

La liberté d'expression

Tout citoyen dispose de la liberté d'opinion et de la liberté d'expression, notamment en vertu de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et la Déclaration de 1948 stipule que « tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions » (art. 19). Ainsi, une salariée, secrétaire parlementaire, est libre de refuser de se présenter sur une liste de candidature à des élections politiques¹⁷. La liberté d'expression est une des libertés publiques essentielles du « citoyen-salarié ». Il peut exercer cette liberté en dehors de l'entreprise et dans l'entreprise. Le principe est le suivant : « Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché¹⁸. »

Hors de l'entreprise, la règle de droit a été initialement posée dans l'affaire Clavaud¹⁹ : un salarié ouvrier avait décrit dans le journal l'Humanité ses conditions de travail dans la fabrication des pneus à l'usine Dunlop et avait été licencié. Le juge a déclaré nul ce licenciement et le salarié a bénéficié de la poursuite de son contrat de travail, de sa « réintégration » (il est toujours depuis dans l'entreprise). Dans cette affaire, est affirmé que « l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude ». Désormais, toute violation d'une liberté fondamentale (ici, la liberté d'expression) est nulle (le licenciement est annulé, le salarié est « réintégré » s'il le souhaite).

Dans l'entreprise, dans ses relations avec l'employeur, le salarié peut formuler des critiques. Une première condition à respecter :

l'absence d'abus, c'est-à-dire de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs. Une seconde condition quand il s'agit d'un dirigeant : une diffusion réduite. Ainsi, une salariée, agent de sécurité, qui avait pris la parole, émis des critiques professionnelles et contredit un représentant de la direction au cours d'une réunion de CHSCT, concernant notamment la prévention du risque incendie a vu son licenciement déclaré nul pour violation d'une liberté fondamentale. Elle a obtenu sa « réintégration » car son expression était sans abus²⁰. De même, un salarié peut contester sur une question technique les propos du directeur général²¹.

Dans ses relations avec les autres salariés, le salarié ne peut pas se voir interdire des conversations extraprofessionnelles ; les dispositions d'interdiction dans le règlement intérieur ou dans des notes de service sont jugées illégales.

En revanche, la tenue de propos discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes, etc.) constitue un abus de la liberté d'expression pouvant justifier un licenciement pour faute grave, de tels propos étant également constitutifs d'une infraction. La situation est aggravée quand ces propos sont largement diffusés par le salarié, en particulier par le biais de la messagerie électronique. Peuvent également être abusifs et donc fautifs le manquement à l'obligation de discrétion pesant sur certains personnels, notamment médicaux, le dénigrement, etc.

Enfin, la personne, en tant que salarié, peut parfois bénéficier d'un « droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail », dans le cadre des accords collectifs conclus dans l'entreprise (loi Auroux du 4 août 1982). Cette expression a notamment pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Les opinions émises par les salariés dans ce cadre ne peuvent pas motiver une sanction ou un licenciement. Dans les faits, ce droit est organisé dans trop peu d'entreprises alors qu'il s'avérerait pertinent au regard des évolutions des organisations du travail. Il serait même particulièrement nécessaire au vu de la réduction des espaces informels de discussion, entraînés par l'intensification du travail : temps de pauses, de restauration à la cantine ou d'habillage aux vestiaires par exemple.

Une forme particulière de prolongement de la liberté d'expression concerne « l'alerte éthique », quand le salarié dénonce des faits illégaux qu'il refuse de cautionner par son silence. Il peut en être ainsi en particulier en ce qui concerne la sécurité au travail

et la situation économique et financière de l'entreprise (notamment dans les sociétés états-uniennes cotées) ou des risques pour les consommateurs ou pour l'environnement. Le salarié a intérêt à utiliser en priorité les canaux internes d'alerte et il peut aussi saisir les administrations concernées, notamment en cas d'infraction.

La liberté d'expression peut également concerner l'expression de sa personnalité. Se pose ici notamment la question de l'étendue de la liberté dans les choix vestimentaires. L'employeur peut imposer une tenue uniquement pour des raisons de sécurité ou pour des raisons commerciales, la restriction ainsi apportée par l'employeur à la liberté individuelle du salarié de se vêtir devant être légitime. L'employeur ne peut restreindre la liberté en matière de choix vestimentaire que s'il a des raisons légitimes pour le faire. Selon la jurisprudence, imposer le port d'une blouse blanche dans un atelier de coupe de tissu n'est licite que s'il existe une justification objective et pertinente qui doit être apportée par l'employeur. Une salariée employée dans une agence immobilière peut être licenciée du fait de son refus de s'habiller autrement qu'en survêtement. Les restrictions à la liberté individuelle concernant les choix vestimentaires peuvent également s'appuyer sur les troubles constatés dans l'entreprise, causés par certaines tenues, comme un chemisier transparent porté sur un buste nu.

L'entreprise qui veut imposer des règles en matière de tenue vestimentaire doit prévoir ces dispositions dans son règlement intérieur. Ce règlement établi unilatéralement par l'employeur, survivance des « règlements d'ateliers » du XIX^e siècle industriel imposant un régime disciplinaire rigoureux, est soumis à l'avis des représentants élus du personnel (Comité d'entreprise et à défaut délégués du personnel et CHSCT). Surtout, ce règlement est soumis au contrôle de l'Inspecteur du travail qui « peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions » de nature à « apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Ainsi, Euro-Disney, qui prévoyait un « Code des apparences » imposant de manière très précise une tenue (jusque dans les choix des bijoux, sous-vêtements, etc.), en méconnaissant ses obligations légales de transparence a commis une infraction²². Sur le

fond, ce type d'obligations, prévoyant le port de vêtements précisément décrits, imposés aux salariés, peut être déclaré contraire aux droits et libertés des personnes, en premier lieu à la dignité et à la personnalité. Selon la jurisprudence, un salarié, vendeur dans une grande surface se voit reconnaître le droit « d'avoir une barbe, des cheveux longs et une boucle d'oreille », le personnel ambulancier peut ne pas porter de cravate et préférer une tenue « jean basket », les surveillants d'une résidence en copropriété peuvent refuser de porter un uniforme, etc.

Cependant, en ce qui concerne le choix vestimentaire par le salarié, il a été jugé que la « liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales », dans le cas d'un salarié licencié pour port du bermuda²³. La liberté de choix vestimentaire ne serait qu'une « liberté ordinaire », ne bénéficiant pas des dispositions légales en matière de défense des « droits des personnes et libertés individuelles ». Ce ne serait donc pas en soi un droit de l'Homme.