



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2024, 22-19.929, Inédit

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 22-19.929
ECLI:FR:CCASS:2024:SO00632
Non publié au bulletin
Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 12 juin 2024

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 08 juin 2022

Président

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP Célice, Texidor, Périer

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juin 2024

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 632 F-D

Pourvoi n° S 22-19.929

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 12 JUIN 2024

Mme [Y] [N], épouse [O]-[T], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 22-19.929 contre l'arrêt rendu le 8 juin 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 3], défendeur à la cassation.

Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives a formé un pourvoi incident contre le même arrêt à l'encontre de Mme [N] et de Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1].

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Arsac, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [N], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, après débats en l'audience publique du 15 mai 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Arsac, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Paris, 8 juin 2022), Mme [N] a été engagée en qualité d'ingénieur de recherche par le commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (le CEA) à compter du 1er décembre 1992. Elle occupait en dernier lieu les fonctions de chargée de mission énergie auprès de la direction des analyses stratégiques.

2. Elle a été licenciée le 7 août 2018 pour cause réelle et sérieuse.

3. Soutenant, notamment, avoir subi un harcèlement moral et une atteinte à sa liberté d'expression, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 15 octobre 2018 en nullité de son licenciement et paiement de diverses sommes.

Sur le premier moyen du pourvoi principal

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à juger son licenciement entaché de nullité, à ordonner sa réintégration sous astreinte, au paiement de dommages-intérêts réparant la perte de salaires entre son éviction et sa réintégration, et à ordonner la reconstitution de sa carrière en fonction des avancements moyens de sa catégorie et son rétablissement dans ses droits à la retraite, alors « que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; que l'exercice de la liberté d'expression ne peut constituer une faute qu'à la condition d'avoir dégénéré en abus, lequel est caractérisé par la diffamation, l'injure ou bien encore l'excès ; qu'il résulte des

énonciations de l'arrêt attaqué d'une part que "la lettre de licenciement reproche à Mme [O] de contester de manière systématique l'autorité de sa hiérarchie, de critiquer et dénigrer en permanence sa hiérarchie, d'avoir un comportement irrespectueux nuisant aux relations avec cette dernière et ses collègues"; tous griefs dont l'employeur entendait démontrer la réalité par la production de courriers écrits par la salariée, d'autre part que "les propos non prescrits reprochés à Mme [O] ne sont pas caractéristiques dans leur ton d'une opposition fautive à l'autorité de son employeur ni de la remise en cause systématique de ses instructions ou encore d'un dénigrement systématique de sa hiérarchie"; qu'en jugeant pourtant que le licenciement ne constitue pas une atteinte à sa liberté d'expression, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail :

6. Sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.

7. 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.

8. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement, l'arrêt retient que ce qui était reproché à la salariée n'était pas le fait d'exprimer des avis divergents de sa hiérarchie, mais de la critiquer et de la dénigrer en permanence et d'avoir un comportement irrespectueux nuisant aux relations avec cette dernière et ses collègues.

9. En statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement reprochait à la salariée de nombreux courriels en réponse à ses collègues ou à sa hiérarchie ainsi que des propos tenus en présence de plusieurs chefs de service, faits relevant de sa liberté d'expression dans l'entreprise, et qu'il lui appartenait dès lors de rechercher si la salariée, par son attitude de dénigrement systématique de ses collègues de travail et de sa hiérarchie, n'avait pas abusé de sa liberté d'expression par l'emploi de propos excessifs, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur le moyen du pourvoi incident, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

10. L'employeur fait grief à l'arrêt de juger que le licenciement de la salariée est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de condamner l'employeur, en conséquence, à lui payer des sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à rembourser à Pôle emploi les indemnités versées à la salariée dans la limite de quatre mois d'allocations, alors « que si, aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait plus ancien dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai ; qu'en l'espèce, pour dire que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a estimé que les faits invoqués dans la lettre de licenciement "antérieurs au 19 avril 2018 sont prescrits" et que les "seuls non prescrits sont datés des 23 avril, 10 mai et 17 juin 2018" ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si, ainsi qu'il résultait de la lettre de licenciement, les faits antérieurs au 19 avril 2018 n'étaient pas de même nature que ceux portant sur la période postérieure, notamment l'opposition systématique de la salariée à l'autorité de sa hiérarchie, la remise en cause réitérée des tâches confiées, ou encore le dénigrement permanent de sa hiérarchie, de sorte qu'en cet état, l'employeur était recevable à se prévaloir de faits commis plus de deux mois avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail :

11. Si aux termes de ce texte, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dès lors que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

12. Pour déclarer le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce d'abord que, la salariée ayant été convoquée à un entretien préalable le 19 juin 2018, les faits antérieurs au 19 avril 2018 sont prescrits. Il retient ensuite que, outre qu'il n'est pas contesté que la manifestation d'avis divergents est au coeur de la mission des experts du CEA, les propos tenus les 23 avril, 10 mai et 17 juin 2018 ne sont pas caractéristiques dans leur ton d'une opposition fautive à

l'autorité de son employeur ni de la remise en cause systématique de ses instructions ou encore d'un dénigrement systématique de sa hiérarchie. Il en déduit que le licenciement doit être reconnu comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

13. En se déterminant ainsi, alors que la lettre de licenciement reprochait à la salariée plusieurs faits fautifs qualifiés de contestation systématique de l'autorité de la hiérarchie, de non-réalisation du travail demandé et remise en cause des tâches confiées et de critique et dénigrement permanent de sa hiérarchie et faisait état de faits des 19, 26 et 27 mars, sans rechercher si les faits postérieurs au 19 avril 2018 ne constituaient pas la réitération de faits de même nature, manifestant ainsi la persistance du comportement de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

14. La cassation du chef de dispositif déboutant la salariée de sa demande de nullité du licenciement n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [N] de ses demandes tendant à juger son licenciement entaché de nullité, à ordonner sa réintégration sous astreinte, à lui allouer des dommages-intérêts réparant la perte de salaires entre son éviction et sa réintégration, à ordonner la reconstitution de sa carrière en fonction des avancements moyens de sa catégorie et son rétablissement dans ses droits à la retraite et en ce qu'il condamne le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives à payer à Mme [N] la somme de 112 295 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser à Pôle emploi les indemnités versées à Mme [N] dans la limite de quatre mois d'allocation, l'arrêt rendu le 8 juin 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives et le condamne à payer à Mme [N] 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze juin deux mille vingt-quatre. ECLI:FR:CCASS:2024:SO00632