

Liberté d'expression : le refus de participer à des « apéros » ne peut pas entraîner le licenciement du salarié

Dans un arrêt du 9 novembre 2022, la Cour de cassation précise l'étendue de la protection de la liberté d'expression dont jouit un salarié.

En l'espèce, un salarié avait été licencié pour insuffisance professionnelle, son employeur lui reprochant de ne pas adhérer à la politique « fun and pro » en vigueur dans l'entreprise.

Et pour cause, cette dernière se traduisait par des séminaires et pots en fin de semaine générant entre autre, une « alcoolisation excessive de tous les participants » auxquels le salarié ne participait pas.

Si pour la Cour d'appel, ces reproches faits au salarié constituent des critiques sur son comportement uniquement, la Cour de cassation a jugé que le refus du salarié de participer à cette politique et à divers excès participait à sa liberté d'expression et d'opinion sans qu'un abus ne puisse être caractérisé.

La Cour de cassation rappelle qu'un 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.

Cass. Soc. 9 novembre 2022, n° 21-15.208

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046555948?init=true&page=5&query=&searchField=ALL&tab selection=juri