

28 avril 1988

Cour de cassation

Pourvoi n° 87-41.804

Chambre sociale

Publié au Bulletin

## Titres et sommaires

CASSATION - moyen - moyen étranger à la décision attaquée - contrat de travail - licenciement - décision prononçant la nullité du licenciement - moyen tiré de l'existence d'une cause réelle et sérieuse - contrat de travail, rupture - nullité - décision la prononçant - contestation portant sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse - distinction - moyen contraire aux conclusions prises devant les juges du fond - prud'hommes - travail réglementation - droit d'expression des salariés - exercice - exercice dans l'entreprise - sanction - nullité du licenciement - conclusions l'invoquant devant les juges du fond - portée - exercice hors de l'entreprise - défaut

Sont étrangères à l'arrêt qui a condamné un employeur à poursuivre, sous astreinte, l'exécution d'un contrat de travail en raison de la nullité du licenciement et à payer au salarié une indemnité compensatrice de perte de salaire, les critiques du moyen tirées de l'article L. 122-14-3 du Code du travail.

## Texte de la décision

Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 2 mars 1987) que M. X..., au service de la société Dunlop France depuis décembre 1976 en qualité d'ouvrier caoutchoutier, a été licencié le 23 avril 1986 avec dispense d'exécution du préavis à la suite de la publication dans un quotidien d'un article rapportant des déclarations qu'il avait faites à un journaliste sur ses conditions de travail ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à poursuivre, sous astreinte, l'exécution du contrat de travail liant les parties, en raison de la nullité du licenciement, et à payer au salarié une indemnité compensatrice de la perte de salaire, alors, selon le pourvoi, d'une part, que, en premier lieu, l'article 461-1 du Code du travail organise un droit d'expression qui s'exerce dans des conditions extrêmement précises, déterminées par voie légale ou conventionnelle et ne peut avoir pour objet de régir la liberté d'expression à l'intérieur ou hors de l'entreprise ; qu'ainsi, l'arrêt a violé ce texte ; qu'en second lieu, lorsqu'un salarié s'exprime publiquement en termes critiques à l'égard de son entreprise, il est susceptible de ruiner la confiance de son employeur, ce qui peut justifier son congédiement ; d'où il suit que c'est par une erreur de motivation caractérisée que la cour d'appel a considéré que les griefs formulés par l'employeur - la diffusion d'informations sur la fabrication de pneus pour des avions militaires, l'utilisation de procédés de fabrication non prévus par l'employeur, l'incompétence des contrôleurs, la cessation anticipée du travail, la rémunération de l'intéressé comparée au prix de revient et de vente des produits fabriqués - ne pouvaient, en droit,

constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'elle a ainsi violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; et alors, d'autre part, qu'aucun texte ne sanctionnant par la nullité les mesures prises par l'employeur au mépris de l'article L. 461-1 du Code du travail, la cour d'appel ne pouvait, sans méconnaître les dispositions de ce texte, prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié ;

Mais attendu, d'une part, que les critiques formulées par la deuxième branche du moyen et tirées de l'article L. 122-14-3 du Code du travail sont étrangères à la disposition attaquée ;

Attendu, d'autre part, que la société Dunlop, qui avait expressément mentionné dans ses conclusions d'appel l'article L. 461-1 du même code au nombre des dispositions légales prévoyant la nullité du licenciement, ne saurait être admise à soutenir une position contraire en cassation ;

Attendu, enfin, que loin de faire application de ce dernier texte à une situation qu'il ne prévoit pas, la cour d'appel n'en a fait état que pour en déduire que l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude ; d'où il suit que les griefs du pourvoi ne sauraient être accueillis ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de riom, 1987-03-02  
2 mars 1987

## **Textes appliqués**

Code du travail L122-14-3

Code du travail L461-1