



Licencié pour faute grave en raison de propos déloyaux et malveillants, tenus sur un site Internet, à l'encontre de l'entreprise

Un directeur artistique d'une agence de communication avait été **licencié pour faute après avoir publié un message litigieux sur un site Internet public accessible à tous**.

Il y avait écrit les **propos suivants, dont nous reproduisons un extrait** ci-après : « *Une agence de communication comme les autres... en apparence. Bien que perdue au fond d'une zone industrielle, sans commerce à proximité, les locaux sont agréables, le matériel correct, les équipes sympas. Rien à redire de ce côté-là ; les journées sont agréables. C'est en regardant sur le long terme que cela se gâte. La direction est drastique à tous points de vue. Salaire minimum, aucune prime, ni même d'heures sup payées (sauf celles du dimanche pour les téméraires !!!)... L'agence ne possède même pas de site Internet. Le comble pour une entreprise de ce secteur ! Le client est roi en toutes circonstances, peu importe qu'il faille travailler à perte, et votre travail sera parfois descendu devant le client. Rien n'incite à la motivation, si ce ne sont que les promesses jamais tenues. Mais ça ne fait qu'un temps. La direction ne s'en cache pas : "votre motivation c'est de garder votre boulot" (...)* ».

Le salarié possède une **liberté d'expression**, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, mais il ne doit pas commettre d'abus (cass. soc. 14 décembre 1999, n° [97-41995](#), BC V n° 488).

Un abus de cette liberté (par l'usage de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs) peut justifier un licenciement pour faute grave voire lourde quand il y a une intention caractérisée de nuire à l'entreprise (cass. soc. 7 octobre 1997, n° [93-41747](#), BC V n° 303 ; cass. soc. 21 avril 2010, n° [09-40848](#) D).

Dans l'affaire tranchée le 11 avril 2018, les juges ont relevé le **caractère excessif du message publié sur un site accessible à tout public**, et souligné que les **termes étaient déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur**. Le directeur artistique de l'entreprise ayant abusé de sa liberté d'expression, et l'employeur ayant mené le licenciement dans un délai restreint, il s'agissait bien d'un manquement qui rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et qui constituait une **faute grave**.

cass. soc. 11 avril 2018, n° [16-18590](#) D