

Liberté d'expression renforcée par les juges.

Alors que la liberté d'expression est cruellement malmenée, alors que tous les français se mobilisent pour réaffirmer leur attachement viscéral à la liberté d'expression chèrement acquise au prix de leur vie par les Français Révolutionnaires de 1789, héritiers des Philosophes des Lumières, cet article qui prolonge le précédent article ("Peut-on tout dire dans l'entreprise ? Salariés connaissez les limites de votre liberté d'expression"), prend ces jours-ci une intense signification.

Droit fondamental, la liberté d'expression est garantie notamment par la Convention Européenne des droits de l'homme et du citoyen (article 10), la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (article 11), les articles L 2281-1 et L 2281-3 du Code du travail.

Pour rappel, le droit d'expression du salarié dans l'entreprise est jugé abusif lorsque les propos du salarié sont considérés comme injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Pour apprécier ces trois conditions, les juges adoptent une démarche très pragmatique comme c'est souvent le cas en droit du travail et s'appuient sur trois critères :

- Le contexte dans lequel les propos du salarié sont tenus ;
- Le cercle de diffusion par le salarié de son expression ;
- L'historique des relations entre le salarié et l'employeur.

Dans le droit fil de cette jurisprudence élaborée pas à pas par les juges du fond et consacrée par la Cour de Cassation, la Cour d'Appel de Versailles vient apporter une pierre de plus à cet édifice jurisprudentiel pour protéger sous ces conditions le droit du salarié à s'exprimer librement dans son entreprise. [\[1\]](#)

Outre l'importance de réitérer le droit de chacun d'exprimer son opinion à l'extérieur comme à l'intérieur de son entreprise sous réserve de respecter les droits instaurés par notre République, cette décision est intéressante à triple titre :

- D'une part parce que les propos tenus par le salarié s'inscrivent dans un contexte de négociation collective entre salariés d'une société fusionnée dans une autre société suite à une transmission universelle de patrimoine ;
- D'autre part parce que le salarié s'est exprimé auprès d'un cercle étendu d'interlocuteurs (plus de 40 destinataires) ;

➤ Enfin parce que les juges ont très clairement identifié un historique des relations entre le salarié et l'employeur permettant d'ôter à l'expression du salarié tout caractère abusif, injurieux ou diffamatoire.

Un salarié Analyste Programmeur dont l'entreprise fait l'objet d'une fusion dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine avec une autre société, adresse à une quarantaine de ses collègues de travail et aux représentants syndicaux un courriel leur faisant part de son analyse critique du projet d'accord transmis par l'employeur en vue de l'harmonisation des statuts collectifs entre les salariés des deux entreprises.

Considérant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression en tenant dans son courriel des propos jugés insultants et diffamatoires, l'employeur a procédé sans délai au licenciement pour faute du salarié qui a saisi le Conseil de Prud'hommes puis la Cour d'Appel de la nullité de son licenciement pour violation de sa liberté d'expression.

Saisi de l'appel du jugement rendu par la formation de départage, la Cour d'Appel de Versailles a jugé le licenciement du salarié nul en considérant que le salarié n'a fait qu'user de sa liberté d'expression lorsqu'il a critiqué l'accord d'harmonisation qui lui était soumis, et ce au regard des trois points suivants :

1. Le contexte de négociation collective

La Cour prend soin de rappeler que dans ce courriel le salarié « *manifeste la volonté de faire connaître son opinion personnelle sur un projet d'accord soumis par la Direction de la société aux représentants syndicaux avant que ces derniers ne procèdent à la consultation des salariés lors d'une réunion fixée le ... à laquelle il ne peut assister* ».

La Cour constate par la suite qu'effectivement certains des termes relevés dans la lettre de licenciement et employés par le salarié dans son courriel apparaissent excessifs ou familiers.

Néanmoins la Cour constate que « *ces termes sont disséminés dans l'écrit (du salarié)... qu'il examine et critique certains points de l'accord soumis à la signature puis envisage l'hypothèse où l'accord ne serait pas signé et ce qu'il adviendrait pour les salariés pour dédramatiser une telle hypothèse* ».

Et la Cour d'Appel en conclut que « *la forme des critiques, même vive ne peut être dissociée des critiques sur le fond* ».

Or il apparaissait bien que le courriel du salarié était un préalable à un débat et non une simple critique des dirigeants, des représentants syndicaux et des collègues de travail.

La Cour d'Appel de Versailles a donc tenu compte du contexte de négociation collective et du but poursuivi par le salarié d'engager un débat, ce qui permet selon la Cour de relativiser le caractère excessif et familier des propos tenus.

Mais la Cour s'est également attachée aux deux autres critères suivants :

2. Un courriel adressé à un cercle étendu mais délimité d'interlocuteurs

Précédemment, la même Cour d'Appel de Versailles dans un arrêt du 19 septembre 2013 avait jugé les propos d'un salarié adressés aux membres du Comité de Direction de l'entreprise, considérés par l'employeur comme des propos injurieux et excessifs à l'égard de son supérieur hiérarchique dépassant le cadre de la liberté d'expression du salarié.

Considérant que le salarié n'avait pas abusé de l'usage de sa liberté d'expression, la Cour d'Appel avait pris soin de préciser que ce courriel « *contenait des accusations n'ayant pas eu de caractère public du fait de sa diffusion restreinte aux membres du Codir et constituait une réponse au grief formulée à son encontre par son employeur* » [2] (Cité dans « Peut-on tout dire dans l'entreprise ? Salariés connaissez les limites de votre liberté d'expression »).

Le caractère restreint des propos avait également été relevé l'année suivante par la Cour d'Appel de Grenoble qui avait dénué au courriel adressé par un salarié à son équipe tout caractère abusif aux motifs que « *le grief de diffusion d'un mail confidentiel ne relevait pas un caractère de gravité suffisant en raison de la diffusion restreinte de ces informations (aux membres de son équipe) pour justifier le licenciement d'un cadre de haut niveau* ». [3]

Le présent arrêt de la Cour d'Appel de Versailles constitue à la fois une confirmation de cette jurisprudence prenant en compte le critère d'une diffusion restreinte des propos du salarié pour apprécier leur caractère abusif **et une appréciation innovante de ce qu'il convient de considérer comme un cercle de diffusion délimité**, une communauté d'intérêt pour reprendre la terminologie usuelle des juges en matière de liberté d'expression via les réseaux sociaux (En savoir plus « Salariés, sachez communiquer via Facebook dans votre entreprise »).

En effet, le salarié avait certes pris soin de spécifier dans l'objet de son courriel « *Point sur la fusion... après la réunion plénière : message destiné EXCLUSIVEMENT aux ex-salariés (de la société fusionnée) et aux délégués syndicaux (de la société fusionnée)* ».

Il n'en demeure pas moins que les salariés et délégués syndicaux concernés constituait une quarantaine de destinataires dudit courriel néanmoins parfaitement identifiés et indentifiables à une catégorie spécifique d'interlocuteurs (les ex-salariés et délégués syndicaux de la société fusionnée).

La Cour d'Appel de Versailles conforte donc la notion de cercle délimité mais étendu de destinataire.

3. L'historique des relations entre le salarié et l'employeur

Confirmant la jurisprudence sur ce point, la Cour d'Appel a pris soin d'examiner le contenu et la forme des précédents échanges entre le salarié et l'employeur jusqu'au courriel litigieux du salarié.

Or à la lecture des courriels échangés entre le salarié et l'employeur il apparaissait que l'employeur avait selon la Cour « *supporté sans protester des échanges très familiers et des mises en cause personnelles ; qu'il n'a pas jugé bon d'avertir le salarié des limites de la liberté d'expression et ne lui a adressé aucun reproche sur la liberté de ton employée à son égard* ».

Bien plus, la Cour a précisé que l'employeur avait lui-même employé des termes familiers et excessifs à l'égard du salarié, en le traitant « *d'imbécile* » dans un courriel dont il avait été destinataire par erreur, ce qui selon la Cour permettait de conclure que :

« *La liberté de ton que s'est arrogée (le salarié) est donc ancienne et n'a donné lieu à aucune sanction ni remarque ; que ce salarié compte 12 ans d'ancienneté* ».

En conclusion, et au regard à la fois du contexte de négociation collective, du cercle étendu mais délimité d'interlocuteurs, et d'un historique de relation démontrant une familiarité de tous employés entre le salarié et l'employeur, la Cour de Versailles a jugé :

« Qu'en conséquence de ce qui précède les propos reprochés au salarié, qui s'inscrivaient dans un mode d'expression déjà toléré à plusieurs reprises par l'employeur sans qu'il n'adresse au salarié aucune remontrance n'ont pas, au regard du contexte dans lequel ils ont été émis et des personnes à qui il était destiné, excédé le droit d'expression du salarié qui lui est reconnu par le droit du travail ;

que ces propos vifs et parfois familiers trouvaient leur cause directe dans une communication de dernière minute avant une réunion où les autres salariés allaient être informés par des instances syndicales qui seraient amenées à critiquer ou à approuver un projet, qu'il n'était destiné qu'à éclairer d'autres salariés concernés par le même projet d'harmonisation et à défendre des droits pouvant être remis en cause.

Considérant que le droit la liberté d'expression est une liberté fondamentale du salarié, que (le salarié) n'a fait qu'user de sa liberté d'expression quand il a critiqué l'accord d'harmonisation qui lui était soumis ; en conséquence le licenciement du (salarié) sera donc annulé ».

Cette décision constitue certainement un renforcement de la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise **puisque'il élargie la possibilité pour un salarié non membre d'une Institution représentative du personnel de s'adresser à un nombre élargit d'interlocuteurs sans que ces propos soient considérés comme public** (Arrêt de référence : Cour d'Appel de Versailles 11ème Chambre Arrêt du 4 décembre 2014 n°12/03370).

Notes :

[1] Cour d'Appel de Versailles 11ème Chambre Arrêt du 4 décembre 2014 n° 12/03370.

[2] Cour d'Appel de Versailles 19ème Chambre arrêt du 19 septembre, 2013 n°12/04804.

[3] Cour d'Appel de Grenoble Chambre sociale, arrêt du 10 avril 2014 n° 12/05050.