

Salarié : dire ce qui ne va pas, c'est permis !

CONTRAT DE TRAVAIL Publié samedi 16 mars 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) s'est penchée récemment sur la liberté d'expression du salarié, l'étendue de celle-ci et ses limites (CEDH, 20-2-24, Dede c/Turquie, n°48340/20).

Ce Focus est l'occasion de revenir brièvement sur cette liberté.



Les faits sont assez classiques. Un salarié critique les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique et se fait licencier pour avoir émis cette critique. La particularité en l'espèce tenait au fait que la critique avait été faite auprès d'un cercle restreint de personnes (le service RH de l'entreprise) au moyen d'un mail.

La Cour retient dans cette affaire une violation de l'article 10 de la CESDH (article qui protège la liberté d'expression et d'opinion). Selon elle, les juges nationaux n'ont pas procédé à un examen suffisamment approfondi de la teneur du mail. Ils n'ont pas non plus démontré que le mail avait provoqué des désagréments sur le lieu de travail. Enfin, les juges ont validé sans réserve le licenciement, sans étudier la possibilité d'une sanction plus légère. Enfin, la Cour relève que le message n'avait été diffusé qu'à un cercle restreint de personnes.

Il découlait ainsi de tous ces éléments, que le licenciement constituait une violation de la liberté d'expression du salarié, et que le licenciement était injustifié.

La solution de la juridiction européenne n'est pas nouvelle, elle a le mérite de réaffirmer la liberté d'expression dont jouit le salarié, en rappelant les limites qui entourent cette liberté.

Tout d'abord, il faut rappeler que la liberté d'expression est, selon la CEDH, l'un des « *fondements essentiels d'une société démocratique* » et qu'elle vaut aussi bien pour les idées ou informations acceptées, que pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent (CEDH, 12-9-11, Palomo Sanchez c/ Espagne, n°28955/06). Les exceptions à cette liberté doivent être interprétées strictement, et les besoins de restriction doivent être établis de manière convaincante.

La Cour, au moyen du présent arrêt, en profite pour rappeler qu'il faut distinguer la critique de l'insulte, cette dernière pouvant justifier une sanction (arrêt Palomo Sanchez c/ Espagne précité).

La Cour rappelle que bien qu'il soit nécessaire de respecter une bonne foi, et qu'il existe un devoir de loyauté du salarié envers son employeur, ce devoir n'est pas absolu. Il ne pèse pas sur le salarié une obligation de réserve qui entraînerait sur lui, « *une sujétion* » aux intérêts de l'employeur (arrêt Palomo Sanchez c/Espagne précité).

La Cour rappelle également aux juges qu'ils doivent toujours opérer une balance des intérêts, et droits en présence. En l'espèce, il s'agissait de confronter la liberté d'expression d'une part, et la préservation de la réputation d'autrui, d'autre part. Ne s'étant pas astreint à cette mission, les juges ont donc été désapprouvés par la juridiction européenne.

de la CEDH, elle affirme la souveraineté des juges du fond, mais contrôle quand il est question d'une liberté fondamentale, telle la liberté d'expression, que les juges ont bien pesé les intérêts en présence. La Cour de cassation exhorte aux juges, de vérifier « concrètement » si les mesures prises à l'encontre d'un salarié sont nécessaires, adéquates et proportionnées eu égard à l'objectif poursuivi (Cass. soc., 20-4-22, n°20-10852, arrêt Tex).

La Haute juridiction française, a également appliqué le critère de publicité des propos dans des affaires nationales. Elle a ainsi jugé qu'une lettre critiquant un supérieur hiérarchique en des termes vifs, mais dont la fausseté n'était pas établie, et dont la diffusion a été limitée à l'entreprise n'est pas constitutive d'un abus de la liberté d'expression (Cass. soc., 9-11-09, n°08-41927). Au contraire, caractérise un abus de la liberté d'expression, le fait pour un salarié de s'exprimer sur un site internet accessible à tout public et de formuler sur ce site, des propos déloyaux, malveillants, et excessifs à l'égard de l'employeur (Cass. soc., 11-4-18, n°16-18590).

Retenons, à l'issue de ce Focus, que la liberté d'expression du salarié est une liberté fondamentale, dont il convient d'assurer une forte protection. Elle connaît cependant des limites, dont l'identification n'est pas toujours aisée.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#) [#Liberté d'expression](#) [#Liberté fondamentale](#)

Partager cet article :       

Sur le même sujet

LIBERTÉ SYNDICALE

Directive européenne « secret des affaires » : FO Cadres interpelle les eurodéputés

Le projet de directive relative au « secret des affaires » est inscrit à l'ordre du jour du parlement européen le 13 avril et doit être soumis au vote le 14 avril 2016.

COMMUNIQUÉS DE FO

Déclaration de la commission exécutive confédérale de FO du 19 novembre 2020

La Commission exécutive confédérale s'est réunie le 19 novembre et a adopté une déclaration à l'unanimité.

SOCIÉTÉ

Projet de loi sur le « secret des affaires » : Le droit d'information risque de devenir une exception

Le Parlement s'apprête à voter via une procédure accélérée une proposition de loi portant « sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites ».

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

