

Liberté d'expression

Quelles sont les limites de la liberté d'expression du salarié ?

Tout salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. S'agissant d'une liberté fondamentale, le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

Ainsi, il découle d'une jurisprudence constante que si l'exercice de la liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors de celle-ci ne peut justifier un licenciement, c'est à la condition qu'il ne dégénère pas en abus. L'abus étant notamment caractérisé par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, et apprécié en fonction de la teneur des propos, des fonctions exercées par le salarié ou encore le contexte dans lequel ils sont prononcés.

Ont ainsi été jugés comme constituant un abus :

- ✓ L'envoi d'une lettre par un salarié à son employeur contenant une appréciation injurieuse sur son supérieur hiérarchique
- ✓ Des propos diffamatoires constituant une atteinte à l'honneur
- ✓ Des critiques et accusations virulentes sans fondement

À l'inverse, ne constituent pas un abus de droit :

- ✓ Des critiques sur la gestion managériale sans tenir de propos excessifs ou diffamatoires
- ✓ Le fait pour un salarié de s'interroger par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires
- ✓ Le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du Travail des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale

NOTEZ-LE :

La liberté d'expression du salarié peut également se heurter à son obligation de discrétion et de loyauté à laquelle il est tenu en vertu de son contrat de travail. Une information confidentielle ne peut donc pas être divulguée librement par le salarié par exemple.

Les propos tenus dans un cadre privé peuvent-ils être soumis à ces restrictions ?

La réponse est **oui** ! Par exemple, des propos avaient été tenus en dehors du temps et du lieu du travail mais avaient été adressés à un autre salarié de l'entreprise afin de donner une mauvaise image de ses dirigeants et créer un malaise entre ces derniers et les membres du personnel. Il a été conclu que ces propos caractérisaient un manquement de la salariée à son obligation de loyauté découlant de son contrat de travail.

Par ailleurs, des propos tenus sur les réseaux sociaux sur un profil privé avec accès restreints sont en principe d'ordre privé et échappent donc à toute sanction de la part de l'employeur.

Toutefois, les juges considèrent désormais que le droit à la preuve peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Droit de grève et licenciement

Le licenciement d'un salarié ayant manifesté sa volonté de participer à une grève est nul

La nullité du licenciement d'un salarié s'étend à tout licenciement prononcé en raison d'un fait commis à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

Par cet arrêt, la Cour précise que le fait pour un salarié d'annoncer une intention de grève dans un contexte de revendications collectives doit être considéré comme un acte commis à l'occasion de l'exercice du droit de grève, peu importe s'il participe effectivement à la grève qui en résulte. Ainsi, la protection du droit de grève s'applique également dans ce cas et le licenciement prononcé en conséquence pour faute grave est nul. [Coss. soc., 14 nov. 2024, n° 23-17.787]

