

L'accès à la justice : une liberté fondamentale

04/07/2022



Dans cette chronique, Martine Riou, avocate associée au sein du cabinet Coblence avocats, analyse l'arrêt rendu le 18 mai 2022 par la Cour de cassation dans lequel les juges rappellent que le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un

salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

La liberté du salarié trouve sa limite dans le pouvoir de direction de l'employeur ; et le pouvoir de direction trouve sa limite dans les libertés du salarié. Pas simple de concilier la liberté de chaque individu : la liberté des uns s'arrête là où celle des autres commence.

Dans les relations de travail, il faut concilier la liberté du salarié avec le pouvoir de direction de l'employeur (pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner en cas de manquement) qui, on le rappelle est le critère du lien de subordination.

Pas essence, le pouvoir de direction aliène une partie de la liberté du salarié : obligation de respecter des horaires de travail, d'adopter une tenue vestimentaire correcte, voire un uniforme, de respecter les règles de fonctionnement et de sécurité de l'entreprise..., obligations dont le salarié est informé par le règlement intérieur et/ou son contrat de travail et auxquels il s'engage à se conformer lors de son embauche.

Un pouvoir pour l'employeur qui trouve sa source dans le code du travail, mais qui trouve aussi ses limites dans le même code et dans la jurisprudence de la Cour de cassation.

Droit de grève, liberté syndicale, respect de la vie privée, de la correspondance, liberté religieuse... nombre de thèmes sur lesquels la Cour de cassation est amenée régulièrement à se prononcer.

Des droits et libertés dans l'entreprise

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (*article L.1121-1 du code du travail*).

Le principe étant la liberté, dès lors qu'il adoptera une mesure portant atteinte à celle-ci l'employeur devra démontrer qu'elle est à la fois justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Ainsi, l'employeur peut être amené à prendre des mesures restrictives aux libertés dès lors qu'il s'agit de préserver la santé physique et morale des salariés.

A titre d'exemple, la cour d'appel de Versailles a jugé, dans un arrêt du 10 mars 2022 (*en pièce jointe*), que repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié prononcé en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activités professionnelles ; elle estime qu'il n'y a pas d'atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié. (

Si cette démonstration échoue, la sanction peut être lourde de conséquence notamment lorsque l'atteinte aura porté sur une liberté fondamentale : la nullité de l'acte ; le salarié licencié peut obtenir la nullité de celui-ci et s'il le demande sa réintégration dans les effectifs (*article L.1235-3-1 du code du travail*).

Une liberté fondamentale : qu'est-ce que c'est ?

La liberté est l'absence d'entrave, les pouvoirs que la loi reconnaît aux individus. Fondamental renvoie à ce qui est à la base, qui se rapporte à l'essentiel (selon Le Petit Larousse et le Petit Robert). Les libertés fondamentales sont donc l'ensemble des droits ayant un caractère essentiel pour les individus. Si certaines législations comme en Italie, prévoient une liste des libertés fondamentales, tel n'est pas le cas en France.

Pour la doctrine, constitue une liberté fondamentale une liberté tirée de la Constitution et de son préambule, de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen ainsi que de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Cette dernière énumère les libertés protégées, qui naturellement s'appliquent également aux justiciables français : droit au respect de la vie privée et familiale, liberté d'expression, liberté de réunion et d'association, interdiction des discriminations, droit à un procès équitable...

La Cour de cassation a reconnu comme étant des libertés fondamentales :

- La liberté du choix du domicile (*arrêt du 12 janvier 1999*) ;
- Le droit d'expression (*arrêt du 16 février 2022*).

En revanche, la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale (*arrêt du 28 mai 2003*)

La liberté d'agir et de témoigner en justice

L'accès à la justice, que ce soit pour faire valoir ses droits (fondés ou non) ou pour apporter un témoignage constitue aussi une liberté fondamentale.

L'arrêt de la Cour de cassation du 18 mai 2022 confirme ce principe.

Des salariés, agents de sécurité, sont licenciés pour avoir témoigné en justice, leur employeur leur reprochant un acte de déloyauté envers l'employeur et un collègue.

Aux termes de leurs attestations, ces salariés affirmaient n'avoir jamais eu de problème avec M. X. dans le cadre professionnel lors de ses passages à la Cité judiciaire de Dijon.

Ces témoignages avaient été communiqués devant la chambre spéciale des mineurs de la cour d'appel à l'occasion de poursuites pénales contre M. X poursuivi pour menace de mort réitérée envers M. Y et violences volontaires envers M. Z.

Pour débouter les salariés de leur demande de nullité des licenciements, la cour d'appel

avait retenu que les attestations de moralité avaient été établies trois semaines après la notification d'une mise en garde qui leur avait été adressée à chacun et que la rédaction des attestations était manifestement le résultat d'une initiative conjointe et concertée des deux salariés.

La cour ajoutait que le collègue victime avait indiqué qu'il avait fait l'objet de la part de l'un d'eux d'une diffusion d'informations erronées, que les deux salariés avaient cherché à lui faire perdre son emploi lui reprochant d'être "arabe" et enfin, qu'ils lui avaient demandé d'agir avec eux pour faire perdre le marché de gardiennage à leur employeur dont le responsable ne leur plaisait pas en raison de son origine camerounaise.

La cour d'appel conclut que par leur attitude empreinte de mauvaise foi, les salariés avaient fait un usage abusif de leur liberté de témoigner en justice et que le grief de déloyauté n'était donc pas constitutif d'une atteinte à une liberté fondamentale.

La liberté de témoigner en justice est une liberté fondamentale

A la lecture des faits relatés par l'arrêt de la Cour de cassation, on est tenté de comprendre d'une part la décision de l'employeur et d'autre part la motivation de l'arrêt d'appel.

Mais la Cour de cassation est intraitable avec les libertés fondamentales et rappelle, au visa de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales "en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur".

La Cour de cassation rappelle donc que :

- La liberté de témoigner est une liberté fondamentale ;

La raison en est fournie par l'arrêt lui-même : la liberté de témoigner est une garantie d'une bonne justice. Pour rappel, l'article 6 de la Convention de sauvegarde garantit à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial.

- La sanction en cas de violation à une liberté fondamentale est la nullité de l'acte en l'occurrence le licenciement ;
- Seule la mauvaise foi du salarié, auteur du témoignage peut justifier le licenciement.

Cette notion n'est pas sans rappeler celle utilisée par la Cour de cassation en cas de dénonciation de harcèlement moral qui s'avèrerait infondée (*arrêt du 10 mars 2009*). La mauvaise foi c'est la connaissance par le salarié, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits dénoncés (*arrêt du 7 février 2012*).

Ainsi, si on applique cette dernière jurisprudence, seule la connaissance par le salarié

"témoin" de la fausseté de son témoignage caractérisera la mauvaise foi de l'auteur de l'attestation et pourrait justifier le licenciement.

En cassant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation invite la cour d'appel de renvoi à caractériser la connaissance par les salariés de la fausseté des faits relatés.

Cette solution n'est pas nouvelle ; la Cour de cassation avait déjà cassé un arrêt d'appel qui avait rejeté la demande de nullité et de réintégration d'un salarié licencié pour avoir rédigé une fausse attestation et informé ses collègues de son intention de témoigner en faveur d'un autre salarié, en donnant ainsi une publicité à son opposition envers sa direction.. Dans cette décision du 29 octobre 2013, la Cour de cassation avait visé l'article 6 de la Convention de sauvegarde, mais aussi l'article 10 relatif à la liberté d'expression, ce qui est compréhensible au vue des faits relatés et reprochés au salarié.

En conclusion, il ne peut qu'être conseillé de ne pas se précipiter à sanctionner un salarié au motif d'un témoignage en justice que l'employeur considère comme "déloyal". La déloyauté passe après la liberté de témoigner, liberté fondamentale. Seul la fausseté et la connaissance de la fausseté de l'attestation pourront justifier la rupture du contrat de travail. Or, les témoignages de "moralité" contiennent peu de faits mais plus souvent des impressions, sentiments...ce qui rendra difficile la preuve de la mauvaise foi du salarié.

Raison qui peut expliquer pourquoi les actions pénales pour faux témoignages sont si peu nombreuses.