Chambre sociale

La Cour de cassation poursuit son renouvellement du régime juridique de la liberté d'expression du salarié

Cour de cassation, 9 septembre 2026,
Pourvoi n° 25-12.320

Arrêt adapté pour un usage pédagogique



1 Faits et procédures

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 mars 2024) et les productions, M. [Q], travailleur handicapé, engagé en qualité d'ouvrier spécialisé le 1er février 2011 par l'Association des paralysés de France (l'association), entreprise adaptée, a été mis à la disposition de la Société générale (la société) du 2 janvier 2012 jusqu'au 18 avril 2019, en vertu de contrats de prestations de services ayant pour objet le traitement, la logistique et la distribution du courrier dans ses centres de services.

2. Licencié par l'association pour faute grave le 16 avril 2019, il a saisi la juridiction prud'homale (...) d'une demande d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement nul.

(Les deux premiers moyens sont coupés par l'auteur)

Mais sur le moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa deuxième branche

2 Sur le moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa deuxième branche

18. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre du licenciement nul, alors « que pour apprécier l'existence d'un abus de la liberté d'expression, il doit être tenu compte du contexte dans lequel les propos reprochés sont tenus et notamment de l'attitude fautive du destinataire ; qu'en estimant, pour débouter le salarié de sa demande de nullité de son licenciement et dire qu'il reposait sur une cause réelle et sérieuse, qu'il avait dénigré le «client/employeur» par son courrier du 23 janvier 2019 et son courriel du 8 février 2019 adressés au responsable des ressources humaines au sein de la société dans lesquels, pour le premier, il qualifiait l'association «d'ex-employeur» tandis que le second comportait des termes inconvenants («votre amateurisme me laisse pantois») ainsi qu'une menace à peine voilée d'adresser à tous les salariés de l'annuaire interne un courriel détaillant les causes du conflit opposant le salarié à son interlocuteur dont il qualifiait ironiquement l'attitude d'exquise et délicieuse et ajoutait «un petit dessert pour finir ?», ce qui était incorrect et outrepassait les bornes de la liberté d'expression alors que les écrits du responsable des ressources humaines ne contenaient aucun terme inapproprié et ne faisaient que rapporter la position de son propre employeur en termes mesurés et que «les courriels précités» avaient été envoyés à plusieurs salariés de la société sans qu'aucun élément ne justifie une telle publicité, tandis que, dans le cadre conflictuel qui opposait le salarié de l'association et la société, elle avait retenu précisément que la société avait conclu avec l'association une opération de prêt de main d'œuvre illicite, que son emploi au sein de la société avait été dissimulé volontairement, sous couvert de conventions de prestation de service visant à contourner l'application de la loi, que les co-employeurs avaient fait la sourde oreille lorsque celui-ci avait attiré leur attention sur sa créance d'heures supplémentaires et que le refus constant de la société de le voir intégrer ses effectifs était établi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des articles L. 1121-1 du code du travail, 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

3 Réponse de la cour

Vu les articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail :

19. Il résulte de ces textes que 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. Est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression.

20. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

21. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

22. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement, l'arrêt, après avoir constaté que la lettre de licenciement reprochait au salarié un abus de sa liberté d'expression dans les courriels qu'il avait adressés au responsable des ressources humaines de la société et correspondant du directeur de l'association, retient que le courriel du 8 février 2019 comporte des termes inconvenants (« votre amateurisme me laisse pantois ») ainsi qu'une menace à peine voilée d'adresser à tous les salariés de l'annuaire interne de la société un courriel détaillant les causes du conflit opposant le salarié à son interlocuteur ; que, dans le courrier du 23 janvier 2019, le salarié qualifie l'association « d'ex-employeur » ; que, dans le courriel du 8 février 2019 il qualifie ironiquement l'attitude du responsable des ressources humaines d'exquise et de délicieuse et ajoutant « un petit dessert pour finir », ce qui est incorrect et outrepasse les bornes de la liberté d'expression alors même que les écrits de ce responsable ne contenaient aucun terme inapproprié et qu'il ne faisait que rapporter la position de son propre employeur sur un ton mesuré. Il relève ensuite qu'il ressort par ailleurs de leurs en-têtes que les courriels ont été envoyés à plusieurs salariés de la société sans qu'aucun élément ne justifie une telle publicité, et en déduit que le dénigrement du client de l'employeur est caractérisé.

23. En statuant ainsi, sans examiner le contexte dans lequel les courriels litigieux avaient été adressés au responsable des ressources humaines de la société utilisatrice, quand le salarié revendiquait son intégration dans ses effectifs dès lors qu'il y travaillait depuis plusieurs années et contestait l'exécution de son contrat de travail, s'agissant notamment de la comptabilisation de ses heures, ni vérifier leur portée et leur impact au sein de l'association et sans apprécier si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE (l'arrêt de la cour d'appel) en ce qu'il déboute M. [Q] de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

