

Dernière mise à jour le 23 juillet 2024

Quand l'abus de liberté d'expression conduit au licenciement pour faute grave

La présente affaire concerne un salarié, qui dans deux écrits et un message téléphonique porte des accusations grave, multiples contre son employeur et différents salariés, dans des termes injurieux et ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Trop de liberté d'expression nuit gravement au contrat de travail
- Liberté d'expression : oui, propos grossiers : non !
- Pas d'abus de la liberté d'expression lorsque salarié et employeur s'insultent mutuellement !

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié, qui dans deux écrits et un message téléphonique porte des accusations grave, multiples contre son employeur et différents salariés, dans des termes injurieux et excessifs, reprochant à son employeur des manipulations, des mensonges et la rédaction de faux.

Le même salarié avait en outre proféré des menaces et cherché à monnayer les éléments qu'il disait détenir.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Nancy dans son arrêt du 13 novembre 2015 confirme le licenciement pour faute grave du salarié.

C'est également le sentiment de la Cour de cassation, considérant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression et que ces manquements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise, motivant ainsi son licenciement pour faute grave.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que la cour d'appel a, par une appréciation souveraine des éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, dans deux écrits et un message téléphonique, porté des accusations graves, multiples et répétées contre son employeur et différents salariés, dans des termes injurieux et excessifs, reprochant à son employeur des manipulations, des mensonges et la rédaction de faux, et qu'il avait proféré des menaces et cherché à monnayer les éléments qu'il disait détenir ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel, qui a fait ressortir l'absence de lien entre les fautes reprochées au salarié et le harcèlement par ailleurs constaté, a pu décider que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression et que ces manquements rendaient impossible son maintien dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 02 juin 2017, pourvoi n°16-10302

Commentaire de LégiSocial

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont abordé le point de la liberté d'expression, et ont d'ailleurs fait l'objet de publications sur notre site....

Trop de liberté d'expression nuit gravement au contrat de travail

Dans cette affaire, une secrétaire comptable bénéficiant du statut de salariée protégée (en tant que membre IRP) avait eu l'idée d'apposer une banderole au balcon de son domicile mettant en cause son employeur qu'elle avait nommément désigné.

Cet acte s'était produit après l'expiration de la période de protection et son licenciement.

La cour d'appel et la Cour de cassation avait considéré avoir par ses actes constitué un « abus dans la liberté d'expression ».

Cour de cassation 22/06/2011, pourvoi n° 10-10856

Retrouver cet arrêt en détails, sur notre site, en [cliquant ici](#).

[Lire aussi : Trop de liberté d'expression nuit gravement au contrat de travail Jurisprudence](#)

Une salariée est engagée en qualité de secrétaire comptable par une association le 19/08/1991. De nombreux événements sont à citer dans cette affaire jugée par la Cour de cassation ...

Liberté d'expression : oui, propos grossiers : non !

Dans une seconde affaire, il s'agissait d'une salariée engagée en qualité d'agent de service hospitalier dans une clinique, accusée d'avoir prononcé des mots grossiers et même de maltraitance vis-à-vis des malades dont elle avait la charge.

Licenciée pour faute grave, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale, la cour d'appel lui donnant raison.

Mais la Cour de cassation avait cassé et annulé l'arrêt, considérant que le licenciement pour faute grave était fondé, eu égard aux propos tenus par la salariée dans cette entreprise.

Cour de cassation 04/08/2011, pourvoi n° 10-30239

Retrouver cet arrêt en détails, sur notre site, en [cliquant ici](#).

[Lire aussi : Liberté d'expression : oui, propos grossiers : non ! Jurisprudence](#)

Cette affaire concerne une salariée engagée en qualité d'agent de service hospitalier dans une clinique. Elle est licenciée pour faute grave le 26/06/2006. L'extrait du jugement reprenant un ...

Pas d'abus de la liberté d'expression lorsque salarié et employeur s'insultent mutuellement !

Enfin, dans cette troisième affaire, joueur de football professionnel et son entraîneur avaient échangé quelques « mots doux ».

Le licenciement du sportif avait été considéré sans cause réelle et sérieuse, par la cour d'appel et cet arrêt confirmé ensuite par la Cour de cassation.

Cour de cassation 11/08/2011, pourvoi n° 10-30107 F-PB

Retrouver cet arrêt en détails, sur notre site, en [cliquant ici](#).

[Lire aussi : Pas d'abus de la liberté d'expression lorsque salarié et employeur s'insultent mutuellement !](#)
[Jurisprudence](#)

L'affaire concerne un salarié engagé, dans le cadre d'un [CDD](#) d'un an en qualité de footballeur professionnel par un grand club de football le 1/07/2006. Le salarié se voit ...