Dénigrement de l’employeur : une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Que ce soit dans l’entreprise, ou bien en dehors de celle-ci, les salariés disposent du droit de s’exprimer librement. Plus encore, ils ne peuvent pas, en principe, être sanctionnés pour des propos tenus dans le cadre de leur vie personnelle. Mais à condition, toutefois, que les salariés restent loyaux vis-à-vis de leur employeur, c’est-à-dire qu’ils ne lui causent pas de tort…

Dans une affaire récente, une salariée avait, en dehors de son temps et de son lieu de travail, affirmé à l’un de ses collègues, en présence de tiers, que les dirigeants de l’entreprise avaient tenu, à son égard, des propos blessants et humiliants. Selon ses dires, les dirigeants avaient, en effet, déclaré que le salarié en question était « le plus mauvais peintre qu’ils avaient pu avoir dans l’entreprise ». Les dirigeants qui contestaient avoir tenu de tels propos, avaient licencié la salariée pour faute grave. Celle-ci avait alors contesté son licenciement en justice.

Saisis du litige, les juges d’appel n’ont pas retenu la faute grave, mais ont considéré que le comportement de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement. Et pour cause : les dirigeants contestaient avoir tenu des propos blessants envers le salarié alors que la salariée « ne soutenait pas qu’ils l’avaient réellement fait ». Dès lors,

les dires de la salariée constituaient des propos diffamatoires visant à dénigrer les dirigeants de l’entreprise. Plus encore, les juges ont estimé que ses propos visaient à donner une mauvaise image de l’entreprise et de ses dirigeants et à créer un malaise entre eux et les salariés. Ce qui caractérisait un manquement à l’obligation de loyauté de la salariée à l’égard de son employeur.

Amenée à se prononcer dans cette affaire, la Cour de cassation a donné raison aux juges d’appel et validé le licenciement de la salariée.

Cassation sociale, 15 juin 2022, n° 21-10572

© 2022 Les Echos Publishing