

Que peut dire ou écrire un journaliste à propos de son employeur ? Où s'arrête la liberté d'expression quand on est salarié ?

On a toujours raison de l'ouvrir... **Vraiment ?**

Les journalistes sont payés pour dire, écrire, informer, dénoncer. Mais que peuvent-ils exprimer vis-à-vis de leur propre entreprise, de leur employeur, de la ligne rédactionnelle de leur média, de leurs collègues ? Dans quelle mesure la « loyauté » vis-à-vis de l'entreprise brime-t-elle la liberté d'expression des salariés ? Cette question a déjà donné lieu à nombre de décisions judiciaires. Et la caisse de résonance que constituent les réseaux sociaux lui donne une ampleur nouvelle. Voici quelques repères juridiques (1), à l'usage des journalistes et de leurs employeurs s'ils nous lisent.

La Convention européenne des droits de l'homme pose en principe que « Toute personne a droit à la liberté d'expression », et qu'il est acquis que cette liberté ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Cependant, l'exercice de la liberté d'expression est moins large dans le cadre professionnel qu'en dehors de celui-ci. Parce qu'en signant un contrat de travail, un travailleur renonce, mais seulement dans une certaine mesure, à son droit de s'exprimer librement.

De nombreux critères

La loi sur le contrat de travail prévoit notamment que le travailleur doit « s'abstenir de tout comportement pouvant nuire à l'employeur ». Et la « loyauté » fait partie des principes qui guident l'exécution des conventions. Jusque-là, rien de bien compliqué, sauf quand il s'agit d'appliquer ces principes aux cas particuliers. Lorsqu'une juridiction est saisie d'un litige portant sur l'exercice de la liberté d'expression par un salarié (par exemple parce qu'il a été licencié pour ce motif), elle doit opérer une balance entre le droit fondamental qu'est la liberté d'expression et le droit à l'honneur et à la dignité de l'employeur et des collègues. Et de nombreux critères vont entrer en ligne de compte : le contexte, l'enjeu, la teneur des propos, leur ton, leur fondement et la publicité donnée à ces propos. Ainsi, il a été jugé qu'un travailleur peut critiquer des projets de restructuration de son entreprise, suggérer des solutions alternatives, s'il le fait de

manière « raisonnable » : les critiques qui demeurent dans des limites « normales » ne sont pas sanctionnables. De même, un travailleur peut publiquement dénoncer des illégalités ou abus commis par son employeur, surtout si, en interne, il a préalablement informé sa hiérarchie. Par contre, les discours haineux, racistes, injurieux ne sont pas protégeables au titre de la liberté d'expression et peuvent justifier une sanction. Les propos outranciers sont susceptibles d'être sanctionnés, mais peuvent être justifiés par le ton utilisé par « l'assaillant ». Quant à l'humour, certains juges lui accordent davantage de tolérance quand d'autres restent de glace, refusant même de prendre en compte les ;-) qui nuancent pourtant le propos. De même, un excès verbal « spontané » sera moins critiquable qu'une assertion écrite mûrement réfléchie.

Quelle publicité ?

La publicité donnée aux propos joue également un rôle important. La cour du travail de Bruxelles a ainsi jugé que lorsque des critiques ne font l'objet d'aucune publicité, elles ne peuvent pas justifier de sanction, le comportement n'étant pas fautif. Par contre, des propos excessifs tenus par une salariée sur le mur Facebook d'un ancien collègue ont été jugés, en France, comme un abus incontestable de la liberté d'expression de la salariée. La doctrine belge tend à cerner l'intention du travailleur : avait-il ou non l'objectif de donner de la publicité à ses propos ou a-t-il mal

mesuré le risque qu'une expression privée devienne publique par l'utilisation d'un réseau social ?

Enfin, les juges prendront en compte la sévérité de la sanction infligée par l'employeur. L'exercice de la liberté d'expression, même fautif, ne justifie pas nécessairement un licenciement pour motif grave, ni même un licenciement.

M.S.

(1) Que nous empruntons, pour l'essentiel, à un petit ouvrage récent, que nous recommandons à tous les employeurs : « La liberté d'expression du travailleur salarié », Steve Gilson et France Lambinet, Les dossiers du BSJ, Anthemis, 2012.



Un cas surréaliste... et limpide

Si l'on a bien lu ce qui précède, le cas de Xavier Lambert - licencié par Sudpresse début janvier pour avoir osé émettre des critiques internes sur une Une controversée - est limpide. On lira les détails de ce dossier surréaliste sur le site de l'AJP (1). Sudpresse a quelques jours plus tard réintégré le chef d'édition, sous la pression du public, des médias, de l'AJP, de la CNE, de ses collègues de l'édition louviéroise et de ceux du Soir (SJPS et délégation Setca-Soir). En plein débat « Charlie » sur la liberté d'expression, comment en effet concevoir qu'un journaliste soit licencié pour avoir émis, en interne, une critique modérée sur une Une dénoncée par ailleurs

par beaucoup d'observateurs médiatiques ? On espère que le dénouement de ce dossier restera dans la mémoire des potentats au petit pied qui gèrent par la peur et la contrainte, quand ce n'est pas par la menace. Dénier aux journalistes le droit d'émettre un avis sur une question éditoriale, c'est contraire à toutes les valeurs du métier mais aussi au droit d'expression reconnu à tout travailleur, a fortiori s'il est professionnel de l'info. Pour les journalistes, la liberté d'expression commence dans leur rédaction.

Martine Simonis

(1) Lire notre dossier en ligne : <http://www.ajp.be/menace-de-licenciement/>



La Une parodique apparue sur les réseaux sociaux pour soutenir le journaliste évincé.