14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-13.778

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00047

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 proportionnée au but recherché peuvent être apportées. 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 approuvé l'arrêt qui retient que le licenciement ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression de la salariée, dès lors que cette atteinte, prévue par l'article L. 1121-1 du code du travail, était fondée, sur un juste équilibre entre le droit de la salariée à la liberté d'expression, d'une part, et le droit de son employeur de protéger ses intérêts, face au comportement agressif de la salariée et au refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions, d'autre part

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 47 FS-B

Pourvoi n° X 24-13.778

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

Mme [E] [B], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 24-13.778 contre l'arrêt rendu le 7 février 2024 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale A), dans le litige l'opposant à la société Les Sinoplies, société coopérative d'intérêt collectif par actions simplifiées, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [B], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Les Sinoplies, 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 (Lyon, 7 février 2024), Mme [B] a été engagée, en qualité d'agente de service hôtelier, le 4 mars 2004 par la société Les Sinoplies. Elle occupait en dernier lieu un poste d'auxiliaire de vie au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

2. Contestant son licenciement, prononcé le 4 août 2017 pour faute, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour cause réelle et sérieuse est justifié, de rejeter ses demandes afférentes et, en conséquence, de rejeter sa demande tendant à voir juger son licenciement nul et sa demande de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors « que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression ; que 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 ; qu'en l'espèce, après avoir reconnu que le grief relatif aux faits du 10 juillet 2017 mentionné dans la lettre de licenciement relevait "d'une atteinte manifeste à la liberté d'expression dans l'entreprise", la cour d'appel a cependant jugé que "néanmoins, il appartient de vérifier si le licenciement était nécessaire au regard du but poursuivi, ainsi que son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif" et qu'en l'occurrence, "au regard de la nécessaire bienveillance dans l'accueil des personnes âgées quel que soit le type de pathologie dont ils sont atteints alors même qu'il est justifié que la salariée avait bénéficié de formations relatives à la prise en charge de personnes âgées présentant des troubles mentaux [ ], la mesure de licenciement compte tenu des risques de maltraitance sur ce public en grande vulnérabilité et du comportement agressif dont la salariée avait fait preuve au cours des jours précédents, est nécessaire, adaptée et proportionnée à l'objectif poursuivi de prise en charge bienveillante et sécuritaire des personnes âgées en situation de vulnérabilité" ; qu'en statuant ainsi quand il ressortait de ses propres constatations que le licenciement de la salariée avait été motivé en raison de l'exercice non abusif par la salariée de sa liberté d'expression, ce qui suffisait à entraîner la nullité du licenciement, la cour d'appel a violé les articles 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. La cour d'appel après avoir constaté qu'il était reproché à la salariée un comportement agressif, tant à l'égard des résidents que de collègues de travail ainsi que l'expression d'un désaccord sur la prise en charge d'une nouvelle résidente, a d'abord estimé que le premier grief était établi.

8. Elle a ajouté, s'agissant du second grief, que le 10 juillet 2017, la salariée avait, en présence du médecin coordinateur et de sa responsable de service, parlé d'une résidente atteinte de la maladie d'Alzheimer qui avait été transférée de l'unité protégée de l'établissement au service classique, en indiquant que la place de cette résidente, qui présentait un trouble du comportement, n'était pas adaptée à l'établissement et qu'elle ne pourrait pas prendre en charge des résidents présentant ce genre de troubles, lesquels devaient retourner à l'unité protégée, et en a déduit qu'un tel grief relevait d'une atteinte à la liberté d'expression de la salariée dans l'entreprise et qu'il lui appartenait de vérifier si le licenciement était nécessaire au regard du but poursuivi, ainsi que son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

9. La cour d'appel a ensuite relevé que l'établissement avait vocation à accueillir des personnes âgées et une population atteinte de troubles neuro-dégénératifs dont certains membres présentaient des troubles du comportement et qu'il ressortait de l'attestation du médecin coordinateur que l'approche interne de prise en charge de ces personnes visait, au regard de l'absence de « traitement miracle » (sic), à une prise en charge non médicamenteuse dans le cadre d'un projet personnalisé.

10. Elle a retenu qu'au regard de la nécessaire bienveillance dans l'accueil des personnes âgées, quel que fût le type de pathologie dont elles étaient atteintes, alors même que la salariée avait bénéficié de formations relatives à la prise en charge de personnes âgées présentant des troubles mentaux, la mesure de licenciement, compte tenu des risques de maltraitance sur ce public en grande vulnérabilité et du comportement agressif dont la salariée avait fait preuve au cours des jours précédents, était nécessaire, adaptée et proportionnée à l'objectif poursuivi de prise en charge bienveillante et sécuritaire des personnes âgées en situation de vulnérabilité.

11. De ces énonciations et constatations, dont il ressortait que l'atteinte, prévue par l'article L. 1121-1 du code du travail, était fondée sur un juste équilibre entre le droit de la salariée à la liberté d'expression, d'une part, et le droit de son employeur de protéger ses intérêts, face au comportement agressif de la salariée et au refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions, d'autre part, la cour d'appel a exactement déduit que la rupture du contrat de travail ne portait pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression de la salariée.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [B] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 (24-13.778_RAPPORT.PDF - 294 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de lyon sa
7 février 2024 (n°20/06588)

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Lyon SA 07-02-2024