

Savoir rester à sa place et ne pas aller trop loin

Cet animateur linguistique travaille dans un Centre d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA) géré par l'Association départementale du Doubs de Sauvegarde de l'enfant à l'adulte (Addsea). Ce salarié avait pour mission d'initier à la pratique de la langue et de la culture française les demandeurs d'asile accueillis au CADA, mais il est allé trop loin...

Dans un arrêt du 6 avril 2011, la Cour de cassation a approuvé son licenciement pour faute grave. À plusieurs reprises, il a manqué à ses obligations professionnelles de discrétion, de respect de la vie privée des usagers, de réserve et de loyauté découlant notamment de son contrat de travail.

Le salarié ne s'est pas contenté de faire de l'animation linguistique. Ainsi, un samedi, il rend visite, dans une maternité, à une jeune femme d'origine étrangère réfugiée en France avec sa famille, et hébergée par le CADA. Il déclare qu'il s'agit d'une visite privée – et non professionnelle –, mais expose néanmoins au personnel présent la situation de la jeune mère et les menaces de reconduite à la frontière qui pèsent sur elle. En sa qualité, cette fois-ci, de salarié du CADA, il demande même à rencontrer le médecin de garde en vue d'obtenir un certificat médical attestant de ce que l'état de santé de la jeune femme contre-indique son expulsion.

Par ailleurs, lors d'un contact téléphonique avec la responsable de la maternité, il fait état de son désaccord avec le CADA suite au rejet de la demande d'asile. Il demande à son interlocutrice de prendre position contre l'injustice faite au couple... Son employeur reproche également au salarié d'avoir plusieurs fois rendu visite à une autre famille d'origine étrangère, sans concertation avec l'équipe et à l'insu de celle-ci. Il donne des conseils... « *tout en profitant des talents de couturière de l'épouse pour faire retoucher ses vêtements personnels* »...

À peine un mois après sa visite à la maternité, l'animateur est licencié pour faute grave. On lui reproche « *des manquements réitérés à ses obligations professionnelles de discrétion, de respect de la vie privée, de réserve et de loyauté découlant de son contrat de travail, du règlement intérieur de l'association et de la convention collective* ».

La liberté d'expression a ses limites

Le salarié a contesté son licenciement, mais tant les juges du fond que la Cour de cassation n'ont pas suivi son argumentation. Dans son arrêt, la Cour de cassation relève notamment que le salarié avait « *outrépassé les limites des pouvoirs d'intervention de l'employeur, non habilité à prendre en charge des demandeurs d'asile après le rejet définitif de leur requête* ».

La Cour de cassation ne reconnaît pas au salarié le droit à l'exercice de sa liberté d'expression, même à l'extérieur de l'entreprise. Il suffit que les agissements du salarié sont des « *manquements graves à ses obligations professionnelles* »... Le salarié a également essayé de faire valoir que les faits relèvent de sa vie personnelle. Pour la Cour de cassation, cependant, le salarié ne devait pas se servir de son activité professionnelle à des fins prétendument d'ordre privé...