Le droit de critiquer du salarié et ses limites

Liberté d'expression du salarié (Art. L.1121-1 du Code du travail)

Xavier Orgerit

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/revdh/1055>

DOI : 10.4000/revdh.1055

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Xavier Orgerit, « Le droit de critiquer du salarié et ses limites », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], Actualités Droits-Libertés, mis en ligne le 03 février 2015, consulté le 24 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/1055> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.1055>

Ce document a été généré automatiquement le 24 janvier 2022.

Tous droits réservés

Le droit de critiquer du salarié et ses limites

Liberté d'expression du salarié (Art. L.1121-1 du Code du travail)

Xavier Orgerit

- 1 Par un arrêt en date du 26 novembre 2014, la Cour de cassation valide le raisonnement des juges du fond qui ont débouté un salarié. Responsable d'usine, ce dernier contestait son licenciement pour faute grave. Son employeur lui reprochait d'avoir, à plusieurs reprises, dénigré la société auprès de tiers. La Cour d'appel avait constaté le dénigrement systématique de l'équipe d'exploitation ainsi que de l'employeur auprès d'interlocuteurs susceptibles de concourir au développement de la centrale, de sorte qu'elle a pu en déduire que le salarié avait porté atteinte à la réputation et à la crédibilité de l'employeur. Dès lors, le maintien de l'intéressé dans l'entreprise était impossible.
- 2 A l'inverse, par un arrêt du 17 décembre 2014, la Cour de cassation valide le raisonnement de juges du fond qui ont estimé que le licenciement d'une salariée engagée en qualité de chef de transit d'une société de transport était dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'employeur reprochait à la salariée un courriel adressé à un actionnaire majoritaire de l'employeur dans lequel elle faisait part de difficultés au sein de l'entreprise. La Cour d'appel a retenu que le courriel consistait en un envoi isolé adressé au seul président de la société actionnaire majoritaire de l'employeur sans aucune forme de publicité. Les propos qui ne faisaient qu'exprimer un désaccord envers certaines orientations et pratiques que la salariée estimait irrégulières n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs. En conséquence, les juges du fond ont pu décider que la salariée n'avait commis aucun abus dans sa liberté d'expression.
- 3 L'analyse de ces deux décisions permet avant tout de faire un point sur la liberté d'expression entendue comme un droit de critiquer du salarié. L'évolution de la place de cette liberté au sein de la relation de travail est intéressante, tant elle est significative de l'évolution des libertés du salarié au sein de l'entreprise. La question de la liberté d'expression des salariés prend aujourd'hui une importance majeure dans les entreprises notamment en raison du sujet très actuel des « lanceurs d'alerte » (1°). Ces

deux décisions doivent donc être inscrites dans le cadre de cette évolution jurisprudentielle. Arrêt après arrêt, la Cour de cassation construit une jurisprudence importante en la matière, définissant ainsi les limites du « *droit de critiquer* » du salarié. Par conséquent, il serait particulièrement hasardeux de déterminer de manière catégorique les restrictions que l'employeur peut apporter à la liberté d'expression du salarié, tant cet encadrement jurisprudentiel n'échappe pas à la casuistique (2°).

1°/- La construction jurisprudentielle de la liberté d'expression

- 4 Pour comprendre la place de la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise, un rapide rappel historique est nécessaire. Tout d'abord, la faculté ouverte au salarié de s'exprimer au sein de l'entreprise est initialement liée à la préoccupation notamment d'une partie du patronat de permettre aux salariés de s'exprimer, et de renforcer ainsi son adhésion à l'entreprise¹. C'est ensuite l'expression collective des salariés qui a préoccupé le législateur. Dans ce cadre, dès 1982, le législateur a inscrit dans le code du travail le droit des salariés à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Aujourd'hui, cet article est codifié à l'article L. 2281-1 du code du travail. Cependant, ce droit ne vise que l'expression sur le contenu et les conditions du travail. Il s'exerce exclusivement lors des réunions collectives organisées selon les prévisions du code².
- 5 Puis, la jurisprudence a très vite été confrontée à la liberté d'expression du salarié appréciée de manière individuelle. La Cour de cassation a ainsi affirmé que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression³. Toute la difficulté réside dans la caractérisation de l'abus. Reprenant les termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, la Cour de cassation affirme régulièrement que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression et qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché⁴. La jurisprudence a apporté des précisions quant aux limites de ce droit d'expression en indiquant que la liberté d'expression ne protège pas les « *propos injurieux, diffamatoires ou excessifs* »⁵.
- 6 Le contentieux relatif à l'exercice de la liberté d'expression des salariés ne devrait pas se tarir dans les prochaines années. En effet, **parallèlement à l'expression collective, l'expression individuelle du salarié – qu'elle soit sollicitée par l'employeur ou spontanée – tend à prendre aujourd'hui une importance majeure dans le contentieux social**. Comme le souligne Alain SUPLOT, l'émergence de la liberté d'expression au sein de l'entreprise confère au pouvoir patronal « *une légitimité plus démocratique : la légitimité inhérente à tout système de domination qui permet aux dominés de s'exprimer, et renforce ainsi leur adhésion à ce système* »⁶.
- 7 Dès lors, on comprend mieux les tensions susceptibles de naître entre la nécessité de libérer la parole du salarié et le pouvoir patronal. Dans ce cadre, les juges ont pu décider que « *le seul fait pour l'intéressé d'alerter les autorités de tutelle et les délégués du personnel sur les difficultés rencontrées dans l'exercice de sa profession, par une lettre qui ne contenait pas de termes injurieux, excessifs ou diffamatoires, n'était pas constitutif d'un abus dans l'exercice de la liberté d'expression reconnue à tout salarié* »⁷.

*

- 8 A n'en pas douter, l'évolution de la liberté d'expression au sein de l'entreprise reflète l'évolution des libertés au sein de l'entreprise. D'abord exprimée de manière collective, la question de la liberté d'expression du salarié se pose régulièrement d'un point de vue individuel. Cette liberté en vient à se confronter avec le pouvoir patronal, faisant ainsi apparaître ses limites. Pour déterminer ces dernières, les juges s'attachent à vérifier que les propos ne sont ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs. Cette formule pose des difficultés, l'analyse de l'excès étant toujours empreinte d'une certaine subjectivité et, à tout le moins, d'une casuistique certaine.

*

2°/- Les restrictions au droit de critiquer du salarié

- 9 Les deux arrêts de novembre et décembre 2014 s'inscrivent dans le droit-fil de la construction jurisprudentielle précédemment rappelée. Néanmoins, dans le cadre de la décision du 26 novembre 2014, la Cour de cassation a évité de fonder son raisonnement sur la liberté d'expression. Le pourvoi invitait pourtant la Haute juridiction judiciaire à une telle analyse. En effet, il reprochait aux juges du fond de ne pas avoir constaté que les propos exprimés par le salarié comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.
- 10 La Cour de cassation ne reprend pas la formule classique et ne prend pas le soin d'inclure les propos dans le cadre de la liberté d'expression du salarié. Un tel choix peut apparaître surprenant. En effet, il est préférable, à notre sens, de **toujours analyser les propos d'un salarié à travers le prisme de la liberté d'expression**. Si les juges du Quai de l'Horloge ne se réfèrent aucunement à cette liberté, ils relèvent néanmoins plusieurs points de nature à démontrer l'abus du salarié tel que le caractère systématique des critiques. Ce constat doit être rapproché de la jurisprudence de la Cour de cassation qui s'attache à vérifier si les propos tenus sont isolés ou non. En effet, une simple imprudence dans la tenue même publique de propos ne saurait caractériser à elle seule, de la part du salarié, un abus de sa liberté d'expression⁸. Par ailleurs, les juges semblent accorder de l'importance à l'interlocuteur du salarié. Ainsi, les juges notent qu'il s'agit de sociétés et d'organismes susceptibles de concourir au développement de l'entreprise. Enfin, la Cour de cassation prend le soin de noter les conséquences des propos en indiquant qu'ils ont porté atteinte à la réputation et à la crédibilité de l'employeur.
- 11 Dans le cadre de la décision du 17 décembre 2014, les juges raisonnent cette fois pleinement sur le terrain de la liberté d'expression. Ils constatent que le courriel a été adressé de manière isolée sans aucune forme de publicité. Le courriel en cause était destiné au seul président de la société actionnaire majoritaire. Enfin, les juges se sont attardés sur le sens des propos. La salariée ne faisait qu'**exprimer un désaccord sur certaines orientations et pratiques qu'elle estimait irrégulières**. Ainsi, ces propos n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs. Ce raisonnement apparaît bien plus classique que celui développé par la Cour de cassation dans l'arrêt du 26 novembre 2014.

- 12 La mise en perspective de ces deux arrêts démontre que **les circonstances sont appréciées de manière très concrète pour déterminer si le salarié n'a pas abusé de sa liberté d'expression**. Les juges prendront notamment en compte : la fréquence et la forme des propos, le destinataire et la teneur de la critique. La question du destinataire de la critique semble avoir été primordiale dans l'espèce du 26 novembre 2014. Cette solution est manifestement motivée par le souci de la Cour de cassation de permettre au salarié de faire part à son employeur de ses critiques, cette liberté trouvant sa limite lorsque la critique formulée peut porter atteinte à la réputation et à la crédibilité de l'employeur. C'est uniquement dans ces conditions que la liberté d'expression du salarié s'arrête là où commence le pouvoir patronal. Ainsi, les circonstances de la critique sont au cœur de la caractérisation de l'abus. Dès lors que le salarié abuse de son « *droit de critiquer* », l'employeur retrouve son pouvoir disciplinaire et peut ainsi prendre des mesures allant jusqu'au licenciement.

*

* *

- 13 En définitive, même si aux termes de l'arrêt en date du 26 novembre 2014, la Cour de cassation n'a pas explicitement fondé son raisonnement sur la liberté d'expression, ces deux arrêts apportent indubitablement une nouvelle pierre à la construction jurisprudentielle de l'exercice de la liberté d'expression au sein de l'entreprise. Et ce faisant, étoffent un peu plus encore l'œuvre jurisprudentielle patiemment édifiée par les juridictions judiciaires.

*

- 14 **Cass. soc. 26 novembre 2014, Société CFG, n° 13-15468**

- 15 **Cass. soc. 17 décembre 2014, Becofrance, n° 13-19659**

*

Les Lettres « Actualités Droits-Libertés » (ADL) du CREDOF (pour s'y abonner) sont accessibles sur le site de la Revue des Droits de l'Homme (RevDH) – Contact

NOTES

1. Jennifer Bué, « L'expression des salariés avant la loi du 4 août 1982 : les expériences d'initiative patronale », in *Travail et Emploi*, 1985, n° 23, p. 55.
2. Cass. soc. 2 mai 2001, n°98-45532.
3. Cass. soc. 14 déc. 1999, n°97-41995.

4. Sur la liberté d'expression religieuse sur le lieu de travail, v. Cour de cassation, Assemblée plénière, 25 juin 2014, Madame X. c. Association Baby Loup, n° 13-28.369 - ADL du 1er juillet 2014 et ADL du 1er mai 2014.
 5. Pour un exemple récent : Cass. soc. 7 mai 2014, n°12-29458.
 6. Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2007, p. 157.
 7. Cass. soc. 9 nov. 2009 n°08-42806
 8. Cass. soc. 9 janvier 2002 n° de pourvoi : 99-45875
-

RÉSUMÉS

*Par deux arrêts, l'un en date du 26 novembre 2014 et l'autre en date du 17 décembre 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur le droit d'expression du salarié et plus précisément sur le droit du salarié de critiquer son employeur. La liberté d'expression du salarié a connu, au sein de l'entreprise, une évolution particulière depuis les années 60. Aujourd'hui, certains considèrent que la Cour de cassation reconnaît au salarié « un véritable droit de critiquer » (Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 29e édition, 2015, p. 691). Les difficultés en la matière se concentrent sur les limites de cette critique. Le juge est ainsi amené à dire comment la liberté d'expression du salarié, entendue comme un droit de critiquer, peut s'exercer dans le cadre du statut de subordonné inhérent au contrat de travail. C'est dans ces conditions que la mise en parallèle des deux arrêts commentés prend tout son sens. En effet, ces décisions proposent des pistes d'analyse quant aux limites du droit de critiquer du salarié et mettent en exergue les interrogations ainsi que les difficultés soulevées par les restrictions que l'employeur est susceptible d'apporter à la liberté d'expression.*

AUTEUR

XAVIER ORGERIT

Avocat au barreau de La Roche-sur-Yon et diplômé du Master 2 "Droit social" de l'Université de Paris Ouest Nanterre La Défense