

Point de vue

Liberté de parole en entreprise : bien malin celui qui s'y retrouve !

■ Par Philippe Thomas, Avocat associé, responsable de l'activité Droit social, Dechert LLP

La liberté d'expression des salariés est protégée. Mais comment faire la différence entre les propos qui sont admissibles, et ceux qui constituent une faute ?

Voici le quizz de la liberté d'expression en entreprise :

Cas n°1 : Si un salarié écrit à l'ensemble des salariés concernés par un projet d'harmonisation du statut collectif que le projet est une « *supercherie* », que la direction procède à un « *chantage* » qui « *relève davantage d'une dictature que d'une relation de travail loyale* » et que le directeur commercial est un « *vendeur de cuisines* » cherchant à « *vendre sa sauce* » en tenant « *des propos incomplets, voire fallacieux* », ce salarié est-il fautif ?

Cas n°2 : Si un salarié écrit à sa DRH, en copiant son supérieur hiérarchique, que le système de rémunération variable de la société est « *un système de tricheurs* », « *un système de voleurs* », que « *l'insistance de la société démontre, s'il en était encore besoin, la nécessité impérieuse qu'elle a de faire cautionner ce système inique par ses victimes* », que la société « *mérite mieux que ses pratiques plus que douteuses* », ce salarié est-il fautif ?

Les réponses sont :

- non fautif pour le cas n°1 (Cass soc. ,14 avr. 2016) ;
- fautif pour le cas n°2 (Cass. soc., 19 mai 2016).

Comment s'y retrouver ?

Pour la Cour de cassation, c'est l'abus de la liberté d'expression qui peut donner lieu à



sanction. Pour cela, elle indique que l'abus est caractérisé dans trois circonstances. Deux sont claires : les propos ne doivent pas être injurieux ou diffamatoires, ce qui renvoie à des définitions satisfaisantes. La troisième circonstance est moins claire : les propos ne doivent pas être excessifs. Belle affaire. L'abus est donc ce qui est excessif !

Il faut alors toute la nuance que l'on apprécie tant en droit du travail, pour réussir à naviguer entre le propos uniquement critique et celui qui est fautif et encourt la sanction disciplinaire.

Aux termes de la jurisprudence, l'abus est l'atteinte à la réputation, à l'honneur ou à la considération d'autrui, ce qui sera le cas notamment si est mise en cause la moralité ou la probité. Ces atteintes sont alors fautives qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales.

Pour conforter la nuance évoquée un peu plus haut, la jurisprudence nous signale également qu'il y a des circonstances aggravantes, telles que le caractère public des propos, la large diffusion, l'usage de la presse.

Et bien entendu, le tableau ne serait pas complet s'il n'y avait pas les circonstances atténuantes. En la matière, il s'agit par exemple de la situation personnelle du salarié, du contexte des relations sociales, du ton humoristique...

Il ne reste alors plus qu'un proverbe pour apporter une conclusion : « *La faute du troupeau vient du berger* ».

Cette semaine

■ **Vaslin Associés** ouvre à Londres en plein Brexit (p2)

■ **Danone avale White-Wave** : quatre cabinets sur le dossier (p3)

■ **AccorHotels cède 85 hôtels à Eurazeo** : Gide, Winston et Mayer Brown sur le deal (p4)

■ **Les robots** aux portes des cabinets d'avocats (p5)

56%

C'est la proportion d'entreprises ayant largement recours à des conseils juridiques externes, qui souhaitent que les cabinets de demain soient multidisciplinaires.

Source : Deloitte, Global Study of major legal purchasers, Févr. 2016