

Quand la liberté d'expression du salarié se heurte à son obligation de loyauté

La parole est libre. C'est certain. Au sein de l'entreprise comme en dehors. C'est acquis. Pour autant, le salarié n'est pas autorisé à tous les excès et devra veiller à respecter les obligations inhérentes à son contrat de travail, au premier rang desquelles l'obligation de loyauté et celle de discrétion qu'il doit à son employeur. Sous peine de sanctions.



Par M^{me} Christelle Laverne, avocate au Barreau de Chambéry.

Des principes clairement posés

La liberté d'expression figure au nombre des droits fondamentaux inscrits à l'article 11 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1789. Elle protège la faculté d'extérioriser, par tous modes de communication, des pensées et des opinions et s'applique en toutes matières, y compris dans le cadre du contrat de travail.

Ainsi, l'article L. 2281-1 du Code du Travail prévoit : « 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. » Et l'article L. 2281-3 du même Code ajoute : « 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. » Sur le plan individuel, l'article L. 1121-1 du Code du travail dispose : « 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. »

En application de ces différentes dispositions, la Cour de cassation admet que « sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression ».

Une mise en œuvre moins aisée

Ainsi, le salarié est en droit d'exprimer des critiques au sein de l'entreprise ou de s'interroger sur le bien-fondé de certaines décisions, non seulement dans le cadre des instances représentatives du personnel mais aussi à titre personnel.

La manière dont le salarié exprime son opinion, ses idées ou ses critiques est indifférente. La parole, l'écrit, le dessin, l'attitude sont autant de modes d'expression auxquels s'applique le principe de la liberté.

Cette liberté ne doit pas cependant dégénérer en abus. Elle trouve en effet sa limite dans l'obligation de loyauté que le salarié doit à son employeur. Cette obligation de loyauté, qui s'impose au salarié comme à l'employeur, découle du principe de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail prévu à l'article L. 1222-1 du Code du travail. Elle revêt différents aspects et interdit à l'employé de nuire aux intérêts de son employeur.

Elle intègre :

- Une obligation de discrétion. Le salarié peut manifester un esprit critique, mais il doit faire preuve de retenue dans ses propos concernant son employeur.
 - Le respect des intérêts de l'entreprise. Le salarié doit éviter tout comportement qui pourrait porter préjudice à son employeur (détournement de clientèle, utilisation des ressources de l'entreprise à des fins personnelles, atteinte à l'image ou à la réputation commerciale...).
 - Une obligation de confidentialité interdisant au salarié de divulguer des informations sensibles dont il a eu connaissance dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (secrets de fabrication, innovations et projets en cours, données financières et stratégiques, informations sur les clients ou les fournisseurs...).
- Elle s'applique pendant toute la durée du contrat de travail, y compris pendant les arrêts de travail et les congés de toute sorte.

L'abus commis par le salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression, qui caractérise un manquement à l'obligation de loyauté, peut justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire : il en va ainsi en cas de propos ou écrits injurieux, diffamatoires ou excessifs.

L'équilibre entre liberté d'expression et loyauté est particulièrement menacé par l'utilisation toujours grandissante des réseaux sociaux. Cela étant, même dans un cadre restreint, des propos injurieux, notam-

Le risque pour l'employeur est à la hauteur de l'instabilité de la jurisprudence qui tantôt décide que des propos, même tenus dans un cadre restreint, sont répréhensibles, tantôt écarte tout manquement à l'obligation de loyauté, si les circonstances sont de nature à cautionner les errements du salarié.

ment homophobes, peuvent caractériser un abus de la liberté d'expression.

Il a été jugé que des propos critiques, même vifs, tenus à l'égard de l'employeur, sont insuffisants pour caractériser un abus de la liberté d'expression. Notamment, la cour d'appel de Riom a tout récemment jugé la distribution par un salarié d'un tract syndical critiquant un client de l'entreprise et dénonçant de sa part des agissements, à la veille d'un audit, ne constitue pas un abus de sa liberté d'expression, dès lors qu'il reprend en partie des informations déjà publiques et s'inscrit dans la défense des intérêts collectifs des salariés.

A l'inverse, le dénigrement de l'employeur ou des membres de l'encadrement a pu caractériser un manquement à l'obligation de loyauté et être sanctionné comme tel, dès lors que le salarié n'avait pas seulement exprimé son inquiétude quant au devenir de l'entreprise, mais avait manifesté son désaccord vis-à-vis de la politique de son employeur et porté de graves accusations contre ce dernier, tant auprès d'organismes publics et d'institutions que par voie de presse, tout en reconnaissant que ses assertions ne reposaient sur aucune preuve.

Des abus compliqués à démontrer et des sanctions risquées

Le caractère abusif de l'usage par le salarié de sa liberté d'expression est apprécié souverainement par les juges et la cour d'appel de Chambéry a rappelé dans un arrêt rendu le 21 août 2025 que « 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 » (n° 23/01483).

L'abus s'appréciera au regard du contenu des propos (mensongers ou non), du contexte dans lequel les propos ont été tenus, de la répétition et de la multiplication des déclarations, de leur caractère public ou non, de la qualité et des fonctions du salarié. Lorsqu'ils sont qualifiés d'abusifs les propos litigieux peuvent être constitutifs d'une faute grave, notamment s'ils

révèlent une intention de nuire du salarié, privant ainsi le salarié de son emploi sans préavis ni indemnité. Dans tous les cas, si l'abus n'est pas retenu, le licenciement sera entaché de nullité et la rupture ouvrira droit pour le salarié à des dommages et intérêts particulièrement conséquents, dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire.

Il faut se rappeler qu'en cas de contentieux, il appartient à l'employeur de prouver les faits précis et matériellement vérifiables visés à l'appui de la sanction prononcée et d'en établir la gravité. Face à l'importance des enjeux et la lourdeur de la sanction du licenciement qui serait jugé nul, la prudence est de mise pour l'employeur.

Et si une solution se trouvait dans le soin apporté à la relation ?

Le risque pour l'employeur est à la hauteur de l'instabilité de la jurisprudence qui tantôt décide que des propos, même tenus dans un cadre restreint, sont répréhensibles, tantôt écarte tout manquement à l'obligation de loyauté si les circonstances sont de nature à cautionner les errements du salarié.

Dans ce contexte, le chef d'entreprise, confronté à un comportement qu'il jugerait inadapté, serait bien inspiré, avant d'envisager la rupture du contrat, de rappeler à l'ordre le salarié, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Il faut se souvenir que la première mission de l'employeur n'est pas de licencier mais d'entretenir la relation de travail, de redresser les situations qui doivent l'être, dans le souci du bon fonctionnement de l'entreprise.

Après qu'il aura tout mis en œuvre pour préserver la relation, en usant d'avertissements notamment, l'employeur pourra sanctionner plus sévèrement, et plus sûrement, le salarié qui persisterait à outrepasser ses droits et à user de sa liberté d'expression au mépris des intérêts légitimes de l'entreprise qui lui auront été expressément rappelés. Alors le juge, s'il est ultérieurement saisi, saura tenir compte de la démarche progressive et mesurée de l'employeur et, à l'inverse, de la résistance inconsidérée du salarié qui aura été dûment averti. ●

