieu de travail étant le terrain de prédilection de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, un licenciement ne peut, en principe, être fondé sur la base de faits relevant de la vie personnelle.⁽³⁾ Par exception à ce principe, des actes survenus en dehors du cadre de l'entreprise peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire s'ils se rattachent à la relation de travail⁽⁴⁾ ou s'ils caractérisent un manquement à l'obligation contractuelle de loyauté.⁽⁵⁾ En tout état de cause, un licenciement pour un motif non disciplinaire peut être entrepris dès lors que les faits, pourtant tirés de la vie privée d'un salarié, ont causé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.⁽⁶⁾

Dans la présente espèce, les écrits litigieux se rapportaient indéniablement à la vie de l'entreprise dans la mesure où le salarié, par ailleurs rédacteur, s'interrogeait sur le bien-fondé d'un licenciement diligenté par l'employeur. Pour autant, ces faits étaient insusceptibles de sanction dans la mesure où ils ne recoutraient, pour la Haute Cour, que l'exercice admis, et modéré, d'une liberté d'expression et de critique.

• Les éléments d'appréciation d'un usage abusif de la liberté d'expression

Au regard de la construction prétorienne entreprise, plusieurs critères d'appréciation conduisent à écarter, ou à retenir, la nature abusive de l'usage de la liberté d'expression. Parmi les éléments permettant de circonscrire le périmètre de l'abus figurent la teneur des propos, le contexte dans lequel ils ont été tenus et la publicité qui a pu leur être donnée. C'est l'équilibre opéré

entre ces différents éléments d'appréciation, lesquels ont vocation à être analysés et appréhendés globalement, qui stigmatisera éventuellement un abus ou un excès d'opinion.

À titre d'illustration, et dans un contexte de conflit ouvert et frontal, des éléments de langage plus directs, sans pour autant être injurieux ou vexatoires, semblent pouvoir plus aisément s'inscrire dans le cadre d'un usage toléré, et donc protégé, de la liberté d'expression. Il est ainsi systématiquement opéré la recherche d'un équilibre entre les différents critères de nature à caractériser un usage abusif de la liberté d'expression. Sur la base d'une telle logique, il a pu être décidé que l'envoi d'un courriel dénigrant un supérieur hiérarchique, d'une boîte de messagerie personnelle à l'adresse personnelle d'un collègue en dehors des temps et lieu de travail, conférerait à ce message un caractère purement privé et ne pouvait, de ce fait, constituer une faute grave.⁽⁷⁾ Il est particulièrement éclairant de noter que, dans cette affaire, la cour d'appel avait néanmoins pu retenir que « l'intempérance démesurée des propos excédait largement ce qu'autorise la liberté d'expression et de critique reconnue à un salarié ». Pour autant, le caractère « purement » privé des écrits annihilait toute possibilité de sanction disciplinaire. Dans une autre affaire, il est tout aussi instructif de souligner qu'une cour d'appel a considéré que ne repose nullement sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié en raison de propos injurieux, envers sa société et son supérieur hiérarchique, tenus lors d'une soirée privée. La cour d'appel écarte alors toute éventualité d'un trouble objectif au sein de l'entreprise car les propos, relevant pourtant sensiblement du domaine de l'injure, n'avaient pas été proférés « devant des personnes ayant un minimum de lien avec l'entreprise »⁽⁸⁾.

Dans la présente affaire, l'abus de liberté d'expression est notamment écarté en raison de la nature des propos diffusés. Était en cause une interrogation, ou plus précisément une remise en question, du bien-fondé du licenciement d'un collègue, sans toutefois que ces propos ne relèvent frontalement du vocabulaire de l'injure ou de la diffamation. Les circonstances entourant la publication de tels propos conduisent également à exclure toute faute du salarié dans la mesure où les articles litigieux furent publiés dans le contexte d'une situation manifestement conflictuelle. Enfin, la publicité attachée à ces articles, qualifiée de « quasi-confidentielle » par la Cour, représentait un élément supplémentaire de nature à évincer la reconnaissance d'un usage abusif de la liberté d'expression.

En substance, la Cour de cassation, se retranchant derrière l'appréciation souveraine des juges du fond, considère que le fait de clamer que son employeur puisse s'affranchir des règles gouvernant le droit du licenciement, en sanctionnant un salarié en raison de réclamations apparemment légitimes, et de faire état de chantage et de menaces déguisées, ne constitue aucunement des propos excessifs. Aussi, le tempérament du vocabulaire employé semble être un élément d'appréhension tout aussi essentiel que le sens latent du discours émis. Au demeurant, et sous réserve d'une action en diffamation, la question de la véracité des faits publiés ne semble pas faire partie du spectre d'appréciation de l'abus d'opinion, dans la mesure où il n'est nullement répondu à l'employeur qui invoquait pourtant que les faits n'étaient aucunement établis. Cette liberté individuelle, constitutionnellement protégée, fait donc l'objet d'une conception qui se veut volontairement libérale, nonobstant les statuts de salarié et d'employeur des protagonistes.

(2) DDHC 1789, art. 10 et 11.

(3) Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 95-41.326.

(4) Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-44.918.

(5) Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.584.

(6) Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-41.128.

(7) Cass. soc. 26 janv. 2002, n° 11-10.189.

(8) CA Reims, 6 févr. 2013, n° 11/03378.

• Une publicité appréciée sur la base d'un critère de diffusion effective

Le vecteur de diffusion des propos contestés, et donc de leur accessibilité, est un élément fondamental de la problématique de l'usage abusif de la liberté d'expression des salariés en dehors du cadre de l'entreprise. Le médiatique contentieux « facebook » en est la parfaite illustration. Il a ainsi été retenu que des propos incriminés, tenus sur le « mur public » du célèbre réseau social, sans que les paramètres de confidentialité ne permettent de leur conférer un caractère de confidentialité, justifiaient un licenciement pour faute grave.⁽⁹⁾ Bien que publiques, les publications étaient, en réalité, uniquement accessibles aux utilisateurs du réseau social.

Dans un arrêt récent, la Cour d'appel de Paris se montre pédagogique puisqu'elle explique dans les motifs de sa décision qu'« il convient d'établir si les paroles tenues sur le réseau social facebook constituent des propos publics ou privés afin de caractériser ou non l'abus du droit à la liberté d'expression »⁽¹⁰⁾. Ce raisonnement est également soutenu par la Cour d'appel de Lyon estimant qu'un employeur peut se prévaloir, à l'appui d'un licenciement, de propos relatifs à l'entreprise tenus sur un compte facebook dont les critères de confidentialité n'avaient pas été activés, de sorte que certains collègues de travail pouvaient y avoir accès.

Il se dégage de ces décisions qu'un critère de caractérisation de l'abus de la liberté de critique, et plus généralement de la liberté d'expression, est l'accessibilité aux propos litigieux.

Or, il est intéressant de noter que, dans le cadre de la décision commentée, la Cour de cassation semble se démarquer de cette ligne directrice d'appréciation. Elle considère, en effet, que la circonstance que le site internet d'informations sociales revêt un caractère quasi-confidentiel est un élément supplémentaire de nature à écarter la reconnaissance d'un usage abusif de la liberté de critique. La Cour semble donc recourir, tout du moins dans le cadre de cette décision non publiée au bulletin, à un critère de diffusion effective au lieu et place d'un critère d'accessibilité, plus rigide mais aussi bien plus objectif. Aussi, bien que la publication des propos contestés fût réalisée sur un média de diffusion pourtant sensiblement plus ou-

vert qu'une page personnelle publique du réseau social facebook, l'apparente confidentialité dont bénéficiait le site d'informations sociales constituait un indice de nature à exclure tout usage abusif de la liberté d'expression. À ce titre, la Cour d'appel de Rennes avait relevé que le site en question se définissait d'ailleurs comme « un média de l'information sociale, participatif et communautaire, destiné principalement aux acteurs du dialogue social, à savoir les élus des institutions représentatives du personnel, les délégués syndicaux, les représentants des directions des ressources humaines, les prestataires et les journalistes ». Il reste néanmoins à définir le niveau d'appréciation auquel s'apprécie le critère de diffusion, étant précisé que le caractère quasi-confidentiel d'un propos peut s'apprécier tant à l'échelle du site pris dans son ensemble, support de diffusion, qu'au regard du nombre de visionnages de l'article contesté, outils de statistiques informatiques à l'appui.

• L'absence de manquement à l'obligation contractuelle de loyauté

Une question restait cependant en suspens, celle de savoir si l'usage toléré de la liberté d'expression d'un salarié pouvait néanmoins constituer un manquement à son obligation de loyauté. L'employeur reprochait en effet à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si la teneur des articles mis en ligne ne caractérisait pas un manquement du salarié à son obligation contractuelle de loyauté.

Il est de jurisprudence constante que des actes relevant de la vie personnelle, car prenant place en dehors des temps et lieu de travail, peuvent justifier une mesure de licenciement s'ils s'accompagnent d'une violation de l'obligation contractuelle de loyauté. Toutefois, l'analyse des décisions rendues à ce sujet fait apparaître que l'usage de la liberté d'expression ne semble pas être le terrain de caractérisation d'une violation de l'obligation de loyauté. Ainsi, c'est à bon droit que la Cour de cassation a pu estimer que son usage toléré, car modéré, ne saurait constituer un manquement à l'obligation contractuelle de loyauté. Les juges du fond avaient d'ailleurs mis en exergue le fait que l'employeur ne pouvait « se placer sur le terrain du manquement du salarié à ses obligations contractuelles de loyauté par la diffusion, dans ce qui n'est, faute de recours à la loi sur la presse, mais aussi de fait, qu'une expression d'une opinion dans une communauté d'intérêts que sont les salariés intéressés aux problèmes sociaux ». En effet, toute autre décision aurait abouti à sanctionner sur le terrain l'obligation de loyauté, l'usage protégé, car raisonnable, d'une liberté fondamentale.

(9) CA Lyon, 22 nov. 2012, n° 11/05140.

(10) CA Paris, 18 nov. 2014, n° 11/13025.

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 novembre 2013), que M. X... a été engagé, en qualité d'électricien, le 3 novembre 2008, par la société SNEF, qu'il a été licencié pour faute grave le 9 mars 2011, son employeur lui reprochant des propos tenus dans deux articles parus sur un site internet, « miroir social » ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens

annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses indemnités à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue un abus de la liberté d'expression le fait pour un salarié de mettre en ligne, sur un site Internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article imputant à l'employeur des faits graves, non établis, en usant de termes excessifs ; (...);

2°/ que le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur ; (...);

Mais attendu que l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus ;

Et attendu qu'ayant retenu à bon droit, par motifs propres et adoptés, que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; (...).