



**Droit à l'expression directe et collective des salariés :  
seul l'abus peut motiver une sanction**

La liberté d'expression connaît incontestablement des limites dans l'entreprise où elle est encore loin de s'exercer dans sa plénitude, ainsi que viennent douloureusement de le rappeler de récentes décisions relatives à l'exercice individuel et collectif de ce droit par des salariés.

### ➤ **La liberté d'expression individuelle des salariés**

La liberté d'expression est protégée par les normes juridiques les plus élevées en droit interne et international (Constitution, déclaration des droits de l'Homme, Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme, Charte des Droits fondamentaux...), ce qui lui assure en principe un degré élevé de protection.

En droit du travail plus spécifiquement, le Code du travail prévoit 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* » (article L 1121-1).

La Chambre sociale de la Cour de cassation a en conséquence posé comme règle que, *sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seule des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées.*

Ce n'est donc que lorsque la liberté d'expression a dégénéré en abus que le salarié est passible d'une sanction disciplinaire, l'abus étant caractérisé par l'emploi de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

En pratique, il est vivement recommandé aux salariés de s'abstenir de toute communication négative sur leur employeur et/ou leur entreprise, leurs collègues et leurs responsables hiérarchiques aussi bien dans l'entreprise que sur les réseaux sociaux, car le risque qu'ils parviennent aux grandes oreilles de l'employeur est loin d'être négligeable.

Les Conseils de Prud'hommes et cours d'appel commencent à être saisis de litiges portant sur le licenciement de salariés, souvent pour faute grave, qui se sont épanchés de manière un peu trop virulente sur Facebook ou Twitter en y relatant les déboires professionnels qu'ils avaient récemment rencontrés.

A titre d'illustration, on citera un très récent arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 juin 2022, validant le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée ayant publiquement dénigré son employeur, en l'espèce, en dehors des réseaux sociaux.

L'intéressée, qui avait plus de 14 ans d'ancienneté, travaillait en qualité de secrétaire dans une société de carrosserie.

Elle avait eu la délicatesse d'indiquer, à l'extérieur de l'entreprise, à un de ses collègues, peintre en carrosserie, et en présence de deux de ses amis, que l'employeur avait affirmé à son égard qu'il était le plus mauvais peintre qu'il ait pu avoir dans l'entreprise.

Plaisanterie douteuse ou propos exagérés... toujours est-il que l'employeur avait réfuté la tenue de tels propos et manifestement ayant peu goûté la plaisanterie, avait licencié la salariée.

Le licenciement est validé par la Cour de cassation, qui considère que l'affirmation publique selon laquelle l'employeur aurait tenu de tels propos constituait un dénigrement de ce dernier, et retenant leur caractère diffamatoire, juge que la salariée avait abusé de sa liberté d'expression.

Quant au fait qu'ils aient été prononcés en dehors de l'entreprise, elle relève *qu'ayant 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, ils caractérisaient un manquement de la salariée à son obligation de loyauté découlant de son contrat de travail*, de sorte que son comportement constituait bien une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 15 juin 2022, n° 21-10.572)

Qu'en est-il de l'exercice collectif de la liberté d'expression ?

### ➤ **L'exercice collectif de la liberté d'expression par les salariés**

Le Code du travail prévoit 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* (article L 2281-1 du Code du travail).

Il ajoute que celui-ci peut s'exercer 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*.

Il est en outre précisé que « *les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement* » (article L 2281-3 du Code du travail).

L'existence de ces espaces collectifs d'expression des salariés a été conçu par le législateur comme un lieu d'échange dans l'entreprise où la parole des salariés doit normalement pouvoir s'exprimer sans crainte.

Force est d'observer ici encore que la liberté d'expression est placée sous la férule de l'employeur, avec cette fois-ci la vigilance bienvenue de la Chambre sociale de Cour de cassation.

Ainsi, au cours d'une ces réunions, un salarié s'exprime sur l'organisation de son travail en se plaignant d'une surcharge de travail.

Dans ce cadre, il alerte l'employeur sur la façon dont sa supérieure hiérarchique lui demande d'effectuer son travail, affirmant que cela allait à l'encontre du bon sens et lui faisait perdre beaucoup de temps et d'énergie, entraînant un retard dans ses autres tâches.

La responsable hiérarchique visée, qui n'était pas présente à cette réunion, est placée deux jours plus tard en arrêt de travail, le médecin du travail ayant également constaté l'altération de son état de santé.

Il n'en fallait pas davantage pour que le salarié soit licencié, l'employeur invoquant un abus de sa liberté d'expression et une attitude de dénigrement fautive.

L'intéressé conteste son congédiement devant la juridiction prud'homale.

Étonnement, la Cour d'appel donne raison à l'employeur, considérant qu'en présence de la direction et de plusieurs salariés de l'entreprise, *il avait remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique, tentant d'imposer au directeur général un désaveu public de cette dernière.*

Un tel comportement, ajouté au constat du médecin du travail s'analysait selon les Juges du fond en un acte d'insubordination et une attitude de dénigrement, constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Fort heureusement, la Cour de cassation n'est pas de cet avis et censure cette décision.

Elle énonce au contraire 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.

Sauf abus, les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Le licenciement de l'intéressé est en conséquence jugé injustifié (Cass. Soc. 21 septembre 2022, n° 21-13.045).

<https://www.courdecassation.fr/decision/632bfcdd6ed81805da0b014f>