



Liberté d'expression des salariés

Recul face aux intérêts de l'employeur

La liberté d'expression est un droit fondamental protégé par la Constitution. Tout salarié bénéficie, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression, et peut notamment exprimer son opinion, même critique, sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. S'il est licencié pour ce motif, le licenciement sera jugé nul et le salarié aura droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire. Jusqu'à présent, seul l'abus pouvait être sanctionné, en particulier lorsque les propos étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs. Par plusieurs arrêts, la Cour de cassation fait évoluer sensiblement cette jurisprudence protectrice des salariés. Désormais, le juge doit mettre en balance le droit à la liberté d'expression du salarié avec le droit de l'employeur à la protection de ses intérêts. Il devra pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi. Drôle de façon de mettre sur un pied d'égalité le pot de terre et le pot de fer !

→ [Cass. soc. 14 janvier 2026, n°23-19.947 ; n°24-19.583 ; 24-13.778 ; 23-17.946](#)



Justice

50 euros sinon rien !

Depuis le 1^{er} mars 2026, toute personne qui engage une action devant le conseil des prud'hommes ou une procédure civile devant le tribunal judiciaire doit désormais payer une contribution de 50 € au moyen d'un timbre fiscal, sans quoi sa demande est considérée irrecevable. Seules quelques exemptions sont prévues, notamment pour les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle. Une taxe similaire (de 35 € à l'époque) avait déjà été instaurée en 2011 avant d'être abandonnée en 2014 car le gouvernement lui-même avait reconnu qu'elle entravait l'accès à la justice. Cette mesure aussi inéquitable qu'inefficace porte atteinte au droit d'accès à la justice. Il est urgent de la supprimer pour garantir la gratuité du service public de la justice !

→ [Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, art. 128, II, 2°](#)



CSE

Le plan de mobilité n'est pas en option

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sur un même site ont l'obligation d'élaborer un plan de mobilité afin notamment d'améliorer les trajets domicile-travail pour en réduire le coût et diminuer la pollution. La mobilité domicile-travail doit être en priorité négociée avec les syndicats dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail. Mais en l'absence d'accord, l'employeur a l'obligation d'établir un plan de mobilité (art. L.1214-8-2 du Code des transports). Un arrêt récent souligne qu'il doit également consulter le CSE sur ce plan de mobilité qui entre dans les thèmes de la consultation récurrente sur la politique sociale, au titre des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cependant, les élus ne peuvent pas demander la communication du plan de mobilité employeur, tant que la négociation sur la QVCT est en cours.

→ [Cass. soc. 14 janvier 2026, n°23-22.733](#)



Evaluation du travail des salariés

« Optimisme », « honnêteté », « bon sens » : souriez, vous êtes évalués !

Si l'employeur peut évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents. Après avoir rappelé ce principe, la Cour de cassation a jugé illicite -sur demande d'un syndicat- une procédure d'évaluation fondée sur des critères comportementaux comme l'« optimisme », l'« honnêteté » ou le « bon sens », dès lors notamment que ces critères apparaissent vagues et imprécis et conduisent à une approche trop subjective. Dans le même esprit, avaient déjà été jugés illicites des critères comme « agir avec courage » (CA Toulouse, 21 sept. 2011) ou un « comportement éthique » (CA Versailles, 2 mai 2017). Un rappel opportun dans la perspective des entretiens d'évaluation.

→ [Cass. soc. 15 octobre 2025, n°22-20.716](#)