



**RAPPORT DE Mme BÉRARD,
CONSEILLÈRE**

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 au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

Rapport comprenant :

- une proposition de rejet non spécialement motivé du premier moyen

- un avis 1015 sur le second 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.

Les parties sont invités à faire leurs observations dans un délai d'un mois.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [L] a été engagé par la société Airbus opérations aux droits de laquelle vient la société Airbus Atlantic à compter du 31 décembre 2003, en qualité d'agent de fabrication. Au dernier temps de la relation contractuelle, il occupait un poste de technicien.

Le salarié a été licencié pour faute le 22 décembre 2017, après avoir remis une caricature au directeur des ressources humaines.

Soutenant avoir subi une discrimination à raison de son état de santé et une atteinte à sa liberté d'expression, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 6 septembre 2018, aux fins de juger son licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, d'ordonner sa réintégration et le paiement des salaires afférents sous astreinte ou, en cas d'impossibilité, de condamner la société à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que pour rupture brutale et vexatoire du contrat de travail et pour discrimination du fait de son état de santé.

Le syndicat CGT Airbus opérations a demandé la condamnation de la société à lui verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts au titre d'une atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession résultant de la discrimination à raison de santé et de l'atteinte à la liberté d'expression subies par le salarié.

Par jugement du 12 septembre 2019, le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination en raison de l'état de santé et pour rupture brutale et vexatoire.

Il a dit qu'il avait été porté atteinte à la liberté d'expression du salarié et a prononcé la nullité de son licenciement.

Il a ordonné sa réintégration et le paiement sous astreinte d'un rappel des salaires du jour du licenciement à celui de la réintégration. Il a aussi condamné la société à verser des dommages-intérêts au salarié pour licenciement nul dans le cas où sa réintégration serait impossible.

Il a condamné la société à verser des dommages-intérêts au salarié en réparation de son préjudice moral.

Retenant que l'atteinte à une liberté fondamentale est un préjudice certain quant à l'intérêt collectif de la profession, il a condamné la société à verser une certaine somme au syndicat à titre de dommages-intérêts, 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 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.

2 - Analyse succincte des moyens

Le **premier moyen** fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre d'une discrimination et au titre d'une nullité de son licenciement et de débouter le syndicat de sa demande de dommages et intérêts, alors :

1°/ que les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties ; elles comprennent distinctement un exposé des faits et de la procédure, l'énoncé des chefs de jugement critiqués, une discussion des prétentions et des moyens ainsi qu'un dispositif récapitulant les prétentions ; que pour dire que les éléments présentés ne permettaient pas de laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la cour d'appel a retenu que le salarié « *ne vise pas les éléments évoqués concernant son parcours professionnel et ses conditions de travail décrits dans ses écritures au titre du rappel des faits (pages 2 à 6) mais une absence de prise en considération de ses demandes consécutives à la dégradation progressive de son état de santé* » (arrêt p. 6 § 9) ; qu'en retenant cependant que le salarié aurait dû viser les éléments de fait dans la partie discussion de ses conclusions, cependant que celui-ci, après l'exposé des faits et de la procédure, invoquait dans la discussion la situation de discrimination, la cour d'appel a ajouté une condition à la loi et violé l'article 954 du code de procédure civile.

2°/ que le juge ne doit pas dénaturer les éléments de la cause ; que pour dire que les éléments présentés par le salarié ne permettaient pas de laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la cour d'appel a énoncé que le salarié, dans la partie de ses conclusions consacrée à la discussion de ses prétentions et moyens, « *ne vise pas les éléments évoqués concernant son parcours professionnel et ses conditions de travail décrits dans ses écritures au titre du rappel des faits (pages 2 à 6) mais une absence de prise en considération de ses demandes consécutives à la dégradation progressive de son état de santé* » (arrêt p. 6 § 9), quand le salarié faisait valoir, dans la partie « discussion » de ses

conclusions, que l'employeur, qui refusait d'adapter son temps de travail, avait utilisé les dessins comme prétexte pour le licencier en raison de ses problèmes de santé, ce qui caractérisait une discrimination (conclusions p. 12) ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des conclusions du salarié et a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/ que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en retenant que le salarié ne verse aux débats ni ne vise dans ses conclusions strictement aucune pièce pour « justifier de telles demandes » et que le salarié se contenterait d'affirmer qu'il « ne fait aucun doute que l'employeur a utilisé comme prétexte les dessins réalisés [par] le salarié pour le licencier » et que « la discrimination en raison de l'état de santé du salarié est donc en l'espèce caractérisée » (arrêt p. 6, dernier §), la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

4°/ que pèse sur le salarié qui affirme être victime de discrimination, l'obligation de présenter des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de la non-discrimination pesant sur l'employeur lorsque le juge estime que les éléments de fait présentés par le salarié laissent supposer l'existence d'une discrimination ; qu'en retenant que le salarié ne verse aux débats ni ne vise dans ses conclusions strictement aucune pièce pour « justifier de telles demandes » quand le salarié n'avait pour obligation que de présenter des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, la cour d'appel, qui a fait peser sur le salarié une obligation non prévue par la loi, a violé l'article L. 1134-1 du code du travail.

Le **second moyen** fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre d'une atteinte à sa liberté d'expression et au titre d'une nullité de son licenciement et le syndicat de sa demande de dommages et intérêts, alors :

1°/ que la liberté d'expression inclut la liberté artistique ; que la diffusion d'une œuvre représentant le salarié et dépourvue de caractère injurieux, diffamatoire ou excessif ne caractérise pas un abus de la liberté d'expression ; qu'en retenant que la capacité du salarié de s'exprimer librement sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, y compris en formulant une critique des méthodes de management, trouve sa limite dans l'atteinte susceptible d'être portée à l'honneur et la réputation d'un collègue de travail, sans que le caractère artistique de l'expression puisse permettre de repousser cette limite au-delà de ce qu'autorise l'obligation de courtoisie et de délicatesse, la cour d'appel, qui n'a pas relevé d'éléments injurieux, diffamatoires ou excessifs par rapport à ce qu'autorise une caricature, a statué par des motifs impropres à caractériser l'abus dans la liberté d'expression et a violé les

articles 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail ;

2°/ que le salarié jouit, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression, sous réserve de respecter ses obligations de discrétion et de loyauté ; qu'en retenant que la capacité de M. [L] de s'exprimer librement en formulant une critique des méthodes de management trouve sa limite dans « l'obligation de courtoisie et de délicatesse », la cour d'appel qui a ajouté une condition à la loi, a violé les articles 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail ;

3°/ que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que le licenciement motivé, même en partie, par l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul ; qu'après avoir énoncé que « la capacité de M. [L] de s'exprimer librement sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, y compris en formulant une critique des méthodes de management de son employeur, trouve sa limite dans l'atteinte susceptible d'être portée à l'honneur et la réputation d'un collègue de travail, sans que le caractère artistique de l'expression puisse permettre de repousser cette limite au-delà de ce qu'autorise l'obligation de courtoisie et de délicatesse » (arrêt p. 8), la cour d'appel a retenu que « l'employeur, à qui il revient d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés, n'était pas illégitime à envisager d'intervenir, y compris en limitant l'exercice de la liberté d'expression de M. [L] s'agissant de son "ressenti" envers l'un ou l'autre de ses responsables, dès lors qu'une telle limitation pouvait être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, s'agissant en l'espèce des mesures nécessaires à la préservation de la santé d'un autre salarié en particulier ou plus généralement de la préservation de l'harmonie entre les membres du personnel. Le fait pour l'employeur d'avoir dans ces conditions exercé son pouvoir disciplinaire, légitime dans son principe au regard de l'objectif poursuivi, n'est pas constitutif d'une atteinte condamnable à la liberté d'expression du salarié et ne peut donc ni engager la responsabilité de l'employeur au regard des dispositions susvisées ni constituer une atteinte à une liberté fondamentale de nature à entacher de nullité la mesure prononcée. » (arrêt p. 9) ; qu'en se déterminant ainsi sans caractériser d'élément injurieux, diffamatoire ou excessif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- limites de la liberté d'expression d'un salarié en entreprise (second moyen)
- une atteinte à la liberté d'expression d'un salarié est-elle nécessairement de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession ? (moyen soulevé d'office)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1- sur la règle de preuve de la discrimination : premier moyen : proposition de rejet non spécialement motivé

1°/ La **première branche du moyen**, fondée sur l'article 954 du code de procédure civile, manque par le fait qui lui sert de base.

En effet, contrairement aux affirmations de la branche du moyen, la cour d'appel n'a nullement retenu que le salarié « *aurait dû viser les éléments de fait dans la partie discussion* ».

Elle a simplement constaté qu'au titre des éléments de fait allégués au titre de la discrimination, le salarié faisait seulement état d'une absence de prise en considération de ses demandes consécutives à la dégradation de son état de santé.

2°/ La **deuxième branche**, alléguant d'une dénaturation des écritures, ne peut davantage être accueillie.

En effet, l'arrêt constate que le salarié faisait valoir « *une absence de prise en considération de ses demandes consécutives à la dégradation progressive de son état de santé du fait de la pénibilité de son travail sur le poste «cathédral» qu'il a occupé pendant 7 années* » ; cette formule prenant donc bien en considération l'existence des « demandes » d'aménagement du temps de travail du salarié à ce titre.

Sous couvert de dénaturation, le moyen ne tant qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine de la cour d'appel, qui a constaté que ce fait allégué par le salarié n'était établi par aucune pièce.

3°/ La **troisième branche**, sous couvert de violation de la règle de preuve partagée de la discrimination et la **quatrième branche** qui soutient que le salarié n'avait pour seule obligation que de « présenter » des éléments de fait et non d'en justifier, ne tendent, elles aussi, qu'à remettre en cause l'appréciation par laquelle la cour d'appel a retenu que le salarié ne rapportait pas la preuve des faits dont il alléguait.

En effet, le mécanisme de preuve partagée de l'article L.1134-1 du code du travail a été précisé par la jurisprudence de notre chambre (Soc., 26 avril 2000, pourvoi n° 98-42.643, Bull. 2000, V, n°151; Soc. 29 juin 2011, n° 10-14.067 et n° 10-15.792, Bull. 2011, V, n° 166).

Il appartient donc au juge du fond :

- 1°) d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié ;
- 2°) d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ;
- 3°) dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'appréciation par les juges du fond de la matérialité des éléments de fait fondant la demande au titre de la discrimination est souveraine (Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° 15-17.496 ; Soc., 9 février 2022, pourvoi n° 20-14.880).

En l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié alléguait « *une absence de prise en considération de ses demandes consécutives à la dégradation progressive de son état de santé du fait de la pénibilité de son travail sur le poste «cathédral» qu'il a occupé pendant 7 années* » mais n'établissait pas avoir formé de telles demandes.

Les motifs n'encourent donc pas la critique du moyen qui, n'étant manifestement pas fondé, relève d'un rejet non spécialement motivé.

4.2- sur la caractérisation d'un abus dans la liberté d'expression : second moyen

4.2.1- Rappel des textes et de la jurisprudence

1°/ La liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci est un droit du salarié

La liberté d'expression est un droit garanti par les articles 10 et 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et par l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Aux termes de l'article L.1121-1 du code du travail, « 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* ».

Au visa de l'article L. 1121-1 du code du travail et de l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, notre chambre a censuré une cour d'appel qui avait débouté le salarié de sa demande en nullité du licenciement et jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse alors qu'elle avait constaté que les propos litigieux sur lesquels était fondé le licenciement ne caractérisaient pas un abus par le salarié de sa liberté d'expression :

Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871, publié, sommaire :

« Il résulte des articles L. 1121-1 du code du travail et 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées.

Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul. »

Nous jugeons que ce motif illicite de licenciement est un « motif contaminant » :

Soc., 29 juin 2022, pourvoi 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 ».

2°/ Mais des propos excédant la limite de la liberté d'expression peuvent caractériser un manquement fautif justifiant un licenciement.

Notre chambre exerce un contrôle léger sur la caractérisation de l'exercice abusif de la liberté d'expression du salarié par le juge du fond, l'abus étant apprécié *in concreto* :

Soc., 15 juin 2010, pourvoi n° 09-41.550 :

«Attendu, ensuite, que la cour d'appel qui a constaté, par motifs propres et expressément adoptés, que le salarié n'avait pas seulement exprimé son inquiétude quant au devenir de l'association, mais avait manifesté son désaccord vis à vis de la politique de son employeur et porté de graves accusations contre ce dernier, tant auprès d'organismes publics et d'institutions que par voie de presse, tout en reconnaissant que ses assertions ne reposaient sur aucune preuve, ce dont il s'évinçait que les propos tenus excédaient la limite de la liberté d'expression, a pu décider que ces faits qui participaient d'une grave méconnaissance de l'obligation de loyauté et de confidentialité de l'intéressé constituaient une faute grave ; ».

Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 17-15.928 :

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, dans différentes lettres, mentionné qu'il refusait « d'accourir ventre à terre pour répondre à l'injonction hiérarchique « bête et méchante»», qualifié de « torchon » la lettre du 8 mars 2005 adressée par le directeur et le président de l'association et ayant « suscité le dégoût chez la plupart de ses lecteurs », écrit que le directeur mentait « effrontément » et que la « bonne foi » du président n'était pas « parfaite », que le directeur jouait « au caporal », et que le président de l'association se laissait « aspirer [...] par la galaxie « droits et libertés » qui érige en vertu la pratique des coups tordus », la cour d'appel, qui a pris en compte l'environnement de travail, a pu décider que ces propos, largement diffusés, constituaient un abus de la liberté

d'expression du salarié caractérisant une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
que le moyen n'est pas fondé ;

Inversement :

Soc., 15 janvier 2020, pourvoi n° 18-14.177 :

« Vu les articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt retient qu'à l'appui du comportement agressif et critique à l'égard d'autres salariés et des responsables hiérarchiques, provoquant un climat conflictuel et une ambiance délétère, reproché au salarié dans la lettre de licenciement, l'employeur produit des échanges de courriels, que si deux salariés reprochent l'arrogance et/ou l'attitude agressive de l'intéressé, il ressort des courriels produits qu'aucun propos agressif n'a expressément été tenu par ce dernier, qu'en revanche les propos irrespectueux de l'intéressé à l'égard de ces deux salariés, de qui il n'est pas le supérieur hiérarchique, sont inappropriés eu égard au contexte professionnel des échanges, ce dernier ne pouvant s'adresser à eux de la manière suivante : « peut-on répondre à son besoin oui ou non ? » , « concernant ma demande je ne vous parle pas d'urgence, je vous demande une réponse dans les meilleurs délais », « le premier bon à tirer qui n'est ni fait ni à faire », « crois-tu que je puisse traiter ce genre de mail ? », que si les courriels ne peuvent pas traduire le ton arrogant ou agressif employé par l'appelant, et si le salarié s'est défendu de toute agressivité, il n'en demeure pas moins que ces salariés se sont plaints de son attitude, un tel comportement répété étant nécessairement nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise, que l'employeur justifie également du caractère déplacé des propos du salarié à l'égard de son supérieur hiérarchique tel que repris par la lettre de licenciement, notamment par l'emploi des termes suivants « je ne sais pas comment vous pouvez écrire de telles calembredaines », « vous êtes très mal informé », « soyez plus visionnaire M. [G] » et du courriel aux termes duquel il indique « on est dans la vente de produits techniques pas à la Redoute », que pour autant, il résulte des échanges entre MM. [G] et [D] que le salarié n'est pas à l'origine du fait que ces courriels aient été adressés en copie à d'autres salariés, qu'enfin l'employeur ne justifie pas de l'attitude du salarié « particulièrement agressive, allant jusqu'à traiter, à plusieurs reprises, M. [G] de "menteur" », lors de l'entretien de licenciement, que par conséquent l'attitude du salarié, si elle n'est pas constitutive d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise et la poursuite du contrat, en l'absence de tout propos expressément agressif ou arrogant, est néanmoins constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que, sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, sans caractériser en quoi les courriels rédigés par le salarié comportaient des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ; »

Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 19-22.039

« Vu l'article L. 1121-1 du code du travail :

6. Il résulte de ce texte que sauf abus , le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression . Il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

7. Pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu, par motifs propres et adoptés, qu'il ressort du document établi par le salarié, daté du 29 juin 2014, par lequel il a retranscrit le compte-rendu de la réunion tripartite du 20 juin 2014, tenue entre les deux co-gérants du cabinet d'architecture et le salarié, que ce dernier a émis de nombreuses et fortes critiques sur des éléments qui relèvent du pouvoir exclusif et discrétionnaire du chef d'entreprise quant à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise, critiques constituant, compte tenu de leur teneur, un acte d'insubordination rendant impossible le maintien des relations contractuelles, le salarié évoquant lui-même l'éventualité pour lui de quitter l'entreprise si ses remarques n'étaient pas prises en compte.

8. En statuant ainsi, alors que le compte-rendu litigieux, adressé uniquement à l'employeur et rédigé en des termes qui n'étaient ni injurieux, diffamatoires ou excessifs, ne caractérisait pas un abus dans la liberté d'expression du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 22-19.929

«Vu l'article L. 1121-1 du code du travail :

6. Sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression .

7. 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.

8. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement, l'arrêt retient que ce qui était reproché à la salariée n'était pas le fait d'exprimer des avis divergents de sa hiérarchie, mais de la critiquer et de la dénigrer en permanence et d'avoir un comportement irrespectueux nuisant aux relations avec cette dernière et ses collègues.

9. En statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement reprochait à la salariée de nombreux courriels en réponse à ses collègues ou à sa hiérarchie ainsi que des propos tenus en présence de plusieurs chefs de service, faits relevant de sa liberté d'expression dans l'entreprise, et qu'il lui appartenait dès lors de rechercher si la salariée, par son attitude de dénigrement systématique de ses collègues de travail et de sa hiérarchie, n'avait pas abusé de sa liberté d'expression par l'emploi de propos excessifs, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

3°/ La liberté d'expression et son abus ne se cantonnent pas au domaine des mots

- Ainsi, une « posture critique » d'un salarié à l'égard des valeurs prônées par une entreprise participe de sa liberté d'expression et d'opinion :

Soc., 9 novembre 2022, pourvoi n° 21-15.208 :

« 10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement était, en partie, fondé sur le comportement critique du salarié et son refus d'accepter la politique de l'entreprise basée sur le partage de la valeur « fun and pro » mais aussi l'incitation à divers excès, qui participent de sa liberté d'expression et d'opinion, sans qu'un abus dans l'exercice de cette liberté ne soit caractérisé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés. »

- Il en va de même de l'expression par le dessin ou la caricature.

a/ La Cour de cassation apprécie l'existence ou non d'un abus selon des critères tenant notamment à ses auteurs et à son contexte :

- 1re Civ., 8 avril 2008, pourvoi n° 07-11.251, Bull. 2008, I, n° 104 :

« Vu les articles 1382 du code civil, ensemble l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que pour, condamner ces associations à payer la somme d'un euro à titre de dommages-intérêts à la société et autoriser celle-ci à faire publier le dispositif de l'arrêt, la cour d'appel a énoncé qu'en l'espèce la représentation des marques de la société, associées à une tête de mort et à un poisson au caractère maladif, symboles que les associations admettaient avoir choisis pour "frapper immédiatement" l'esprit du public sur le danger du nucléaire, en ce qu'elle associait les marques A et A Areva déposées pour divers produits et services, et non seulement le nucléaire, à la mort, conduisait à penser que tout produit ou service diffusé sous ce sigle était mortel ; que, de ce fait, en raison de la généralisation qu'elles introduisaient sur l'ensemble des activités de la société, les associations allaient au-delà de la liberté d'expression permise, puisqu'elles incluaient des activités qui n'étaient pas concernées par le but qu'elles poursuivaient en l'espèce, c'est-à-dire la lutte contre les déchets nucléaires ; qu'elles avaient, par cette

généralisation, abusé du droit à la liberté d'expression, portant un discrédit sur l'ensemble des produits et services de la société et avaient ainsi commis des actes fautifs dont elles devaient réparation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que ces associations agissant conformément à leur objet, dans un but d'intérêt général et de santé publique par des moyens proportionnés à cette fin, n'avaient pas abusé de leur droit de libre expression, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

- Ass. plén., 25 octobre 2019, pourvoi n° 17-86.605, publié au rapport :

«Énoncé du moyen

5. Mme [C] fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement ayant rejeté ses demandes, alors que :

« 1°/ toute injure au sens de l'article 29, alinéa 2, de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse constitue une atteinte à la dignité de la personne visée et qu'en l'espèce, la cour d'appel n'avait pas à rechercher si, au-delà du caractère injurieux de l'affiche incriminée qu'elle admettait comme établi, était également caractérisée une atteinte à la dignité de la partie civile,

2°/ en toute hypothèse, l'affiche incriminée porte atteinte à la dignité de la partie civile en l'associant à un excrément, même si cette affiche s'inscrit dans une forme d'humour satirique volontiers scatologique, n'utilise pas l'image de la partie civile et renvoie tant à celle-ci qu'à son électorat, et dépasse donc les limites admissibles de la liberté d'expression ,

3°/ l'injure est présumée faite avec une intention coupable et que si cette présomption peut céder devant la preuve contraire, celle-ci ne saurait résulter en l'espèce de ce que [M] [I] s'est contenté d'exhiber, dans le cadre de la séquence d'une émission polémique, l'affiche litigieuse en précisant son origine et en donnant un avertissement sur son caractère satirique, ces éléments n'étant nullement de nature à démontrer qu'il n'avait pas conscience que cette affiche était injurieuse à l'égard de [A] [C]. »

Réponse de la Cour

6. La liberté d'expression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique.

7. Elle ne peut être soumise à des ingérences que dans les cas où celles-ci constituent des mesures nécessaires au regard de l'article 10, paragraphe 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

8. La restriction qu'apportent à la liberté d'expression les articles 29, alinéa 2, et 33 de la loi du 29 juillet 1881, qui prévoient et répriment l'injure, peut donc être justifiée si elle poursuit l'un des buts énumérés à l'article 10, paragraphe 2, de cette Convention.

9. Parmi ces buts, figure la protection de la réputation ou des droits d'autrui.

10. Il résulte de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que la réputation d'une personne, même lorsque celle-ci est critiquée au cours d'un débat public, fait partie de son identité personnelle et de son intégrité morale et, dès lors, relève de sa vie privée au sens de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, arrêt du 15 novembre 2007, Pfeifer c. Autriche, n° 12556/03, § 35).

11. Le droit au respect de la vie privée et le droit à la liberté d'expression ayant la même valeur normative, il appartient au juge saisi de rechercher, en cas de conflit, un juste équilibre entre ces deux droits.

12. La dignité de la personne humaine ne figure pas, en tant que telle, au nombre des buts légitimes énumérés à l'article 10, paragraphe 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

13. Si elle est de l'essence de la Convention (CEDH, 22 novembre 1995, S.W. c. Royaume-Uni, n° 20166/92, § 44), elle ne saurait être érigée en fondement autonome des restrictions à la liberté d'expression .

14. Dès lors, pour déterminer si la publication litigieuse peut être incriminée, il suffit de rechercher si elle est constitutive d'un abus dans l'exercice du droit à la liberté d'expression .

15. La première branche du moyen est donc inopérante.

16. L'exigence de proportionnalité implique de rechercher si, au regard des circonstances particulières de l'affaire, la publication litigieuse dépasse les limites admissibles de la liberté d'expression .

17. En l'absence de dépassement de ces limites, et alors même que l'injure est caractérisée en tous ses éléments constitutifs, les faits objet de la poursuite ne peuvent donner lieu à des réparations civiles.

18. En l'espèce, l'arrêt retient que l'affiche, qui a été publiée dans un journal revendiquant le droit à l'humour et à la satire, comporte une appréciation du positionnement politique de Mme [C] à l'occasion de l'élection présidentielle et a été montrée par M. [I] avec d'autres affiches parodiant chacun des candidats à l'élection présidentielle, dans la séquence d'une émission polémique s'apparentant à une

revue de presse, mention étant expressément faite que ces affiches émanent d'un journal satirique et présentent elles-mêmes un caractère polémique.

19. La cour d'appel, qui a exactement apprécié le sens et la portée de cette affiche à la lumière des éléments extrinsèques qu'elle a souverainement analysés, en a déduit, à bon droit, que la publication litigieuse ne dépassait pas les limites admissibles de la liberté d'expression .

20. La deuxième branche du moyen n'est donc pas fondée.

21. L'arrêt étant légalement justifié par la seule constatation de l'absence de dépassement des limites admissibles de la liberté d'expression , la troisième branche, qui critique des motifs surabondants, relatifs au renversement de la présomption d'intention coupable, est inopérante.»

b/ Dans le domaine de la relation de travail,

la Cour européenne des droits de l'Homme, dans son appréciation d'une éventuelle violation de l'article 10 à la lumière de l'article 11 de la Convention opère également un contrôle concret, tant de la caractérisation d'un abus dans la liberté d'expression par les juridictions nationales, que du caractère proportionné de la sanction par rapport à la gravité des termes utilisés.

Ainsi, dans l'affaire *Palomo Sanchez et autres c/ Espagne* (CEDH, grande chambre, 12 septembre 2011, n° 28955/06) où des salariés avaient été licenciés après diffusion et affichage par le syndicat qu'ils avaient fondé, par référence à un contentieux les concernant, d'une caricature obscène où figuraient le directeur des ressources humaines et deux employés, la Cour a jugé qu'il n'avait pas été porté atteinte à l'article 10 de la Convention.

Elle a notamment observé :

« 57. En l'espèce, les juges espagnols ont été appelés à mettre en balance le droit à la liberté d'expression des requérants, garanti par l'article 10 de la Convention, et le droit à l'honneur et à la dignité de MM. G., A. et B. (paragraphe 15-18 ci-dessus) dans le contexte d'une relation de travail. En effet, l'article 10 de la Convention ne garantit pas une liberté d'expression illimitée et la protection de la réputation ou des droits d'autrui, en l'espèce celle des personnes visées dans les dessin et textes en cause, constitue un but légitime permettant de restreindre cette liberté d'expression. Si la motivation des décisions des juridictions internes concernant les limites de la liberté d'expression lorsque la réputation d'autrui est en jeu est suffisante et respectueuse des critères établis par la jurisprudence de la Cour, il faut des raisons sérieuses pour que celle-ci substitue son avis à celui des juridictions internes (*MGN Limited c. Royaume-Uni*, n° 39401/04, §§ 150 et 155, 18 janvier 2011).

[...]

64. La Cour observe que les juridictions internes ont examiné si les droits fondamentaux invoqués par les requérants avaient été violés, ce qui aurait impliqué, en cas de réponse affirmative, la nullité des licenciements dont ils avaient fait l'objet. Elles ont relevé qu'il n'y avait eu aucune atteinte au droit à la liberté syndicale, dans la mesure où les licenciements avaient pour cause le contenu même du bulletin litigieux et non l'affiliation des requérants au syndicat N.A.A.

65. Par ailleurs, les juridictions internes se sont référées à l'exercice du droit à la liberté d'expression dans le cadre des relations de travail et ont noté que ce droit n'étant pas illimité, les caractéristiques spécifiques des relations de travail devaient être prises en compte. Le juge du travail no 17 de Barcelone a estimé en effet que la caricature et les bulles de dialogue de la couverture du bulletin syndical et les articles à l'intérieur étaient offensants et portaient atteinte à l'honorabilité des personnes concernées, car ils avaient dépassé les limites de la liberté d'expression et d'information et avaient mis à mal l'honneur et la dignité du directeur des ressources humaines, de deux travailleurs ainsi que l'image de la société P. (paragraphe 15 ci-dessus).

66. Pour arriver à cette conclusion, le juge du travail no 17 de Barcelone a procédé à une analyse minutieuse des faits litigieux et, notamment, du contexte dans lequel les requérants avaient publié le bulletin d'information, objet de la controverse. La Cour n'aperçoit aucune raison de remettre en cause les constatations ainsi faites par les juridictions internes, d'après lesquelles le dessin et les deux articles litigieux étaient offensants et de nature à nuire à la réputation d'autrui.

67. A cet égard, il y a lieu de relever que les requérants se sont exprimés au moyen d'une caricature montrant le directeur des ressources humaines, G., assis derrière une table sous laquelle se trouvait une personne le dos tourné et à quatre pattes, et A. et B., des représentants des travailleurs, qui contemplaient la scène et attendaient leur tour pour satisfaire le directeur, le tout assorti de bulles de dialogue suffisamment explicites. Quant aux deux articles (paragraphe 15 ci-dessus), ils contenaient des reproches explicites d'« infamie » dirigés contre A. et B., accusés d'avoir « vendu » les autres employés et d'avoir abandonné leur dignité pour conserver leur poste. Ces reproches étaient exprimés en des termes à la fois vexatoires et blessants pour les personnes visées. Or, la Cour rappelle qu'une distinction claire doit être faite entre critique et insulte, cette dernière pouvant, en principe, justifier des sanctions (voir, mutatis mutandis, Skalka c. Pologne, no 43425/98, § 34, 27 mai 2003). Elle renvoie également aux principes généraux relatifs à la liberté d'opinion et d'expression de la cinquième édition (révisée) du Recueil de décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT) et, en particulier, au point 154 selon lequel « dans l'expression de leurs opinions, les organisations syndicales ne devraient pas dépasser les limites convenables de la polémique et devraient s'abstenir d'excès de langage » (paragraphe 24 ci-dessus).

68. A la lumière de ce qui précède, la Cour estime que les motifs retenus par les juridictions nationales se conciliaient avec le but légitime consistant à protéger la réputation des personnes physiques visées dans la caricature et les textes en cause, et que la conclusion selon laquelle les requérants avaient dépassé les bornes de la critique admissible dans le cadre des relations de travail ne saurait être considérée comme infondée ou dépourvue d'une base factuelle raisonnable.»

Puis elle avait ensuite examiné si la sanction du licenciement était proportionnée par rapport à la gravité des propos litigieux et précisé :

« 70. Pour se prononcer sur cette question, la Cour tiendra compte en particulier des termes utilisés dans la caricature et les articles en question et du contexte professionnel dans lequel ceux-ci ont vu le jour. »

Elle avait à ce propos estimé que le débat n'était pas purement privé et qu'il s'agissait au moins d'une question d'intérêt général pour les travailleurs de la société P (§72) mais précisé :

«73. Pour autant, l'existence d'une telle question ne saurait justifier l'utilisation de caricatures et d'expressions offensantes, même dans le cadre de la relation de travail (paragraphe 24 ci-dessus, point 154). De plus, ces dernières ne constituaient pas une réaction instantanée et irréfléchie dans le cadre d'un échange oral rapide et spontané, ce qui est le propre des excès verbaux. Il s'agissait au contraire d'assertions écrites, publiées en toute lucidité et affichées publiquement au sein de la société P. (comparer avec De Diego Nafria précité, § 41). »

Elle avait constaté que les juridictions nationales avaient tenu compte de tous ces éléments, puis elle avait retenu :

«76. La Cour rappelle que pour pouvoir prospérer, les relations de travail doivent se fonder sur la confiance entre les personnes. Comme le juge du travail l'a souligné à juste titre, même si la bonne foi devant être respectée dans le cadre d'un contrat de travail n'implique pas un devoir de loyauté absolue envers l'employeur ni une obligation de réserve entraînant la sujétion du travailleur aux intérêts de l'employeur, certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre de la relation de travail (voir, mutatis mutandis, Vogt c. Allemagne, 26 septembre 1995, §§ 51 et 59, série A no 323). De plus, une atteinte à l'honorabilité des personnes faite par voie d'expressions grossièrement insultantes ou injurieuses au sein du milieu professionnel revêt, en raison de ses effets perturbateurs, une gravité particulière, susceptible de justifier des sanctions sévères.

77. Ceci amène la Cour à estimer que, dans les circonstances particulières de la présente espèce, le licenciement dont les requérants ont fait l'objet n'était pas une sanction manifestement disproportionnée ou excessive, de nature à exiger que l'État y portât remède en l'annulant ou en y substituant une sanction moins sévère.»

4.2.2 - En l'espèce

1°/ 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 :

Aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Notre chambre juge que porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou au regard du principe d'égalité de traitement, affectant l'ensemble de la communauté de travail ou une catégorie de salariés. (voir dernièrement Soc., 22 novembre 2023, pourvois n° 22-11.238, n° 22-14.807, publiés au bulletin)

L'atteinte à l'intérêt collectif de la profession rend un syndicat recevable à agir aux côtés d'un salarié agissant individuellement, lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé qui allègue d'agissements de son employeur en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié (Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-17.182 publié ; Soc., 12 juin 2024, pourvoi n°22-18.302, publié).

Par ailleurs, notre chambre juge que des faits subis par un salarié peuvent rendre une organisation syndicale recevable à agir pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, en cas de la violation de dispositions légales, dès lors que l'irrégularité affecte une catégorie de salariés ou une pluralité de salariés, telles que les dispositions relatives au repos dominical (Soc., 22 janvier 2014, pourvoi n° 12-27.478, Bull. 2014, V, n° 31), au repos compensateur (Soc., 18 mars 1986, pourvoi n° 83-41.739, Bulletin 1986 V N° 96 ; Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-16.758, 15-16.759, Bull. 2017, V, n° 74), au délai de prévenance des salariés à temps partiel ou de modification de la répartition de la durée du travail (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-14.282, Bull. 2017, V, n° 158), au paiement des heures supplémentaires pour des salariés relevant d'une modalité spécifique du forfait horaire (Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 16-11.495, Bull. 2017, V, n° 131), à la coordination en matière de santé et de sécurité de l'entreprise utilisatrice (Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 20-23.312), tels que le préjudice d'anxiété (Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 20-23.312), à l'information-consultation de l'institution représentative du personnel (Soc., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.014, Bull. 2012, V, n° 226), notamment lors de la mise en place du règlement intérieur (Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-10.718 rendu suite à une action en référé), au contrôle de la durée du travail et à l'exigence d'entretiens professionnels (Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-24.122), au transfert des contrats de travail en application

de l'article L. 1224-1 du code du travail (Soc. 11 sept. 2012, n° 11.22-014, Bull. V n° 226).

C'est la circonstance qu'une pluralité de salariés au sein de l'entreprise subit la violation en cause qui permet d'en déduire un caractère collectif.

En l'espèce, le salarié n'étant pas un salarié protégé et étant seul concerné par la violation allégué, Il est envisagé de relever d'office l'inopérance du second moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le syndicat de sa demande de dommages-intérêts dès lors que le syndicat est irrecevable à agir en réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession résultant d'une atteinte à la liberté d'expression du salarié.

Ainsi, une éventuelle cassation prononcée au titre du second moyen serait sans conséquence sur le chef de l'arrêt ayant débouté le syndicat de sa demande de dommages-intérêts.

Le présent rapport vaut avis 1015 et les avocats constitués dans ce dossier sont invités à faire part de leurs observations dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent avis.

2°/ Sur le moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre d'une atteinte à la liberté d'expression et au titre d'une nullité de son licenciement :

L'arrêt énonce au titre des faits constants :

« Le 22 décembre 2017, M. [L] s'est vu notifier son licenciement pour faute simple visant « le caractère excessif et injurieux et blessant de la caricature [...] remise directement à M. [H] [Z] l'assimilant à un criminel amoral et dément plongeant avec cruauté des salariés dans une poubelle », avec dispense de préavis ».

Au titre de la contestation du licenciement, il est ainsi motivé :

« La société AIRBUS OPÉRATIONS soutient pour infirmation que les deux dessins réalisés par M. [L] ont été remis par lui-même à M. [Z], lequel s'est immédiatement reconnu sur l'un des deux dessins qui représente sa caricature dans une version incontestablement injurieuse et diffamatoire ; que M. [L] a ainsi franchi la limite admissible et abusé de sa liberté d'expression, ce qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que l'employeur ne pouvait en effet tolérer un tel manquement aux dispositions du code du travail et du règlement intérieur de l'entreprise qui pouvait porter atteinte à la santé et à l'honneur d'un autre salarié et qu'il n'a aucunement été porté atteinte à la liberté d'expression.

M. [L] soutient pour confirmation que la société employeur a utilisé les dessins qu'il a réalisés comme un moyen détourné pour le licencié ; que ce faisant, il a porté atteinte à sa liberté d'expression ; que le licenciement doit donc être considéré comme nul. M. [L] soutient à titre subsidiaire que l'employeur n'ayant utilisé les dessins litigieux que comme prétexte, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement du 22 décembre 2017 est en l'espèce ainsi rédigée :

« Nous vous informons par la présente de notre décision de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à notre société et vous notifions par la présente votre licenciement.

Nous vous rappelons les faits qui nous ont conduits à prendre cette décision :

Le mardi 28 novembre 2017, M. [H] [Z], votre HRBP, 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 premier vous représentant manifestement, en contreplongée avec sourire et larmes à l'il, avec un texte mentionnant 'ouvrier sérieux, travailleur, innovant, abîmé physiquement mais toujours pertinent, cherche poste désespérément'.

Le second représentant manifestement M. [H] [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 M. [H] [Z] le représente avec ses lunettes personnelles, mais également avec le sourire du Joker (un personnage de fiction, criminel psychopathe), cette caricature étant signée de votre nom.

M. [H] [Z] écourte alors son entretien avec vous et va directement dans le bureau du responsable de ligne, M. [V] [R]. Ce dernier peut alors constater le mal être de M. [H] [Z] qui a les mains qui tremblent et les yeux humides.

Le lendemain, M. [H] [Z], dont l'état de mal être n'est pas dissipé, se rend à l'infirmerie de notre établissement à 15h30 et il est redirigé vers son médecin traitant chez lequel il se rend immédiatement. Un accident du travail est alors déclaré.

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 celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions de travail (Art. 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 indécences de nature à provoquer des incidents ou des accidents.

Or le caractère excessif, injurieux, blessant de la caricature que vous avez remise directement à M. [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.»

En matière de licenciement disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit être suffisamment motivée et viser des faits et griefs matériellement vérifiables, sous peine de rendre le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L1222-1 du code du travail aux termes duquel le contrat de travail est exécuté de bonne foi';

Vu l'article L4122-1 du code du travail aux termes duquel «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 celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »';

Vu les articles L2281-1 et L2281-2 du code du travail aux termes desquels 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'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en 'uvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Vu l'article L2281-3 du même code aux termes duquel «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.

Vu l'article 6 du Règlement Intérieur de l'entreprise interdisant «tout acte contraire à la bonne harmonie du personnel de se livrer à des plaisanteries à des propos à des indécrotesses de nature à provoquer des incidents ou des accidents'»';

Vu l'article L1121-1 du code du travail dans sa version en vigueur aux termes duquel «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».

Il ressort en l'espèce de l'ensemble des pièces versées aux débats que:

- M. [L] a remis personnellement à M. [Z], responsable des ressources humaines, le 28 novembre 2017, deux dessins qu'il avait réalisés (pièces n°7), le premier dessin représentant M. [L] lui-même, en habit de travail, les yeux avec la légende «Ouvrier sérieux, travailleur, innovant, abîmé physiquement mais toujours pertinent, cherche

poste désespérément», le second dessin représentant un homme portant des lunettes jetant des ouvriers dans une poubelle marquée «non recyclable »;

- M. [L] a ainsi entendu exprimer son ressenti concernant sa situation professionnelle au sein de l'entreprise;

- M. [Z] a pu s'identifier lui-même et être identifié par d'autres membres du personnel comme étant caricaturé sous les traits de ce second personnage,

- M. [Z] lui-même a pu exprimer immédiatement son propre ressenti concernant la signification de ces dessins.

Dans ces conditions, la capacité de M. [L] de s'exprimer librement sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, y compris en formulant une critique des méthodes de management de son employeur, trouve sa limite dans l'atteinte susceptible d'être portée à l'honneur et la réputation d'un collègue de travail, sans que le caractère artistique de l'expression puisse permettre de repousser cette limite au-delà de ce qu'autorise l'obligation de courtoisie et de délicatesse.

L'employeur, à qui il revient d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés, n'était pas illégitime à envisager d'intervenir, y compris en limitant l'exercice de la liberté d'expression de M. [L] s'agissant de son «ressenti» envers l'un ou l'autre de ses responsables, dès lors qu'une telle limitation pouvait être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, s'agissant en l'espèce des mesures nécessaires à la préservation de la santé d'un autre salarié en particulier ou plus généralement de la préservation de l'harmonie entre les membres du personnel.

Le fait pour l'employeur d'avoir dans ces conditions exercé son pouvoir disciplinaire, légitime dans son principe au regard de l'objectif poursuivi, n'est pas constitutif d'une atteinte condamnable à la liberté d'expression du salarié et ne peut donc ni engager la responsabilité de l'employeur au regard des dispositions susvisées ni constituer une atteinte à une liberté fondamentale de nature à entacher de nullité la mesure prononcée.

Le jugement sera donc infirmé sur ce point.

Au terme de l'examen de l'ensemble des éléments d'appréciation soumis à la cour, les faits reprochés à M. [L] permettent de retenir un manquement à son obligation de délicatesse caractérisant, en conséquence, un comportement fautif dans l'exécution de son contrat de travail, au moins en ce qui concerne l'expression de son ressenti personnel à l'égard du responsable des ressources humaines, les explications avancées par M. [L] s'avérant insuffisantes pour convaincre qu'il ne visait pas spécifiquement M. [Z] dans son second dessin ou que l'affichage public de ce dessin n'aurait pas eu lieu avec son accord.

Ces seuls faits établis sont de nature à justifier une action disciplinaire à l'encontre du salarié, à raison de l'atteinte portée à l'harmonie des relations de travail et du manquement avéré à ses obligations contractuelles envers son employeur.

Cependant, dans les circonstances rapportées, s'agissant d'un salarié n'ayant aucun antécédent disciplinaire de cet ordre au cours des années d'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise, la sanction retenue par l'employeur apparaît disproportionnée au regard des seuls faits établis alors que celui-ci disposait d'autres moyens d'action, notamment disciplinaire, ne remettant pas en cause la poursuite du contrat de travail de M. [L], les seuls faits établis ne caractérisant dès lors pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le jugement entrepris sera donc infirmé en ce qu'il a retenu que le licenciement était nul, le licenciement devant être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse. »

Le moyen, pris en sa **première branche** met en exergue la dimension « artistique » de l'expression du salarié et reproche à l'arrêt une violation des dispositions de l'article 10 de la Convention EDH et de l'article L.1121-1, pour avoir statué, en considération de ce qu'autorise une caricature, par des motifs impropres à caractériser un abus dans cette liberté d'expression, en ne relevant pas d'éléments injurieux, diffamatoires ou excessifs.

En sa **deuxième branche**, le moyen reproche à l'arrêt d'avoir ajouté une condition à la loi en énonçant que la capacité du salarié de s'exprimer librement trouve sa limite dans une « obligation de courtoisie et de délicatesse ».

En sa **troisième branche**, le moyen soutient que les motifs de l'arrêt sont insuffisants pour caractériser un abus de sa liberté d'expression du salarié en l'absence d'élément injurieux, diffamatoire ou excessif.

Il appartiendra à notre chambre d'apprécier les mérites du moyen à l'aune de notre jurisprudence et des constats de l'arrêt.