

Arbitrage du conflit entre la liberté d'expression du salarié et les obligations élémentaires issues du contrat de travail

Blandine De Clavière-Bonnamour

Docteur en droit, ATER à l'Université Jean Moulin, Lyon 3

19-06-2012

Il n'est de prérogative du salarié qui soit exempte de toute possibilité de contrôle, dès lors qu'elle est exercée de façon excessive. L'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 27 janvier 2012 en témoigne, qui revient sur les limites de la liberté d'expression du salarié.

En l'espèce, une assistante de direction exerçant dans un établissement privé d'hospitalisation a été licenciée pour faute grave : en l'absence du directeur, elle a tenu des propos alarmants sur la situation économique de l'entreprise devant ses collègues et plusieurs patients, alors même que les finances de la société étaient saines.

Saisis de cette affaire, les juges d'appel confirment la décision du conseil des prud'hommes, par laquelle celui-ci a retenu la faute grave de la salariée, justifiant son licenciement pour motif personnel. Ils observent que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige (C. du trav., art. L. 1232-6), reproche à la salariée d'avoir volontairement tenu des propos erronés devant ses collègues, leur faisant croire qu'une menace planait sur leur emploi. Ces mêmes mots, également prononcés devant des patients, personnes âgées et vulnérables, ont éveillé en eux un émoi particulier, susceptible de les fragiliser. Insistant sur le fait que le poste occupé par la salariée, ainsi que son ancienneté, venaient crédibiliser ses paroles, les juges d'appel constatent qu'elle a manqué à son devoir de réserve et outrepassé sa liberté d'expression. La salariée a enfin failli à son obligation de loyauté vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, absent en raison d'obligations professionnelles extérieures, ce qu'elle n'ignorait pas. Ce comportement constitue un manquement grave et délibéré aux obligations élémentaires issues de son contrat de travail.

Au visa des articles L. 1234-1 et L. 1234-5, la cour conclut que l'appelante a irrémédiablement altéré la confiance de son directeur, excluant le maintien à son poste, même pendant la durée du préavis : la faute grave est caractérisée, qui fonde le licenciement.

L'arrêt reproduit une solution désormais classique quant aux liens qu'entretient la faute du salarié et sa liberté d'expression. Il n'en présente pas moins d'intérêt en ce qu'il permet d'observer de quelle façon les juges du fond organisent leur raisonnement pour affirmer l'abus de la liberté d'expression du salarié : en l'espèce, la cour est tenue d'arbitrer le conflit entre cette liberté et la subordination issue du contrat de travail.

L'expression fautive est encadrée par l'article L. 1121-1 du Code du travail, mais également par l'abus, lequel recouvre, dans le contentieux particulier de la liberté d'expression, les propos diffamatoires, injurieux, ou, encore, excessifs. Les deux premiers peuvent être relativement aisément identifiés. Il en va en revanche différemment pour les propos excessifs. Ces derniers se distinguent du droit de critique, même si les critiques sont formulées en termes vifs (Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-41.995), sans pour autant révéler un dénigrement systématique de l'entreprise (Cass. soc., 4 févr. 1997, n° 96-40.678). En réalité cependant, bien que quelques grandes lignes se dessinent, l'examen des circonstances permet seul de caractériser l'excès des propos, révélant une certaine casuistique de la jurisprudence.

La cour de Lyon, tenue « d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur [...] au vu des éléments fournis par les parties » (C. trav., art. L. 1235-1), se fie à plusieurs critères : la salariée s'est exprimée sur son lieu de travail, non seulement devant ses collègues, mais, plus encore, devant les patients et leurs proches. Ses propos mensongers ont par ailleurs été prononcés de façon volontaire. La cour porte surtout une attention spécifique à la fonction et à l'ancienneté de la salariée, qui occupait depuis huit années un poste central au sein de l'entreprise, « celui d'interface entre la direction et le personnel, les patients et l'extérieur ». Sans pour autant replacer le problème sur le terrain contractuel, les juges en déduisent deux séries d'obligations. Une obligation de réserve, tout d'abord : cette obligation, distincte de la discrétion relative aux faits et aux informations, vient nécessairement limiter la liberté d'expression du salarié. On observe que dans l'affaire étudiée comme dans toute autre, la mesure de l'obligation de réserve est éminemment tributaire de la fonction du salarié. Une obligation de loyauté, ensuite : la salariée a violé l'obligation de loyauté inhérente à son contrat de travail en tenant des propos malveillants à l'égard de l'établissement en l'absence de son directeur. Si l'on peut être surpris de l'exigence des juges, selon lesquels une « adéquation totale avec la direction de l'établissement » lui incombait, on ne saurait se méprendre : chaque salarié conserve un droit de critique, mais la nature du poste de la salariée justifiait en l'espèce qu'il soit exercé dans la limite spatiale des espaces dédiés au personnel.

Suivant une jurisprudence constante, les juges concluent que le comportement litigieux caractérise une faute grave. En mettant ainsi en œuvre la notion d'abus dans la liberté d'expression du salarié, ils ne viennent qu'utilement réguler la relation de travail.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale B, 27 janvier 2012, n° 11/00258