

Émilie Meridjen, avocate Associée,
Cabinet Sekri Valentin Zerrouk



SEKRI
VALENTIN
ZERROUK

Liberté d'expression en entreprise : un droit fondamental sous tension

Une vidéo sur l'humour en entreprise, un déchaînement de commentaires, et le constat que ce sujet touche une corde sensible. Avocate et conseillère prud'homale, Émilie Meridjen observe depuis les deux côtés de la barre une tendance qui l'inquiète : la liberté d'expression, droit fondamental, est de plus en plus instrumentalisée dans les contentieux. Avec des conséquences réelles pour les employeurs et pour l'équilibre du monde du travail.

La liberté d'expression des salariés est un droit fondamental, mais ses limites restent souvent floues. Où se situe aujourd'hui la frontière entre expression protégée et faute disciplinaire ?

Le cadre est relativement flou parce qu'on est dans la subjectivité. Pour autant, la jurisprudence aide à baliser le terrain. La liberté d'expression a deux limites claires : elle ne doit pas porter atteinte au respect de la personne, ni à l'ordre public. Les applications sont toujours au cas par cas, en fonction du public visé et de la teneur des propos. Ce que nous cherchons à sanctionner, c'est l'abus - avec une grille de lecture qui distingue la diffamation, l'injure publique ou privée, et au milieu, cette zone grise que constitue le propos excessif. La jurisprudence est abondante,

mais elle ne dispense pas d'une analyse fine de chaque situation.

Les réseaux sociaux ont transformé la manière dont les salariés s'expriment sur leur employeur. Quelles sont les nouvelles problématiques contentieuses que vous observez ?

La première question que le conseil de prud'hommes va se poser, c'est : le propos a-t-il été tenu dans un groupe public ou privé, et peut-on identifier l'employeur ? En principe, si le propos relève de la sphère privée, il n'est pas sanctionnable. Mais LinkedIn a introduit une singularité qui change la donne : sur ce réseau professionnel, le salarié associe son nom à son employeur, et ses publications ont vocation à être publiques et infiniment transférables. Un arrêt de la cour

d'appel de Douai de mai 2024 est très éclairant : un post mettant en cause l'employeur de manière identifiable - sans le nommer explicitement - a été qualifié d'abus de liberté d'expression. C'est une évolution que les DRH doivent impérativement intégrer.

Vous êtes également conseiller prud'homale. Qu'observez-vous dans les plaidoiries, et en quoi cette double casquette change-t-elle votre regard ?

Elle me donne une place privilégiée pour observer comment les contentieux sont reçus et tranchés. Et ce que je vois depuis un an me préoccupe. Depuis qu'une jurisprudence a établi que la nullité d'un licenciement pour violation d'un droit fondamental, dont la liberté d'expression, ouvre droit au paiement des salaires



pendant la période d'éviction sans déduction des revenus de remplacement, certains avocats de salariés cherchent à faire rentrer dans le champ de la liberté d'expression n'importe quel reproche figurant dans une lettre de licenciement. La logique : si on lui reproche d'avoir dit ou écrit quelque chose, c'est de la liberté d'expression, donc le licenciement est nul. Mais comment travaille-t-on en entreprise si on ne peut plus rien dire ni écrire ? Ces stratégies créent un niveau d'insécurité juridique majeur pour les employeurs et elles ne font de bien à personne.

Le statut de lanceur d'alerte offre une protection renforcée. Quelles erreurs les employeurs commettent-ils le plus souvent ? La règle est claire : on ne peut pas sanctionner un lanceur d'alerte

en raison de son signalement. La seule exception est la dénonciation calomnieuse, c'est-à-dire démontrer que la personne savait que son alerte était fausse. Mais la preuve est très difficile à apporter. La première erreur va être de licencier en lien avec l'alerte, or c'est interdit. La deuxième est d'y aller avec un dossier insuffisant. Face à un lanceur d'alerte, le dossier doit être irréprochable et totalement déconnecté, dans sa chronologie comme dans ses motifs, du signalement effectué.

Quels conseils pratiques donneriez-vous aux DRH pour encadrer la liberté d'expression sans s'exposer à des risques contentieux ?

Deux axes. D'abord la sensibilisation, en particulier auprès des jeunes générations, qui n'ont pas toujours conscience des

frontières entre sphère privée et professionnelle sur les réseaux sociaux. Ensuite la charte d'utilisation des réseaux sociaux : je la recommande désormais systématiquement. Elle pose un cadre commun, lisible, sécurisant. Et plus largement, dès lors qu'un motif de sanction implique une opinion ou une prise de parole, les DRH doivent être extrêmement précautionneux, tant dans la rédaction de la lettre de licenciement que dans la constitution du dossier.

Contact :

Émilie Meridjen
• 16 cours Albert 1^{er} - 75008 Paris
• emeridjen@svz.fr
• 01 58 18 30 39
• www.svz.fr