



**AVIS DE M. GAMBERT,
AVOCAT GÉNÉRAL**

Arrêt n° 49 du 14 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-19.947

Décision attaquée : 9 mai 2023 de la cour d'appel de Rennes

M. [G] [L]

C/

La société Airbus atlantic

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Faits et procédure

Le 31 décembre 2003 M. [L] a été embauché en qualité d'agent de fabrication par la société Airbus dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Au dernier temps de la relation contractuelle, il occupait un poste de technicien.

Le 22 décembre 2017, il a été licencié pour faute avec dispense de préavis.

La lettre de licenciement énonçait les motifs suivants : « *le mardi 28 novembre 2017, Monsieur [H] [Z], votre HRBP (Responsable Ressources Humaines) passe sur votre ligne et vient vous saluer afin de prendre de vos nouvelles suite à votre retour d'arrêt maladie. Vous lui remettez alors deux dessins.*

Le second représentant manifestement Monsieur [Z] en train de jeter des salariés à la poubelle, salariés considérés comme des déchets "non recyclables" sur un fond noir et en arrière-plan des yeux menaçants. Le dessin que vous remettez en main propre à Monsieur [H] [Z] le représente avec ses lunettes personnelles mais également avec le sourire du Joker (un personnage de fiction criminel et psychopathe).

Cette caricature étant signée de votre nom.

[.....]

Il ne peut être accepté que l'expression des salariés, qu'elle soit verbale ou qu'elle passe par le dessin, puisse avoir pour objet ou pour effet de placer les interlocuteurs dans une situation de mal-être et de trouble.

Nous vous rappelons à cet égard qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions de travail (article L. 4122-1 du Code du Travail).

Il peut être ajouté que notre règlement intérieur interdit en outre dans son article 6 tout acte contraire à la bonne harmonie du personnel et interdit de se livrer à des plaisanteries, à des propos, à des indécrotesses de nature à provoquer des incidents ou des accidents.

Or, le caractère excessif, injurieux, blessant de la caricature que vous avez remise directement à Monsieur [H] [Z], l'assimilant à un criminel amoral et dément plongeant avec cruauté des salariés dans une poubelle l'a fortement ému, choqué et a porté atteinte à sa santé.

Nous considérons que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. »

Le 6 septembre 2018, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes. Il a sollicité la condamnation de son employeur pour discrimination à raison de son état de santé et pour licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'atteinte portée à sa liberté d'expression.

Le syndicat CGT a également demandé la condamnation de la société au paiement de dommages intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la

profession résultant de la discrimination et de l'entrave à la liberté d'expression du salarié.

Par jugement du 12 septembre 2019, le conseil de prud'hommes a :

- débouté le salarié de ses demandes de dommages intérêts pour discrimination et pour rupture brutale et vexatoire.
- prononcé la nullité du licenciement en raison de l'atteinte portée à la liberté d'expression du salarié et condamné l'employeur en conséquence.
- octroyé des dommages intérêts au syndicat CGT pour préjudice subi du fait de l'atteinte à la liberté d'expression d'un salarié.

Par arrêt du 9 mai 2023, la cour d'appel a infirmé le jugement sauf en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages intérêts au titre de la rupture brutale et vexatoire des relations de travail.

Elle a débouté le salarié de ses demandes au titre d'une discrimination, d'une atteinte à la liberté d'expression et d'une nullité de son licenciement et le syndicat de sa demande de dommages intérêts.

Elle a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société à verser au salarié des dommages intérêts à ce titre.

Pourvoi

Le pourvoi formé par le salarié et le syndicat CGT comprend deux moyens.

Le premier moyen, divisé en quatre branches, reproche à la cour d'appel d'avoir débouté le salarié de sa demande tendant à constater une discrimination en raison de son état de santé.

Le second moyen, divisé en trois branches, reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté

le salarié de ses demandes en nullité du licenciement en retenant qu'il avait abusé de sa liberté d'expression et d'avoir débouté le syndicat de sa demande de dommages et intérêts.

Le premier moyen fait l'objet d'une proposition de rejet non spécialement motivé qui doit être approuvée. En conséquence le présent avis portera sur le second moyen qui pose la question des limites posées à la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise.

Discussion

- I - Observations préliminaires sur le moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le syndicat de sa demande de dommages intérêts au titre de l'atteinte à la liberté d'expression du salarié.

Un syndicat n'est recevable à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente que si les faits ont porté atteinte à cet intérêt et lui ont causé un préjudice.

En l'occurrence, la question de savoir si le salarié a abusé de sa liberté d'expression en remettant des caricatures à un collègue de travail, responsable RH de sa ligne, ne concerne pas l'intérêt collectif de la profession ni même celui d'une pluralité de salariés (Cf. Le rapport sur ce point).

En conséquence une éventuelle décision de cassation prononcée au titre du second moyen sera sans effet sur la décision de la cour d'appel en ce qu'elle a débouté le syndicat de sa demande de dommages intérêts au titre de l'atteinte à la liberté d'expression du salarié.

Comme le suggère le rapport, il y a lieu de relever d'office le caractère inopérant du second moyen sur ce point.

- II - La liberté d'expression et ses limites.

La liberté d'expression, inscrite à l'article 11 de la déclaration de 1789 comme « *l'un des droits les plus précieux de l'homme* », est proclamée par tous les textes internationaux relatifs aux droits de l'être humain.

Elle protège la faculté d'extérioriser, par différents modes de communication, des pensées et des opinions.

Dans le cadre du travail, la liberté d'expression a d'abord été décliné sur le plan collectif pour permettre aux salariés d'exposer leurs revendications. L'article L. 2281-1 du code du travail issu de la loi n° 86-1 du 3 janvier 1986 énonce que « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* ». L'article L. 2281-3 du même code ajoute que « *les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement* ».

Sur le plan individuel, l'article L.1121-1 du code du travail dispose que « *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.* ».

Erigée en principe, la liberté ne peut être restreinte que par exception sous réserve de justification et de proportionnalité.

La Cour de cassation, qui la qualifie de liberté fondamentale, répète sans cesse que « *sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression* » (Soc. 22/06/2004, n°02-42.446 ; Soc. 29/11/2006, n° 04-48.012).

La manière dont le salarié exprime son opinion, ses idées ou ses critiques est indifférente. La parole, l'écrit, le dessin, l'attitude sont autant de modes d'expression auxquels s'applique le principe de la liberté.

Cette liberté ne peut cependant dégénérer en abus et si la Cour de Cassation assure une protection effective de la liberté d'expression du salarié dans l'entreprise, elle en dessine aussi les limites.

L'exercice de la liberté d'expression peut justifier un licenciement en cas d'abus, caractérisé par des propos ou écrits injurieux, diffamatoires ou excessifs (Soc.02/05/2001, n° 98-45.532 ; Soc.29/04/2009, n° 07-44.813 ; Soc.27/03/2013, n° 11-19.734 ; Soc.15/05/2019, n°17-20.615). L'abus résulte alors du constat qu'un comportement porte une atteinte excessive ou illégitime aux droits d'autrui.

Des propos critiques, même vifs, sont insuffisants pour caractériser un abus de la liberté d'expression (Soc. 30/11/2017, n° 16-21.249).

Les juges du fond doivent caractériser cet abus qui s'apprécie au regard du contenu et du contexte dans lequel les propos ont été tenus (Soc. 28/04/2011, n° 10-30.107 ; Soc. 19/05/2016, n°15-12.311 ; Soc. 02/06/2017, n° 16-10.302), de leur caractère public ou non (Soc. 14/04/2016, n° 14-29.769), ainsi que de la qualité et des fonctions du salarié (Soc. 14/12/1999, n° 97-41.995).

L'abus par le salarié de sa liberté d'expression ne constitue pas nécessairement une faute grave. La chambre a ainsi approuvé à plusieurs reprises les juges du fond ayant considéré qu'était caractérisé l'abus par le salarié de sa liberté d'expression, par l'emploi de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, mais jugé que la faute ainsi commise n'était pas constitutive d'une faute grave, mais seulement d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, au regard des circonstances de l'espèce (Soc. 11/07/2012, n° 11-22.225).

La chambre exerce un contrôle léger sur l'appréciation par les juges du fond du caractère abusif de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression mais elle exerce un contrôle lourd sur les déductions qu'ils tirent de l'atteinte à la liberté d'expression (Soc. 15/01/2020, n° 18-14.177).

D'une manière générale, la violation d'une liberté fondamentale entache un licenciement de nullité.

Cette règle est désormais consacrée par la loi, l'article L. 1235-3-1 du code du travail prévoit en effet que les plafonds d'indemnisation prévus à l'article L. 1235-3 du même code ne sont pas applicables lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des causes de nullités prévues au deuxième alinéa du même article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six

derniers mois. Or, l'inapplicabilité des plafonds est prévue pour les nullités afférentes à la « *violation d'une liberté fondamentale* » (L. 1235-3-1, al. 2, 1°). Cette cause de nullité est donc

bien reconnue par la loi, même si elle l'est à travers une disposition relative aux conséquences pouvant s'inférer d'une telle illicéité.

Il convient enfin de rappeler que, lorsque la lettre de licenciement énonce plusieurs motifs dont l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, la chambre sociale fait application de la théorie du « motif contaminant » et juge que ce motif illicite entraîne à lui-seul la nullité du licenciement.

Notre chambre a également fait une application de la théorie du motif contaminant en cas de licenciement fondé en partie sur des griefs tirés de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression (Soc. 29/06/ 2022, n° 20-16.060) : « *Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.* ».

- III - Application au cas présent

Dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, la cour d'appel a retenu que les faits décrits par l'employeur dans la lettre de licenciement étaient établis tant en ce qui concerne le contenu du dessin, qu'en ce qui concerne les conditions dans lesquelles le salarié a remis ce document à la personne dont il avait fait le sujet de sa caricature.

Le droit pour le salarié dont les demandes n'ont pas été entièrement satisfaites, d'exprimer son mécontentement et de critiquer les méthodes de management de son employeur ne peut pas justifier la publication d'un dessin imputant, sans raison, un comportement brutal et méprisant à un de ses collègues de travail.

L'allégation injustifiée de tels faits porte atteinte à l'honneur et à la considération de la personne représentée, elle est à la fois diffamatoire injurieuse et donc excessive.

En retenant que la remise par le salarié à son responsable ressources humaines d'un dessin caricaturant ce dernier sous les traits d'un criminel psychopathe plongeant les salariés dans une poubelle, le salarié licencié avait abusé de la liberté d'expression, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi.

Je conclus au rejet du second moyen.

Avis de rejet .

