

## **SUJET : *Peut-on toujours dire tout ce que l'on pense ?***

Vous allez bientôt entrer dans la vie active et évoluerez donc dans une entreprise.

✍ Après avoir pris connaissance de l'annexe ci-dessous, vous **expliquerez dans un développement structuré** quels sont les règles à respecter en matière de communication au sein de l'entreprise.

**En introduction**, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité, le contexte d'exercice de votre métier ainsi que les types d'organisations dans lesquelles vous pourrez travailler.

**À titre indicatif, dans le développement** vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- la communication au sein de l'entreprise,
- les enjeux de la communication interne,
- la liberté d'expression,
- les limites de la liberté d'expression,
- l'échelle des sanctions,

*Tout autre thème pertinent sera valorisé !*

**En conclusion**, vous indiquerez les atouts et les limites en matière de communication au sein de l'entreprise pour l'entreprise et pour les salariés

### **ANNEXE : La liberté d'expression dans l'entreprise**

*La cour de cassation\* dans un arrêt du 27 mars est venue préciser encore une fois les contours de la liberté d'expression dans l'entreprise : sans abus, pas de sanction.*

#### **Le salarié jouit dans l'entreprise de la liberté d'expression, sous réserve de l'abus de droit.**

En application de l'article L1121-1 du code du travail, les salariés bénéficient de la liberté d'expression. La faculté d'exprimer en toutes circonstances ses opinions renvoie aux libertés reconnues à tout citoyen et proclamées par le préambule de la constitution de 1946, le conseil constitutionnel, l'article 11 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et les libertés fondamentales et l'article 19 de la déclaration universelle des droits de l'homme.[...]

Un cadre dirigeant a été licencié pour faute lourde, en raison d'une lettre qu'il avait adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère.[...] Cette lettre, pour le salarié, contenait les termes qui servaient à dénoncer les pratiques de l'employeur, comme des « décisions incohérentes et contradictoires qui compromettent la pérennité de l'entreprise » ; comme « des désordres internes, détournement, abus d'autorité, conséquences financières et sociales désastreuses ».[...]

Pour l'employeur, ce comportement malveillant devait être sanctionné par un licenciement pour faute lourde. La faute lourde est caractérisée lorsque le salarié agit avec l'intention de nuire, ce qui n'est pas le cas de la faute grave.

À l'issue de la procédure, il a été jugé que la lettre litigieuse, adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires excessifs. Il n'y avait pas lieu de sanctionner sur le terrain le cadre dirigeant, auteur de la lettre. Ainsi l'abus n'était pas caractérisé. Si la lettre avait contenu des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, il y aurait eu abus, et le licenciement aurait pu être prononcé, au moins pour faute grave.

*(\*) Le Conseil des Prud'hommes puis la Cour d'Appel de Montpellier avaient d'abord jugé cette affaire. La cour de Cassation a ensuite vérifié que ces 2 juridictions avaient bien appliqué le droit. La Cour de cassation a finalement été en désaccord avec elles et a donc donné raison au salarié.*