

AVIS D'EXPERT

Le salarié peut-il tout dire ?

Droit du travail. À l'heure des réseaux sociaux, la parole des salariés ne s'arrête plus aux murs de l'entreprise. Entre droits fondamentaux des salariés et pouvoir disciplinaire de l'employeur, la question de la liberté d'expression devient un enjeu juridique central.

BARREAU DE
DIJON
AVOCATS



PAR ME MATHILDE PERCHE
ET ME NICOLAS PANIER, MEMBRES
DE L'ORDRE DES AVOCATS DE DIJON.

La liberté d'expression du salarié repose sur des textes de valeur supérieure : la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et la Convention européenne des droits de l'Homme.

En droit du travail, l'article L.1121-1 du Code du travail garantit le respect des droits et libertés fondamentales du salarié en prohibant toute restriction qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Ainsi, l'exercice par un salarié de sa liberté d'expression ne peut, même en partie, motiver un licenciement sans que celui-ci soit entaché de nullité (Cass. soc. 29 juin 2022, n°20-16.060).

De longue date, la jurisprudence a affirmé un principe clair : sauf abus, le salarié jouit pleinement de sa liberté d'expression (Cass. soc. 28 avril 1988, n°87-41.804, Clavaud ; 14 décembre 1999, n°97-41.995, Monsieur Pierre).

Classiquement, cet abus était défini comme le fait de tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

En dehors de ces cas, la critique, même vive, et notamment sur les conditions de travail, de la rémunération, de l'organisation de l'entreprise, sur une décision de groupe était admise (Cass. soc. 24 novembre 2021, n°19-20.400 ; 29 juin 2022, n°20-16.060 ; 7 mai 2024 n°22-18.699).

Cette construction conduisait à une logique binaire : soit l'abus était caractérisé, soit il ne l'était pas.

UN CADRE BOUSCULÉ PAR LES NOUVEAUX USAGES

Cette construction jurisprudentielle, si elle présente l'avantage de la clarté et de la sécurité juridique, révèle toutefois ses limites face aux



évolutions des modes d'expression contemporains où les frontières entre vie privée et vie professionnelle se brouillent.

En effet, l'environnement de travail ayant changé, les échanges professionnels se prolongent désormais sur les messageries, les réseaux sociaux, les boucles internes ou les prises de parole publiques. La question n'est plus seulement de savoir ce qui est dit, mais aussi où, comment, devant qui et avec quelles conséquences concrètes pour l'entreprise.

À l'ère des réseaux sociaux, la Cour de cassation a été contrainte de se prononcer sur le fait, pour un salarié, de tenir des propos injurieux sur un réseau social : elle a alors jugé que la caractérisation de la faute dépendait selon que le groupe était ouvert ou fermé, du nombre de personnes à y avoir accès. En bref, l'enjeu était de déterminer si ces propos prenaient part à une conversation privée ou non (Cass. soc. 12 septembre 2018, 16-11.690)

Dès lors, la logique binaire au travers du critère traditionnel de l'abus, fondé sur la seule teneur des propos, ne suffisait plus toujours à

saisir la complexité des situations.

UN CONTRÔLE FONDÉ SUR L'ÉQUILIBRE DES INTÉRÊTS

Sous l'impulsion du droit européen, la Cour de cassation a récemment opéré un revirement de jurisprudence, redéfinissant alors les limites de la liberté d'expression du salarié (Cass. soc. 14 janvier 2026, n°23-19.947 ; 24-19.583 ; 24-13.778).

Il ne s'agit plus de caractériser un abus : le juge doit opérer un véritable contrôle de proportionnalité en mettant en balance le droit du salarié à sa liberté d'expression et le droit de l'employeur à la protection de ses intérêts légitimes.

Concrètement, le juge devra prendre en compte quatre critères :

- **la teneur des propos** : s'agissait-il d'une critique professionnelle et objective, ou d'une attaque personnelle ?

- **le contexte** dans lequel ces propos ont été tenus : le salarié subissait-il une pression particulière, une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa santé, ou un défaut d'écoute de la hiérarchie ?

- **La portée et la publicité** : les propos ont-ils été diffusés au sein

de l'entreprise, voire en dehors de celle-ci ?

- **L'impact réel et concret sur l'entreprise** : l'employeur démontre-t-il l'existence d'une désorganisation, d'un risque pour la sécurité, ou d'une atteinte effective à sa réputation / son pouvoir de direction ?

Cette évolution introduit alors une analyse plus nuancée, mais aussi plus incertaine et aléatoire. Là où les repères étaient auparavant plus nets, ils deviennent plus souples.

Pour les salariés, on peut ainsi craindre que cela expose la prise de parole d'un salarié à un risque accru de sanction disciplinaire, voire qu'elle conduise à une certaine autocensure.

PESER LES SANCTIONS

Pour les employeurs, elle impose de mesurer avec soin les décisions disciplinaires envisagées.

En effet, la difficulté n'est plus seulement d'identifier une parole fautive, mais d'apprécier si la sanction envisagée est nécessaire et proportionnée. Cette évolution intéresse directement les entreprises, leurs directions RH et leurs conseils : en

cas de mauvais calibrage, la sanction, voire le licenciement, reste exposé à la nullité.

L'équilibre entre protection des droits fondamentaux des salariés et préservation des intérêts de l'employeur dépendra désormais de la manière dont les juges utiliseront, au cas par cas, leur nouvelle liberté d'appréciation dans le cadre du contrôle de proportionnalité.

Ce qu'il faut retenir, la liberté d'expression à l'heure du rééquilibrage Longtemps, la règle a paru simple : le salarié pouvait critiquer son employeur, dans l'entreprise comme à l'extérieur, sauf abus, c'est-à-dire en cas de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Mais ce cadre est mis à l'épreuve par les usages numériques et par la porosité croissante entre sphère professionnelle et espace public.

Sous l'influence du droit européen, la Cour de cassation ne se limite plus à rechercher un abus : elle demande désormais au juge de mettre en balance la liberté d'expression du salarié et les intérêts légitimes de l'employeur.

Le message est clair : on passe d'un réflexe disciplinaire à un contrôle de proportionnalité.