14 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-19.583

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00048

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.1121-1du 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. 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 censuré l'arrêt qui dit le licenciement nul aux motifs qu'il est fondé en partie sur le fait que la salariée a manifesté par écrit son manque de confiance à l'égard de son supérieur hiérarchique, sans excès, injure ou diffamation, de sorte qu'il porte atteinte à son droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail, sans qu'il soit nécessaire de statuer d'une part sur le caractère abusif des autres propos qui auraient été tenus par la salariée et d'autre part sur le bien-fondé des griefs comportementaux par ailleurs allégués, alors qu'il constatait que la lettre de licenciement reprochait à la salariée plusieurs des déclarations qu'elle avait tenues dans l'entreprise, faits relevant de l'exercice de sa liberté d'expression, sans examiner l'ensemble et la teneur des propos considérés par l'employeur comme fautifs et le contexte dans lequel ils avaient été prononcés, vérifier leur portée et leur impact au sein de l'entreprise, et sans apprécier la nécessité du licenciement au regard du but poursuivi par l'employeur, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 14 janvier 2026

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 48 FS-B

Pourvoi n° H 24-19.583

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

L'Association départementale des pupilles de l'enseignement public de Saône-et-Loire, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 24-19.583 contre l'arrêt rendu le 4 juillet 2024 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme [L] [O], domiciliée [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 Mme Maitral, conseillère référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'Association départementale des pupilles de l'enseignement public de Saône-et-Loire, de la SARL Gury & Maitre, avocat de Mme [O], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 décembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Maitral, conseillère référendaire rapporteure, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mme Bouvier, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, MM. Carillon, 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 (Dijon, 4 juillet 2024), Mme [O] a été engagée en qualité de directrice du pôle enfance le 13 janvier 2020 par l'Association départementale des pupilles de l'enseignement public de Saône-et-Loire.

2. Licenciée pour faute grave le 8 octobre 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est nul et de le condamner à verser à la salariée diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité conventionnelle de préavis, outre les congés payés afférents, de rappel de salaire pour la période de mise à pied, outre les congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'appel, alors « que si le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression, il ne peut en abuser en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ; que l'abus de liberté d'expression par le salarié s'apprécie notamment au regard du contexte et de la répétition des propos tenus par le salarié, de sorte que des propos, qui pourraient être admissibles pris isolément, peuvent caractériser un abus de liberté d'expression du fait de leur répétition et du contexte de nature à caractériser une défiance envers l'employeur ; qu'il en résulte que le juge doit se livrer à une appréciation d'ensemble des propos reprochés au salarié au soutien de son licenciement, et ne peut procéder à une analyse séparée et individuelle de chacun de ces propos, pris isolément ; qu'au cas présent, l'association [exposante] offrait de démontrer que Mme [O] avait tenu à plusieurs reprises des propos excessifs visant à jeter le discrédit sur son directeur général, M. [Y] ; que pour annuler le licenciement pour atteinte à la liberté d'expression, la cour d'appel a considéré que la demande de Mme [O] tendant à ce que le président de l'association assiste à l'entretien préalable au motif de son souhait qu'il puisse "entendre mes explications sans aucune distorsion" caractérise un manque de confiance d'une salariée à l'égard de son supérieur hiérarchique et ne revêt aucun caractère diffamatoire, injurieux ou excessif ; qu'elle a jugé en conséquence qu'il n'était pas "nécessaire de statuer sur le caractère abusif des autres propos qui auraient été tenus par Mme [O]" ; qu'en analysant séparément chacun des propos reprochés à Mme [O] alors qu'il lui appartenait de rechercher, comme elle y était invitée, si, pris dans leur ensemble, ces faits caractérisaient un usage abusif par la salariée de sa liberté d'expression, la cour d'appel a méconnu les articles L. 1121-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

4. La salariée conteste la recevabilité du moyen. Elle soutient que l'employeur n'a pas invité les juges du fond à ne pas restreindre leur analyse aux griefs pris isolément au détriment d'une analyse d'ensemble.

5. Cependant, le moyen, qui ne se réfère à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations de l'arrêt, est recevable comme étant de pur droit.

Bien fondé du moyen

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. 1121-1du code du travail :

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt constate, d'abord, que la salariée a été licenciée, en premier lieu, pour avoir déclaré devant des salariés de l'établissement que le directeur général lui aurait demandé de procéder à une réduction budgétaire du groupe 2, donc de la masse salariale de l'établissement, dans des proportions suffisamment conséquentes pour générer l'inquiétude des salariés, ce qui discréditerait le directeur général et l'association en général, en deuxième lieu, pour avoir adressé un courrier électronique du 18 septembre 2020 préparatoire à un rendez-vous avec la directrice des ressources humaines et le directeur général, indiquant notamment « j'ai un noyau de six voire sept personnes à casser pour avancer positivement (...) ; j'ai parallèlement du personnel qui vieillit et qui à mon sens perd de l'aptitude dans leur poste de travail » et caractérisant un positionnement managérial particulièrement agressif et en tout état de cause aux antipodes des valeurs portées par l'association, en troisième lieu, pour être intervenue en réunion institutionnelle disqualifiant les demandes du siège et/ou du directeur général notamment en disant « vous n'avez pas de chance que [le directeur général] soit venu ce matin » et, en quatrième lieu, pour avoir sollicité le président de l'association, par courrier électronique du 1er octobre 2020, afin qu'il assiste à l'entretien préalable au mépris des règles applicables en la matière et en indiquant « je me permets de vous solliciter afin que vous puissiez assister à cet entretien pour entendre mes explications sans aucune distorsion. »

10. Il retient, ensuite, que les deux premiers griefs ne relèvent aucunement du champ de la liberté d'expression mais sanctionnent pour le premier une divulgation non autorisée d'informations inquiétantes pour les salariés, ce qui relève d'un manquement à l'obligation de loyauté, et pour le deuxième d'un management inadapté par rapport aux valeurs de l'association, ce qui relève d'un problème de comportement institutionnel, mais que les deux autres griefs ont trait à des propos ou demande formulés par la salariée ou qui lui sont attribués jetant le discrédit sur le directeur général, ce qui relève en l'occurrence de l'exercice du droit à la liberté d'expression.

11. Après avoir énoncé qu'il convenait de déterminer si les propos et demande de la salariée, qui lui étaient reprochés au titre de ces deux derniers griefs relevaient d'un abus de son droit à la liberté d'expression, seul à même de justifier le prononcé du licenciement, l'arrêt retient, enfin, que, si le fait d'avoir sollicité le président de l'association afin qu'il assiste à l'entretien préalable au motif, explicitement indiqué, de son souhait qu'il puisse « entendre [ses] explications sans aucune distorsion » caractérise un manque de confiance d'une salariée à l'égard de son supérieur hiérarchique, cette demande ne revêt aucun caractère diffamatoire, injurieux ou excessif.

12. Il en déduit que, dans ces conditions, sans qu'il soit nécessaire de statuer d'une part sur le caractère abusif des autres propos qui auraient été tenus par la salariée et d'autre part sur le bien-fondé des griefs comportementaux par ailleurs

allégués, le licenciement fondé en partie sur le fait que celle-ci a manifesté par écrit son manque de confiance à l'égard de son supérieur hiérarchique, ce faisant sans excès, injure ou diffamation, porte atteinte à son droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail.

13. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la lettre de licenciement reprochait également à la salariée des déclarations lors de réunions institutionnelles, faits relevant de l'exercice de sa liberté d'expression dans l'entreprise, sans examiner l'ensemble et la teneur des propos considérés par l'employeur comme fautifs et le contexte dans lequel ils avaient été prononcés, ni vérifier la portée et leur impact au sein de l'entreprise et sans apprécier la nécessité du licenciement au regard du but poursuivi par l'employeur, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

14. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif disant le licenciement nul, condamnant l'employeur à payer à la salariée diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité conventionnelle de préavis, outre les congés payés afférents, de rappel de salaire pour la période de mise à pied, outre les congés payés afférents, d'indemnité de licenciement emporte celle des chefs de dispositif de l'arrêt le condamnant à la remise d'un bulletin de paie, d'une attestation Pôle emploi et d'un certificat de travail rectifiés, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 juillet 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne Mme [O] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les 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 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 (24-19.583_RAPPORT.PDF - 368 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (24-19.583_AVIS.PDF - 234 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de dijon
4 juillet 2024 (n°22/00426)

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.1121-1du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 14-01-2026
- Cour d'appel de Dijon 04-07-2024