

ARTICLE

LA RÉVOLUTION DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION



Droit du travail et de la protection sociale | 20/01/26 | Diane Reboursier

Par trois décisions rendues le 14 janvier dernier (n°23-19.947, n°24-13.778 et n°24-19.583), la chambre sociale de la Cour de cassation consacre une inflexion majeure dans l'appréciation des atteintes portées par l'employeur à la liberté d'expression des salariés.

De l'abus à la proportion

Le traditionnel contrôle de l'abus – notion restrictive qui permettait difficilement de sanctionner un salarié pour les propos tenus – est désormais supplanté par un contrôle de proportionnalité, impliquant une mise en balance des droits et intérêts en présence, tant du salarié que de l'employeur.

Ce contrôle de proportionnalité avait été instauré dans un arrêt resté jusqu'alors isolé, à savoir l'arrêt *Tex* (Cass. soc., 20 avril 2022, n°20-10.852). Dans l'affaire *Tex*, à la suite des propos tenus par l'animateur, la Cour de cassation avait validé le licenciement en estimant que l'atteinte à la liberté d'expression n'était pas disproportionnée compte tenu de l'impact potentiel des propos tenus, lesquels banalisaient les violences faites aux femmes.

Ce même contrôle est repris aujourd'hui, **la question n'étant plus de savoir si le salarié a abusé de sa liberté d'expression mais si l'atteinte à cette liberté est proportionnée.**

Ce contrôle s'opère au titre de l'article L. 1221-1 du Code du travail, repris au visa des arrêts du 14 janvier 2026, aux termes duquel que l'employeur ne peut apporter aux libertés fondamentales des « restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Cette nouvelle grille de lecture constitue une véritable révolution car face à la difficulté de caractériser un abus de la liberté d'expression, le risque d'un licenciement nul était extrêmement élevé.

En effet, en application de la théorie dite du motif contaminant (pour un cas d'application à la liberté d'expression : Cass. soc. 29 juin 2022, n° 20-16.060), dès lors qu'un grief porte atteinte à une liberté fondamentale – sans examen des autres griefs – le licenciement est nul.

En conséquence, si par exemple trois propos tenus étaient visés dans la lettre de licenciement et qu'un seul d'entre eux n'était pas abusif, c'est-à-dire excessif, diffamatoire ou injurieux, des propos critiques ou vifs étant insuffisants (Cass. soc. 30 novembre 2017, n° 16-21.249), le licenciement était entaché de nullité dès lors qu'une atteinte à la liberté d'expression est caractérisée

Les juridictions devront désormais appliquer la méthodologie suivante, issue de la jurisprudence de la CEDH (*Palomo Sanchez c/ Espagne*, 12 septembre 2011 ; *Dede c/ Turquie*, 20 février 2024) :

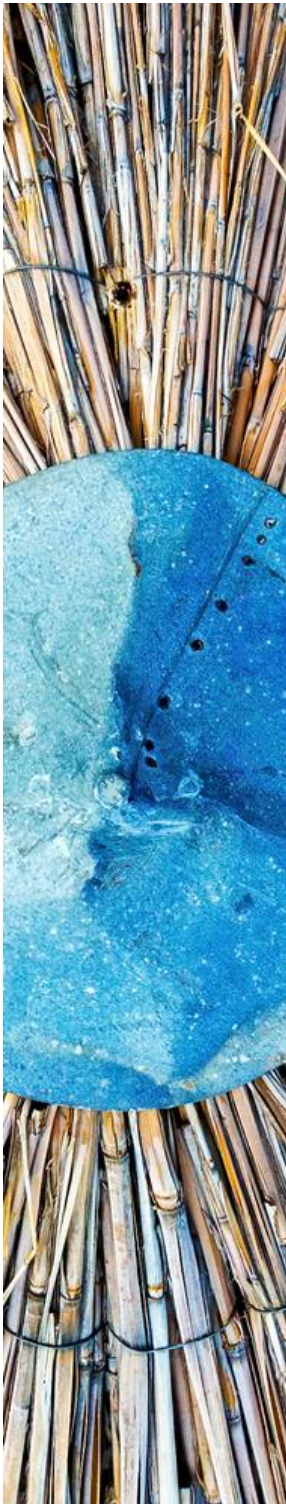
- Mettre en balance le droit à la liberté d'expression du salarié avec le droit de l'employeur à la protection de ses intérêts en appréciant la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.
- Prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

C'est donc à une analyse extrêmement factuelle à laquelle devront se livrer les juges – ainsi que la Cour de cassation dans le cadre de son contrôle.

De la théorie à la pratique

Dans ce cadre, la lecture des arrêts du 14 janvier 2026 est extrêmement éclairante pour guider les employeurs dans cette nouvelle analyse.

Dans la première affaire (n°23-19.947), un salarié avait remis au responsable des ressources humaines deux dessins : l'un représentant le salarié accompagné d'un texte : « *ouvrier sérieux, travailleur, innovant, abîmé physiquement mais toujours pertinent, cherche poste désespérément* », l'autre représentant le DRH, souriant comme le Joker, en train de jeter des salariés à la poubelle comme des déchets « *non recyclables* », la caricature étant signée de la main du salarié.



La Cour d'appel avait considéré le licenciement non pas nul mais dénué de cause réelle et sérieuse, estimant que la liberté d'expression doit trouver ses limites dans l'atteinte à l'honneur et à la réputation d'un collègue de travail mais qu'il existait toutefois un manquement du salarié à ses obligations.

La Cour de cassation censure, au motif que la Cour d'appel n'a pas examiné les éléments suivants :

- le contexte de la remise des dessins, notamment le fait que le salarié indiquait avoir vainement sollicité un aménagement de son poste compte tenu de ses problèmes de santé,
- la portée et l'impact des dessins au sein de l'entreprise, et notamment la publicité qui leur avait été donnée avant le licenciement,
- l'effectivité de l'atteinte à l'honneur du salarié qui se serait reconnu dans l'un des dessins, qui n'avait pas été caractérisée.

Dans la seconde affaire (n°24-19.583), la Cour d'appel avait jugé le licenciement nul car le salarié n'avait pas émis de propos excessifs, injurieux ou diffamatoires. Là encore, la Cour de cassation casse cette décision car il appartenait à la Cour d'examiner l'ensemble des déclarations faites par la salariée – notamment une intervention lors d'une réunion disqualifiant les demandes de la direction – leur portée et leur impact dans l'entreprise et enfin la proportionnalité au regard du but poursuivi par l'employeur.

Dans la troisième affaire (n°24-13.778), en revanche, le licenciement est validé. En l'espèce, la salariée d'un EHPAD avait été licenciée notamment pour avoir exprimé auprès d'un médecin et d'un cadre son désaccord quant au fait d'avoir une nouvelle résidente à son étage qu'elle ne pourrait pas prendre en charge compte tenu des troubles de la patiente. La Cour d'appel ayant caractérisé un risque de maltraitance ou de défaut de prise en charge des patients que l'entreprise devait prévenir et la nécessité ainsi que la proportionnalité de la sanction au regard de l'agressivité de la salariée et de son refus annoncé d'exécuter certaines tâches.

Vers une casuistique sous influence européenne

La Cour de cassation ne manquera pas de livrer, au cours des prochains mois, des arrêts venant illustrer l'application de cette nouvelle méthodologie. En effet, de nombreux affaires pendantes devant les juridictions d'appel ont été menées en application du principe antérieur, à savoir sur la notion d'abus[1].

Le premier exercice consistera à caractériser l'existence de l'usage de la liberté d'expression. A ce titre, la Cour de cassation a également précisé, toujours le 14 décembre 2026 (n°23-17.946) que l'envoi d'un e-mail au président d'une association pour exprimer des interrogations sur les remboursements de frais de la directrice ne relève pas de l'exercice de la liberté d'expression.

Ensuite, l'employeur devra caractériser les droits ou libertés qu'il a entendu protéger. A ce titre, l'article 10 de la CEDH, au visa duquel ont été rendues ces décisions, comporte à la protection de la santé, la protection de la réputation ou des droits d'autrui ou encore la volonté d'empêcher la divulgation d'informations confidentielles.

Enfin, il faudra prendre soin de caractériser le contexte, la portée (par exemple leur caractère public) et l'impact des propos tenus ainsi que les conséquences négatives subies par l'entreprise pour apprécier la proportion de la sanction.

Tous ces éléments devront être mis en balance, comme c'était le cas de l'arrêt Tex : la tenue par un animateur, s'étant engagé aux termes de son contrat à respecter la charte de l'entreprise, de propos reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, à une heure de grande écoute, au moment de l'émergence du mouvement #metoo, avait un impact potentiel sur les intérêts commerciaux de l'employeur.

Reste à déterminer la pesée entre les libertés respectives les juges feront dans des affaires peut-être moins caricaturales.

C'est à cette recherche que les juges devront se livrer, à défaut de quoi leur décision s'exposera à la censure du juge suprême, même face à des propos offensants ou diffamants. Il faudra alors retourner devant la Cour d'appel pour convaincre à nouveau.

[1] Rappelons ici que les affaires n° 23-19.947 et n° 24-19.583 ont été rendues sur avis contraire de l'avocat général, qui naturellement appliquait les principes dégagés par les décisions de jurisprudence antérieures.