

## DROIT SOCIAL



Ahmed AKABA  
Avocat

### La liberté d'expression du salarié

#### La liberté d'expression du salarié est-elle garantie ?

En effet, il convient de rappeler tout d'abord, que l'article 11 de la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 prévoit que la libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi.

L'article 10 de la Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales fait écho à cet article 11 de la déclaration des droits de l'homme.

Ainsi, cette liberté d'expression bénéficie à tous, y compris aux salariés.

D'ailleurs, le Code du travail prévoit en son article L 2281-1 que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

#### La liberté d'expression du salarié peut-elle le conduire à critiquer son employeur ?

Beaumarchais avait écrit « Sans la liberté de blâmer, il n'est point d'éloge flatteur ».

Que serait la liberté d'expression du salarié, si ce dernier avait à craindre son employeur du fait du simple exercice de cette liberté ?

Surtout que serait la liberté syndicale, si la liberté légitime d'expression qu'elle suppose, devait être bâillonnée ?

Mais attention, il ne faut pas considérer que cette liberté d'expression serait sans limite.

#### Quels sont les limites à la liberté d'expression ?

Il existe l'article L1121-1 du Code du travail qui indique que 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.

Cet article, s'il consacre lui aussi, à travers la notion de libertés individuelles et collectives, la liberté d'expression, prévoit malgré tout que ces libertés peuvent trouver leurs limites qui seraient justifiées par la nature de l'emploi et proportionnées au but recherché.

Ainsi l'employeur, sous réserve de respecter ces deux conditions, peut porter atteinte à la liberté d'expression du salarié.

Ces restrictions peuvent concerner des catégories d'emplois où l'obligation de loyauté à l'employeur implique nécessairement un devoir de réserve et de discrétion.

.../...

En cas de conflit, il appartiendra au juge de vérifier si la restriction apportée à la liberté d'expression du salarié par l'employeur est justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.

Par ailleurs, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser les contours de la liberté d'expression du salarié.

En effet, pour savoir si la liberté d'expression a dégénéré en abus, le juge tient compte notamment de la publicité qui a été donnée par le salarié à la critique qu'il s'est autorisé au sujet de son employeur.

Sur ce point, avec la prolifération des réseaux sociaux sur lesquels tout un chacun s'exprime, la Cour de cassation a eu l'occasion de fixer les contours de liberté d'expression.

En dernier lieu, dans un arrêt du 12 septembre 2018, a considéré comme étant sans cause réelle sérieuse de licenciement d'une salariée qui s'était exprimée sur un compte Facebook dans des propos, certes insultants et menaçants à l'égard de sa supérieure hiérarchique, mais dont l'accès était limité à un cercle très restreint « d'amis » agréés par cette dernière.

Pour la Cour de cassation, l'absence de publicité des propos insultants menaçant, empêchait toute qualification de faute grave de ses propos et rendait même le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse.

On le voit donc, les juges s'attachent à vérifier le caractère privé ou public des injures, insultes ou menaces proférées sur les réseaux sociaux.

**Gare donc au salarié qui s'exprime sur les réseaux sociaux en tenant des propos désobligeants, voire insultants à l'égard de son employeur ou de son entreprise, sans s'assurer qu'il ne peut être lu par que par un nombre limité de personnes qu'il accepte.**