

## Le droit au respect de la vie privée dans les relations de travail

**Auteur** : Semal, Marine

**Promoteur(s)** : Wautelet, Patrick; Bouhon, Frédéric

**Faculté** : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme** : Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux)

**Année académique** : 2020-2021

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/11991>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

**Séminaire Mahaim :**  
**La liberté d'expression dans les relations de travail**

*Résolution du cas pratique*

**Marine SEMAL**

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit social

Année académique 2020-2021

Recherche menée sous la direction de :

Monsieur Frédéric BOUHON, Professeur

Madame Fabienne KEFER, Professeur

Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur



## TABLE DES MATIERES

Introduction .....	3
I. Les principes fondamentaux relatifs au droit à la liberté d'expression .....	4
A. Généralités .....	4
B. Application du droit à la liberté d'expression dans la relation de travail .....	5
II. Analyse de l'ingérence dans la liberté d'expression : résolution du cas pratique .....	6
A. Résumé du cas pratique .....	6
B. Analyse du cas d'espèce .....	7
1. La clause contractuelle .....	7
2. Le licenciement pour motif grave .....	10
a) Le droit de communiquer des informations : le lanceur d'alerte .....	11
i. Les principes .....	11
ii. Application des principes <i>in casu</i> .....	13
b) Le droit de critique .....	15
i. Les principes .....	15
ii. Application des principes <i>in casu</i> .....	16
Conclusion.....	19
Bibliographie.....	20

## INTRODUCTION

Les droits de l'homme revêtent une importance fondamentale au sein de notre société, à un point tel qu'ils ont pénétré la sphère du travail. A l'origine, les droits fondamentaux consacrés par divers textes internationaux<sup>1</sup> visaient à protéger le citoyen en tant qu'individu en lui conférant des droits qu'il pourra invoquer à l'encontre des pouvoirs publics. En pratique, l'évolution dans l'application des droits fondamentaux est venue éminemment de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (ci-après, la « C.E.D.H. »). En effet, progressivement et plus particulièrement, au fur et à mesure de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après, la « Cour E.D.H. »), les droits consacrés par la C.E.D.H. ont bénéficié d'une plus large application, dans le cadre de relations privées, notamment à l'occasion d'une relation de travail. Chacun peut donc espérer que ses droits fondamentaux soient respectés dans sa sphère professionnelle<sup>2</sup>.

Il en est ainsi de la liberté d'expression. Elle constitue, selon la Cour de Strasbourg, « l'un des fondements essentiels [d'une société démocratique], l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun. Sous réserve du paragraphe 2 de l'article 10 (art. 10-2), elle vaut non seulement pour les « informations » ou « idées » accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent l'Etat ou une fraction quelconque de la population. »<sup>3</sup>. Ce droit, comme nous le verrons, n'est cependant pas absolu.

Le présent travail va aborder l'exercice de la liberté d'expression par un travailleur dans sa relation de travail à travers l'étude d'un cas. L'objectif sera d'analyser les ingérences à ce droit lorsqu'il se confronte aux intérêts de l'employeur, c'est-à-dire lorsque la liberté d'expression du travailleur pourrait porter préjudice à l'employeur, notamment à sa réputation et ses intérêts commerciaux<sup>4</sup>. Il sera question *in casu* de l'analyse de l'ingérence dans la liberté d'expression dont pourrait être victime une travailleuse au sein d'une entreprise.

Cette note va se structurer de la manière qui suit.

Dans une première partie (II), nous procéderons à un rappel des principes fondamentaux relatifs au droit à la liberté d'expression qui seront nécessaires à la résolution du cas pratique.

En second lieu (point III), nous analyserons le cas d'espèce. Nous entamerons notre analyse par un bref résumé des faits du cas pratique. Ensuite, nous aborderons la validité de la clause contractuelle au regard du droit à la liberté d'expression et enfin, nous évaluerons si le licenciement constituera ou non une potentielle limite à ce droit.

Un résumé de l'ensemble des apports de la résolution fera office de conclusion (IV).

---

<sup>1</sup> Nous pouvons citer les instruments principaux suivants : la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000.

<sup>2</sup> A. BAERDMAEKER, DE, M. KOKOT, Contrat de travail et droits de l'homme, *Ors.*, liv. 2, 2008, p. 20.

<sup>3</sup> Cour eur. D.H. (plén.), *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, §49.

<sup>4</sup> L. ROTTIERS, « Licenciement et liberté d'expression », *Chron. D.S.*, 2015, liv. 7, p. 340.

# I. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX RELATIFS AU DROIT A LA LIBERTE D'EXPRESSION

## A. GENERALITES

La liberté d'expression est régie par de nombreuses normes tant nationales qu'internationales. L'article 19 de la Constitution belge, notamment, garantit « la liberté de manifester ses opinions en toute matière ». Cela étant, la disposition la plus fondamentale et la plus invoquée en pratique est sans nul doute l'article 10 de la C.E.D.H.<sup>5</sup>. C'est sur base de cette disposition que notre raisonnement va se fonder. Elle prévoit, en son paragraphe 1<sup>er</sup>, que : « Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. »<sup>6</sup>.

Le droit à la liberté d'expression n'est cependant pas absolu : l'article 10, §2 de la C.E.D.H. prévoit la possibilité de limiter la liberté d'expression sous réserve du respect de trois conditions : les critères de légalité, de finalité et de proportionnalité<sup>7</sup>. L'ingérence dans l'exercice du droit à la liberté d'expression doit être prévue par la loi entendue au sens large<sup>8</sup>. Ensuite, et pour finir, cette ingérence doit poursuivre un but légitime<sup>9</sup> et être nécessaire à la poursuite de cet objectif<sup>10</sup>, ce qui suppose un besoin social impérieux<sup>11</sup>. Il convient d'ajouter que les restrictions apportées à la liberté d'expression font l'objet d'une interprétation stricte et que leur nécessité doit être établie avec certitude<sup>12</sup>.

Il est incontestable que cette disposition jouit d'un effet direct, tant horizontal que vertical. L'article 10 de la C.E.D.H. peut donc être invoqué à l'encontre d'une autorité publique ainsi que dans le cadre d'une relation entre particuliers<sup>13</sup>.

---

<sup>5</sup> K. LEMMENS, « Vrijheid van meningsuiting in arbeidsrelaties : tempus loquendi, tempus taquendi ? », in F. DORSEMONT, S. VAN DROOGHENBROECK et G. VAN LIMBERGHEN (dir.), *Europees Sociaal Handvest, sociale rechten en grondrechten op de werkvloer*, Bruges, Die Keure, 2016, p. 264.

<sup>6</sup> Article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, 29 juin 1961.

<sup>7</sup> Pour plus d'informations à ce propos, voy. S.-U., COLLELA, *La restriction des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2018, pp. 209-226.

<sup>8</sup> Sont visées toutes les dispositions normatives écrites ou non écrites suffisamment accessibles et prévisibles. A. FARCY, « Licencié pour un « like » : entre devoir de loyauté et liberté d'expression du travailleur », obs. sous C. trav. Liège, div. Liège (3e ch.), 24 mars 2017, *J.L.M.B.*, 2018, n°14, p. 649, n°4.

<sup>9</sup> Ces objectifs sont exhaustivement cités au sein de l'article 10, §2 de la C.E.D.H. : « la sécurité nationale, l'intégrité territoriale, la sûreté publique, la défense de l'ordre et la prévention du crime, la protection de la santé ou de la morale, la protection de la réputation ou des droits d'autrui, empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou garantir l'autorité ou l'impartialité du pouvoir judiciaire ».

<sup>10</sup> O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Etudes pratiques de droit social, Liège, Kluwer, 2019, p. 59, n°85.

<sup>11</sup> La Cour reconnaît aux Etats membres une certaine marge d'appréciation. Cela ne l'empêche pas d'exercer un contrôle « pour déterminer si les motifs invoqués par les autorités nationales pour la justifier apparaissent pertinents et suffisants et si les moyens employés étaient proportionnés au but légitime poursuivi (arrêt *Observer et Guardian*, pp. 29-30, par. 59) » Cour eur. D.H., *Jersild c. Danemark*, 23 septembre 1994, §31, in S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016, p. 61

<sup>12</sup> Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, §43-i.

<sup>13</sup> B. PATERNOSTRE, Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression, *Ors.*, 2015, liv. 3, p. 18. Voy. aussi P. HUMBLET, De la liberté d'expression des travailleurs salariés, *Chron. D.S.*, 2003, liv. 4, p. 157.

## B. APPLICABILITÉ DU DROIT FONDAMENTAL À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DANS LA RELATION DE TRAVAIL

L'effet direct horizontal de l'article 10 de la C.E.D.H. a été reconnu par la Cour E.D.H. spécifiquement dans le cadre d'un litige opposant un travailleur à son employeur<sup>14</sup>. En effet, la Cour rappelle que « l'article 10 s'impose non seulement dans les relations entre employeur et employé lorsque celles-ci obéissent au droit public mais peut également s'appliquer lorsque ces relations relèvent du droit privé ». Elle ajoute que « l'Etat a l'obligation positive de protéger le droit à la liberté d'expression contre des atteintes provenant même de personnes privées »<sup>15</sup>. Par conséquent, la liberté d'expression du travailleur est protégée contre les atteintes pouvant survenir de sa relation avec son employeur, et pourra être invoquée comme fondement devant les juridictions nationales si l'employeur venait à sanctionner le travailleur suite à l'exercice de son droit fondamental.

L'exercice de la liberté d'expression se manifeste de deux façons dans la relation de travail : le travailleur détient à la fois un droit de critique à l'égard de son employeur et un droit de communiquer des informations (également appelé « droit de lancer l'alerte »)<sup>16</sup>.

Toutefois, si la Cour reconnaît que le travailleur dispose de la liberté d'expression dans le cadre de sa relation de travail, elle rappelle que lui incombent certaines obligations, caractéristiques du lien de subordination découlant de l'existence du contrat de travail<sup>17</sup>. Il s'agit notamment du devoir de loyauté, de réserve et de discrétion<sup>18</sup>. Considérant ces obligations, il est normal que l'exercice de la liberté d'expression dans le cadre professionnel soit plus limité qu'en dehors de celui-ci<sup>19</sup>.

Outre cette limitation, une clause contenue dans le contrat de travail pourrait aménager l'exercice de la liberté d'expression du travailleur<sup>20</sup>. Une telle clause pourrait se borner à un simple rappel d'une obligation incombant au travailleur (par exemple, son obligation de confidentialité, prévue à l'article 17, 3<sup>o</sup>, a) de la loi du 3 juillet 1978). Néanmoins, elle pourrait également amoindrir les obligations du travailleur ou à l'inverse, les étendre. Dès lors, l'insertion d'une telle clause dans un contrat de travail nécessitera une analyse approfondie de sa validité.

N'oublions pas que, le droit à la liberté d'expression du travailleur se fondant sur l'article 10 de la C.E.D.H., il peut évidemment faire l'objet d'une ingérence légitime si elle répond au triple test mis en place par la Cour E.D.H. (critère de légalité, de finalité et de proportionnalité).

---

<sup>14</sup> Cour eur. D.H., *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, §38.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Ces obligations sont prévues aux articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978. H. DECKERS, La liberté d'expression du « lanceur d'alerte » à l'épreuve des obligations du travailleur salarié, *Ors.*, liv. 8, 2016, p. 37, n°9.

<sup>17</sup> *Ibidem.*, p. 37, n°7.

<sup>18</sup> Cour eur. D.H., *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008, §70.

<sup>19</sup> H. DECKERS, *opcit.*, p. 37, n°7.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

## II. ANALYSE DE L'INGERENCE DANS LA LIBERTE D'EXPRESSION : RESOLUTION DU CAS PRATIQUE

Avant de procéder à l'analyse dudit cas, il convient d'en rappeler le contexte factuel.

### A. RESUME DU CAS PRATIQUE

Le cas qui nous occupe est celui de Madame Clémenceau, engagée dans un contrat de travail à durée indéterminée depuis maintenant quinze ans, en tant que chef du département comptable au sein d'une célèbre chaîne de magasins de vêtements « I&N ».

En janvier 2021, I&N a lancé une nouvelle campagne publicitaire, revendiquant son souci relatif à l'amélioration des conditions de travail des ouvriers de l'industrie textile et son opposition au travail des enfants.

Pourtant, un mois auparavant, I&N a renouvelé sa collaboration avec la société pakistanaise, Pakitex, spécialisée dans la production de textiles à bas coût alors que cette même société est au cœur d'un scandale. En effet, Pakitex négligerait les droits de ses travailleurs en leur infligeant des conditions de travail totalement inconvenables (absence de contrat de travail, rémunération dérisoire, longues journées de travail,...). Qui plus est, cette société recourrait au travail des enfants.

Pour toutes ces raisons, Madame Clémenceau a décidé de publier un message sur son profil Facebook, dénonçant l'hypocrisie et le caractère mensonger de la nouvelle campagne marketing de son employeur :

*« Chers amis facebookiens, vous n'êtes sûrement pas passés à côté de la dernière campagne marketing d'I&N. Alors que l'entreprise prétend publiquement se soucier des conditions de travail dans l'industrie textile, elle a renouvelé son contrat avec Pakitex concernant la fabrication de vêtements, une société bien connue pour faire travailler les enfants en moyenne 16 heures par jour ! Vraiment une belle bande d'hypocrites ! #PourrituresCapitalistes. »*

Cette publication est parvenue à la connaissance des dirigeants de l'entreprise et du département des ressources humaines le 1<sup>er</sup> février 2021. Ils ont directement demandé à Madame Clémenceau de supprimer cette publication mais elle a refusé.

Le directeur général d'I&N nous a consultés le lendemain. Il souhaite que la publication soit supprimée dans les plus brefs délais. Il désire également procéder au licenciement pour motif grave de Madame Clémenceau, estimant qu'elle a violé l'article 20 de son contrat de travail qui contient une clause de confidentialité.

Il nous a par ailleurs informés que Madame Clémenceau a largement contribué à la conclusion du premier contrat avec Pakitex en 2006 : elle a visité l'usine et n'avait aucun scrupule à ce que des enfants soient exploités, tant que I&N y trouvait un avantage (en l'espèce, les vêtements à bas coûts). En outre, cette soudaine prise de conscience coïncide avec le refus d'octroi d'une revalorisation salariale requise par Madame Clémenceau quelques semaines auparavant.



## B. ANALYSE DU CAS D'ESPECE

L'ensemble des prétentions du directeur général d'I&N portent sur le droit à la liberté d'expression de Madame Clémenceau. Il conviendra donc d'examiner d'une part, si l'article 20 du contrat de travail consiste en une limitation à cette liberté (1) et d'autre part, si le potentiel licenciement de Madame Clémenceau (2) pourrait constituer une ingérence à sa liberté d'expression au regard de son droit de communiquer des informations (a) et de son droit de critique (b).

### 1. LA CLAUSE CONTRACTUELLE

Cette clause est libellée comme suit (nous soulignons) :

*« Le travailleur doit s'abstenir, dès le jour de la conclusion du contrat et **sans limite de temps**, de divulguer les informations dont il aurait eu connaissance à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, **notamment** celles relatives à l'organisation de l'entreprise, à la production des biens vendus ainsi qu'à l'identité des partenaires et fournisseurs de l'entreprise, **sans que cette liste soit exhaustive** »*

Le directeur général souhaite licencier Madame Clémenceau pour motif grave en raison du fait qu'elle n'a pas respecté cette clause, ce qui rendrait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre eux. Il est clairement établi que la liberté d'expression est un droit auquel peuvent être apportées des restrictions. Notre questionnement va donc porter sur l'analyse de cette clause de confidentialité en tant que potentielle limitation conventionnelle à la liberté d'expression de Madame Clémenceau, en application du raisonnement de la Cour E.D.H. ainsi que du droit belge.

Au niveau du droit belge, il est nécessaire de vérifier l'impact de la clause sur les obligations contractuelles de Madame Clémenceau en comparaison avec ce qui est initialement prévu par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978. Cette disposition prévoit une obligation de confidentialité et de loyauté du travailleur vis-à-vis de l'employeur<sup>21</sup> qui produit ses effets au-delà de la fin du contrat<sup>22</sup>. Ainsi, lorsque l'employeur insère une clause modalisant l'exercice de ces obligations au sein du contrat de travail, il convient de s'assurer que cette clause respecte les dispositions protectrices contenues dans la loi sur le contrat de travail. En effet, l'article 6 de ladite loi prévoit que les clauses défavorables au travailleur, à savoir celles qui aggravent les obligations ou qui restreignent les droits du travailleur, sont nulles<sup>23</sup>. Par conséquent, une clause qui aurait pour effet de restreindre le droit à la liberté d'expression du travailleur pourra être considérée comme nulle et sans effet<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 265-266, n°251 et s..

<sup>22</sup> Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le whistleblowing », *Rev. Dr. ULiège*, 2017/3, p. 496.

<sup>23</sup> J. CLESSE et F. KEFER, *opcit*, pp. 285-286, n°280.

<sup>24</sup> L'article 6 est une norme semi-impérative, ce qui signifie que seule une convention collective pourra mettre en place une règle différente que celle de la loi. En outre, le travailleur ne pourra pas renoncer au droit prescrit par la norme légale tant que persiste sa raison d'être, c'est-à-dire jusqu'à la fin de la relation de travail. Voy. à ce propos : J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, *opcit*, p. 133 et s., n°111.

Pour déterminer si l'article 20 du contrat de travail de Madame Clémenceau est une clause valide au regard de son droit à la liberté d'expression, il convient d'en analyser sa durée et son objet.

L'article 20 du contrat de travail prévoit que cette obligation de confidentialité s'applique « sans limite de temps ». L'obligation prévue à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail vaut tant pendant la relation de travail qu'à sa fin<sup>25</sup>. Cela étant, certains juges considèrent qu'une clause dont la durée est illimitée est devenue sans objet dès lors que les informations ont perdu tout intérêt ou sont devenues entièrement publiques<sup>26</sup>. Ainsi, il est préférable de limiter la durée de validité de la clause dans le temps, quand bien même l'article 17 ne le prévoit pas.

Concernant l'objet d'une clause de confidentialité, il doit être limité. A ce propos, la Cour du travail de Mons a considéré comme étant nulle la clause de confidentialité qui imposait une « interdiction de toute communication et même d'évoquer le type d'activités ou de recherches qu'il a effectuées auprès de la société »<sup>27</sup>. De même, la Cour du travail de Bruxelles a considéré qu'aggravait les obligations de confidentialité la clause qui considérait que toute information était confidentielle « à l'exception de celles dont l'employé prouve le caractère public »<sup>28</sup>. *In casu*, l'article 20 du contrat de travail fait usage des termes « notamment » et « sans que cette liste ne soit exhaustive ». Ceci signifie que, potentiellement, toutes les informations dont Madame Clémenceau a eu connaissance au cours de l'exécution du contrat sont couvertes par son obligation de confidentialité. Il n'y a aucune nuance quant à la potentialité pour Madame de faire usage des méthodes de travail acquises auprès de son employeur, de sa connaissance de la clientèle, de la confiance qu'elle a pu acquérir auprès d'elle etc., alors que ce sont des éléments à propos desquels il a été reconnu que le travailleur a le droit d'en faire usage<sup>29</sup>. En effet, une clause de confidentialité ne peut pas aboutir à priver le travailleur de son expérience ou de son savoir-faire<sup>30</sup>.

Tout l'intérêt d'une clause de confidentialité réside dans la possibilité pour l'employeur de déterminer quelles informations sont confidentielles, ainsi que l'étendue et la nature de cette confidentialité. Nous ne pouvons que conclure qu'*in casu*, l'article 20 du contrat de travail de Madame Clémenceau constitue une limitation bien trop large à la liberté d'expression de Madame en ce qu'il ne fait que « donner des illustrations » d'informations qui sont considérées comme confidentielles, sans que Madame Clémenceau ne puisse avoir de certitude à propos de ce qui constitue une information confidentielle ou non.

Qu'en est-il en de la jurisprudence de la Cour E.D.H. ? Il en ressort qu'une renonciation à la liberté d'expression est valide à condition qu'elle soit non équivoque et libre de contrainte. Selon la doctrine, si une clause du contrat de travail constitue plus qu'un simple rappel des obligations légales du travailleur, cet engagement pourra être considéré comme une renonciation partielle à sa liberté d'expression<sup>31</sup>. Selon la Cour, une telle renonciation doit

---

<sup>25</sup> Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : (...) », cité *supra* note n°22, p. 496.

<sup>26</sup> C. BOULANGER et S. GILSON, « L'obligation de secret du travailleur : une « vie privée » de l'employeur ? » in V. CASSIERS et S. GILSON (dir.), *L'entreprise et le secret*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 124.

<sup>27</sup> Cour trav. Mons, 1<sup>er</sup> décembre 1997, *R.R.D.*, 1998, p. 198.

<sup>28</sup> Cour trav. Bruxelles, 12 mai 2010, *J.T.T.*, 2011, liv. 1103, p. 313.

<sup>29</sup> C. BOULANGER et S. GILSON, *opcit.*, p. 122.

<sup>30</sup> *Ibidem.*, p. 131.

<sup>31</sup> A. FARCY, « Licencié pour un « like » : (...) », cité *supra* note n°8, p. 648, n°4.

répondre aux conditions de proportionnalité et de finalité<sup>32</sup>. Nous pouvons donc déjà en conclure qu'une totale renonciation à la liberté d'expression est proscrite. Ainsi, une limitation conventionnelle à la liberté d'expression doit également faire l'objet du triple test.

La condition de légalité est remplie : la limitation à la liberté d'expression de Madame Clémenceau est à la fois prévue par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 et par l'article 20 de son contrat de travail. Il s'agit de bases légales (au sens de la jurisprudence de la Cour E.D.H.) suffisamment claires, prévisibles et accessibles.

L'objectif poursuivi par l'employeur par une telle clause est de protéger sa réputation ainsi que ses droits et intérêts (à savoir, la protection de ses secrets de fabrication, de ses secrets d'affaires et de toutes ses affaires à caractère personnel ou confidentiel<sup>33</sup>). Il s'agit d'objectifs prévus par l'article 10, §2 de la C.E.D.H. et partant, considérés comme légitimes.

Il reste à savoir si la limitation contractuelle de la liberté d'expression est « nécessaire dans une société démocratique », c'est-à-dire si elle est proportionnée à l'objectif poursuivi. Ce critère est discutable. Comme nous l'avons exposé ci-dessus, l'article 20 du contrat de Madame Clémenceau est relativement vague et large. Elle laisse penser que toutes les informations dont Madame a eu connaissance à l'occasion de son contrat de travail sont considérées comme confidentielles. Ceci semble totalement disproportionné, sachant que le travailleur a le droit d'utiliser son expérience et le savoir-faire acquis durant ses années de travail auprès de son employeur. Elle est d'autant plus disproportionnée si l'on prend en compte le fait que la législation belge prévoit déjà une obligation de confidentialité à charge du travailleur qui est en mesure d'assurer la protection des droits et intérêts de l'employeur.

Avant de conclure, il convient de souligner que la législation belge semble plus protectrice que la C.E.D.H.<sup>34</sup>. La Cour E.D.H. accorde une importance toute particulière aux circonstances de l'espèce, allant jusqu'à prendre en considération l'importance du devoir de loyauté pour l'employeur au regard de sa qualité<sup>35</sup>. Le droit belge laisse quant à lui peu de place à un raisonnement factuel, ce qui offre une plus grande protection au travailleur qui pourra se prévaloir du fait que la clause contenue dans son contrat de travail est contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qu'elle étend ses obligations de confidentialité et de loyauté.

Nous pouvons donc conclure des précédents développements que la clause du contrat de travail de Madame Clémenceau doit être écartée puisque sa validité doit être remise en cause principalement au regard de la législation belge mais également, eu égard à son manque de proportionnalité. Par conséquent, dans le raisonnement qui suit, nous ne ferons pas mention de ladite clause, celle-ci étant d'emblée écartée.

---

<sup>32</sup> C. BOULANGER et S. GILSON, *opcit.*, p. 119.

<sup>33</sup> A propos de la définition de ces notions, voy. *Ibidem*, p. 91 et suivantes.

<sup>34</sup> *Ibidem.*, p. 119.

<sup>35</sup> *Ibidem*. Nous faisons ici référence à la problématique des entreprises de tendance, au sein desquelles la Cour estime que « les travailleurs peuvent consentir à une certaine limitation de leur liberté d'expression en tenant compte de l'orientation de l'entreprise et des fonctions spécifiques occupées au sein de celle-ci ».

## 2. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

L'employeur de Madame Clémenceau souhaite procéder à son licenciement, suite à son poste Facebook, dénonçant ce que l'on peut résumer comme de l'hypocrisie de la part de la société I&N. Ceci pourrait nuire à la réputation de l'entreprise mais également à la campagne publicitaire menée actuellement par celle-ci.

Le droit à la liberté d'expression implique « non seulement celui d'avoir une opinion, de rassembler des informations ou des idées mais également de les diffuser ou même de formuler des critiques »<sup>36</sup>. Cela vaut quel que soit le mode de diffusion de l'information, en ce compris une communication via les réseaux sociaux<sup>37</sup> considérés comme étant une nouvelle voie d'exercice de la liberté d'expression<sup>38</sup>. Par conséquent, l'exercice de la liberté d'expression de Madame Clémenceau par la publication d'un statut sur Facebook concernant son employeur bénéficie de la protection prévue par l'article 10 de la C.E.D.H. Le licenciement envisagé à son égard pourrait donc consister en une limitation de son droit fondamental.

Il convient donc d'examiner si ce licenciement pourrait constituer une ingérence autorisée par l'article 10, §2 de la C.E.D.H., ce qui nécessite l'examen des trois conditions dont nous avons fait mention ci-dessus (point II). En l'occurrence, le directeur général souhaiterait procéder au licenciement pour motif grave de Madame Clémenceau. Ce type de licenciement se fonde sur l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette sanction est donc prévue par une loi, suffisamment claire, accessible et prévisible<sup>39</sup> et fait suite notamment<sup>40</sup> à la violation par Madame Clémenceau de son obligation de confidentialité<sup>41</sup> et de loyauté, prévue aux articles 16 et 17, 3°, a) de la loi relative du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La condition de légalité est par conséquent remplie.

La seconde condition est celle de la finalité. Le but poursuivi en procédant au licenciement de Madame Clémenceau consiste en « la protection de la réputation ou des droits d'autrui »<sup>42</sup>. Le poste Facebook de Madame a été partagé de nombreuses fois. Il va totalement à l'encontre des intérêts de la société I&N : il pourrait grandement nuire à sa réputation et par conséquent, à ses intérêts professionnels (tels que son chiffre d'affaire qui pourrait être largement impacté de manière négative). Nous pouvons estimer que la condition de finalité est également remplie.

Notre raisonnement va donc principalement se focaliser sur la condition de proportionnalité, à savoir si procéder au licenciement pour motif grave de Madame est « nécessaire dans une

---

<sup>36</sup> K. ROSIER, "Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail". *R.T.D.I.*, 2012, n°46, p. 96.

<sup>37</sup> S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, cité supra note n°11, p. 60.

<sup>38</sup> Cour eur. D.H., *Yildirim c. Turquie*, 18 décembre 2012, § 54.

<sup>39</sup> O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, Le respect de la vie privée et le RGPD au travail, cité supra note n°10, p. 61, n°86.

<sup>40</sup> Nous verrons dans notre analyse *infra* si le motif grave pourrait ou non être constitué également d'un usage excessif de sa liberté d'expression.

<sup>41</sup> Nous considérons en l'occurrence que le renouvellement d'un contrat commercial entre la société I&N et la société Pakitex est une information à caractère confidentiel, puisque Madame Clémenceau en a eu connaissance uniquement parce qu'elle travaille au sein de l'entreprise et y occupe un poste à responsabilité (chef du département comptable). Pour la notion d'information confidentielle (plus précisément, celle à caractère personnel ou confidentiel), voy. C. BOULANGER et S. GILSON, « L'obligation de secret du travailleur (...) » cité supra note n°26, pp. 99 à 100.

<sup>42</sup> Article 10, §2 de la C.E.D.H.

société démocratique »<sup>43</sup>. Nous allons donc examiner de quelle manière Madame Clémenceau a fait usage de sa liberté d'expression et l'analyser au regard de la condition de proportionnalité.

#### a) DROIT DE COMMUNIQUER DES INFORMATIONS : LE LANCEUR D'ALERTE

Le poste de Madame Clémenceau pourrait s'analyser comme étant l'exercice de son droit de lancer l'alerte : elle souhaite dénoncer l'hypocrisie dont fait preuve son employeur et avertir les consommateurs du caractère mensonger de la campagne publicitaire menée par la société I&N. La question se pose donc de savoir si Madame pourrait être considérée comme un lanceur d'alerte. Si tel était le cas, elle pourrait bénéficier d'une protection contre toute forme de représailles dont elle pourrait être la victime suite à l'exercice de ce droit (en l'occurrence son licenciement pour motif grave)<sup>44</sup>.

##### i. Les principes

Le lanceur d'alerte est défini comme étant « toute personne qui fait des signalements ou révèle des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général dans le contexte de sa relation de travail, qu'elle soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. »<sup>45</sup>. Si le travailleur a le droit d'exercer sa liberté d'expression et dénoncer des faits d'intérêt général, il convient toutefois de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de sa réputation et de ses intérêts commerciaux et les obligations corrélatives de loyauté, réserve et de discrétion du travailleur<sup>46</sup>.

C'est la raison pour laquelle la Cour E.D.H. a développé une importante jurisprudence en cette matière<sup>47</sup>. En effet, dans plusieurs arrêts<sup>48</sup>, elle a procédé à l'analyse de six éléments permettant de déterminer si l'exercice de la liberté d'expression du travailleur peut être qualifié comme étant l'exercice de son droit de lancer l'alerte et pourra, par conséquent, être protégé par l'article 10 de la C.E.D.H.<sup>49</sup>.

Le premier critère à prendre en considération est le destinataire de la dénonciation. La Cour de Strasbourg considère que le travailleur doit en premier lieu s'adresser à son supérieur hiérarchique ou à une autorité ou un organe compétent. Ainsi, la divulgation au public ne pourra intervenir qu'en derniers recours, c'est-à-dire si le travailleur est dans l'impossibilité manifeste

---

<sup>43</sup> Cour eur. D.H., *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, §39.

<sup>44</sup> H. DECKERS, La liberté d'expression du « lanceur d'alerte » (...), cité *supra* note n°16, p. 38, n°10.

<sup>45</sup> Recommandation CM/Rec(2014)7 adoptée par le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe le 30 avril 2014, disponible sur : [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20RecommandationCM/Rec\(2014\)7Recommendations/CMRec\(2014\)7E.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20RecommandationCM/Rec(2014)7Recommendations/CMRec(2014)7E.pdf). cité *in ibidem*.

<sup>46</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, §64.

<sup>47</sup> Cette jurisprudence a majoritairement concerné des affaires relatives à des travailleurs du secteur public. Néanmoins, la Cour a reconnu dans son arrêt *Heinisch c. Allemagne (opcit)* que : « (...) les employés sont tenus à un devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers leur employeur [...]. Si ce devoir de loyauté peut être plus accentué pour les fonctionnaires et les employés de la fonction publique que pour les salariés travaillant sous le régime du droit privé, il constitue sans nul doute aussi une composante de ce régime. En conséquence, la Cour considère, à l'instar du Gouvernement, que les principes et critères énoncés dans sa jurisprudence aux fins de la mise en balance du droit des employés d'exercer leur liberté d'expression en dénonçant un comportement ou un acte illicite de leur employeur avec le droit de celui-ci à la protection de sa réputation et de ses intérêts commerciaux sont également applicables en l'espèce » (§64).

<sup>48</sup> Cour eur. D.H. *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, §73 et suivants.

<sup>49</sup> Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : (...) », cité *supra* note n°22, p. 502.

d'agir autrement<sup>50</sup>. La Cour a reconnu que le travailleur était dans une telle impossibilité notamment lorsqu'aucune procédure destinée à communiquer ses préoccupations à ses supérieurs n'existe, d'autant plus lorsque les informations à divulguer concernent une personnalité de haut rang, ce qui rendait l'usage d'une procédure interne infructueux<sup>51</sup>. Est donc mis en place un critère de subsidiarité : la dénonciation publique ne peut intervenir qu'en dernier ressort<sup>52</sup>.

Ensuite, doit être évalué le caractère d'intérêt public de l'information en cause étant donné que « l'article 10 §2 de la Convention ne laisse guère de place pour des restrictions à la liberté d'expression dans le domaine des questions d'intérêt général »<sup>53</sup>. Cette notion ne se limite pas à l'intérêt de l'intégralité de la société<sup>54</sup> mais est entendue au sens large, à savoir qu'une information peut être d'intérêt public lorsqu'elle intéresse essentiellement les travailleurs de la société et la défense de leurs intérêts<sup>55</sup>.

Le troisième facteur est l'authenticité de l'information divulguée. Le travailleur doit en effet avoir vérifié le caractère exact de l'information qu'il décide de divulguer<sup>56</sup>.

Les motivations du travailleur constituent le quatrième critère adopté par la Cour. *Grosso modo*, il s'agit pour le travailleur d'avoir agi de bonne foi. Ainsi, la Cour estime qu'« un acte motivé par un grief ou une animosité personnels ou encore par la perspective d'un avantage personnel, notamment un gain pécuniaire, ne justifie pas un niveau de protection particulièrement élevé. »<sup>57</sup>. La Cour exige par conséquent que le travailleur ait agi à des fins totalement désintéressées, même si la divulgation de l'information qu'il détient lui procure un avantage personnel. Celui-ci n'est donc pas exclu mais doit nécessairement rester accessoire<sup>58</sup>. Cette quatrième condition exige du travailleur qu'il ait agi dans le but de préserver les intérêts de la collectivité<sup>59</sup>.

L'avant-dernière étape consiste à mettre en balance d'une part, l'intérêt public à préserver par le biais de la divulgation et d'autre part, le préjudice qui en découlerait pour l'employeur<sup>60</sup>. Il convient donc d'examiner à quel point la dénonciation porte atteinte aux intérêts de l'employeur. Si le préjudice de celui-ci est sans commune mesure avec le caractère d'intérêt public de l'information, l'ingérence commise dans la liberté d'expression du travailleur pourra être légitimée<sup>61</sup>.

Enfin, la Cour procède à l'analyse de la proportionnalité de la sanction infligée au travailleur par rapport au but poursuivi par l'employeur<sup>62</sup>. Dans l'*arrêt Heinisch c. Allemagne*, la Cour

---

<sup>50</sup> Cour eur. D.H. *Guja c. Moldova*, *opcit.*, §73.

<sup>51</sup> *Ibidem.*, §§81-82.

<sup>52</sup> Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : (...) », cité *supra* note n°22, p. 502.

<sup>53</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, *opcit.*, §66.

<sup>54</sup> Q. CORDIER, *opcit.*, p. 503.

<sup>55</sup> Cour eur. D.H. *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, §72.

<sup>56</sup> Cour eur. D.H., *Guja c. Moldova*, *opcit.*, §75.

<sup>57</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, *opcit.*, §69.

<sup>58</sup> Q. CORDIER, *opcit.*, pp. 504-505.

<sup>59</sup> H. DECKERS, La liberté d'expression du « lanceur d'alerte » (...), cité *supra* note 16, p. 45.

<sup>60</sup> L. ROTTIERS, *Le sonneur de tocsin : ses origines, son évolution et ses implications en droit social belge*, Etudes pratiques de Droit social, Kluwer, Malines, n°4, 2012, p. 50.

<sup>61</sup> H. DECKERS, *opcit.*, p. 46.

<sup>62</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, *opcit.*, §70 ; Cour eur. D.H., *Guja c. Moldova*, *opcit.*, §78.

considère le licenciement comme étant la sanction la plus sévère<sup>63</sup>. Si l'employeur a la possibilité de recourir à une sanction plus légère, il doit la privilégier étant donné les répercussions négatives sur le travailleur<sup>64</sup>. Elle précise également que dans le cadre de cette analyse, il est nécessaire de prendre en considération l'effet dissuasif que peut avoir la sanction sur les autres travailleurs de l'employeur<sup>65</sup>. Il convient de préciser que cet examen de la sanction doit être effectué même lorsque les critères énoncés ci-dessus ne sont pas remplis<sup>66</sup>.

## ii. Application des principes *in casu*

Nous allons procéder à l'examen de ces six facteurs afin de déterminer si Madame Clémenceau peut être considérée comme une lanceuse d'alerte.

Selon nous, Madame Clémenceau ne remplit pas quatre des six conditions mises en place par la jurisprudence de la Cour E.D.H..

Effectivement, les deux seuls critères qui nous paraissent être rencontrés sont d'une part, celui de l'authenticité de l'information qu'elle a publiquement dénoncée et d'autre part, le caractère d'intérêt public revêtu par cette information.

L'authenticité de l'information ne laisse planer aucun doute : Madame Clémenceau sait de source sûre que la campagne publicitaire de son employeur est mensongère étant donné qu'elle a pris connaissance en décembre 2020 du renouvellement du contrat avec Pakitex, société qui bafoue les droits de ses travailleurs ainsi que l'interdiction du travail des enfants. Pourtant, la campagne marketing de la société I&N proclame l'engagement de celle-ci d'agir activement en faveur de l'amélioration des conditions de travail des ouvriers au sein de l'industrie textile et de lutter contre le travail des enfants.

Une campagne telle que celle en cause pourrait conduire les consommateurs à penser que les vêtements vendus par I&N, malgré qu'ils ne soient pas labellisés « Fairtrade »<sup>67</sup> s'en rapprochent au vu de la campagne marketing de la société. Ceci pourrait constituer une pratique commerciale trompeuse, telle que définie à l'art. IV. 97 du Code de droit économique. L'objet de l'information dénoncée par Madame Clémenceau est donc d'intérêt public puisqu'il intéresse la totalité de la société qui pourrait être trompée par une telle campagne marketing. D'autant plus que cette campagne concerne le travail des enfants et les conditions de travail misérables dans lesquelles travaillent certains ouvriers de l'industrie textiles : il s'agit de sujets prépondérants au sein de notre société.

Cependant, les critères qui suivent ne nous paraissent pas remplis. Concernant en premier lieu le destinataire de la dénonciation, Madame Clémenceau a fait le choix de procéder directement à une divulgation de l'information sur un très célèbre réseau social, ce qui rend sa dénonciation publique et particulièrement virale. Si l'on peut aisément comprendre la raison pour laquelle Madame n'a pas décidé d'en faire part à ses supérieurs, à savoir le directeur général, elle aurait

---

<sup>63</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, §91.

<sup>64</sup> Cour eur. D.H., *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, §95.

<sup>65</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne, opcit.*, §91.

<sup>66</sup> Cour eur. D.H., *Marchenko c. Ukraine*, 19 février 2009, §51.

<sup>67</sup> Les standards Fairtrade « visent à garantir des structures organisationnelles démocratiques, la protection de l'environnement et de meilleures conditions de travail. » <https://www.fairtradebelgium.be/fr/le-commerce-equitable/le-label-fairtrade/>

toutefois pu se diriger vers l'autorité compétente en matière de publicité mensongère étant donné que la campagne marketing d'I&N pourrait constituer une pratique commerciale trompeuse. En effet, une telle campagne pourrait induire les consommateurs en erreur, ceux-ci pouvant légitimement croire que les vêtements achetés auprès d'I&N sont produits dans des conditions de travail respectant les droits des ouvriers. Nous pouvons logiquement conclure que Madame Clémenceau aurait pu dénoncer les pratiques de son employeur à l'autorité compétente, à savoir le tribunal de l'entreprise.

En outre, les motivations de Madame Clémenceau ne semblent pas être totalement désintéressées puisque sa publication de dénonciation fait suite à un refus d'augmentation salariale par la direction. Bien que son information soit authentique, Madame nous paraît être poussée par une « animosité personnelle ». Son objectif n'est donc pas d'intérêt général. Il faut également noter que Madame Clémenceau n'est en outre pas considérée comme étant de bonne foi puisqu'elle a elle-même contribué à la conclusion du premier contrat avec Pakitex. S'il est vrai qu'elle peut revendiquer un sursaut de conscience, il est étonnant, voire troublant, que celui-ci intervienne suite au rejet de sa demande d'augmentation de salaire.

Avant de conclure l'examen du cas d'espèce, il faut procéder à deux tests de proportionnalité.

Il convient de commencer par mettre en balance l'intérêt public à ce que l'information soit révélée au grand public avec le préjudice qui en découle pour l'employeur. Il est admis que l'évaluation du préjudice de l'employeur sera réalisée au regard de la publicité donnée à la communication de l'information<sup>68</sup>. En l'occurrence, le canal utilisé pour reléguer l'information est Facebook, réseau social sur lequel les informations circulent rapidement et touchent énormément de personnes. Le statut de Madame a d'ailleurs été partagé de nombreuses fois. De plus, considérant le caractère écrit de sa communication, les termes utilisés ont dû faire l'objet d'une réflexion qui aurait dû amener Madame à se mesurer. En lieu et place, elle a fait usage de propos peu élogieux et à connotation très négative, voire même insultants : « belle bande d'hypocrites » ; « #PourrituresCapitalistes ». La teneur de ces propos pourrait hautement nuire à la société I&N, l'utilisation du *hashtag* pouvant par ailleurs être relayée pour continuer à faire parler négativement d'I&N. Le préjudice causé à l'employeur est par conséquent très important : ses ventes pourraient gravement chuter, ce qui pourrait, à long terme, l'amener à fermer plusieurs de ses magasins.

Au sujet de l'intérêt public de l'information, il s'agit d'une information dont l'importance ne peut être négligée puisque la pratique dénoncée par Madame Clémenceau est interdite par la loi<sup>69</sup>. Les consommateurs ont le droit de ne pas être trompés par les entreprises et d'en être avertis si tel était le cas, mais « la fin ne justifie pas les moyens ». La travailleuse aurait pu choisir une voie moins dommageable pour son employeur en introduisant un recours devant le tribunal de l'entreprise si sa motivation était véritablement de dénoncer une pratique illégale.

Malgré l'importance notable de cette information, il n'en demeure pas moins que selon nous, le comportement de Madame Clémenceau avait uniquement pour objectif de nuire à son employeur. En l'espèce, tenant compte de la teneur des propos, de leur mode de diffusion, des

---

<sup>68</sup> S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, cité *supra* note n°11, p. 69.

<sup>69</sup> Article VI. 97 du Code de droit économique.



alternatives de dénonciation, le caractère d'intérêt public de l'information ne peut prévaloir sur le préjudice causé à l'employeur.

Avant de terminer cette analyse, il convient d'examiner la sévérité de la sanction, c'est-à-dire sa proportionnalité par rapport à la gravité des propos de Madame Clémenceau. Son licenciement pour motif grave n'est envisagé que suite au refus de Madame de supprimer sa publication. Il est vrai qu'il s'agit de la sanction la plus sévère mais une « sanction » plus légère avait été envisagée, à savoir la suppression immédiate de la publication. Par conséquent, nous pouvons conclure que le licenciement pour motif grave de Madame Clémenceau ne serait pas disproportionné, considérant l'atteinte à la réputation et aux intérêts de son employeur et la teneur des propos contenus dans le statut (« #PourrituresCapitalistes »).

Eu égard à ces différents développements, l'exercice de la liberté d'expression de Madame Clémenceau ne pourra pas être considéré comme relevant de son droit de lancer l'alerte.

## b) DROIT DE CRITIQUE

Madame Clémenceau ne peut donc pas être considérée comme lanceuse d'alerte. Toutefois, malgré son devoir de discrétion, de réserve et de loyauté, elle dispose également d'un droit de critique dans les limites de l'exercice normal et raisonnable de ce droit. Au-delà de cette limite, l'exercice de ce droit peut mener à un licenciement<sup>70</sup> étant donné que ce droit de critique n'emporte en aucun cas un droit à l'insulte<sup>71</sup>. Ainsi, le droit de critique « devient fautif si par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il risque de saper l'autorité de l'employeur »<sup>72</sup>.

Comme énoncé ci-dessus, la condition la plus discutable est celle de la proportionnalité. Il convient donc de vérifier si le licenciement de Madame Clémenceau constituerait une sanction proportionnée à l'objectif poursuivi par son employeur, à savoir la protection de sa réputation et de ses intérêts commerciaux.

### i. Les principes

Pour vérifier la proportionnalité de la sanction, la Cour E.D.H. procède en deux étapes. En premier lieu, elle se prononce sur la question de savoir si les motifs invoqués par l'employeur pour justifier la sanction étaient « pertinents et suffisants ». En deuxième lieu, elle examine la proportionnalité de cette sanction par rapport au but poursuivi<sup>73</sup>.

Ainsi, dans l'arrêt *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*, il était question de la publication dans un bulletin mensuel d'informations syndicales de caricatures à propos de deux travailleurs et du directeur des ressources humaines d'une entreprise par d'autres travailleurs. Les auteurs de cette publication ont été licenciés pour l'atteinte à l'honneur des travailleurs visés. La Cour a entamé son raisonnement en rappelant que les Etats membres et leurs juridictions disposent d'une marge d'appréciation pour apprécier la nécessité et l'ampleur d'une ingérence dans la

---

<sup>70</sup> B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique (...) », cité *supra* note n°13, p. 17.

<sup>71</sup> Cour eur. D.H., *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, §67.

<sup>72</sup> C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2001, p. 358, cité par S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, cité *supra* note n°11, p. 66.

<sup>73</sup> Cour eur. D.H., *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, *opcit.*, §63.

liberté d'expression<sup>74</sup>. Ensuite, elle a considéré qu'il s'agissait bien de l'exercice de la liberté d'expression des travailleurs en cause et que le débat portait principalement sur la proportionnalité de leur sanction. Elle est parvenue à la conclusion qu'il n'y a aucune violation de l'article 10 de la C.E.D.H. en prenant en considération le caractère offensant des caricatures pouvant nuire à la réputation d'autrui<sup>75</sup>, le contexte, les termes utilisés ainsi que les motivations<sup>76</sup>.

Il est donc nécessaire de prendre en considération l'ensemble du contexte factuel pour réaliser une mise en balance entre les intérêts de l'employeur et le droit d'expression du travailleur<sup>77</sup>. A la lecture des divers arrêts rendus en la matière par la Cour de Strasbourg<sup>78</sup>, il en ressort certains critères factuels permettant d'apprécier la proportionnalité de la sanction, notamment le caractère public de la dénonciation, le contexte conflictuel de la relation de travail, l'authenticité de l'information, la forme de la dénonciation, ou encore, la fonction du travailleur. Il convient d'insister sur le fait que la Cour E.D.H. établit une distinction entre les propos verbaux, généralement formulés dans « le cadre d'un échange rapide et spontané »<sup>79</sup> et ceux qui sont tenus à l'écrits, censé être mûrement réfléchis<sup>80</sup>.

## ii. Application des principes *in casu*

A l'instar de la manière dont a procédé la Cour E.D.H. dans ses arrêts, nous allons procéder à l'examen du cas de Madame Clémenceau en deux étapes : premièrement, nous allons analyser la question de savoir si les propos de Madame sont attentatoires à la réputation et aux intérêts commerciaux de son employeur et deuxièmement, si la sanction du licenciement est proportionnée par rapport à la gravité de ses propos.

Pour commencer, il faut analyser les propos litigieux. Ces propos prennent la forme d'un statut publié sur Facebook. Les réseaux sociaux sont devenus de nos jours le moyen le plus efficace pour toucher un nombre quasiment illimité de personnes<sup>81</sup> : Facebook n'y fait pas exception puisqu'il s'agit d'un très célèbre réseau social grâce auquel les informations deviennent virales. La maîtrise de Madame Clémenceau sur son statut dépend de la manière dont elle a sécurisé l'accès à son compte. En l'absence de données factuelles et étant donné que la publication a été partagée de nombreuses fois, nous pouvons légitimement croire que le profil de Madame est public. Cela revient à dire qu'elle n'a aucune maîtrise sur le nombre de vues et de partages de son statut. Ce statut est par conséquent accessible à tout un chacun. La travailleuse fait par ailleurs usage d'un *hashtag*, procédé très célèbre sur les réseaux qui permet d'augmenter la visibilité des publications. Par ailleurs, ce procédé est très souvent utilisé pour créer des mouvements de « soutien », comme le tristement célèbre #JeSuisCharlie : la probabilité que l'image de la société I&N soit reliée à ce hashtag sont importantes et le risque qu'elle en soit négativement affectée est d'autant plus probable.

---

<sup>74</sup> Cour eur. D.H., *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, §54

<sup>75</sup> *Ibidem.* §66.

<sup>76</sup> *Ibidem.* §§70 à 73.

<sup>77</sup> *Ibidem.* §74.

<sup>78</sup> Cour eur. D.H., *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 mai 2000 ; Cour eur. D.H., *De Diego Nafria c. Espagne*, 14 mars 2002. Voy. O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *Le respect de la vie privée (...)*, cité *supra* note n°10, p. 61, n°87 et s..

<sup>79</sup> Cour eur. D.H., *Fuentes Bobo c. Espagne*, *opcit.*, §46.

<sup>80</sup> S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, cité *supra* note n°11, p. 62.

<sup>81</sup> E. PLASSCHAERT, « Les réseaux sociaux et le droit social », in *Les réseaux sociaux et le droit*, M. SALMON (dir.), Coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, 2014, p. 163.

Concernant le contenu du statut, Madame n'hésite pas à qualifier son employeur « d'hypocrite » ou encore de « pourriture de capitaliste ». Il est vrai que ces propos ne sont pas d'infâmes insultes mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de propos à forte connotation négative, ce qui suffit pour qu'ils puissent porter atteinte à la réputation de la société<sup>82</sup>. De plus, le contenu de cette publication n'est aucunement mesuré : vu le scandale actuel dans lequel se trouve Pakitex, la seule révélation d'une collaboration entre Pakitex et I&N suffisait pour informer les consommateurs des pratiques peu scrupuleuses de I&N. Les propos insultants sont donc totalement superflus.

Eu égard au canal utilisé pour relayer l'information, il convient de noter que les réseaux sociaux sont considérés comme se situant « au croisement de la communication orale et de la communication écrite. »<sup>83</sup>. A cet égard, certains auteurs font état de la brièveté du délai de réflexion précédant les publications de ce type sur les réseaux sociaux et considèrent qu'il est nécessaire d'en tenir compte dans l'évaluation de la proportionnalité de la sanction<sup>84</sup>. A l'inverse, d'autres auteurs mettent en évidence que les utilisateurs sont tout à fait libres de « prendre le temps de la réflexion avant toute publication »<sup>85</sup>. Nous souscrivons à ce dernier raisonnement. Certes les publications sur Facebook sont parfois faites « de bric et de broc » et ne sont pas toujours réfléchies, mais cela ne nous paraît pas être le cas en l'espèce : la publication de la travailleuse était réfléchi et l'intention qui en ressort était qu'elle perdure et se propage<sup>86</sup>. Même si Madame Clémenceau avait agi sur un coup de tête, il lui était encore loisible de supprimer sa publication, ce qu'elle a par ailleurs refusé. Ceci démontre à quel point son comportement n'est pas un coup de sang.

Nous pouvons donc conclure de cette première étape que l'exercice de la liberté d'expression de Madame a dépassé les limites d'une critique acceptable et porte fortement atteinte à la réputation de l'entreprise. Le but de l'employeur, à savoir préserver sa réputation et ses intérêts, nous paraît suffisamment légitime pour justifier une sanction à l'égard de Madame Clémenceau.

Encore faut-il que la sanction choisie soit proportionnée à la gravité des propos tenus par Madame Clémenceau. Afin de le déterminer, il est nécessaire de tenir compte des termes utilisés par Madame dans son statut ainsi que du contexte professionnel dans lequel ils s'inscrivent.

Le statut Facebook s'inscrit dans un contexte de conflit privé entre Madame Clémenceau et le directeur général. Ce dernier lui avait, quelques semaines auparavant, refusé une revalorisation salariale. Madame estimait y avoir légitimement droit : elle est très impliquée au sein de l'entreprise, elle est une collaboratrice exemplaire, elle ne fait état d'aucun avertissement en plus de 15 ans de carrière, les dirigeants de l'entreprise peuvent compter sur elle et elle a largement contribué au chiffre d'affaires de l'entreprise. Elle avait d'ailleurs contribué à la

---

<sup>82</sup> K. ROSIER, « Droit de réserve et Facebook », *B.J.S.*, 2012/487, p. 11.

<sup>83</sup> O. RIJCKAERT (dir.), « Réseaux sociaux et relation de travail : mariage de raison ou cocktail explosif », in E. PLASSCHAERT (dir.), *Le Droit social en chantier(s)*, Larcier, p. 406.

<sup>84</sup> S. GILSON et F. LAMBINET, La liberté d'expression du travailleur salarié, *Les dossiers du BSJ*, Anthémis, 2012, pp. 12 et s.

<sup>85</sup> S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, cité *supra* note n°11, p. 71.

<sup>86</sup> Sur ce point de vue, le passage de C. PREUMONT nous paraît particulièrement pertinent : « (...) le style oral adapté à l'écrit conserve néanmoins la caractéristique essentielle de l'écrit : sa pérennité. Il s'agit bien là du principal danger des conversations virtuelles. Prétendre ne pas en être conscient à suffisance ne permet pas d'excuser le comportement du travailleur, en particulier au regard du dommage engendré par la permanence d'un écrit publié sur Internet, quel que soit son style » in C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2001, p. 358 ; cité in S. CORNELIS, *op.cit.*, p. 71.

conclusion du premier contrat avec Pakitex : elle avait visité l'usine quinze ans auparavant et avait affirmé « peu importe qu'ils emploient des enfants tant que les vêtements ne sont pas chers et bien faits ». L'ensemble de ces éléments démontre incontestablement que le statut publié par Madame est une mesure de représailles suite au refus qu'elle s'est vu opposer à sa demande d'augmentation salariale. Bien que la publication comporte une information d'intérêt général<sup>87</sup>, la motivation sous-jacente de Madame n'est pas d'informer ou même de simplement critiquer : il semblerait qu'il s'agisse uniquement d'une vengeance suite au refus d'augmentation de salaire.

Quant aux termes dont elle fait usage, ils sont offensants et terriblement attentatoires à la réputation de l'entreprise. A l'instar du travailleur concerné dans l'affaire *De Diego Nafria c. Espagne*<sup>88</sup>, Madame occupe un poste important au sein d'I&N puisqu'elle est chef du département comptable depuis plus de dix-sept ans<sup>89</sup>. Elle dispose donc d'une ancienneté conséquente et d'un poste à responsabilité : elle aurait donc dû faire preuve d'une plus grande retenue dans les termes utilisés et à défaut de s'y conformer, elle était consciente des conséquences d'un tel comportement. Cette attitude a entièrement mis fin à toute relation de confiance entre Madame et son employeur.

Il est vrai que la sanction envisagée en l'espèce est un licenciement pour motif grave qui est la sanction la plus sévère en droit belge : elle emporte la fin du contrat sans droit ni à un préavis, ni à une indemnité. Cela étant, une alternative avait été proposée à Madame Clémenceau : la suppression pure et simple de sa publication. Elle a refusé d'y obtempérer. Par ailleurs, dans une affaire similaire au cas d'espèce, la Cour du travail de Bruxelles<sup>90</sup> avait estimé que la publication par une travailleuse de propos insultants vis-à-vis de son employeur était constitutive d'un motif grave.

Eu égard à l'ensemble de ces développements, le licenciement pour motif grave de Madame Clémenceau ne nous paraît pas disproportionné. La travailleuse a en effet outrepassé les limites de son droit de critique, allant jusqu'à tenir des propos insultants publiquement vis-à-vis de son employeur. Les motifs sous-tendant la publication en cause relèvent d'une animosité et d'une rancœur personnelle de Madame à l'égard de son employeur. Ce comportement est totalement réfléchi, il ne s'agit pas d'un agissement sous le coup de la colère, auquel cas Madame aurait accepté de supprimer sa publication. Adopter un tel comportement a rompu toute relation de confiance : si son employeur venait à continuer à occuper Madame au sein de son entreprise, il ne pourrait plus lui confier d'information ou de document confidentiel de peur qu'elle s'en serve si, plus tard, il venait à nouveau à lui refuser un avantage quel qu'il soit<sup>91</sup>.

---

<sup>87</sup> Nous renvoyons à ce propos, à nos développements *supra*, p. 13.

<sup>88</sup> Cour eur. D.H., *De Diego Nafria c. Espagne*, 14 mars 2002, §§40-41

<sup>89</sup> Dans un arrêt du 3 septembre 2013, la Cour du travail de Bruxelles a également tenu compte de la qualité de cadre du travailleur pour considérer que cette position dans l'entreprise a « renforcé aux yeux des tiers la crédibilité de ses affirmations » (C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497) cité in J. CLESSE, et F. KÉFER,, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020, p. 325 à 465.

<sup>90</sup> C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *Orientations*, 2015, liv. 1, p. 31.

<sup>91</sup> O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, Le respect de la vie privée et le RGPD au travail, cité *supra* note 10, p. 268.

### III. CONCLUSION

Nous nous proposons de faire un récapitulatif transversal des enseignements tirés de cette étude de cas.

Pour commencer, il convenait de déterminer la validité de l'article 20 du contrat de travail de Madame Clémenceau. Une telle clause peut être analysée *a priori* comme étant une limitation à la liberté d'expression du travailleur si elle lui impose des obligations plus importantes que celles prévues initialement dans la loi. A ce propos, la jurisprudence de la Cour EDH prévoit qu'une clause de ce type doit répondre au critère de proportionnalité. *In casu*, l'article 20 du contrat de travail doit être écarté puisqu'il s'agit d'une disposition qui aggrave les obligations de Madame Clémenceau, ce qui est interdit par l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978. Par ailleurs, nous avons relevé que cette disposition n'est pas proportionnée à l'objectif poursuivi par l'insertion d'une telle clause. Sa prétendue violation ne pourrait servir de fondement pour invoquer un motif grave de rupture. Ainsi, nous recommandons au directeur général d'apporter plus de précision au contenu d'une telle clause, notamment par la description des informations confidentielles, la procédure d'identification de ces informations, la durée de l'obligation etc<sup>92</sup>.

Par la suite, nous avons procédé à l'analyse de l'exercice de la liberté d'expression de Madame Clémenceau sous ses deux facettes. Malgré l'authenticité de l'information et son caractère d'intérêt public, nous avons conclu qu'elle ne pouvait être considérée comme lanceuse d'alerte, en ayant égard à plusieurs éléments factuels, notamment ses motivations purement intéressées, le caractère hautement public de la diffusion ainsi que la connotation hautement négative des propos diffusés. Nous avons par conséquent analysé l'exercice par la travailleuse de son droit de critique. Nous sommes parvenus à la conclusion que Madame Clémenceau a outrepassé son droit.

En définitive, il restait à savoir si un licenciement pour motif grave constituait une sanction proportionnée à la gravité des propos tenus par Madame Clémenceau. Nous avons pris en considération l'ancienneté de Madame, sa fonction, le conflit privé entre elle et son employeur ainsi que le caractère insultant et public des propos litigieux pour considérer que la publication de Madame était de nature à mettre fin immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle et que cette sanction n'était pas disproportionnée.

En guise de conclusion, nous le constatons, le droit à la liberté d'expression est d'autant plus fondamental à l'ère des réseaux sociaux grâce auxquels l'information circule partout, à toute heure du jour et de la nuit et à toute vitesse. Ce travail nous a permis d'observer que si le travailleur accepte d'être soumis à l'autorité de son employeur, il n'en demeure pas moins qu'il ne peut être entièrement soumis à une sujétion aveugle aux intérêts de ce dernier<sup>93</sup>. Cela étant, l'encadrement de ce droit reste extrêmement casuistique et nécessite une analyse au cas par cas pour laquelle les lignes directrices ne sont pas toujours facilement à mettre en pratique.

---

<sup>92</sup> C. BOULANGER et S. GILSON, « L'obligation de secret du travailleur (...) », cité *supra* note n°26, p. 122.

<sup>93</sup> Cour eur. D.H., *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, §76, cité in A. FARCY, « Licencié pour un « like » : (...), cité *supra* note n°8, p. 647, n°4.

## BIBLIOGRAPHIE

### Législation

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales, adoptée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955.

Code de droit économique, article IV. 97.

Const., art. 19.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978

### Doctrine

BOULANGER, C. et GILSON, S., « L'obligation de secret du travailleur : une « vie privée » de l'employeur ? » in CASSIERS, V. et GILSON, S. (dir.), *L'entreprise et le secret*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 85-132.

CLESSE, J. et KÉFER, F., « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020, p. 325 à 465.

COLLELA, S.-U., *La restriction des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2018.

CORDIER, Q., « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le whistle-blowing », *Rev. Dr. ULiège*, 2017, n°3, pp. 495 à 509.

CORNELIS, S., *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2016.

De BAERDMAEKER, A., KOKOT M., *Contrat de travail et droits de l'homme*, *Ors.*, liv. 2, 2008.

DECKERS, H., « La liberté d'expression du « lanceur d'alerte » à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *Orientations*, 2016, liv. 8, pp. 35 à 48.

FARCY, A., « Licencié pour un « like » : entre devoir de loyauté et liberté d'expression du travailleur », obs. sous C. trav. Liège, div. Liège (3<sup>e</sup> ch.), 24 mars 2017, *J.L.M.B.*, 2018, n°14, p. 646 à 650.

GILSON, S., « Les droits de l'homme dans l'entreprise : la liberté d'expression du travailleur salarié », *B.S.J.*, 2013, n°498, p. 1.

GILSON, S., et LAMBINET, F., *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Les dossiers du BSJ, Anthémis, 2012.

HUMBLET, P., « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chr. D.S.*, 2003, liv. 4, pp. 157 à 165.

KÉFER, F. et CLESSE, J., *Manuel de droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2018.

LAMBERT, N. et RIJCKAERT, O., *Le respect de la vie privée et le RGPD au travail*, Etudes pratiques de droit social, Liège, Kluwer, 2019.

LEMMENS, K., « Vrijheid van meningsuiting in arbeidsrelaties : tempus loquendi, tempus taquendi ? », *Europees Sociaal Handvest, sociale rechten en grondrechten op de werkvloer*, F. Dorsemont, S. Van Drooghenbroeck et G. Van Limberghen (dir.), Bruges, Die Keure, 2016, p. 259 à 280.

- PATERNOSTRE, B., « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Orientations*, 2015, liv. 3, pp. 17 à 25.
- PLASSCHAERT, E., « Les réseaux sociaux et le droit social », *Les réseaux sociaux et le droit*, Coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 151 à 177.
- PREUMONT, C., « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2001.
- RIJCKAERT, O. (dir.), « Réseaux sociaux et relation de travail : mariage de raison ou cocktail explosif », in PLASSCHAERT E. (dir.), *Le Droit social en chantier(s)*, Collection de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 385-428.
- ROSIER, K., « Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail », *R.D.T.I.*, 2012, n°46, p. 90 à 99.
- ROSIER, K., « Droit de réserve et Facebook », *B.J.S.*, 2012, n°487.
- ROTTIERS, L., « La protection du 'sonneur de tocsin' (whistleblower) enfin assurée par la jurisprudence belge ? », *Chr. D.S.*, 2013, n°4, p.173 à 174.
- ROTTIERS, L., « Licenciement et liberté d'expression », *Chron. D.S.*, 2015, liv. 7, pp. 340 à 341.
- ROTTIERS, L., *Le sonneur de tocsin : ses origines, son évolution et ses implications en droit social belge*, Etudes pratiques de Droit social, 2012, n°4, Kluwer, Malines, 2012.

## **Jurisprudence**

### I. Jurisprudence internationale

- Cour eur. D.H., arrêt *Yildirim c. Turquie*, 18 décembre 2012
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011.
- Cour eur. D.H., arrêt *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011.
- Cour eur. D.H., arrêt *Marchenko c. Ukraine*, 19 février 2009.
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008.
- Cour eur. D.H., arrêt *De Diego Nafria c. Espagne*, 14 mars 2002.
- Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000.
- Cour eur. D.H., arrêt *Jersild c. Danemark*, 23 septembre 1994.

### II. Jurisprudence nationale

- Cour trav. Mons, 1er décembre 1997, *R.R.D.*, 1998, p. 198.
- Cour trav. Bruxelles, 12 mai 2010, *J.T.T.*, 2011, liv. 1103, p. 313.
- C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497
- C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *Orientations*, 2015, liv. 1, p. 31.

## **Recommandation**

Recommandation CM/Rec(2014)7 adoptée par le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe le 30 avril 2014, disponible sur : [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20RecommandationCM/Rec\(2014\)7Recommandations/CMRec\(2014\)7E.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20RecommandationCM/Rec(2014)7Recommandations/CMRec(2014)7E.pdf).