

Licenciement versus liberté d'expression



© 2026 Les Echos Publishing

Chaque salarié dispose, au sein de l'entreprise, de sa liberté d'expression, qui ne doit cependant pas dépasser certaines limites. Autrement dit, les salariés qui tiennent des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs s'exposent à une sanction de leur employeur pouvant aller jusqu'au licenciement. De son côté, l'employeur doit agir avec prudence et objectivité dans la qualification des propos tenus par le salarié. Car des propos simplement « sarcastiques » ou « relâchés » ne justifient pas un licenciement...

Un licenciement qui porte atteinte à la liberté d'expression

Un salarié, engagé en tant que directeur financier, avait été licencié pour avoir tenu des propos qui, selon son employeur, étaient méprisants, offensants et humiliants à l'égard du nouveau directeur général de la société. Concrètement, le salarié avait, lors d'un comité de direction en visioconférence, adressé plusieurs messages à l'un de ses collègues indiquant notamment, s'agissant du nouveau directeur, « s'il y avait que là-dessus qu'il a du mal » et « je sens que je vais me recoller un dashboard et un executive summary (accompagné d'un émoticône de rire) ». Des messages dont l'ensemble des participants à la réunion avaient pris connaissance en raison de l'écran partagé du salarié.

Saisies de la contestation du licenciement par le salarié, la Cour d'appel de Nîmes et la Cour de cassation lui ont donné raison. Les juges ont d'abord rappelé qu'en cas de litige en la matière, il convenait de tenir compte de la teneur des propos litigieux, du contexte dans lequel ils étaient intervenus, de leur portée et de leur impact au sein de l'entreprise, ainsi que des conséquences négatives causées à l'employeur. Ils ont ensuite estimé que les propos du salarié, certes sarcastiques, familiers et relâchés, n'étaient pas injurieux, insultants, vulgaires, diffamatoires ou encore excessifs. Enfin, ils ont retenu que le contenu de la réunion n'avait pas été communiqué à l'extérieur, que ces propos avaient été tenus dans un contexte particulier (l'arrivée d'un nouveau directeur), qu'ils constituaient un fait unique pour le salarié et qu'ils n'avaient pas eu de répercussion pour l'employeur. Aussi, le licenciement du salarié, qui n'était pas justifié, portait atteinte à sa liberté d'expression. Il a donc été considéré comme nul par les juges

Conséquence : les juges ont accordé une indemnité au salarié qui en raison, notamment, de son âge (47 ans), de sa rémunération (plus de 14 000 € mensuels) et de son ancienneté (environ 16 ans), a été fixé à 250 000 €.

[Cassation sociale, 1er avril 2026, n° 24-20863](#)

© 2026 Les Echos Publishing