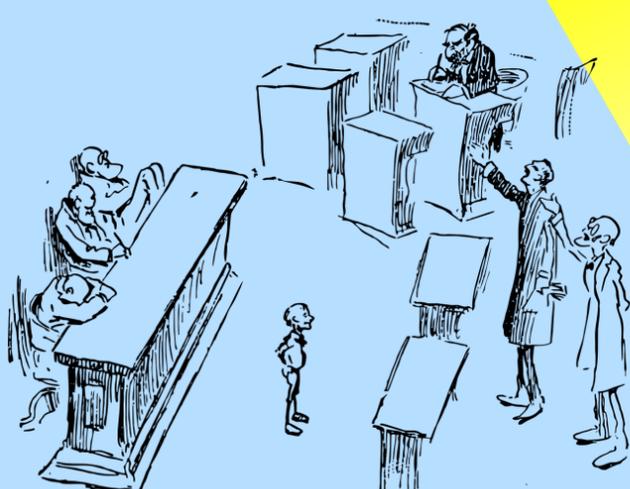




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA AMIENS, 02/03/23, RG N° 22/01437 : LA LIBERTÉ D'EXPRESSION D'UN SALARIÉ



FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été engagé, le 02/04/12, en qualité d'aide médico-psychologique dans une association.

Le 25/09/20, il a été licencié pour **faute grave**. Il est reproché au salarié d'avoir gardé sur son ordinateur professionnel un **photomontage** du directeur de l'établissement dans une **posture caricaturale**.

Ultérieurement, il a contesté son licenciement devant les **juridictions prud'homales**.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1121-1 du CT, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux **libertés individuelles** et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Ainsi, y compris dans la **sphère professionnelle**, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa **liberté d'expression**. A défaut d'abus, un licenciement prononcé sur ce motif est **nul** (Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995).



COURT

Au préalable, la Cour d'appel rappelle que **l'abus à la liberté d'expression** est caractérisé lorsque les termes utilisés par le salarié sont **injurieux, diffamatoires ou excessifs**. Il s'apprécie au regard de la teneur des propos, de leur degré de diffusion, des fonctions exercées par l'intéressé et de l'activité de l'entreprise.

Au cas présent, elle note que le salarié licencié n'était pas **l'auteur du photomontage** satirique de son directeur. Elle relève également que le photomontage n'a pas été diffusé à **l'extérieur de l'établissement**, ni même auprès d'autres salariés. Il n'a donc pas été porté atteinte à la réputation de l'association. Le salarié avait **simplement gardé** le photomontage créé par son collègue sur son ordinateur, ladite conservation pouvant s'analyser comme une **modalité de la liberté d'expression** au même titre que sa création.

Par ailleurs, la Cour constate que le photomontage **n'était pas affiché** sur l'écran lorsque le directeur l'a visualisé puisqu'il a consulté le planning affiché puis l'a fermé et que c'est à la suite de cette fermeture qu'il est apparu. Le salarié n'avait donc pas laissé la photo sur l'écran lorsqu'il a quitté son poste de travail, de sorte qu'elle **n'était pas visible** pour les personnes passant devant.

Dès lors, si le photomontage caricature le directeur dans une situation démontrant **un certain irrespect**, le fait de conserver le document **n'excède pas les limites** admissibles de la liberté d'expression rendant ainsi son licenciement injustifié.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon