

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 octobre 2023

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 975 F-D

Pourvoi n° F 22-17.734

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 4 OCTOBRE 2023

M. [V] [H], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° F 22-17.734 contre l'arrêt rendu le 14 avril 2022 par la cour d'appel de Versailles (11^e chambre), dans le litige l'opposant à la société Transdev Ile-de-France, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur 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, conseiller référendaire, les observations de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de M. [H], après débats en l'audience publique du 5 septembre 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Maitral, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 avril 2022), M. [H] a été engagé en qualité de conducteur receveur par la société Transdev Ile-de-France le 5 février 2013.
2. Par lettre du 8 décembre 2017, il a écrit à sa direction, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise, pour prévenir de difficultés rencontrées dans le cadre de l'exécution de son travail.
3. Licencié pour faute grave le 16 janvier 2018, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une faute grave et de le débouter, en conséquence, de l'intégralité de ses demandes, 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 indépendamment des autres manquements reprochés au salarié dans la lettre de licenciement ; qu'en écartant la nullité du licenciement de M. [H] pour violation de sa liberté d'expression et de sa qualité de lanceur d'alerte et en disant que le licenciement reposait sur une faute grave à raison des autres griefs invoqués par la société Transdev dans la lettre de licenciement, cependant qu'elle avait constaté que concernant les propos tenus dans sa lettre du 8 décembre 2017 le salarié n'avait pas outrepassé la liberté d'expression dont il jouissait car il avait simplement interrogé son employeur sur le respect des règles légales s'appliquant à sa situation et en informant le CHSCT de l'entreprise, de sorte que ce grief énoncé dans la lettre de licenciement n'apparaissait pas constitué ce qui rendait nul le licenciement et lorsque ce motif contaminant " ne permettait pas de retenir l'existence d'une faute grave fondée sur les autres griefs reprochés au salarié par l'employeur dans sa lettre de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1235-3-1, L. 1132-4 et L. 2281-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail et l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

5. Il résulte de ces textes 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.
6. Le licenciement prononcé, même en partie, par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.
7. Pour débouter le salarié de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt retient qu'en interrogeant simplement son employeur sur le respect de règles légales s'appliquant à sa situation et en informant le CHSCT de l'entreprise, le salarié n'a pas outrepassé la liberté d'expression dont il jouissait. Examinant ensuite les autres griefs reprochés dans la lettre de licenciement, l'arrêt, après avoir relevé que le grief tiré du comportement incitatif à la contestation des usagers le 30 novembre 2017 était établi, en déduit qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constitue une faute grave.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté qu'il était notamment reproché au salarié un exercice non abusif de sa liberté d'expression, ce dont elle aurait dû déduire que le licenciement était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 avril 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles autrement composée ;

Condamne la société Transdev Ile-de-France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Transdev Ile-de-France à payer à M. [H] la somme de 3 000 euros ;

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 par le président en son audience publique du quatre octobre deux mille vingt-trois.