

LICENCIEMENT ABUSIF – Liberté d'expression dans l'entreprise

Le licenciement d'un salarié ne peut se fonder sur son refus d'adhérer à certaines valeurs de l'entreprise, qu'il conteste.

Le licenciement d'un salarié ne peut se fonder sur son refus d'accepter la politique de l'entreprise basée notamment sur l'incitation à divers excès et dérapages, lesquels participent de sa liberté d'expression et d'opinion. Le caractère illicite du motif de licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression entraîne à lui seul la nullité du licenciement, c'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans son arrêt du 9 novembre 2022.

Un salarié, promu directeur d'une société, est licencié pour insuffisance professionnelle. L'employeur lui reprochait de ne pas partager les valeurs de la société, notamment la valeur « fun and pro ». Cette valeur se traduisant par la participation à des séminaires et à des pots de fin de semaine avec une « alcoolisation excessive de tous les participants », encouragée par des pratiques prônées par les associés liant promiscuité, brimades et incitations à divers excès et dérapages.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, afin d'obtenir la nullité du licenciement, sa réintégration dans l'entreprise, ainsi que le versement d'indemnités, considérant que son refus participait de sa liberté d'opinion et d'expression. Le Conseil des prud'hommes rejetant sa demande, il décide de faire appel.

La Cour d'appel rejette la demande du salarié, considérant que les reproches adressés au salarié portaient sur son comportement et ne remettaient pas en cause ses opinions personnelles, et qu'ils ne pouvaient donc être considérés comme une violation de sa liberté d'expression entraînant la nullité du licenciement. Le salarié décide alors d'aller devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation rappelle tout d'abord que sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Elle casse l'arrêt de la Cour d'appel au motif que le refus du salarié de participer à cette politique basée sur le partage de la valeur « fun and pro » et de l'incitation à divers excès, participait bien à sa liberté d'expression et d'opinion, sans qu'un abus dans l'exercice de cette liberté ne puisse être caractérisé.

Ainsi, selon la Cour de cassation, « **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** ».

Textes de loi et références

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2022

POUR ADHERER, FAIRE ADHERER AU SYNDICAT DE L'ENCADREMENT DU BTP:

FAITES LE AUPRES DE VOS DELEGUES SYNDICAUX//DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX SPIE ou par le site CFE CGC BTP SPIE :

SUIVEZ NOUS SUR : <https://cfecgc-spie.3tr.fr/>