

LA LETTRE DE LICENCIEMENT PEUT-ELLE CONSTITUER UNE DIFFAMATION ?

Le contenu de la lettre de licenciement peut-il caractériser une diffamation « non publique », fait constitutif d'une contravention de première classe réprimée par l'article R 621-1 du Code pénal et punie d'une amende de 38 € ? C'est la question – celle de l'application combinée du droit du travail et de la loi sur la liberté de la presse - qui a été posée au Tribunal de police d'Antony, puis à la Cour d'appel de Versailles et qui vient d'être tranchée par la Cour de cassation (Cass.crim. 25 mars 2014, n°12-86.490).

Dans cette affaire, le dirigeant d'un centre de formation et d'insertion (l'employeur) était prévenu de faits de diffamation non publique pour avoir évoqué, dans une lettre de licenciement, des accusations d'harcèlement sexuel portées par plusieurs stagiaires ayant suivi des formations à l'encontre du salarié licencié. Faute de preuve formelle, le grief d'harcèlement sexuel, qui avait notamment motivé la mise à pied conservatoire du salarié, n'avait pas été retenu en définitive par l'employeur comme motif du licenciement pour faute grave ; le licenciement pour faute grave avait donc été prononcé sur la base de divers autres griefs retenus à l'encontre du salarié. Néanmoins, les accusations d'harcèlement sexuel ayant été soulevées lors de l'entretien préalable et celles-ci ayant notamment motivé la mise à pied conservatoire du salarié, la lettre de licenciement faisait état de ces accusations pour

- (i) justifier la mise à pied conservatoire, et
- (ii) expliquer que les accusations n'aient pas été retenues comme motif du licenciement du salarié.

Considérant que la mention de ces accusations dans la lettre de licenciement constituait l'allégation d'un fait portant atteinte à son honneur et à sa considération au sens de l'article 29 de la loi sur la liberté de la presse (loi du 29 juillet 1881), le salarié avait fait citer à comparaître le dirigeant du centre de formation, en tant que signataire de la lettre de licenciement, devant le Tribunal de police d'Antony. Celui-ci avait reconnu la culpabilité du dirigeant du centre de formation (T.pol. Antony, 20 mars 2012).

Le Tribunal de police d'Antony avait rejeté l'argumentation développée par le prévenu et notamment le fait justificatif édicté à l'article 122-4 du Code pénal. Le fait justificatif de cet article prévoit que la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par des dispositions législatives ou réglementaires n'est pas pénalement responsable. Sur le fondement de l'article 122-4 du Code pénal, la jurisprudence a reconnu, il y a plusieurs années, que les dispositions impératives du droit du licenciement prescrites par le Code du travail sont exclusives de l'application de la loi sur la liberté de la presse ; en vertu de cette jurisprudence, la loi sur la liberté de la presse, qui prohibe la diffamation publique ou non publique, ne peut limiter l'énoncé des motifs d'un licenciement qui doivent être obligatoirement détaillés dans la lettre de licenciement (Cass.civ. 7 nov.2006 – n°05-19011 ; Cass.crim. 12 oct. 2004 – n°03-86262).

Constatant en l'espèce que le grief d'harcèlement sexuel n'avait pas été retenu comme motif du licenciement par le centre de formation (l'employeur) et que le droit du travail rend obligatoire l'énonciation dans la lettre de licenciement des seuls motifs de licenciement, le tribunal avait refusé de faire application de la jurisprudence susvisée.

Le tribunal avait refusé également le fait justificatif de la bonne foi qui permet de considérer que l'infraction de diffamation n'est pas constituée lorsque plusieurs critères sont remplis :

- (i) la légitimité du but poursuivi ;
- (ii) l'absence d'animosité personnelle ;
- (iii) le sérieux de l'enquête ; et
- (iv) la prudence et la mesure dans l'expression (Cass.com. 17 mars 2011–n°10-11784). Considérant que les trois premiers critères avaient été respectés (et notamment que l'enquête avait été menée sérieusement : l'employeur avait produit diverses attestations dont celles d'un délégué du personnel et d'un délégué syndical), le tribunal avait estimé que le critère de la prudence et de mesure dans l'expression n'était pas rempli. Pour parvenir à cette conclusion, le tribunal avait relevé que dans la mesure où la lettre de licenciement litigieuse relatait que le salarié avait lui-même reconnu, lors de son entretien préalable, que des griefs d'harcèlement sexuel aient pu être formulés par des stagiaires à son encontre, cette lettre aurait dû rappeler par ailleurs les contestations du salarié contre ces accusations d'harcèlement.

Sur l'appel du prévenu, la Cour d'appel de Versailles avait infirmé le jugement du tribunal (CA Versailles, 17 sept. 2012, n°12/01448) et relaxé le dirigeant du centre de formation et d'insertion du chef de prévention de diffamation non publique.

L'infirmerie du jugement reposait sur le principe, édicté par une jurisprudence établie et repris par la Cour d'appel de Versailles, selon lequel les imputations diffamatoires contenues dans une correspondance personnelle et privée visant son seul destinataire ne sont punissables, sous la qualification de diffamation non publique, que si ladite correspondance a été adressée dans des conditions exclusives de tout caractère confidentiel (Cass. crim. 12 juill. 1972 – n°72-90694 ; Cass. crim. 26 janv. 1993 – n°91-83260 ; Cass. civ. 2^{ème} 28 oct. 1992 – n°91-15593 ; Cass. civ. 1^{ère} 6 déc. 2007 – n°06-21014 ; Cass. crim. 11 mai 2010 – n°09-80725 ; Cass. crim. 24 mai 2011 – n°10-85184 ; Cass. crim. 11 avr. 2012 – n°11-87688).

La Cour d'appel de Versailles avait constaté qu'en l'espèce aucun élément du dossier ne permettait d'affirmer que la lettre de licenciement avait été adressée ou diffusée par l'employeur à d'autres destinataires que le salarié licencié ; le fait que le salarié soit dans l'obligation de produire la lettre devant le conseil des prud'hommes, en cas de contestation des circonstances de son licenciement, ne remettait pas en cause le fait que la lettre n'ait été adressée qu'au seul salarié, à l'exclusion de toute autre personne.

Cet arrêt confirmait ainsi les éléments caractéristiques de la diffamation non publique qui s'adresse à un cercle restreint ou déterminé de personnes, unies par une communauté d'intérêts (par exemple, les employés d'une entreprise, une assemblée générale d'actionnaires, une assemblée de copropriétaires), par opposition à la diffamation publique qui peut intervenir dans un contexte de diffusion plus large et non ciblée, auprès du « public ». La diffamation non publique doit faire l'objet d'une « divulgation a minima » et ne peut donc être constituée en l'absence de diffusion à une personne autre que celle nécessairement destinataire de l'écrit ou du propos diffamatoire (par exemple, le salarié licencié ou son supérieur hiérarchique) ; seule la diffusion ou la divulgation à une personne tierce permet de caractériser le caractère exclusif de caractère confidentiel et d'établir en conséquence la culpabilité de l'auteur de l'écrit ou du propos diffamatoire (à supposer que le caractère diffamatoire des écrits ou des propos puisse être démontré, ce qui était contesté dans l'affaire susvisée dans la mesure où la lettre de licenciement écartait justement le grief d'harcèlement sexuel « *en l'absence de preuve de preuve formelle et de plainte officielle à ce stade* »).

Cet arrêt était à notre connaissance le premier arrêt de cour d'appel à faire application, dans une affaire de licenciement, du principe selon lequel les imputations diffamatoires contenues dans une correspondance personnelle et privée ne sont punissables que si ladite correspondance a été adressée dans des conditions exclusives de tout caractère confidentiel.

Cette solution vient d'être confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 25 mars 2014. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le salarié licencié à l'encontre de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles, constatant que « *pour infirmer le jugement entrepris, l'arrêt [avait retenu] que le courrier incriminé, reçu directement par la partie civile, [n'avait] pas été adressé à celle-ci dans des conditions exclusives de tout caractère confidentiel* » et « *qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel [avait] justifié sa décision* ».

Cet arrêt est de nature à rassurer les employeurs et leurs conseils : **la lettre de licenciement, en tant que courrier confidentiel, ne peut engager la responsabilité pénale de l'employeur pour diffamation.**

Virginie BERNARD et Gaëlle LIONEL-MARIE