



Veille Juridique du Secteur Juridique **FO** du 26 mai au 29 mai 2015

Textes législatifs et réglementaires

► Plan National Canicule 2015

Une instruction interministérielle fixe les modalités de mise en œuvre du Plan National Canicule pour 2015 (Instr. DGS/DUS/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2015/166 du 12-5-15 relative au Plan National Canicule 2015). Elle rappelle, notamment, les obligations incombant aux employeurs ainsi que le rôle des Direccte.

Jurisprudence

► Licenciement et maladie

Le licenciement d'un salarié malade ne peut résulter que des perturbations du service occasionnées par la ou les absences et la nécessité dans laquelle l'employeur se trouve de pourvoir à son remplacement. La Cour de cassation a jugé que si l'employeur mentionne dans la lettre de licenciement une perturbation, non dans le fonctionnement du service mais dans le secteur d'activité auquel appartenait le salarié, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 13-5-15, n°13-21026).

► Résiliation judiciaire

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle en présence d'une résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est due et ce, même si le salarié est dans l'incapacité physique d'exercer son préavis (Cass. soc., 13-5-15, n°13-27765).

► Sanction disciplinaire

Des demandes d'explications écrites adressées à un salarié dans le cadre d'une procédure disciplinaire propre à l'entreprise La Poste constituent-elles une sanction disciplinaire ?

La Cour de cassation juge qu'il s'agit de mesures disciplinaires (Cass. soc., 19-5-15, n° 13-26916) en considérant que « la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès-verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci ». L'enjeu de la qualification en sanction disciplinaire est qu'un même fait ne peut faire l'objet d'une double sanction. En conséquence, la mesure de demande d'explications écrites ayant été qualifiée de sanction, le salarié ne pouvait par la suite être licencié pour faute grave.

► Cession de PME

La Conseil d'État a décidé le 22 mai 2015 de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur les dispositions de la loi dite Hamon n°2014-856 du 31 juillet 2014 concernant l'information préalable des salariés en cas de cession d'une PME.

FOCUS

La liberté d'expression des salariés sur internet sous haute protection du juge !

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir critiqué sur un site internet (Miroir social) le motif de licenciement d'un de ses collègues.

Les propos en cause sont les suivants : « Cet électricien [...] est sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces pour masquer la véritable raison de son licenciement. Ce jeune employé a osé revendiquer l'application du code du travail et des conventions collectives concernant le paiement des trajets de l'agence aux chantiers, que notre employeur refuse de compter en temps de travail effectif. »

Le salarié conteste son licenciement pour faute grave.

Les juges du fond considèrent que le licenciement n'est fondé ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme un pourvoi en cassation.

Pour tenter de justifier le bien-fondé de la faute grave l'employeur se prévaut d'un abus de la liberté d'expression et d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté.



La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur.

Pour ce faire, la Haute Cour rappelle l'état de la jurisprudence en la matière à savoir que *« l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus »*.

En l'espèce, le juge refuse de reconnaître l'abus à la liberté d'expression en énonçant que *« le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression »*.

Le présent arrêt est l'occasion de rappeler que le salarié jouit dans et hors de l'entreprise de la liberté d'expression qui est une liberté fondamentale reconnue par de nombreux textes (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789, art. L 2281-3 du code du travail).

Le principe est donc que l'employeur ne peut sanctionner voire licencier un salarié pour avoir usé de sa liberté d'expression dans ou hors de l'entreprise. Une telle mesure portant atteinte à une liberté fondamentale serait jugée nulle (Cass. soc., 28-4-88 n° 87-41804, arrêt *« Clavaud »*).

En conséquence, en présence d'un licenciement, le salarié serait en droit de demander sa réintégration. Toutefois, le salarié a toute liberté, comme dans le présent arrêt, de se placer sur le terrain du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La seule limite posée par les juges à la liberté d'expression est l'abus de droit (Cass. soc., 29-11-06, n°04-48012).

L'abus est caractérisé lorsque les termes utilisés par le salarié sont injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Dans le présent arrêt, pour rejeter l'abus de droit le juge s'est intéressé, d'une part, à la teneur des propos mais également à l'accessibilité du site aux tiers puisqu'il souligne que le site internet revêtait un *« caractère quasiment confidentiel »*.

Ce point renvoie à la problématique du droit de regard et de sanction de l'employeur concernant les propos tenus par le salarié hors du temps de travail sur les réseaux sociaux de type Facebook. Cette question n'a pas encore été tranchée par la chambre sociale de la Cour de cassation.

A la lecture des arrêts rendus par les cours d'appel et du présent arrêt, tout semble être une question d'accessibilité des sites aux tiers et notamment de paramétrage.

En effet, concernant Facebook, le juge estime que *« ce réseau peut constituer soit un espace privé, soit un espace public, en fonction des paramétrages effectués par son utilisateur »* (CA Rouen, 15-11-11, n°11/01830). En n'activant pas les paramètres de confidentialité, le titulaire semble accepter que les propos tombent dans la sphère publique puisqu'il ne peut ignorer que lesdits propos sont accessibles à des tiers, notamment l'employeur, titulaires d'un compte Facebook.

En conséquence, lorsque le compte n'est pas *« bloqué »*, il semblerait que l'employeur dispose du droit de consulter et de se prévaloir des propos y figurant pour fonder une sanction disciplinaire, à la condition de démontrer l'abus à la liberté d'expression.

Affaire à suivre...