

**Cour de cassation - Chambre sociale**  
**Audience publique du mercredi 6 mai 2015**  
**Société SNEF c/ M. X**

Rejet

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Rennes du 20 novembre 2013

---

**Sources :**

**Références au greffe :**

- Pourvoi n°14-10781

**Identifiant européen**

- ECLI:FR:

**Références de publication :**

- <http://www.legifrance.gouv.fr>

Non publié au Bulletin

---

**La décision :**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 novembre 2013), que M. X... a été engagé, en qualité d'électricien, le 3 novembre 2008, par la société SNEF, qu'il a été licencié pour faute grave le 9 mars 2011, son employeur lui reprochant des propos tenus dans deux articles parus sur un site internet, « miroir social » ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les premier et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses indemnités à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue un abus de la liberté d'expression le fait pour un salarié de mettre en ligne, sur un site Internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article imputant à l'employeur des faits graves, non établis, en usant de termes excessifs ; que dans l'article mis en ligne le 14 février 2011, sur le site internet Miroir social, accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, M. X... affirmait que l'un de ses collègues de travail avait été « sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de



toutes pièces », celui-ci résidant dans la circonstance que ce « jeune salarié avait osé revendiquer l'application du code du travail », et précisait qu'en participant à une réunion de négociation qui s'était tenue avec le directeur régional, lui et ses collègues avaient subi « chantage et menaces déguisés » ; qu'en déclarant le licenciement de M. X... sans cause réelle et sérieuse, motif pris « que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit, sur le licenciement d'un de ses collègues n'excède pas la liberté d'expression dont il doit jouir », quand l'article litigieux, qui imputait à la société SNEF des faits graves non étayés en usant de propos excessifs, caractérisait un abus de la liberté d'expression du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur ; qu'en jugeant que le licenciement de M. X... était sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de la liberté d'expression du salarié, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la teneur de l'article mis en ligne par M. X... le 14 février 2011 ne caractérisait pas un manquement de ce dernier à son obligation contractuelle de loyauté envers la société SNEF, justifiant la sanction prise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus ;

Et attendu qu'ayant retenu à bon droit, par motifs propres et adoptés, que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société SNEF aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six mai deux mille quinze.

---

M. Lacabarats (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président  
SCP Ortscheidt, avocat(s)

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Ortscheidt, avocat aux Conseils, pour la société SNEF

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir condamné la société SNEF à payer à M. X..., salarié, la somme de 4.172 €, outre les congés payés, à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires effectuées et non réglées, augmentées des intérêts au taux légal à compter du 14 février 2011 ;

AUX MOTIFS QU' il n'est pas contesté que les salariés se rendaient à l'agence de Loudeac avant 8 h, et en tout cas suffisamment tôt pour être sur le chantier du jour à 8 h ; que donc ils étaient entre l'heure d'arrivée à l'agence et 8 h à la disposition de l'employeur qui leur indiquait le lieu où ils devaient se rendre et leur fournissait le matériel nécessaire ; que si l'employeur soutient qu'il ne s'agissait là que d'une possibilité offerte aux salariés de bénéficier d'un transport gratuit, il n'a jamais indiqué que les salariés étaient informés du lieu où se situait le chantier du jour ou rappelé que le transport avec un véhicule personnel était indemnisable, que dès lors c'est par des motifs pertinents et que la cour adopte expressément que le premier juge, au vu des temps de "trajets" reconnus par l'employeur, et dans la mesure où le salarié n'apporte aucun élément permettant de retenir qu'ils aient été plus importants, a alloué la somme 4172 euros, outre 417 euros de congés payés, rappelant que les heures supplémentaires ne pouvaient faire l'objet de rémunération par primes ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en l'espèce, la société SNEF n'allègue ni ne démontre que des salariés (ne serait-ce qu'une minorité) utilisaient leur véhicule personnel pour se rendre sur les chantiers ; qu'en réalité, (et la société SNEF ne contredit pas M. X... sur ce point) les salariés se rendaient (et se rendent toujours, même s'ils n'y sont pas obligés expressis verbis) au siège de l'entreprise et sont alors transportés dans des véhicules de la société conduit par le chef d'équipe avec tout le matériel nécessaire vers le lieu du chantier ou de l'intervention (cf. attestation de M. Arnaud Y..., électricien à la SNEF : "Je confirme que nous étions obligés de passer par l'entreprise pour récupérer les véhicules SNEF afin d'y charger le matériel et d'emmener les autres collègues sur le chantier") ; qu'au demeurant, l'employeur a reconnu lors des débats qui se sont tenus à l'audience du 12 janvier 2012 qu'à présent, il ne verse plus d'indemnité de trajet et ne règle une indemnité de transport que si le salarié se rend directement avec son véhicule personnel sur le chantier : l'embauche se fait désormais à 8 heures à l'agence - auparavant, les salariés arrivaient à l'agence suffisamment en avance pour être sur le chantier à 8 heures en bénéficiant du véhicule de service et de l'indemnité de trajet ; que dans ces conditions, le salarié, passant par l'entreprise avant de rejoindre les chantiers, le temps de trajet est considéré comme du temps de travail et doit être rémunéré comme tel, les considérations sur la rémunération du temps de trajet dans les conditions fixées par la convention collective étant inopérantes ; que M. X... sollicite la somme de 5146,56 € ainsi que les 10% d'indemnités de congés payés s'y rapportant soit 514,65 € ce qui correspond à 3/4 d'heures/jour en moyenne pour se rendre sur les chantiers ; que l'employeur a dressé un tableau synthétique et précis des déplacements effectués par M. X... pour se rendre sur les chantiers depuis le siège de l'agence à Loudeac ; qu'il en ressort que la durée cumulée des déplacements sur les différents chantiers depuis le siège de l'agence s'est élevée à 407,5 h multipliées par le taux horaire majoré de 13,125 € x 0,78 = 4 172 € ; que M. X... ne discute pas ce décompte ; qu'étant un temps de travail effectif réalisé au-delà des heures légales de travail, le temps de trajet doit être payé comme des heures supplémentaires dont il a été jugé qu'elles ne peuvent être rémunérées par le versement d'une prime ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'il n'est donc pas possible de déduire de la créance de M. X... au titre des heures supplémentaires les sommes payées au titre de l'indemnité de trajet ;



que la société SNEF sera donc condamnée à lui verser la somme de 4.172 € à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires effectuées et non réglées outre 10% au titre des congés payés s'y rapportant soit 417 € ;

1) ALORS QUE la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en qualifiant de temps de travail effectif les temps de trajet effectués entre l'agence de Loudéac et le chantier, motifs pris « que les salariés se rendaient à l'agence de Loudéac avant 8 h, et en tout cas suffisamment tôt pour être sur le chantier du jour à 8 h » et « que donc ils étaient entre l'heure d'arrivée à l'agence et 8 h à la disposition de l'employeur qui leur indiquait le lieu où ils devaient se rendre et leur fournissait le matériel nécessaire », sans caractériser que, sur cette période, M. X... se trouvait à la disposition de l'employeur et devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L.3121-1 du code du travail ;

2) ALORS QU'il incombe au salarié qui se prétend à la disposition de l'employeur pour se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, de le prouver ; qu'en qualifiant de temps de travail effectif les temps de trajet effectués par M. X... entre l'agence de Loudéac et le chantier, motif pris que la SNEF « n'a jamais indiqué que les salariés étaient informés du lieu où se situait le chantier du jour ou rappelé que le transport avec un véhicule personnel était indemnisable » et qu'elle « n'allègue ni ne démontre que des salariés (ne serait-ce qu'une minorité) utilisaient leur véhicule personnel pour se rendre sur les chantiers », la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil ;

3) ALORS QUE le juge doit répondre au moyen opérant des conclusions des parties ; que la société SNEF se prévalait des clauses du contrat de travail de M. X... stipulant que la société « peut mettre à votre disposition un véhicule de société » pour les besoins du service (ccl. p.5, in fine) et de la note du service du 29 novembre 2010, rappelant que l'usage de ce véhicule n'était pas obligatoire (ccl.p.6, § 6), pour en déduire que le salarié ne se présentait à l'agence que pour être véhiculé gratuitement jusqu'au chantier, de sorte que les temps de trajet compris entre l'agence et le chantier ne constituaient pas un temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4) ALORS QUE l'indemnité de trajet n'a pas la nature juridique d'une prime ; qu'en écartant le moyen de la société SNEF, tiré de ce qu'en cas de qualification des temps de trajet en temps de travail effectif, il avait lieu de déduire du quantum de la demande en paiement de salaire le montant des indemnités de trajet versées, motif pris que « les heures supplémentaires ne pouvaient faire l'objet de rémunération par primes », quand l'indemnité de trajet n'a pas la nature juridique d'une prime, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé l'article L.3121-1 du code du travail.

## **DEUXIEME MOYEN DE CASSATION**

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir condamné la société SNEF à payer à M. X..., salarié, la somme de 376 € à titre de remboursement des frais de nettoyage des bleus de travail, augmentée des intérêts au taux légal à compter du 14 février 2011 ;

AUX MOTIFS QUE l'employeur a fourni des vêtements de travail, que dès lors il lui appartient de démontrer que le port de ses vêtements n'était pas obligatoire et qu'il tolérait la présence de salariés en vêtements de ville sur ses chantiers, ce qu'il ne fait pas ; qu'il ne conteste d'ailleurs pas que le port de certains vêtements était imposé pour des raisons commerciales ; que le salarié devait donc nécessairement assurer un entretien des dits



vêtements, qu'en conséquence le jugement sera confirmé en ce qu'il a alloué à ce titre une somme de 376 euros qui apparaît justifiée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QU' il n'est pas discuté que M. X... est astreint au port d'un gilet ou d'une veste dans le cadre d'une stratégie commerciale ; qu'il est doté de deux jeux de vêtements et qu'il supporte l'entretien de sa tenue vestimentaire imposée (son contrat de travail ne mentionne rien à cet égard) - bien qu'il ne justifie pas des frais exposés.. ;

que M. X... réclame le paiement d'une somme de 564 € soit 2 bleus sur 94 semaines soit 188 lavages à 3 € l'unité, au titre de rappel de primes ; que coût d'un lavage en machine est en général évalué à 2 € ; que la société SNEF sera donc condamnée à lui verser la somme de 376 € au titre de remboursement du nettoyage des bleus.

ALORS QUE celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ; qu'il appartient au salarié qui sollicite le remboursement des frais d'entretien de sa tenue de travail de prouver le montant des frais qu'il a dû exposer pour en assurer l'entretien ; qu'en condamnant la société SNEF à verser à M. X... la somme de 376 euros à titre de participation aux frais d'entretien de sa tenue de travail, tout en constatant que ce dernier ne justifiait pas des frais exposés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du code civil.

### **TROISIEME MOYEN DE CASSATION**

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. X... ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société SNEF à lui payer diverses indemnités à ce titre ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Miroir Social se définit comme "un média de l'information sociale, participatif et communautaire, destiné principalement aux acteurs du dialogue social, à savoir, les élus des institutions représentatives du personnel, les délégués syndicaux, les représentants des directions des ressources humaines, les prestataires, les journalistes" et est accessible à des membres inscrits ; que l'employeur ne peut faire état de diffamation publique ou non publique ou invoquer, comme il le fait dans ses conclusions, la notion d'exception de vérité, vérité que M. X... n'établirait pas, alors qu'il n'a pas mis le litige sur le terrain de la loi de la presse et que les faits qu'il reproche au salarié seraient de toute façon, dans le cadre de ce texte, depuis longtemps prescrits ; qu'il ne peut que se placer sur le terrain du manquement du salarié à ses obligations contractuelles de loyauté par la diffusion, dans ce qui n'est, faute de recours à la loi sur la presse, mais aussi de fait, qu'une expression d'une opinion dans une communauté d'intérêts que sont les salariés intéressés aux problèmes sociaux et inscrits sur un site Internet ; que rien ne permettant d'établir que M. X... soit à l'origine de la diffusion d'articles dans la presse ; que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit, sur le licenciement d'un de ses collègues n'excède pas la liberté d'expression dont il doit jouir, pas plus que ne constituerait un excès la reprise d'informations sur le PDG de l'entreprise, reprise d'informations qui n'est d'ailleurs pas visée dans la lettre de licenciement qui ne concerne que l'article du 14 février, même si les parties et le 1er juge se sont expliqués aussi sur les articles des 16 et 17 février, et dont, de toute façon, il n'est pas contesté qu'elles soient de notoriété publique ; que dès lors c'est à bon droit que le premier juge a considéré que la faute grave n'était pas établie ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QU' en l'espèce, les propos incriminés ne sont ni injurieux, ni vexatoires ; qu'ils ne peuvent pas davantage être analysés comme constituant un dénigrement M. X... ne s'en prend ni aux produits ni aux services fournis par l'entreprise et ses propos ne portent pas atteinte à l'image de l'entreprise ; que les propos tenus ("Cet électricien - M. Z... - est sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces pour masquer la véritable raison de son licenciement. Ce jeune employé a osé revendiquer l'application du code du travail et des conventions collectives



concernant le paiement des trajets de l'agence aux chantiers, que notre employeur refuse de compter en temps de travail effectif »), ne peuvent pas non plus être qualifiés de diffamatoires. M. X... émet une opinion sur le licenciement de son collègue, intervenu dans un climat social tendu, contemporain d'un mouvement de grève suite à la polémique entre salariés et employeur sur l'intégration du temps de trajet entre deux lieux de travail dans le temps de travail effectif - étant rappelé qu'il a été donné raison à M. X... sur ce point ; que M. X... est présumé de bonne foi, la société SNEF ne démontrant pas son intention malveillante ; qu'il convient de rappeler incidemment qu'en l'absence de délégué du personnel, M. X..., salarié non protégé, s'était fait en quelque sorte le porte-parole d'autres salariés (Faute de candidat aux élections professionnelles sur le site de Loudeac, un procès-verbal de carence avait été dressé le 29/01/2010) ; que la critique, certes vive, ne bascule pas dans l'excès : le mot chantage correspond à la situation évoquée dans le sens où l'employeur ne conteste pas avoir indiqué à M. X... qu'il se rendrait désormais par ses propres moyens sur les chantiers et se passerait du véhicule de service mis à sa disposition au départ de l'agence ; que les données sur la fortune de M. A... rapportées par M. X... sont publiques, reprises du site challenge.fr et il n'est pas interdit de souligner les écarts de rémunération entre les salariés et leur patron (ou l'augmentation de la fortune de ce dernier) sauf à réduire à néant la liberté d'expression ; qu'enfin le site Miroir social revêt un caractère quasiment confidentiel, son audience étant très limitée et les propos tenus par M. X... n'ont causé aucun préjudice à l'entreprise (du moins le contraire n'est-il pas démontré) ; que faute de caractériser un abus, le licenciement de M. X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1) ALORS QUE constitue un abus de la liberté d'expression le fait pour un salarié de mettre en ligne, sur un site Internet accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, un article imputant à l'employeur des faits graves, non établis, en usant de termes excessifs ; que dans l'article mis en ligne le 14 février 2011, sur le site Internet Miroir Social, accessible à des personnes étrangères à l'entreprise, M. X... affirmait que l'un de ses collègues de travail avait été « sanctionné pour avoir soi-disant mal répondu à son chef d'équipe, motif monté de toutes pièces », celui-ci résidant dans la circonstance que ce « jeune salarié avait osé revendiquer l'application du code du travail », et précisait qu'en participant à une réunion de négociation qui s'était tenue avec le directeur régional, lui et ses collègues avaient subi « chantage et menaces déguisés » ; qu'en déclarant le licenciement de M. X... sans cause réelle et sérieuse, motif pris « que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit, sur le licenciement d'un de ses collègues n'excède pas la liberté d'expression dont il doit jouir », quand l'article litigieux, qui imputait à la société SNEF des faits graves non étayés en usant de propos excessifs, caractérisait un abus de la liberté d'expression du salarié, la cour d'appel a violé les articles L.1221-1, L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

2) ALORS QUE le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur ; qu'en jugeant que le licenciement de M. X... était sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de la liberté d'expression du salarié, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la teneur de l'article mis en ligne par M. X... le 14 février 2011 ne caractérisait pas un manquement de ce dernier à son obligation contractuelle de loyauté envers la société SNEF, justifiant la sanction prise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail.