

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Liberté d'expression des salariés : un droit qui n'est pas illimité



A l'extérieur comme au sein de l'entreprise, la liberté d'expression est de mise. Mais la liberté d'expression des salariés a des limites et les excès peuvent entraîner des sanctions.

Critiquer l'organisation, se plaindre du management, pester contre des objectifs impossibles à atteindre... Les salariés en ont le droit ! « *La liberté d'expression est consacrée par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ainsi que par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Et elle figure également dans le [Code du Travail](#)* », rappelle l'avocate en droit du travail Dalila Madjid.

Il y même précisé 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* ».

Liberté d'expression des salariés: tout est question de mesure

Pour autant, tout est question de mesure et les collaborateurs passant les bornes peuvent être sanctionnés, jusqu'au licenciement pour faute grave. La nature des propos eux-même doit donc être prise en compte. Ainsi des critiques argumentées, ne tombant pas dans l'excès, ne peuvent être reprochées à un salarié.

A l'inverse, la diffamation ou l'injure, dans le cadre professionnel comme à l'extérieur, sont susceptibles de justifier [un licenciement](#) et de donner lieu à condamnation. Le contexte doit également être pris en compte. « *Des propos vifs de la part d'un représentant syndical seront plus facilement tolérés dans le cadre d'un mouvement social ou d'une [négociation collective](#), par exemple* », remarque Dalila Madjid. Si les circonstances ont leur importance, la publicité donnée aux propos critiques l'est tout autant.

« *Leur portée n'est pas la même si ceux-ci s'adressent à un collègue du même service ou si ils sont portés à la connaissance à des interlocuteurs extérieurs par voie de mail. Le nombre de destinataires est également pris en compte, tout comme le fait de savoir si ces derniers appartiennent ou non à une même « communauté d'intérêt », c'est-à-dire à partagent les mêmes préoccupations* », souligne Dalila Madjid.

D'autres critères peuvent aussi entrer en ligne de compte, comme l'intention manifeste de nuire qui, là encore, sera constitutive d'une faute pouvant être sanctionnée.

Facebook, espace public ?

Et qu'en est-il lorsque c'est sur les réseaux sociaux que s'exerce la liberté d'expression des salariés, et en particulier sur Facebook ? Tout dépend de la manière dont le salarié a paramétré son compte. S'il l'est de manière à restreindre l'accès de son profil à ses seuls amis, les propos qu'il publie sur son mur constituent des échanges privés.

Si l'accès est plus large, notamment si le partage aux « amis d'amis » est autorisé, ils sont alors considérés comme publics. « *Mais cette distinction est en train de disparaître et, de plus en plus souvent, Facebook est considéré comme un espace public* », note Dalila Madjid. Comment, en effet, considérer qu'un groupe de 300 « amis » constitue une sphère privée ?

Bref, même si la jurisprudence n'est pas encore fixée en la matière, les salariés sont prévenus : sur les réseaux sociaux, mieux vaut faire preuve de prudence avant de dénigrer son employeur.

Par Jean-Marc Engelhard, Accroche-press' pour France Défi
lundi 30 juillet 2018 08h30

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr