

Les libertés fondamentales sur le lieu de travail - La liberté d'expression dans les relations de travail

Auteur : Janot, Alice

Promoteur(s) : Kefer, Fabienne; Wautelet, Patrick

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

Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique : 2021-2022

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/14645>

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.

Les libertés fondamentales sur le lieu de travail
La liberté d'expression dans les relations de travail

Résolution du cas pratique

Alice JANOT

Travail de fin d'études
Master en droit à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique 2021-2022

Recherche menée sous la direction de :
Monsieur Frédéric BOUHON, Professeur
Madame Fabienne KEFER, Professeur
Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur

TABLE DES MATIERES

I. Introduction	4
II. Exposé des faits et position du problème	4
III. Résolution du cas pratique	6
1. Quant aux motifs du licenciement	6
A. La liberté d'expression du travailleur : quelques généralités	6
B. Quant à l'intervention d'Olivier à la radio	8
i. En droit	8
ii. En l'espèce	9
C. Quant aux propos tenus par Olivier en date du 7 janvier 2022	10
i. En droit	10
ii. En l'espèce	11
D. Quant aux commentaires publiés sur le compte Facebook d'Olivier	12
i. En droit	12
ii. En l'espèce	14
2. Au cas où Olivier partagerait ses idées lors de l'assemblée du personnel	15
3. Au cas où le compte Facebook d'Olivier serait privé	16
4. Quant à la validité de l'article 16 du contrat de travail d'Olivier	16
A. En droit	16
B. En l'espèce	17
IV. Conclusion	18
Bibliographie	20

I. Introduction

1. La présente contribution s'inscrit dans le cadre du séminaire Mahaim. Elle consiste en la résolution d'un cas pratique imaginé par deux étudiants participant à ce séminaire. Ce casus traite de la liberté d'expression du travailleur salarié.
2. Ce travail n'a pas pour objectif de présenter de manière exhaustive le cadre légal entourant la liberté d'expression sur le lieu de travail. Elle comportera uniquement les éléments théoriques - telles que législations, doctrines et jurisprudences - directement utiles à la compréhension de notre raisonnement.
3. Nous commencerons par exposer les faits de ce cas pratique ainsi que les problématiques qui en découlent afin de mieux en comprendre la résolution. Cette résolution s'inscrira dans la deuxième partie de ce travail. Dans le cadre de celle-ci, nous nous placerons en tant que conseil du travailleur. Nous présenterons les éléments juridiques favorables ou non à sa situation et nous les appliquerons ensuite au cas d'espèce. Ainsi, le travailleur aura une idée de l'issue judiciaire potentielle.

II. Exposé des faits et position du problème¹

4. Olivier, dont la profession est ingénieur dans la société 5GBel active dans le secteur des télécommunications, a récemment changé de patron. En effet, son ancien employeur a cédé son entreprise à Yahssine, un riche émir des Émirats arabes unis. Ce dernier détient plusieurs autres sociétés dans ce secteur sous le nom de 5GGlobal. C'est donc 5GGlobal qui devient le nouvel employeur d'Olivier.
5. Dans le cadre de ce changement, il est promu directeur adjoint de la filiale belge de 5GGlobal. Ainsi, son contrat de travail contient une nouvelle clause contenue dans un avenant rédigé comme suit :

« Article 16 : De plus, pour la même durée, Monsieur O. est tenu à une loyauté absolue envers son employeur, indépendamment d'une obligation de réserve générale, ce qui implique que Monsieur O. s'interdira toute communication, et ceci par quelque moyen que ce soit (oral, verbal, informatique, écrit...), et que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, qui pourrait nuire à l'entreprise et à la réputation de celle-ci. Le non-respect de cette clause entraînera la rupture immédiate et sans indemnité de rupture du contrat de travail. »

6. Le nouveau directeur général pour la Belgique est Farouk, le cousin de Yahssine. Il est chargé de rapporter à Yahssine tout ce qui se passe dans la filiale belge.
7. Au vu des différences culturelles et religieuses entre les travailleurs de 5GBel et leur nouvel employeur, l'ambiance dans l'entreprise change très vite. En effet, les nouveaux dirigeants sont de confession musulmane et n'ont que faire de l'égalité homme-femme. Très vite après l'arrivée de 5GGlobal à la tête de l'entreprise, plusieurs femmes engagées par

¹ Pour cette section, nous ne faisons que paraphraser le cas pratique élaboré par l'autre « binôme » de ce séminaire.

l'ancien employeur de 5GBel sont licenciées ou rétrogradées. D'autres, vu la considération qu'on leur porte et l'atmosphère pesante, choisissent de démissionner.

8. Sur son compte Facebook dont la confidentialité est réglée en mode « public », Olivier publie de plus en plus de commentaires relatifs aux nouvelles politiques et à l'ambiance de son lieu de travail. Le dernier date du 7 janvier 2022 et est rédigé dans les termes suivants :

« Dure journée, c'était bien mieux avant. La nouvelle politique sexiste de la maison, très peu pour moi. Vous me manquez les filles... Ne sont pas toujours issus du sexe fort ceux que l'on croit ».

9. Nordinne, un autre travailleur de 5GBel, porte ce commentaire à la connaissance de Farouck.

10. En date du 28 janvier 2022, Olivier prend la parole lors d'une émission radio consacrée à l'égalité des sexes. Il soutient dans cette dernière que l'idéal à atteindre serait la parfaite égalité entre les hommes et les femmes dans la société, idem dans le monde du travail.

11. Suite à cela, le 7 janvier 2022, Olivier est convoqué par Farouk et Yassine, venu expressément de Dubaï pour cet entretien. Ils lui rappellent qu'il est tenu à une obligation de loyauté et que ses dernières interventions publiques sont incompatibles avec sa fonction. Olivier, manifestement épuisé par la situation, répond alors sous le coup de la colère : « Vous êtes complètement à côté de la plaque, votre gestion de l'entreprise est lamentable. Vous êtes vraiment de parfaits abrutis ! »

12. Olivier est licencié le lendemain pour faute grave. Dans la lettre de licenciement, on lui reproche ses propos tenus la veille et la violation de l'article 16 de son contrat de travail.

13. Olivier nous consulte alors en qualité d'avocat spécialisé en droit du travail. Il pense que son licenciement sans préavis ni indemnité n'est pas légal eu égard à son droit à la liberté d'expression. Il nous pose les questions suivantes auxquelles une réponse particulière sera apportée dans la présente contribution :

- Que pensons-nous des motifs de son licenciement ?
- Notre réponse serait-elle identique si, plutôt que de s'exprimer sur Facebook et à la radio, Olivier avait exprimé les mêmes idées lors de l'assemblée du personnel ?
- Notre réponse serait-elle identique si Olivier était une personnalité locale avec un compte Facebook privé, mais qui indique clairement qu'il travaille pour 5GBel ?
- La clause contenue dans le contrat de travail est-elle valable ?

III. Résolution du cas pratique

1. Quant aux motifs du licenciement

A. La liberté d'expression du travailleur : quelques généralités

14. Le droit à la liberté d'expression est garanti par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après « C.E.D.H. »)².

15. Selon la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après « Cour E.D.H. »), la liberté d'expression constitue « l'un des fondements essentiels d'une société démocratique et l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun »³.

16. L'article 10 de la C.E.D.H. bénéficie d'un effet direct horizontal, ce qui signifie qu'il peut être invoqué entre particuliers⁴. Dès lors que le travailleur ne renonce pas à ses droits fondamentaux lors de la conclusion de son contrat de travail, ce dernier peut directement invoquer le bénéfice de cet article à l'encontre de son employeur⁵. En effet, ce droit à la liberté d'expression doit être respecté dans le cadre des relations de travail. Par conséquent, le travailleur dispose d'un droit de critique envers son employeur ou envers ses collègues dans les limites imposées à la liberté d'expression.

17. Outre les limites « classiques », la liberté d'expression du travailleur est nécessairement bornée par le lien de subordination, élément phare du contrat de travail, qui l'unit à son employeur⁶.

18. Les limitations à la liberté d'expression que peut subir un travailleur qui aurait usé de sa liberté de manière fautive peuvent prendre des formes variées : avertissements écrits ou oraux, sanctions disciplinaires, refus de promotion, ou encore licenciement⁷.

² Il est également protégé par l'article 19 de la Constitution, par l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et par l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; voy. notamment P. NILLES et A. GOFFIN, « L'influence des réseaux sociaux sur les droits de la vie privée dans l'emploi », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthemis, 2021, p.307.

³ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 43 ; Cour eur. D.H., arrêt *Aguilera Jimenez et autres c. Espagne*, 8 décembre 2009, § 22.

⁴ F. KEFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020, p. 330 ; P. NILLES et A. GOFFIN, *op.cit.*, p.308 ; Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 38.

⁵ S. CORNELIS, *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 59 ; P. NILLES, « Les droits à la vie privée et à la liberté d'expression du salarié à l'épreuve des médias sociaux », *BSJ*, 2022, p. 9.

⁶ S. CORNELIS, *op.cit.*, p. 62.

⁷ F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 331.

19. Une restriction à la liberté d'expression est permise si elle remplit les trois conditions prescrites par l'article 10, paragraphe 2 de la C.E.D.H.⁸⁹.

20. Premièrement, la restriction doit être prévue par la loi. Cette condition est aisément remplie puisqu'employeur et travailleur doivent tous deux respecter le principe de bonne foi qui se trouve à l'article 1134, alinéa 3 du Code civil. Le travailleur est tenu également au respect de certaines obligations découlant directement du contrat de travail, comme le devoir de loyauté envers son employeur¹⁰. De plus, la Cour E.D.H. a jugé que le licenciement motivé par les propos tenus par un travailleur est une restriction prévue par la loi¹¹. Selon elle, cette sanction remplit la condition de légalité dès lors que le droit national en cause autorise chacune des parties à un contrat de travail à y mettre fin sans préavis si un « motif grave » rend la poursuite de la relation de travail immédiatement et définitivement impossible pour la partie qui prend l'initiative de la rupture¹². Cet enseignement jurisprudentiel est transposable dans notre droit national puisque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹³ (ci-après « loi sur le contrat de travail ») prévoit la même possibilité.

21. Deuxièmement, l'ingérence doit poursuivre un but légitime. C'est la condition de finalité. Celle-ci suppose que la sanction infligée par l'employeur soit nécessaire dans une société démocratique en vue de la réalisation de certaines finalités, comme celle de la « protection de la réputation d'autrui ». Au sein des relations de travail, cette protection peut concerner la réputation de l'employeur ou celle des autres travailleurs de l'entreprise¹⁴. Le terme « nécessaire » implique quant à lui un besoin social impérieux¹⁵.

22. Enfin, la troisième exigence qu'une ingérence doit rencontrer est la condition de proportionnalité. Cette dernière implique que la mesure prise par l'employeur soit proportionnée à l'objectif poursuivi et que les motifs avancés pour la justifier apparaissent pertinents et suffisants¹⁶.

23. Dans ce cadre, il y a lieu de trouver le juste équilibre entre la liberté d'expression et l'obligation de loyauté du travailleur envers son employeur, ce qui n'est pas chose aisée. En

⁸ Selon ce second paragraphe, « *L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.* ».

⁹ P. NILLES et A. GOFFIN, *op.cit.*, p. 309 ; K. ROSIER. et S. GILSON, « Section 3 - Incidences en droit social du phénomène du grand dévoilement sur les réseaux sociaux », *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 182.

¹⁰ Cette obligation se déduit des articles 1134, alinéa 3 du Code civil et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹¹ Cour eur. D.H., arrêt *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, § 48.

¹² P. NILLES et A. GOFFIN, *op.cit.*, p. 310 ; F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 331.

¹³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 35.

¹⁴ P. NILLES et A. GOFFIN, *op.cit.*, p. 311 ; F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 331.

¹⁵ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 43.

¹⁶ P. NILLES, *op.cit.*, p. 311.

effet, à la différence du fonctionnaire, le travailleur salarié n'est pas tenu par un devoir de réserve¹⁷ et dispose dès lors d'un droit de critique à l'égard de son employeur¹⁸.

24. Des critères tels que l'exactitude et la pertinence des propos¹⁹, le ton employé, le caractère éventuellement dénigrant ou insultant des affirmations²⁰, les destinataires, le degré de publicité²¹, le degré de spontanéité de l'expression entravée²² ou encore la fonction exercée par le travailleur, sont généralement pris en compte par les juges lorsqu'ils tentent de trouver ce délicat équilibre²³.

25. Étant donné que les deux premières conditions ne posent pas de difficulté, c'est la condition de proportionnalité qui est souvent décisive lorsque la Cour E.D.H. doit trancher une affaire²⁴. C'est d'ailleurs sur cette dernière que nous allons nous concentrer dans la suite de ce travail.

B. Quant à l'intervention d'Olivier à la radio

i. En droit

26. Comme mentionné ci-dessus, pour trouver le juste équilibre entre la liberté d'expression du travailleur et son droit de critique à l'égard de son employeur, il est tenu compte du degré de spontanéité de l'expression entravée²⁵.

27. Dans son arrêt *Fuentes Bobo contre Espagne*, la Cour de Strasbourg a eu égard aux circonstances des propos litigieux pour évaluer s'il existait un rapport raisonnable de proportionnalité entre la sanction imposée au travailleur et le but légitime visé²⁶.

28. Dans cette affaire, un travailleur avait tenu des propos critiques à l'égard de son employeur lors de deux émissions de radio. Suite à ces déclarations, il avait été licencié sans indemnité de rupture.

¹⁷ C. trav. Liège, 26 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 253 et *J.L.M.B.*, 2019, p. 591 cité par F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 332.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, p. 165 cité par F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 332.

¹⁹ Pour un cas d'application voy. C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron.D.S.*, 2014, p. 165 et note S. GILSON et F. LAMBINET, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon ? ».

²⁰ Pour un cas d'application, voy. C. trav. Liège (6^e ch.), 18 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 88 ; C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402.

²¹ Pour un cas d'application voy. C. trav. Liège, 16 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 83 ; C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402 ; A. GIELEN, H.-F. LENARTS, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. WITTERS, « Hoofdstuk 7 - Ontslag om dringende reden », *Kroniek Ontslagrecht*, Bruxelles, Intersentia, 2016, p. 304.

²² K. ROSIER et S. GILSON, *op.cit.*, p. 188.

²³ Q. Cordier, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le whistle-blowing », *Rev. Dr. ULiège*, 2017, p. 497 ; F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 332.

²⁴ X., *Guide sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 19.

²⁵ K. ROSIER et S. GILSON, *op.cit.*, p. 188.

²⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 44 à 50.

29. Les juges ont souligné que les propos tenus par le travailleur lors de ses deux passages à la radio étaient intervenus « dans le cadre d'un échange rapide et spontané de commentaires entre le requérant et les journalistes »²⁷. La Cour observe également que l'employeur inflige la sanction maximale prévue par le droit national en cause, c'est-à-dire la rupture immédiate du contrat de travail sans droit à indemnisation²⁸. Selon elle, le recours au licenciement doit être *l'ultima ratio*²⁹. Elle en arrive alors à la conclusion que la condition de proportionnalité n'est pas respectée. Dès lors, l'ingérence à l'article 10 n'est pas justifiée.

30. La Cour du travail de Liège a également eu à traiter d'un litige concernant la liberté d'expression d'un travailleur qui s'était exprimé lors d'une émission de radio³⁰.

31. Il était question dans cette affaire d'un assistant social qui avait critiqué les procédures, la législation et les aspects financiers applicables en cas de placements de mineurs en famille d'accueil. La Cour a souligné le fait que le travailleur avait un droit de critique envers un système législatif et qu'il avait le droit d'avoir une opinion et d'en faire part. Elle a également tenu compte du fait que le travailleur n'a ni donné son nom de famille ni identifié l'établissement dans lequel il travaillait. Il n'a commis aucune faute en donnant son avis sur une situation qui concerne tout citoyen lambda. Par conséquent, elle a jugé que le fait pour un travailleur de partager son opinion politique, même différente de celle de son employeur, sur une radio nationale, ne justifie pas un licenciement pour motif grave^{31,32}.

32. Ces enseignements jurisprudentiels sont parfaitement transposables en l'espèce.

ii. En l'espèce

33. Lors de l'émission radio du 28 janvier 2022, Olivier a simplement pris la parole lors d'un débat à propos de l'égalité des sexes. Il est intervenu dans cette discussion comme n'importe qui aurait pu le faire. Il n'a pas mentionné sa profession, il a encore moins fait mention de la société 5GBel. Cependant, et alors qu'il n'a reçu aucun avertissement ou autres depuis le début de sa carrière, Olivier a été licencié pour motif grave. Dès lors, il n'a droit à aucune indemnité compensatoire de préavis.

34. Cette affaire est tout à fait analogue à celle jugée par la Cour du travail de Liège³³. À en suivre cette jurisprudence, cette prise de parole ne peut justifier un licenciement pour motif grave.

²⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 48.

²⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 49.

²⁹ La Cour de Strasbourg a confirmé sa position dans l'arrêt *Guja contre Moldovie* ; Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008, § 78 et § 95.

³⁰ C. trav. Liège, 26 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 253.

³¹ E. JAMAEL et E. PLASSCHAERT, *Etudes pratiques de droit social. La motivation du licenciement en 109 questions et réponses*, Liège, Wolters Kluwer, 2022, p. 44.

³² Il est à souligner que, dans cette affaire, le travailleur avait reçu deux remarques pédagogiques un mois avant son licenciement.

³³ C. trav. Liège, 26 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 253.

35. Il peut également être tenu compte de la jurisprudence strasbourgeoise qui considère que le licenciement sans indemnité de rupture revêt une sévérité extrême³⁴. D'autres sanctions disciplinaires, moins sévères et moins lourdes, auraient pu très clairement être envisagées.

36. Par conséquent, Olivier, en intervenant dans une émission radio en date du 28 janvier 2022, a simplement usé de son droit à la liberté d'expression. Son intervention ne justifie pas un licenciement pour motif grave.

C. Quant aux propos tenus par Olivier en date du 7 janvier 2022

i. En droit

37. Encore une fois, il faut faire la balance entre le droit de critique du travailleur et son devoir de loyauté envers son employeur. Il peut être tenu compte ici du degré de publicité de la critique, de la qualité de son auteur et de sa formulation.

38. La critique directement adressée par le travailleur à l'employeur, sans publicité, est généralement tolérée par les cours et tribunaux³⁵.

39. Quant à la fonction de l'émetteur de la critique, la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'il s'agissait d'un facteur pouvant amener le travailleur à « veiller à la bonne gestion de la société » et, partant, critiquer son employeur sur base de ce motif³⁶. *In casu*, le travailleur était un directeur général chargé de la gestion journalière. Dans cet arrêt, les critiques avaient dès lors été admises, non seulement parce qu'elles ne nuisaient pas à l'entreprise, mais aussi parce que le travailleur s'était adressé directement à ses supérieurs sans faire de publicité à ses propos.

40. La loi belge sur le contrat de travail ne contient pas de liste exhaustive des circonstances justifiant le licenciement pour motif grave. Toutefois, le droit belge peut s'inspirer du droit néerlandais qui prescrit dans l'article 7:678, paragraphe 2 de son Code civil que les insultes et les menaces proférées à l'égard de l'employeur, des membres de sa famille, de son ménage ou de ses collaborateurs, sont considérées comme un motif grave³⁷.

41. Cependant, un climat de tension ou un sentiment général de malaise peuvent être considérés comme des circonstances atténuantes³⁸.

42. Il faut également noter que la Cour E.D.H. laisse une plus grande place à la critique quand il s'agit de l'intérêt général. Ainsi, selon elle, la liberté d'expression vaut « pour les

³⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 48 ; Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, § 78 et § 95.

³⁵ P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chr. D.S.*, 2003, p. 160 ; Q. CORDIER, *op.cit.*, p. 498.

³⁶ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 165 à 169 cité dans Q. CORDIER, *op.cit.*, p. 498.

³⁷ P. HUMBLET, *op.cit.*, p. 160.

³⁸ Trib. trav. Bruxelles, 14 janvier 1991, *Chron. D.S.*, 1992, p. 348 ; Trib. trav. Namur, 10 janvier 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 113.

informations ou idées accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent »³⁹. Elle a eu l'occasion d'affirmer à nouveau cette idée dans un arrêt de 2021 où elle a jugé que lorsqu'il s'agit d'intérêt général, la liberté d'expression doit bénéficier « d'un niveau de protection élevé et toute ingérence dans l'exercice de cette liberté doit faire l'objet d'un contrôle strict »⁴⁰.

43. S'agissant d'intérêt général, le principe d'égalité et de non-discrimination en constitue incontestablement un. En effet, il forme un socle de valeurs indissociables de l'état démocratique et tend à permettre à quiconque d'accéder, de manière égale et équitable, aux opportunités qu'offre la société⁴¹. En outre, il est expressément protégé par l'article 14 de la C.E.D.H. et par l'article 1er du Protocole n°12 à cette Convention⁴².

44. Cette exigence d'égalité est également bien ancrée dans le droit de l'Union européenne⁴³ et transposée dans notre droit interne. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'a été adoptée la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes⁴⁴. Cette dernière érige le sexe en critère protégé et s'applique aux relations de travail⁴⁵.

45. Maintenant que les éléments théoriques pertinents sont exposés, nous disposons des outils nécessaires pour analyser le cas d'espèce.

ii. En l'espèce

46. Lors de sa discussion avec Yahssine et Farouk, Olivier s'est énervé et a prononcé ces propos : « vous êtes complètement à côté de la plaque, votre gestion de l'entreprise est lamentable. Vous êtes de parfaits abrutis ».

47. S'il est vrai qu'il a eu recours à des insultes, un licenciement pour motif grave sous ce prétexte ne sera peut-être pas reconnu par un juge. En effet, plusieurs circonstances peuvent excuser le comportement d'Olivier.

³⁹ Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976, § 49 ; Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 43.

⁴⁰ Cour eur.D.H., arrêt *EMİNAĞAOĞLU c. Turquie*, 9 mars 2021, §144.

⁴¹ P. NILLES, « La discrimination dans les relations de travail - Principes et chronique de jurisprudence nationale et européenne récente », *plijur*, 2021, p. 15.

⁴² Selon la jurisprudence de la Cour E.D.H., « le principe de non-discrimination revêt un caractère « fondamental » et sous-tend la Convention, au même titre que l'État de droit et les valeurs de tolérance et de paix sociale » ; voy. Cour eur.D.H., arrêt *S.A.S. c. France*, 1er juillet 2014, § 149 et Cour eur.D.H., arrêt *Străin et autres c. Roumanie*, 21 juillet 2005, § 59 ; X., *Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole no 12 à la Convention*, Strasbourg, Editions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 6.

⁴³ Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est notamment protégé par la Directive (UE) 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204/23, 26 juillet 2006.

⁴⁴ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination entre les hommes et les femmes, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁴⁵ P. NILLES, *op.cit.*, p. 15.

48. Tout d’abord, Olivier a été nommé directeur adjoint de la branche belge de 5GGlobal. De par sa fonction, il doit veiller à la bonne gestion de l’entreprise. C’est d’ailleurs précisément au sujet de la gestion de l’entreprise qu’Olivier s’est offusqué. Ce cas d’espèce est analogue à celui présenté à la Cour du travail de Bruxelles en 2013⁴⁶. Dans cet arrêt, la Cour n’avait pas reconnu l’existence d’une faute.

49. Ensuite, les propos d’Olivier ont été tenus à huis-clôt dans le bureau de Farouk. Dès lors, aucune publicité ne leur a été faite. De plus, ils font suite à la démission ou au licenciement de plusieurs de ses collègues femmes de longue date. Le climat dans l’entreprise est pesant depuis l’arrivée de ses nouveaux dirigeants. Il plane un sentiment de profond malaise au sein du personnel. Ces particularités propres au cas d’espèce peuvent sans aucun doute constituer des circonstances atténuantes et excuser le comportement adopté par le travailleur en cause.

50. Enfin, ce que critique Olivier, c’est la gestion de l’entreprise, gestion qui a changé suite au rachat de la société et qui prône la suprématie masculine. À long terme, Farouk veut faire en sorte que la société ne compte plus que des travailleurs de sexe masculin.

51. L’égalité des sexes est un sujet qui concerne l’intérêt général. Preuve en est que le droit belge consacre expressément une loi qui tend à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes⁴⁷. La non-discrimination fait partie de l’essence même de toute société démocratique⁴⁸. Par conséquent, le droit de critique dont dispose Olivier doit pouvoir bénéficier d’une plus large protection.

52. Eu égard à ce qui précède, il est fort vraisemblable que le motif grave ne soit pas admis sur base de la discussion, même houleuse, intervenue entre Olivier, Yashine et Farouk.

D. Quant aux commentaires publiés sur le compte Facebook d’Olivier

i. En droit

53. La liberté d’expression garantie par l’article 10 de la C.E.D.H. s’étend à toute expression, quel que soit son mode de diffusion⁴⁹. D’ailleurs, dans l’arrêt *Cengiz et autres c. Turquie*, la Cour E.D.H. a considéré qu’internet est aujourd’hui l’un des principaux moyens d’exercice par les individus de leur droit à la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées, et que la possibilité pour les individus de s’exprimer sur internet constitue un outil d’exercice de la liberté d’expression⁵⁰. Partant, cette protection est

⁴⁶ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 165.

⁴⁷ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes, *M.B.*, 30 mai 2007.

⁴⁸ P. NILLES, « La discrimination dans les relations de travail - Principes et chronique de jurisprudence nationale et européenne récente », *plijur*, 2021, p. 15.

⁴⁹ K. ROSIER et S. GILSON, *op.cit.*, p. 179.

⁵⁰ Cour eur. D.H., arrêt *Cengiz e.a. c. Turquie*, 1^{er} décembre 2015 cité dans C. PETTITI, « La liberté d’expression du salarié sous la protection de la Cour européenne des droits de l’homme », *RevTrimDrH*, 2022, p. 153.

également applicable à internet, et donc aux commentaires exprimés sur le réseau social « Facebook ».

54. Encore une fois, l'ingérence à la liberté d'expression du travailleur salarié doit répondre au prescrit de l'article 10, paragraphe 2 de la C.E.D.H. Plus précisément, il conviendra de vérifier si la condition de proportionnalité a bien été respectée.

55. Des faits ayant eu lieu dans le cadre de la vie privée peuvent être retenus au titre de motif grave s'ils rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la relation contractuelle entre les parties⁵¹.

56. Dans l'appréciation de la gravité de la faute reprochée, le juge saisi *a posteriori* d'un litige prendra plusieurs facteurs en considération. Ainsi, seront généralement considérées comme des circonstances atténuantes l'absence d'intention de nuire du travailleur et l'absence de connaissance des paramètres de confidentialité en vigueur sur le réseau social utilisé⁵². Il en va de même du climat conflictuel dans l'entreprise⁵³.

57. A l'inverse, la fonction du travailleur peut être un facteur qui alourdira sa responsabilité, c'est le cas par exemple si elle est considérée comme « haut placée »⁵⁴.

58. La Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'une travailleuse avait manqué à son obligation de loyauté envers son employeur en s'exprimant sur le coup de la colère via son compte Twitter⁵⁵. La juridiction bruxelloise avait notamment pris en compte le ton dénigrant des propos de la travailleuse, et avait également tenu compte du fait que la travailleuse occupait une fonction à responsabilité au sein du service marketing de l'entreprise. Déjà en 2013, cette même cour avait retenu une position identique au sujet d'un travailleur licencié pour motif grave parce qu'il avait publié des commentaires sceptiques et critiques à propos de l'entreprise pour laquelle il travaillait sur son compte Facebook⁵⁶. Encore une fois, la position de cadre du travailleur avait été un facteur pris en compte par la Cour⁵⁷.

59. Le degré de spontanéité de l'expression entravée a lui aussi son importance⁵⁸. Au sujet des idées diffusées par le biais d'internet, et plus précisément par le biais des réseaux sociaux, deux positions s'affrontent. D'un côté, certains auteurs considèrent que l'écrit virtuel conserve la caractéristique essentielle de l'écrit, à savoir la pérennité⁵⁹. De l'autre, certains auteurs tiennent compte de la brièveté du délai de réflexion préalable à la diffusion de propos sur internet pour évaluer la proportionnalité d'une ingérence dans la liberté d'expression d'un internaute⁶⁰.

⁵¹ H. DECKERS, « Facebook et motif grave », *Chron. D.S.*, 2013, p. 115.

⁵² C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chr. D.S.*, 2011, p. 39.

⁵³ Cfr. *supra*, point 41 de cette contribution.

⁵⁴ Trib. trav. Louvain, 17 novembre 2011, *R.T.D.I.*, 2012, p. 79.

⁵⁵ C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 482.

⁵⁶ C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497.

⁵⁷ F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p. 334.

⁵⁸ S. GILSON et K. ROSIER, *op.cit.*, p. 188.

⁵⁹ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 358.

⁶⁰ C'est notamment la position retenue par S. GILSON, K. ROSIER ou encore Q. CORDIER.

60. Le ton et les propos employés constituent également des facteurs auxquels il faut avoir égard. Pourtant, dans un arrêt de la Cour d'appel de Reims, alors que le travailleur en cause avait publié des commentaires pour le moins irrespectueux à propos de son employeur sur le compte Facebook d'un « ami » configuré en mode « public », la Cour en a conclu à l'absence de manquement susceptible d'être sanctionné, faute d'identification de la personne visée par la critique de manière certaine. En effet, le travailleur avait employé le terme « chef » et la Cour avait estimé que cette expression ne s'apparentait pas nécessairement à la relation professionnelle⁶¹.

61. Enfin, comme exposé précédemment, la Cour E.D.H. accorde une protection plus importante au droit de critique du travailleur lorsqu'il s'agit d'intérêt général. Il faut cependant être conscient qu'il existe des limites à ne pas franchir, tel est le cas, par exemple, de la caricature méchante⁶².

ii. En l'espèce

62. Olivier a publié ce commentaire sur son compte Facebook dont la confidentialité est réglée en mode public : « *Dure journée, c'était bien mieux avant. La nouvelle politique sexiste de la maison, très peu pour moi. Vous me manquez les filles... Ne sont pas toujours issus du sexe fort ceux que l'on croit* ».

63. Les propos d'Olivier tenus sur Facebook bénéficient de la protection de l'article 10 de la C.E.D.H.⁶³. Il convient cependant de vérifier si le travailleur en cause n'a pas usé de son droit à la liberté d'expression de manière fautive.

64. Il y a lieu de tenir compte du fait qu'Olivier s'exprime sur un sujet qui intéresse l'intérêt général, *in casu* l'égalité homme-femme⁶⁴. Le niveau de protection de sa liberté d'expression monte alors d'un cran. Il est à souligner qu'en publiant ces propos, il n'a pas fait de caricatures méchantes de son employeur ni tenu de propos insultants.

65. Olivier est directeur adjoint de 5GBel, il doit donc redoubler de vigilance lorsqu'il s'exprime à propos de l'entreprise pour laquelle il travaille par le biais de ses réseaux sociaux. Pourtant, contrairement à l'affaire Toyota Belgium⁶⁵, il n'a pas visé expressément son employeur. Certes, son compte Facebook est public, mais il ne contient aucune information personnelle ou photo qui permettrait de l'identifier en tant que travailleur de cette société. En outre, si l'on s'inspire de la jurisprudence française⁶⁶, l'expression « de la maison » est analogue à celle de « chef » et ne permet pas nécessairement de relier ce commentaire à la sphère professionnelle.

⁶¹ Arrêt de la Cour d'appel de Reims du 9 juin 2010 cité dans C. PREUMONT, *op.cit.*, p. 358.

⁶² Cour eur.D.H., arrêt *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*, 12 septembre 2011, § 72 ; D. VOORHOOF et C. WIERSMA, « Mediarrecht - Recente arresten van het EHRM in verband met artikel 10 EVRM (vrijheid van meningsuiting en informatie) - Juli-September 2011 », *A&M*, 2012, p. 78 ; C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402.

⁶³ K. ROSIER et S. GILSON, *op.cit.*, p. 179.

⁶⁴ Cfr. *supra*, points 43 et 45 de cette contribution.

⁶⁵ C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 482.

⁶⁶ Arrêt de la Cour d'appel de Reims du 9 juin 2010 cité dans C. PREUMONT, *op.cit.*, p. 358.

66. Enfin, à en suivre la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles⁶⁷, quoique peut-être désuète au vu de la place qu'ont les réseaux sociaux dans notre société aujourd'hui, il est permis de se demander si Olivier avait connaissance ou non du caractère public de son commentaire.

67. En toute hypothèse, malgré le caractère public du commentaire d'Olivier, une sanction moins attentatoire à la liberté d'expression qu'un licenciement pour motif grave aurait également permis de maintenir la réputation de 5GBel. Au vu des circonstances du cas d'espèce qui jouent en la faveur d'Olivier, il y a de fortes raisons de penser que la condition de proportionnalité exigée par l'article 10, paragraphe 2 de la C.E.D.H. ne soit pas rencontrée.

2. Au cas où Olivier partagerait ses idées lors de l'assemblée du personnel

68. Selon nous, le cas hypothétique dans lequel Olivier partagerait ses idées lors d'une assemblée du personnel peut lui être favorable ou non.

69. D'une part, dans cette hypothèse, Olivier exprimerait ses idées oralement et non par écrit, ce qui est un élément pouvant jouer en sa faveur. En effet, au cas où un litige interviendrait entre ce travailleur et son ex-employeur, son avocat pourrait se servir de l'arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne* dans lequel la Cour E.D.H. a relevé le fait que les propos litigieux étaient intervenus « dans le cadre d'un échange rapide et spontané de commentaires entre le requérant et les journalistes »⁶⁸.

70. D'autre part, Olivier ferait plus de publicité à ses discours. Puisque la critique directement adressée par le travailleur à l'employeur est plus facilement admise⁶⁹, ce fait, au contraire du précédent, est un élément qui peut jouer en sa défaveur. Une discussion à huis clôt entre le travailleur et ses supérieurs serait sans doute mieux acceptée.

71. Pour le reste, la fonction d'Olivier, dans cette variante, reste la même et continue de constituer un avantage pour lui en ce qu'il doit veiller à la bonne gestion de l'entreprise⁷⁰. Ainsi, il est en droit de partager ses inquiétudes quant à cette gestion avec ses collègues.

72. Enfin, les idées d'Olivier se rapportent à l'égalité des sexes qui est un sujet qui touche l'intérêt général. Partant, son droit de critique jouit d'une plus large protection⁷¹.

73. Nous observons encore une fois que l'équilibre entre la liberté d'expression du travailleur et son devoir de loyauté envers son employeur est difficile à trouver. Il apparaît cependant que si le licenciement d'Olivier était justifié par ses idées relatives à l'égalité homme-femme émises lors d'une assemblée du personnel, il serait sans doute illégal eu égard à la liberté d'expression dont bénéficient les travailleurs, malgré le fait que de tels propos bénéficieraient d'une plus grande publicité par rapport aux propos adressés directement à Yasshine et Farouk.

⁶⁷ C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chr. D.S.*, 2011, p. 39.

⁶⁸ Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000, § 48.

⁶⁹ Cfr. *supra*, point 38 de cette contribution.

⁷⁰ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 165.

⁷¹ Cfr. *supra*, point 42 de cette contribution.

3. Au cas où le compte Facebook d'Olivier serait privé

74. Dans cette variante, la confidentialité du compte Facebook d'Olivier est désormais configurée sur le mode « privé ». Cela signifie que seuls ses « amis » ont la possibilité de voir ce qu'il publie. Cependant, dans ses informations personnelles, Olivier se fait connaître comme travaillant pour 5GBel.

75. D'un côté, les propos d'Olivier ont moins de répercussions puisque son compte Facebook est privé. De l'autre, il ressort d'un jugement du tribunal de Louvain que lorsqu'un travailleur utilise un réseau social et s'y fait connaître comme membre du personnel d'une entreprise, il doit rester loyal et ne pas porter préjudice à son employeur⁷². En effet, selon cette juridiction : « *Het is duidelijk dat indien een werknemer een sociale website gebruikt en zich daarbij kenbaar maakt als een personeelslid van zijn werkgever, (...) dus het beginsel in acht moet nemen dat hij zich dient te onthouden van handelingen en uitlatingen die deloyaal of schadelijk zijn voor de onderneming*⁷³. ».

76. Le licenciement pour motif grave d'Olivier constitue une ingérence dans le droit à la liberté d'expression du travailleur. La question de savoir si elle est proportionnelle à l'objectif poursuivi, à savoir la protection de la réputation de l'employeur, est difficile à trancher. En effet, même si désormais la confidentialité du compte Facebook d'Olivier est configurée en mode « privé », le travailleur se fait connaître comme faisant partie de la société 5GBel. En tout état de cause, la Cour E.D.H. n'est pas friande de cette sanction⁷⁴ et estimera sans doute que l'ingérence est illégale au regard de la liberté d'expression du travailleur puisque l'employeur aurait pu opter pour une mesure moins attentatoire à ce droit, mais tout aussi efficace à la sauvegarde de ses intérêts.

4. Quant à la validité de l'article 16 du contrat de travail d'Olivier

A. En droit

77. Pour être conforme à l'article 10 de la C.E.D.H., une clause du contrat de travail qui restreindrait la liberté d'expression du travailleur doit répondre au prescrit du second paragraphe de cet article. Ainsi, comme exposé *supra*⁷⁵, la clause doit répondre à la condition de légalité, de finalité et de proportionnalité.

78. L'article 6 de la loi sur le contrat de travail interdit à l'employeur d'aggraver les obligations du travailleur sous peine de nullité⁷⁶. Partant, si une clause limite la liberté d'expression au-delà de ce qui est prescrit par la relation de travail, ladite clause doit être

⁷² Trib. trav. Louvain (1^e ch.), 17 novembre 2011, *R.D.T.I.*, 2012, p. 79.

⁷³ Traduction libre : « *Il est clair que si un employé utilise un site web social et s'identifie ainsi comme un membre du personnel de son employeur, (...) il doit donc respecter le principe selon lequel il doit s'abstenir d'actes et d'expressions déloyaux ou nuisibles à l'entreprise* ».

⁷⁴ Cfr. *supra*, point 29 de cette contribution.

⁷⁵ Cfr. *supra*, point 19 de cette contribution.

⁷⁶ L'article 6 de la loi relative aux contrats de travail est libellé comme suit : « *Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations* » ; Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 6.

déclarée nulle. Au contraire, si la clause se borne à paraphraser des obligations légales, elle reste tout à fait valable.

79. Par conséquent, lorsqu'une clause limite la liberté d'expression d'un travailleur, en droit belge, la question s'analyse plutôt sous l'angle du respect de l'article 6 de la loi sur le contrat de travail que sous l'angle du respect de l'article 10 de la C.E.D.H. Cet article 6 est une disposition unilatéralement impérative en faveur du travailleur, ce qui signifie qu'il est le seul à pouvoir soulever l'éventuelle nullité⁷⁷.

80. Dans son arrêt du 5 octobre 2009⁷⁸, la Cour de cassation belge a jugé que l'impérativité de certaines dispositions s'explique par les pressions que subir un travailleur. Ces pressions peuvent être redoutées aussi longtemps que le contrat est en cours. Il faut donc attendre qu'il ait pris fin pour que l'impérativité cesse, qu'elle passe au statut de disposition supplétive et que le travailleur puisse y renoncer. Ainsi, par cet arrêt, la Cour de cassation reporte le moment où l'impérativité cesse à la fin du contrat de travail.

81. En droit du travail, plusieurs positions s'affrontent quant à la renonciation au bénéfice d'une disposition impérative. Un courant doctrinal considère que la disposition impérative devient supplétive une fois qu'elle est entrée dans le patrimoine du travailleur tandis qu'un autre estime que l'impérativité subsiste aussi longtemps qu'il y a un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur⁷⁹. C'est dans ce second courant que nous nous inscrivons. Partant, selon nous, le travailleur ne peut renoncer à la protection de l'article 6 de la loi sur le contrat de travail avant la fin de la relation de travail⁸⁰.

82. Il reviendra au juge d'examiner une clause litigieuse afin d'en déterminer sa licéité. Le cas échéant, il pourra être amené à se prononcer sur la régularité d'un licenciement intervenu à la suite du non-respect d'une telle clause.

B. En l'espèce

83. Le contrat de travail d'Olivier contient la clause suivante :

« Article 16 : De plus, pour la même durée, Monsieur O. est tenu à une loyauté absolue envers son employeur, indépendamment d'une obligation de réserve générale, ce qui implique que Monsieur O. s'interdira toute communication, et ceci par quelque moyen que ce soit (oral, verbal, informatique, écrit...), et que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, qui pourrait nuire à l'entreprise et à la réputation de celle-ci. Le non-respect de cette clause entraînera la rupture immédiate et sans indemnité de rupture du contrat de travail. »

⁷⁷ H. DECKERS, « 2. - La convention relative au conflit d'intérêts en droit du travail : vers l'imposition d'une nouvelle obligation au travailleur ? », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, L. DEAR et E. PLASSCHAERT. (dir.), Bruxelles, Larcier, 2018, p. 96.

⁷⁸ Cass. (3^e ch.), 5 octobre 2009, *Pas.*, 2009, p. 2164.

⁷⁹ F. KEFER, « La renonciation, l'abdication et la rupture du contrat de travail », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, S. Gislou et P. Vanhaverbeke (dir.), Mons, Anthemis, 2015, p. 359.

⁸⁰ Pour aller plus loin dans la matière de la renonciation : F. KEFER, *ibidem*, p. 349 à 397.

84. Il convient de s'interroger quant à la légalité de cette clause au regard de l'article 10 de la C.E.D.H. et ensuite au regard de l'article 6 de la loi sur le contrat de travail.

85. Quant à l'article 10, cette clause semble tout à fait valable. En effet, comme énoncé *supra*⁸¹, l'obligation de loyauté du travailleur découle de l'article 17 de la loi sur le contrat de travail et de l'article 1134 du Code civil. Ainsi, l'exigence de légalité est remplie. La condition de finalité est également rencontrée puisqu'une telle clause sert l'objectif de protection de la réputation d'autrui énoncé à l'article 10, paragraphe 2 de la C.E.D.H. Enfin, ce type de clause est apte à atteindre le but recherché, elle est également nécessaire eu égard à l'importance que revêt la réputation d'un employeur au bon fonctionnement de son affaire. Par conséquent, la condition de proportionnalité est également respectée.

86. En ce qui concerne l'article 6 de la loi sur le contrat de travail, la question est plus délicate. En effet, il est difficile d'évaluer si l'article 16 du contrat de travail d'Olivier est plus strict que ce que prévoit la loi. Cependant, il paraît alourdir les obligations du travailleur en ce qu'il mentionne les expressions « loyauté absolue » et « obligation de réserve générale ».

87. L'expression « loyauté absolue » laisse penser qu'il n'existe aucune échappatoire au travailleur, alors qu'il paraît illusoire d'obliger le travailleur à rester loyal à son employeur en toutes circonstances. Il convient de citer la Cour E.D.H. qui a estimé dans son arrêt *Melike contre Turquie* que le devoir de loyauté, de réserve et de discrétion d'un salarié envers son employeur « ne peut pas être aussi accentué que l'obligation de loyauté et de réserve exigée des membres de la fonction publique »⁸². Il semble donc que le devoir de loyauté ne puisse pas être absolu.

88. De plus, pour rappel, au contraire des fonctionnaires, les travailleurs salariés disposent d'un droit de critique découlant de l'article 10 de la C.E.D.H.⁸³. Puisque les stipulations contractuelles qui réduisent les droits ou aggravent les obligations prescrites par la loi aux salariés sont sans valeur, ce droit ne peut leur être retiré par une telle clause⁸⁴.

89. Par conséquent, l'article 16 du contrat de travail d'Olivier est nul au regard de l'article 6 de la loi sur le contrat de travail. Cette dernière disposition étant une disposition unilatéralement impérative en faveur du travailleur et son contrat de travail ayant pris fin, Olivier peut désormais renoncer au bénéfice d'en invoquer la nullité. Cependant, nous lui conseillons tout de même de le faire. Ainsi, son employeur ne pourra plus s'appuyer sur cette clause pour justifier son licenciement sans indemnité ni prestation de préavis.

IV. Conclusion

90. Nous pouvons répondre aux interrogations d'Olivier de la manière suivante.

⁸¹ Cfr. *supra*, page 7, note de bas n°10 de page de cette contribution.

⁸² Cour eur. D.H., arrêt *Melike c. Turquie*, 15 juin 2021, §48 ; C. PETTITI, *op.cit.*, p. 157.

⁸³ C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, p. 165 cité par F. KEFER et J. CLESSE, *op.cit.*, p.332.

⁸⁴ F. KEFER et J. CLESSE, *Manuel de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2019, p. 28.

91. Il semble que son licenciement ait été inspiré par des motifs illicites et qu'il constitue une ingérence injustifiée à son droit à la liberté d'expression reconnu par l'article 10 de la C.E.D.H. En effet, s'exprimant sur un sujet d'intérêt général, le droit de critique dont dispose Olivier bénéficie d'une protection large. De plus, malgré l'utilisation d'insultes, Olivier bénéficie de circonstances atténuantes découlant de l'atmosphère pesante sur son lieu de travail. En outre, nonobstant le caractère public de ses commentaires sur son compte Facebook, le travailleur n'identifie pas son employeur dans ses publications. Enfin, le licenciement immédiat et sans indemnité est une mesure très stricte. 5GBel aurait sans doute dû opter pour une mesure moins attentatoire à la liberté d'expression du travailleur, mais tout aussi efficace pour assurer la réputation de l'entreprise.

92. Pour ces mêmes raisons, nous soutenons cette position dans le cas où les propos d'Olivier auraient été tenus lors d'une assemblée générale. Il en va de même pour le cas où la confidentialité de son compte Facebook serait programmée en mode privé. Néanmoins, le fait qu'il ait mentionné qu'il travaillait pour 5GBel pourrait jouer en sa défaveur.

93. Enfin, nous lui conseillons de contester la validité de la clause de loyauté contenue dans son contrat de travail en ce qu'elle alourdit les obligations prescrites par la loi sur le contrat de travail.

94. Pour conclure, nous recommandons à Olivier de demander à son employeur de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement en respectant le prescrit de l'article 4 de la C.C.T. n°109⁸⁵. Le cas échéant, il pourra déposer plainte pour licenciement manifestement déraisonnable et tenter d'obtenir une indemnité sur cette base.

⁸⁵ Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, *M.B.*, 20 mars 2016, art.4.

BIBLIOGRAPHIE

Doctrine

- CLESSE, J. et KEFER, F., *Manuel de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2019 ;
- CLESSE, J. et KEFER, F., « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020 ;
- CORDIER, Q., « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le whistle-blowing », *Rev. Dr. ULiège*, 2017, p. 495 à 509 ;
- CORNELIS, S., *Médias sociaux et droit du travail : Friends ? Followers ?*, Waterloo, Kluwer, 2016 ;
- DECKERS, H., « Facebook et motif grave », *Chron. D.S.*, 2013, p. 114 à 115 ;
- DECKERS, H., « 2. - La convention relative au conflit d'intérêts en droit du travail : vers l'imposition d'une nouvelle obligation au travailleur ? », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, DEAR, L. et PLASSCHAERT, E. (dir.), Bruxelles, Larcier, 2018 ;
- GIELEN, A., LENARTS, H.-F., VANSCHOEBEKE, B., VERSLYPE, J.-Y., WILLEMS, G. et WITTERS, A., « Hoofdstuk 7 - Ontslag om dringende reden », *Kroniek Ontslagrecht*, Bruxelles, Intersentia, 2016 ;
- GILSON, S. et LAMBINET, F., « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon? », note sous C. trav. Bruxelles (4e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 169 à 171 ;
- GILSON, S. et ROSIER, K., « Section 3 - Incidences en droit social du phénomène du grand dévoilement sur les réseaux sociaux », *Pas de droit sans technologie*, Bruxelles, Larcier, 2015 ;
- GOFFIN, A. et NILLES, P., « L'influence des réseaux sociaux sur la vie privée dans l'emploi », *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthemis, 2021 ;
- HUMBLET, P., « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chr. D.S.*, 2003, p. 159 à 160 ;
- JAMAEL, E. et PLASSCHAERT, E., *Etudes pratiques de droit social. La motivation du licenciement en 109 questions et réponses*, Liège, Wolters Kluwer, 2022 ;
- KEFER, F., « La renonciation, l'abdication et la rupture du contrat de travail », *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, GILSON, S. et VANHAVERBEKE, P. (dir.), Mons, Anthemis, 2015 ;
- NILLES, P., « La discrimination dans les relations de travail - Principes et chronique de jurisprudence nationale et européenne récente », *plijur*, 2021, p. 15 à 24 ;
- NILLES, P., « Les droits à la vie privée et à la liberté d'expression du salarié à l'épreuve des médias sociaux », *BSJ*, 2022 ;
- PETTITI, C., « La liberté d'expression du salarié sous la protection de la Cour européenne des droits de l'homme », *RevTrimDrH*, 2022, p. 143 à 160 ;
- PREUMONT, C., « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 353 à 360 ;
- VOORHOOF, D. et WIERSMA, C., « Mediarecht - Recente arresten van het EHRM in verband met artikel 10 EVRM (vrijheid van meningsuiting en informatie) - Juli-September 2011 », *A&M*, 2012, p. 72 à 84 ;
- X., *Guide sur l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020 ;
- X., *Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole no 12 à la Convention*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020.

Jurisprudence de la Cour E.D.H.

- Cour eur. D.H., arrêt *Handyside c. Royaume-Uni*, 7 décembre 1976 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Fuentes Bobo c. Espagne*, 29 février 2000 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Străin et autres c. Roumanie*, 21 juillet 2005 ;
- Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Aguilera Jimenez et autres c. Espagne*, 8 décembre 2009 ;
- 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 *S.A.S. c. France*, 1er juillet 2014 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Cengiz e.a. c. Turquie*, 1er décembre 2015 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *EMİNAĞAOĞLU c. Turquie*, 9 mars 2021 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Melike c. Turquie*, 15 juin 2021.

Jurisprudence nationale

- Cass. (3e ch.), 5 octobre 2009, *Pas.*, 2009, p. 2164 ;
- C. trav. Bruxelles, 4 mars 2010, *Chr. D.S.*, 2011, p. 39 ;
- C. trav. Liège (6e ch.), 18 novembre 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 88 ;
- C. trav. Bruxelles (4e ch.), 8 janvier 2013, *Chron. D.S.*, 2014, p. 165 ;
- C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497 ;
- C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 482 ;
- C. trav. Liège, 16 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 83 ;
- C. trav. Liège, 26 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 253 ;
- C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402 ;
- Trib. trav. Bruxelles, 14 janvier 1991, *Chron. D.S.*, 1992, p. 348 ;
- Trib. trav. Namur, 10 janvier 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 113 ;
- Trib. trav. Louvain, 17 novembre 2011, *R.T.D.I.*, 2012, p. 79.

Jurisprudence étrangère

- Arrêt de la Cour d'appel de Reims, 9 juin 2010 cité dans PREUMONT, C., « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 353 à 360.

Législation

- Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée à Paris le 10 décembre 1948 ;
- 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 ;
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté à New-York le 16 décembre 1966, approuvé par la loi du 15 mai 1981, *M.B.*, 6 juillet 1983 ;
- Directive (UE) 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, L 204/23, 26 juillet 2006 ;
- Const., art. 19 ;
- C. civ., art. 1134 ;
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978 ;
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination entre les hommes et les femmes, *M.B.*, 30 mai 2007 ;

- Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, *M.B.*, 20 mars 2016.