



## JURIDIQUE

### Contrôle de proportionnalité des juges en matière de liberté d'expression

Dans les trois arrêts rendus le 14 janvier 2026, la Cour de cassation abandonne sa jurisprudence sur l'exercice abusif de la liberté d'expression. Désormais, lorsqu'un salarié considère qu'une sanction porte atteinte à sa liberté d'expression, *« il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif »*.

Dans le premier arrêt, le salarié avait été licencié pour avoir remis au responsable des ressources humaines deux dessins. Les juges du fond devaient encore vérifier la portée des deux dessins et leur impact au sein de l'entreprise, compte tenu notamment de la publicité qui leur avait été donnée avant le licenciement. On devait encore vérifier les conséquences négatives, à savoir l'effectivité de l'atteinte à l'honneur du responsable des ressources humaines qui se serait reconnu dans l'un des dessins.

Et dans le second arrêt, une salariée avait été licenciée en raison de diverses déclarations mais aussi pour avoir sollicité la présence du président de l'association à son entretien préalable au licenciement. Les juges du fond ont considéré que, dans la mesure où cette sollicitation ne revêtait aucun caractère diffamatoire, injurieux ou excessif, il n'était pas nécessaire d'examiner les autres motifs. Faisant application de la théorie du motif contaminant, ils ont décidé d'annuler le licenciement fondé sur l'exercice de la liberté d'expression. Mais, il aurait été nécessaire d'examiner l'ensemble des déclarations de la salariée qui relevaient toutes de la liberté d'expression et de vérifier leur impact au sein de l'entreprise.

Dans le troisième arrêt, un employeur reprochait à une salariée un comportement agressif, tant à l'égard des résidents que des collègues de travail, ainsi que l'expression d'un désaccord sur la prise en charge d'une nouvelle résidente. Il ressort de l'ensemble de ces énonciations et constatations que l'atteinte portée à la liberté d'expression *« était fondée sur un juste équilibre entre le droit de la salariée à la liberté d'expression, d'une part, et le droit de son employeur de protéger ses intérêts, face au comportement agressif de la salariée et au refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions, d'autre part »*.

Dans ces trois affaires, la Cour de cassation pose en principe (conformément aux dispositions des articles 11 de la DDHC, 10 de la CDH et l'article L. 1121-1 du Code du travail) « *que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées* ».

La Cour de cassation décide ensuite que s'il est soutenu « *qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi* ».

La Cour de cassation change de process : alors que la limite à la liberté d'expression du salarié était principalement envisagée sous l'angle de l'abus, il convient désormais de la mettre en balance avec les intérêts de l'employeur.

Ce qu'il faut retenir : La Cour de cassation abandonne sa jurisprudentielle traditionnelle qui soumettait la liberté d'expression à la théorie de l'abus de droit. Désormais, le juge doit opérer un contrôle de proportionnalité en mettant en balance, d'une part, le droit du salarié à la liberté d'expression et, d'autre part, celui de l'employeur à la protection de ses intérêts.

- *Cass, soc, 14 janvier 2026, n°23-19.947, n°24-19.583 et 24-13.778*