

Mail pro : un droit d'expression tout en contexte

À l'heure où se cristallisent les tensions sur l'article 2 de la loi Travail consacrant la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée de travail, un récent arrêt de la Cour de cassation pourra intéresser les salariés et l'ensemble des acteurs de la négociation collective.

Dans un arrêt du 19 mai 2016, relève [Legalis](#), la Cour de cassation a rejeté un pourvoi de la société Cegedim qui fournit notamment des logiciels au secteur de la santé. Celle-ci s'opposait à la nullité du licenciement d'un de ses salariés, arrêt prononcé par la cour d'appel de Versailles en vertu du respect du droit d'expression. L'employé en question avait transmis à des salariés et représentants syndicaux de son employeur un courriel très critique à propos d'un projet d'accord d'entreprise.

Prise en compte du contexte

Dans son email sur la fusion entre Dendrite et Cegedim opérée en 2007, l'informaticien employait des termes tels que « *chantage* », « *dictature* », « *actions surnoises et expédiées* », tout en comparant le directeur du personnel à un « *vendeur de cuisines* » cherchant à « *vendre sa sauce* ». L'employeur a considéré les propos utilisés « *injurieux, diffamatoires ou excessifs à l'encontre de la direction de l'entreprise* ». Et a licencié le programmeur pour faute grave en février 2010. La justice a été saisie.

Considérant que « *la forme des critiques, même vives* » doit prendre en compte le contexte, la cour d'appel a jugé que les propos reprochés au salarié n'excédaient pas son droit d'expression, et a prononcé la nullité du licenciement. La Cour de cassation lui a donné raison.

La haute juridiction française a rappelé que « *pour apprécier la gravité des propos tenus par un salarié il fallait tenir compte du contexte dans lequel ces propos avaient été tenus, de la publicité que leur avait donné le salarié et des destinataires des messages* », tous concernés par le projet d'accord d'entreprise.

Lire aussi :

[CEDH et messagerie perso : beaucoup de bruit... pour rien ? \(tribune\)](#)

[Surveiller l'Internet de son salarié, pas abusif pour la CEDH](#)