



La liberté d'expression du salarié

Actualité législative publié le 20/11/2016, vu 1688 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Il y a lieu de rappeler que le salarié jouit de la liberté d'expression, garantie par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par l'article 11 de la Déclarations des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Et aux termes de l'article L. 1121-1 du Code du travail: « Nul ne peut être apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Il y a lieu de rappeler que le salarié jouit de la liberté d'expression, garantie par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par l'article 11 de la Déclarations des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Et aux termes de l'article L. 1121-1 du Code du travail:

« Nul ne peut être apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Ainsi, la liberté d'expression d'un salarié peut se traduire par la possibilité qu'il a de s'exprimer sur le travail qu'il effectue, de proposer des améliorations de ses conditions de travail, d'exprimer son opinion, de critiquer l'entreprise sur un lieu privé.

La liberté d'expression se concilie, bien évidemment avec l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail du salarié, qui se manifeste par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non-concurrence envers son employeur.

1- Nullité de licenciement et liberté d'expression (Cass. Soc. 19 mai 2016 n°15-133111)

Un analyste programmeur a été licencié pour faute grave au motif d'un abus manifeste de son droit d'expression.

Ledit salarié avait adressé à l'ensemble des salariés concernés par un projet d'accord un courrier électronique dans lequel il critiquait ce projet dans les termes suivants : *« Lamentable supercherie »*, il avait accusé la direction de l'entreprise de procéder à un *« chantage »* qui *« relève davantage d'une dictature que d'une relation de travail loyal »*.

La Cour de cassation a relevé l'absence d'abus de liberté d'expression du salarié et a considéré que pour apprécier la gravité des propos tenus par un salarié, il fallait tenir compte du contexte dans lequel ces propos avaient été tenus, de la publicité, que leur avait donné le salarié et des destinataires des messages. La Cour d'appel avait relevé que les propos incriminés avaient été tenus, dans un message destiné à des salariés et représentants syndicaux à propos de la négociation d'un accord collectif pour défendre les droits susceptibles d'être remis en cause.

Des ces seuls motifs, le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression.

2- Nullité d'un licenciement : liberté de témoigner (Cass. Soc. 29 octobre 2013 n°12-22447)

Un salarié avait été licencié pour faute grave après une mise à pied conservatoire, l'employeur lui reprochait d'avoir rédigé une attestation mensongère destinée à être produite dans le cadre d'un litige prud'homal concernant un autre salarié et d'avoir informé de cette démarche des collègues de travail.

L'arrêt énonce que licenciement ne repose pas sur une atteinte à la liberté de témoigner, qui est une garantie fondamentale, garantie d'une bonne justice, et qu'il n'y a pas lieu de l'annuler. Car, selon la Cour d'appel, au regard de la lettre de licenciement, le salarié a été licencié pour avoir rédigé une fausse attestation et informé ses collègues de travail de son intention de témoigner en faveur d'un autre salarié, en donnant ainsi une publicité à son opposition envers sa direction.

La Cour de cassation, au visa des articles 6 et 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, a cassé l'arrêt de la Cour d'appel pour violation par celle-ci des articles susvisés.

En effet, par un arrêt en date du 29 octobre 2013, publié au Bulletin, la Cour de cassation a privilégié le droit à la liberté d'expression, prévu et protégé par l'article 10 de la CESDH et le droit à un procès équitable (article 6 CESDH).

3- Abus dans la liberté d'expression du salarié : restriction proportionnée au but recherché (Cass. soc. 14 janvier 2014 n°12-27284)

La Cour de cassation a illustré, dans un arrêt les limites apportées à la liberté d'expression.

Elle a estimé que les restrictions peuvent être apportées à la liberté d'expression pour assurer la protection de la réputation et des droits d'autrui, dès lors que ces restrictions sont proportionnées au but recherché. En l'occurrence, une transaction comportait l'engagement réciproque de cesser tout propos critique et dénigrant vis-à-vis de l'employeur, et ce dans une limite de 18 mois. Afin de mettre fin à une intense polémique médiatique entretenue par le salarié après son licenciement.

Ce dernier a été condamné à des dommages et intérêts pour cet abus.

4- Facebook et les limites à la liberté d'expression

79 % des internautes français sont inscrits à au moins un réseau social, selon une étude Médiamétrie et 2/3 d'entre eux se connectent tous les jours. (Source : lexpansion.com)

Facebook est le premier réseau social en France.

Se pose le problème de l'utilisation de facebook par certains salariés pour critiquer leur hiérarchie et leur condition de travail.

L'avènement des réseaux sociaux et de Facebook en particulier, vient bouleverser le cadre juridique fixé par le célèbre arrêt *Nikon*, qui a permis de reconnaître aux salariés le respect de l'intimité de leur vie privée sur leur lieu de travail.

En effet, avec Facebook se pose le problème des propos tenus en dehors du temps de travail sur un ordinateur personnel et qui sont accessibles par un grand nombre de personnes, dépassant le cercle d'amis.

Depuis 2010, les juridictions se sont prononcées sur les limites de la liberté d'expression sur facebook et sur le caractère public ou non des propos tenus sur Facebook.

Pour beaucoup de juridictions, Facebook est un espace public.

2- Le 19 novembre 2010, le Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt a validé le licenciement pour faute d'une salarié pour « *avoir porté atteinte à l'autorité et à la réputation de sa supérieure hiérarchique* ». Les propos tenus sur Facebook avec une personne qui « *a choisi dans le paramètre de son compte, de partager sa page Facebook avec « ses amis et leurs amis », permettant ainsi un accès ouvert* » n'étaient pas des échanges privés.

Le Conseil de Prud'hommes a considéré que « *ce mode d'accès à Facebook dépasse la sphère privée* ». (CPH Boulogne-Billancourt, 19 nov. 2010, n°10-853)

3- La Cour d'appel de Besançon, le 15 novembre 2011, a condamné une salariée pour avoir « *tenu des propos diffamants, insultants et offensants* » envers son employeur via Facebook, tels que « *cette boîte me dégoûte (...) cette boîte de merde* ».

Les juges du fond considèrent que le réseau Facebook « au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public, qu'il appartient à celui qui souhaite conserver la confidentialité de ses propos tenus sur Facebook d'apporter de restrictions offertes par les fonctionnalités du réseau. (CA de Besançon, 15 nov. 2011, N°10/02642)

4- Le 17 janvier 2012, le Tribunal correctionnel de Paris , a condamné pour délit des propos tenus sur Facebook.

La Chambre correctionnelle du Tribunal de Grande Instance de Paris a condamné un représentant du personnel et un délégué syndical pour injure publique. Les propos tenus étaient les suivants: » *journée de merde, temps de merde, boulot de merde, chefs de merde ...* ».

Les juges ont rappelé que, conformément à l'article 29 al.2 de la loi du 29 juillet 1881, l'injure se définit comme « *toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait* ».

Les juges ont précisé que « *les expressions incriminées excèdent les limites de la critique admissible, y compris lorsqu'elle s'exerce dans un cadre syndical, par l'utilisation de mots ou de termes insultants ou injurieux voire vexatoires démontrant en eux-mêmes l'intention de nuire et portant clairement atteinte à la dignité des personnes* ».

Et en l'absence d'une position tranchée, il convient de constater que si les réseaux sociaux sont devenus de nouveaux moyens de communication, le salarié doit faire preuve de prudence, lorsqu'il tient des propos publiés sur un mur ouvert au public et sur un mur ouvert qu'aux seuls amis. Même dans ce dernier cas, il n'est pas certain que la confidentialité soit assurée.

5- Les lanceurs d'alerte

En France, le droit d'alerte est une extension de la liberté d'expression et relève historiquement du droit du travail. Son but est de protéger le salarié alertant sur des crimes ou des faits illégaux.

En effet, l'article L. 1132-3-3 du Code du travail (créé par la loi du 6 décembre 2013) dispose que : »

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de litige relatif à l'application du premier alinéa, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Le 8 novembre 2016, l'Assemblée nationale a définitivement adopté le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dit « Sapin 2 », ainsi que la proposition de loi organique relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

Ils prévoient notamment une protection inédite en France pour les lanceurs d'alerte.

Ainsi, au chapitre II, intitulé « de la protection des lanceurs d'alerte », à l'article 6 A, le lanceur est défini comme :

« Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale, dans l'intérêt général, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime, un délit ou une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement dont il a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre.

Une personne faisant un signalement abusif engage sa responsabilité sur le fondement de l'article 226-10 du code pénal et de l'article 1382 du code civil« .

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>