14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 23-19.947

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00049

Titres et sommaires

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

Il résulte des 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 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. 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. 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. Doit être cassé l'arrêt qui rejette la demande de nullité du licenciement, en raison de l'atteinte portée à la liberté d'expression, aux motifs 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 intervenir, y compris en limitant l'exercice de la liberté d'expression de l'intéressé, 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, sans examiner le contexte dans lequel les dessins litigieux avaient été remis au responsable des ressources humaines, quand le salarié faisait valoir qu'il avait vainement sollicité un aménagement de son poste compte tenu de ses problèmes de santé, ni vérifier la portée des deux dessins et leur impact au sein de l'entreprise, compte tenu notamment de la publicité qui leur avait été donnée avant le licenciement, ainsi que l'effectivité de l'atteinte à l'honneur du salarié qui se serait reconnu dans l'un des dessins

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 49 FS-B

Pourvoi n° H 23-19.947

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 JANVIER 2026

1°/ M. [G] [L], domicilié [Adresse 2],

2°/ le syndicat CGT Airbus opérations [Localité 3], dont le siège est [Adresse 4],

ont formé le pourvoi n° H 23-19.947 contre l'arrêt rendu le 9 mai 2023 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige les opposant à la société Airbus atlantic, venant aux droits de la société Airbus opérations, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [L] et du syndicat CGT Airbus opérations [Localité 3], de la SCP Françoise Fabiani - François Pinatel, avocat de la société Airbus atlantic, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 décembre 2025 où étaient

présents M. Sommer, président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mme Bouvier, M. Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 9 mai 2023), M. [L] a été engagé, en qualité d'agent de fabrication, à compter du 31 décembre 2003 par la société Airbus opérations, aux droits de laquelle vient la société Airbus atlantic (la société). Au dernier temps de la relation contractuelle, il occupait un poste de technicien.

2. Le salarié a été licencié pour faute le 22 décembre 2017.

3. 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, afin que son licenciement soit jugé nul ou, subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse, que sa réintégration soit ordonnée et que son employeur soit condamné à lui payer des salaires afférents sous astreinte ou, en cas d'impossibilité, diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'au titre de la rupture brutale et vexatoire du contrat de travail et d'une discrimination du fait de son état de santé.

4. Le syndicat CGT Airbus opérations (le syndicat) a demandé la condamnation de la société à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts en réparation d'une atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le second moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le syndicat de sa demande de dommages-intérêts

Enoncé du moyen

6. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-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, diffamatoire ou excessif 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 du salarié 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 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 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, 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 du salarié 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 ; 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. »

Motivation

Réponse de la Cour

7. 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.

8. Il en résulte qu'un syndicat n'est pas recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsqu'un seul salarié, qui n'exerce aucune fonction syndicale ou représentative, allègue une atteinte à sa liberté d'expression.

9. Le moyen qui fait grief à l'arrêt de débouter le syndicat de sa demande de dommages-intérêts fondée sur l'atteinte à la liberté d'expression du salarié est, dès lors, inopérant.

Moyens

Mais sur le second moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes au titre de la nullité de son licenciement pour atteinte à sa liberté d'expression

Enoncé du moyen

10. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une atteinte à sa liberté d'expression et au titre de la nullité de son licenciement, 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, diffamatoire ou excessif 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 du salarié 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 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 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, 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 du salarié 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 ; 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. »

Motivation

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 :

11. 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.

12. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une santion 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.

13. 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.

14. Pour rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt constate d'abord, que le salarié a, le 28 novembre 2017, remis personnellement au responsable des ressources humaines deux dessins qu'il avait réalisés, le premier dessin le représentant en habit de travail, des larmes aux 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 », dans lequel le responsable des ressources humaines s'est reconnu.

15. Il retient ensuite 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 de son employeur, trouve sa limite dans l'atteinte susceptible d'être portée à l'honneur et à 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.

16. Il ajoute 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 intervenir, y compris en limitant l'exercice de la liberté d'expression de l'intéressé 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 et en déduit que 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 ni constituer une atteinte à une liberté fondamentale de nature à entacher de nullité la mesure prononcée.

17. En statuant ainsi, sans examiner le contexte dans lequel les deux dessins avaient été remis au responsable des ressources humaines, quand le salarié faisait valoir qu'il avait vainement sollicité un aménagement de son poste compte

tenu de ses problèmes de santé, ni vérifier la portée des deux dessins et leur impact au sein de l'entreprise, compte-tenu notamment de la publicité qui leur avait été donnée avant le licenciement, ainsi que l'effectivité de l'atteinte à l'honneur du salarié qui se serait reconnu dans l'un des dessins, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

18. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt déboutant le salarié de ses demandes au titre d'une atteinte à sa liberté d'expression et de la nullité de son licenciement, assortie d'une demande de réintégration, entraîne la cassation des chefs de dispositif condamnant la société à des dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et au remboursement des éventuelles indemnités de chômage payées au salarié qui s'y rattachent par un lien d'indivisibilité et de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [L] de ses demandes au titre d'une atteinte à sa liberté d'expression, de la nullité subséquente de son licenciement et de sa réintégration avec paiement des salaires de son licenciement au jour de sa réintégration et, subsidiairement en cas d'impossibilité justifiée de réintégration, de paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts, ainsi qu'en ce qu'il condamne la société Airbus opérations, aux droits de laquelle vient la société Airbus atlantic, à des dommages-intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et au remboursement des éventuelles indemnités de chômage payées au salarié et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 9 mai 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes autrement composée ;

Condamne la société Airbus atlantic aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Airbus atlantic à payer à M. [L] la somme de 3 000 euros et rejette les autres demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le quatorze janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (23-19.947_RAPPORT.PDF - 275 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (23-19.947_AVIS.PDF - 208 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de rennes 08
9 mai 2023 (n°19/06524)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles 11 de la Declaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertes fondamentales et L. 1121-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Rennes 08 09-05-2023