

## - « Like » Facebook et droit à la liberté d'expression d'un salarié

[« Like » Facebook et droit à la liberté d'expression d'un salarié](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Le droit à la vie privée et la liberté d'expression des salariés

La décision, son analyse et sa portée • Restriction à la liberté d'expression et application du principe de proportionnalité

Mis à jour 11/2021

L'emploi des mentions « J'aime » sur les réseaux sociaux, qui pourrait être considéré comme un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation pour un contenu, constitue bien, en tant que tel, une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Stéphanie Daguerre

Avocat, Delsol Avocats

[CEDH, 15 juin 2021, n° 35786/19]

### Les faits

En 2016, une salariée, employée contractuelle du ministère de l'Éducation nationale en Turquie, occupant les fonctions d'agent de nettoyage, a été licenciée pour avoir cliqué sur la mention « J'aime » de certains contenus publiés sur Facebook. Ces publications avaient pour objet (i) des inculpations de professeurs de viol et (ii) des accusations d'hommes d'État et relevant de partis politiques. Selon l'employeur, les faits reprochés à la salariée constituaient des infractions ayant notamment pour objet de perturber la paix, la tranquillité et l'ordre du lieu de travail à des fins idéologiques et politiques.

### Les demandes et argumentations

La salariée a contesté son licenciement conformément aux procédures applicables en droit interne, invoquant le droit à la liberté d'expression.

Le tribunal du travail a estimé que les contenus ne pouvaient être couverts par la liberté d'expression dès lors que (i) l'un d'eux était offensant pour les professeurs et que ce contenu pouvait être vu par des élèves et des parents et les inquiéter et que (ii) les autres étaient politiques et de nature à perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail. La cour d'appel a approuvé la décision de première instance, de même que la cour de cassation et la cour constitutionnelle ont rejeté les recours de la salariée.

Cette dernière a saisi la cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) se fondant sur l'article 10 de la convention portant sur le droit à la liberté d'expression. Selon la salariée, son licenciement était injuste dès lors qu'il lui était reproché d'avoir exprimé ses opinions en cliquant sur la mention « J'aime » de Facebook. Elle soulignait également que les contenus litigieux n'avaient reçu que 14 « J'aime » et 2 commentaires, alors même que Facebook compte plusieurs milliards d'utilisateurs. Ainsi, selon la salariée, les contenus ne pouvaient être considérés comme susceptibles de créer

un danger clair et imminent.

Une association est également intervenue au soutien de la salariée dans le cadre de ce litige. Elle soulignait que la salariée n'avait aucune obligation de neutralité et d'impartialité spécifique et que les faits reprochés n'avaient pas de conséquences sur l'exercice de ses fonctions par la salariée. En outre, l'association a noté que la salariée n'était pas une personnalité connue et que les contenus litigieux n'avaient pas attiré l'attention du public.

À l'inverse, le Gouvernement opposait que la salariée avait été licenciée en raison de son manquement à son obligation de loyauté envers son employeur au regard du soutien exprimé à des contenus Facebook qui, selon lui, ne pouvait être protégé par la liberté d'expression. Le Gouvernement insistait sur le fait que :

l'un des contenus renfermait des attaques insultantes à l'honneur et à la réputation des professeurs d'école, et dépassait les limites de la critique ;  
d'autres publications visaient à soutenir, glorifier et encourager les actes du PKK, organisation illégale armée, alors même qu'à l'époque des faits, des affrontements armés opposaient le PKK et les forces de l'ordre ;  
d'autres contenus étaient de nature à perturber la paix et la tranquillité dans le lieu de travail en raison du contenu politique.

### La décision, son analyse et sa portée

La CEDH a fait droit aux demandes de la salariée.

La cour a considéré que *« l'emploi des mentions « J'aime » sur les réseaux sociaux, qui pourrait être considéré comme un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation pour un contenu, constitue bien, en tant que tel, une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne »*.

La cour a ensuite procédé à un examen des contenus en cause. Les juges ont conclu qu'il s'agissait de questions portant sur des *« débats d'intérêt général »*. Or, en application de l'article 10 § 2 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH), les propos tenus relevant d'un sujet d'intérêt général bénéficient d'un niveau élevé de protection, allant de pair avec une marge d'appréciation des autorités particulièrement restreinte.

La cour a souligné que la salariée n'était pas une fonctionnaire de l'État. Dès lors, l'obligation de loyauté, de réserve et de discrétion pesant sur elle ne pouvait être aussi accentuée que celle pesant sur les membres de la fonction publique.

La cour a étudié ensuite les conséquences des faits reprochés à la salariée. Les juges ont souligné qu'une déclaration publiée en ligne pour un petit nombre de lecteur ne pouvait pas avoir la même portée et le même impact que ceux d'une déclaration publiée sur internet ouvert au grand public et très visité. De même, la cour affirme que *« l'acte d'ajouter une mention « j'aime » sur un contenu ne peut être considéré comme portant le même poids qu'un partage de contenu sur les réseaux sociaux, dans la mesure où une mention « j'aime » exprime seulement une sympathie à l'égard d'un contenu publié, et non pas une volonté active de sa diffusion »*.

Enfin, la cour conclut en précisant que *« les autorités nationales n'ont pas cherché à évaluer notamment la capacité des mentions « j'aime » en cause à provoquer des conséquences dommageables dans le lieu de travail de la requérante, compte tenu de la teneur des contenus auxquels elles se rapportaient, au contexte professionnel et social dans lequel elles s'inscrivaient, et de leur portée et impact potentiels. Dès lors, les motifs retenus en l'espèce pour justifier le licenciement de la requérante ne peuvent être considérés comme pertinents et suffisants »*.

Cet arrêt intéressant contribue à mieux cerner ce qui peut être reproché un salarié dans le cadre de l'utilisation des réseaux sociaux. En effet, la frontière entre la vie privée, le droit à la liberté d'expression et les relations de travail n'est pas toujours évidente. Pourtant, ces droits ne doivent pas dégénérer en abus. Le tout est de trouver le juste équilibre.

## • Le droit à la vie privée et la liberté d'expression des salariés

Les réseaux sociaux sont généralement utilisés par les salariés dans le cadre de leur vie privée. Ainsi, bien qu'il ne s'agissait pas de l'enjeu du litige, il convient de revenir sur ce point. Le droit au respect de la vie privée du salarié est protégé par de nombreux textes nationaux tel que l'article 9 du code civil et l'article L. 1121-1 du code du travail, ou internationaux, tel que l'article 8 de la CESDH. En principe, un fait tiré de la vie privée du salarié ne peut justifier un licenciement, sauf exception. Or, la difficulté peut survenir lorsqu'un salarié utilise les réseaux sociaux dans le cadre de sa vie privée et adopte un comportement contraire aux intérêts de son employeur. Cette question s'est notamment posée dans un arrêt du 30 septembre 2020 largement commenté (1) . Dans cette affaire, un salarié avait publié sur Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été de son employeur, manquant ainsi à son obligation de confidentialité. Bien que ce contenu ait été publié sur un groupe fermé, il a été communiqué spontanément à l'employeur par une autre salariée. La cour de cassation a précisé que « *la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée* ». Toutefois, elle a considéré que la production d'éléments portant atteinte à la vie privée du salarié était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires. En l'espèce, elle avait considéré le licenciement justifié.

Dans l'affaire soumise à la cour européenne des droits de l'Homme, l'atteinte à la vie n'était pas invoquée par la salariée qui s'appuyait sur le droit à la liberté d'expression. Cette liberté fondamentale est protégée en droit français par les articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme. En droit européen, l'article 10 de la CESDH prévoit 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* ». Il convenait donc de déterminer si le fait de cliquer sur la mention « J'aime » d'un contenu était protégé par ce droit. La cour répond sans ambiguïté par l'affirmative. La solution inverse aurait été des plus surprenante. En effet, par cette action, la salariée avait bien affirmé son soutien à ces publications. Elle avait donc exprimé une opinion devant être protégée au titre de la liberté d'expression. Dès lors, la cour, constatant que la mention « J'aime » sur Facebook constituait une forme d'expression populaire protégée, a ensuite procédé à un contrôle classique. Elle a ainsi recherché si la mesure restreignant la liberté d'expression de la salariée était justifiée, nécessaire et proportionnée.

## • Restriction à la liberté d'expression et application du principe de proportionnalité

La CEDH n'exclut pas la possibilité de restreindre la liberté d'expression des salariés. Bien au contraire, cet arrêt rappelle les dispositions de l'article 10 § 2 de la CESDH précisant que « *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* ». Le même principe se retrouve en droit français et en droit du travail plus particulièrement. La cour de cassation considère que, sauf abus, 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 (2) . Dans la présente affaire, les juges européens ont donc procédé à une analyse minutieuse des faits.

En premier lieu, la cour relève que les contenus litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'un contexte de débat d'intérêt général et que, par conséquent, ces contenus impliquaient un niveau élevé de protection et une marge d'appréciation

des autorités faibles. Ce point se comprend notamment pour les contenus politiques dès lors que chaque citoyen est en droit de manifester son désaccord vis-à-vis du Gouvernement en place et des actions menées. Toutefois, la pratique pourrait s'avérer moins évidente.

En second lieu, la cour précise que la salariée n'était pas une fonctionnaire de l'État. En effet, la cour a déjà jugé que les fonctionnaires sont tenus à une obligation de loyauté et à un devoir de réserve. En l'espèce, la salariée était contractuelle. Elle n'était donc pas liée par les mêmes obligations que les fonctionnaires. Par ailleurs, l'évaluation de la situation dépend également du statut du salarié. Généralement, plus le salarié occupe des fonctions haut placées dans l'organigramme, plus il lui sera demandé d'adhérer à la politique mise en place par son employeur. Il est bien évident que les critiques d'un Directeur administratif et financier sur la gestion d'une entreprise auront plus de répercussions que celles émanant de n'importe quel autre salarié.

En troisième lieu, la cour affirme que le fait de cliquer sur le bouton « J'aime » d'un contenu Facebook n'aurait pas le même poids qu'un partage de contenu sur les réseaux sociaux. Elle affirme que cet acte exprimerait seulement une sympathie et non une volonté active de sa diffusion. Ce point peut être critiqué. En effet, en particulier à l'époque des faits, plus un contenu recevait de mention « j'aime » et était commenté, plus il était diffusé et apparaissait sur le fil d'actualité d'autres utilisateurs. Toutefois, en l'espèce, la diffusion était restée restreinte puisque seul un petit nombre d'utilisateurs avait commenté le contenu.

Par cet arrêt, la CEDH réaffirme le droit à la liberté d'expression des salariés sur les réseaux sociaux

En dernier lieu, la cour a relevé que les autorités nationales ne démontraient pas les conséquences concrètes de la diffusion de ces contenus. En d'autres termes, il n'était pas apporté la preuve des incidents de nature à mettre en péril l'ordre et la paix du lieu de travail. En définitive, il convient de retenir que la solution aurait été différente si les contenus litigieux avaient véritablement été à l'origine de troubles dans l'établissement. Or, sur ce point, s'il peut être effectivement reproché à un salarié d'avoir apporté son soutien à certaines mentions, il ne peut lui être reproché la propagation du contenu et ses conséquences. En effet, le soutien à ces publications peut n'en rester pas moins critiquable et incompatible avec les intérêts de l'employeur.

En définitive, par cet arrêt, la CEDH réaffirme le droit à la liberté d'expression des salariés sur les réseaux sociaux. Cette liberté fondamentale doit être protégée et ne peut être restreinte que lorsque les circonstances l'exigent. Cette pétition judiciaire de la liberté d'expression trouve toujours un tempérament pragmatique permettant au régime juridique en résultant de reposer sur un équilibre qui nous paraît devoir être salué.

#### SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 10 DE LA CONVENTION

22. La requérante allègue que son licenciement pour l'acte d'appuyer sur le bouton « J'aime » sur certains contenus Facebook, qui, selon elle, ne contenait aucun élément infractionnel et correspondait à un exercice de son droit à la liberté d'expression, constitue une atteinte à ce dernier droit. Elle invoque l'article 10 de la convention, qui est ainsi libellé :

« 1. 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. Le présent article n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.

2. 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. »

#### Sur la recevabilité

23. Le Gouvernement soulève deux exceptions d'irrecevabilité tirées respectivement du non-épuisement des voies de recours internes et du défaut manifeste de fondement du grief. En ce qui concerne la première exception, il expose que la procédure intentée par la requérante en vue de demander une prime d'ancienneté et une indemnité compensatoire de préavis est toujours pendante devant les juridictions nationales. Concernant sa deuxième exception, le Gouvernement considère que le requérant a eu la possibilité de soulever ses griefs au niveau national devant les autorités judiciaires indépendantes, qui ont dûment examiné ces griefs conformément au principe de subsidiarité, et qu'il n'appartient pas à la cour d'agir comme juge de quatrième instance.

24. La requérante conteste les exceptions du Gouvernement. Elle expose qu'elle a épuisé toutes les voies de recours relativement à la résiliation de son contrat de travail et que la procédure relative à la prime d'ancienneté et à l'indemnité compensatoire de préavis ne relève pas de l'objet de cette requête.

25. S'agissant de la première exception, la cour rappelle que les personnes qui entendent la saisir de leurs griefs ne sont tenues d'exercer que les voies de recours effectives et susceptibles de redresser la violation qu'elles allèguent (*Paksas c. Lituanie*[GC], n° 34932/04, § 75, CEDH 2011 (extraits)). Elle note que dans le cadre de cette requête la requérante se plaint de son licenciement en alléguant qu'il porte atteinte à son droit à la liberté d'expression et qu'elle a employé toutes les voies de recours disponibles et effectives pour contester cette mesure. Elle note ensuite que la procédure mentionnée par le Gouvernement dans son exception concerne la demande introduite par la requérante en vue de bénéficier des indemnités liées à son licenciement et que l'issue de cette dernière procédure ne peut apporter un redressement à l'égard du grief présenté par la requérante. Partant, il convient de rejeter cette exception.

26. Quant à l'exception relative au défaut manifeste de fondement, la cour estime que les arguments présentés concernant cette exception soulèvent des questions appelant un examen au fond du grief tiré de l'article 10 de la convention et non un examen de la recevabilité de ce grief (*Mart et autres c. Turquie*, n° 57031/10, § 20, 19 mars 2019, *Önal c. Turquie* (n° 2), n° 44982/07, § 22, 2 juillet 2019, et *Gürbüz et Bayar c. Turquie*, n° 8860/13, § 26, 23 juillet 2019).

27. Constatant que la requête n'est pas manifestement mal fondée ni irrecevable pour un autre motif visé à l'article 35 de la Convention, la Cour la déclare recevable.

#### Sur le fond

##### Arguments des parties

##### a) La requérante

28. La requérante soutient qu'elle a été injustement licenciée pour avoir exprimé ses opinions avec des mentions « J'aime » sur certains contenus Facebook. Elle expose à cet égard que les contenus en question ont reçu, tout au plus, quatorze mentions « J'aime » et un ou deux commentaires sur Facebook, qui est un réseau social comptant des milliards d'utilisateurs. Elle argue que ces contenus ne peuvent donc être considérés comme ayant un impact susceptible de créer un danger clair et imminent. Elle allègue aussi que l'action qu'elle a intentée pour obtenir l'annulation de son licenciement a été rejetée en raison des pressions exercées par le pouvoir politique sur les autorités judiciaires, qui selon elle, ont tendance à statuer en faveur du gouvernement concernant toute critique dirigée contre ce dernier.

##### b) Le Gouvernement

29. Le Gouvernement considère qu'en l'espèce il n'y a pas eu ingérence dans le droit de la requérante à la liberté d'expression, en réitérant à cet égard ses observations sur la recevabilité du grief. Pour le cas où l'existence d'une ingérence serait admise par la cour, il soutient que cette ingérence était prévue par l'article 25/II du code de travail et

l'article 44/II/c/k de la convention collective de travail, qui répondent selon lui aux critères de clarté, d'accessibilité et de prévisibilité, et poursuivait le but légitime du maintien de l'ordre et de la sécurité dans le lieu de travail.

30. Quant à la nécessité de l'ingérence, le Gouvernement soutient que la requérante a été licenciée pour non-respect de son obligation de loyauté envers son employeur, à savoir le ministère de l'Éducation nationale, parce qu'elle a exprimé son soutien avec des mentions « J'aime » à des contenus Facebook, qui, selon lui, ne pouvaient être considérés protégés par la liberté d'expression. Il argue à cet égard qu'un de ces contenus renfermait des attaques insultantes à l'honneur et à la réputation des professeurs d'école, et dépassaient les limites de la critique ; que certains autres visaient à soutenir, glorifier et encourager les actes du PKK (Parti des travailleurs du Kurdistan, organisation illégale armée) et faisaient la propagande de cette organisation dans le contexte des affrontements qui se poursuivaient à l'époque des faits aux villes de la région sud-est du pays entre les forces de l'ordre et les membres du PKK barricadés aux centres-villes ; et que d'autres contenus étaient de nature à perturber la paix et la tranquillité dans le lieu de travail en raison de leur contenu politique.

31. Le Gouvernement expose en outre que le licenciement de la requérante a été décidé selon les règles du droit privé de travail sans l'emploi des prérogatives de droit public par l'administration ; qu'aucune autre mesure, notamment de nature pénale, n'a été adoptée contre la requérante ; et que l'intéressée a pu commencer à travailler dans un établissement privé quelques mois après son licenciement. Il estime par conséquent que l'ingérence litigieuse était nécessaire dans une société démocratique et proportionnée au but légitime poursuivi.

#### c) Tiers intervenant

32. L'association &ldot;fade Özgürlü&gbreve;ü Derne&gbreve;ü expose d'emblée que le bouton « J'aime », disponible sur le réseau social en ligne Facebook depuis 2009, permet aux utilisateurs de manifester leur appréciation et leur soutien pour un contenu sans avoir besoin de faire un commentaire écrit. Elle considère donc que les mentions « J'aime » sur Facebook constituent une forme d'exercice de la liberté d'expression par des actes symboliques.

33. Elle soutient ensuite que l'acte d'appuyer sur le bouton « J'aime » sur certains contenus Facebook, reproché à la requérante qui, selon elle, était une employée publique ordinaire n'ayant aucune obligation de neutralité et d'impartialité spécifique, n'avait aucune incidence sur l'acquittement par l'intéressée de ses devoirs professionnels dans son lieu de travail. Elle estime que cet acte relevait plutôt du droit de l'intéressée, en tant qu'employé, d'avoir des opinions critiques à l'égard des autorités et qu'il doit dès lors être examiné dans le cadre des principes généraux relatifs à la liberté d'expression.

34. Elle relève en outre que la requérante n'était pas une personnalité connue du public ni une utilisatrice populaire et influente sur les réseaux sociaux, qu'elle n'a fait l'objet d'aucune sanction criminelle en raison de son acte litigieux et que les contenus pour lesquels elle a cliqué sur l'icône « J'aime » ne semblent pas avoir attiré l'attention du public. Elle considère que ces facteurs doivent être pris en compte dans l'appréciation de l'impact potentiel de l'acte litigieux de l'intéressée.

35. L'association intervenante argue par ailleurs que les contenus sur lesquels la requérante a utilisé la mention « J'aime » portaient des critiques à l'égard du parti au pouvoir et des autorités publiques et qu'ils relevaient des débats publics d'actualité aux dates de leur publication. Elle note ainsi qu'un de ces contenus concernait un débat relatif aux allégations d'abus des élèves dans les dortoirs ou les écoles, que deux autres contenus portaient sur les opérations menées par les forces de sécurité et sur le harcèlement de certaines personnes exprimant des critiques dirigées contre les autorités et que le dernier contenu se rapportait à une déclaration sexiste d'une personnalité publique. Elle estime à cet égard qu'il importe de répondre aux questions de savoir si, dans les circonstances de l'espèce, l'acte banal et symbolique de la requérante, consistant à cliquer sur le bouton « J'aime » sur les contenus Facebook, appelait à la violence ou constituait un discours de haine et si cet acte était susceptible de provoquer dans l'immédiat des actions

illégalles envers le personnel de son lieu de travail ou exposait ces derniers à un risque réel de violence physique.

36. Elle considère de surcroît que dans la présente affaire les autorités nationales ont interprété la notion de perturbation de la paix et de la tranquillité dans le lieu de travail par l'acte litigieux de la requérante d'une manière très large et inédite. Elle soutient par conséquent que la question de la prévisibilité de l'interprétation et de l'application, opérées par les autorités nationales dans les circonstances de l'espèce, des dispositions de la convention collective de travail et du code de travail doit être évaluée.

37. Enfin, partageant les statistiques de certaines organisations non-gouvernementales et les observations d'une institution interétatique concernant la situation de la liberté d'expression en Turquie, l'association intervenante allègue que la présente affaire ne représente pas un cas isolé, mais sert de révélateur de la détérioration du respect de la liberté d'expression et de la répression des voix dissidentes dans le pays, dans la mesure où elle démontre, à ses yeux, que toute attitude critique risque d'être sévèrement sanctionnée par les autorités turques.

#### Appréciation de la cour

38. La Cour note qu'en l'espèce la requérante, qui était une employée contractuelle du ministère de l'Éducation nationale à l'époque des faits, se plaint de son licenciement en raison des mentions « J'aime » qu'elle avait ajoutées sur certains contenus Facebook. Elle note ensuite que, même si son employeur était un établissement public, la requérante ne disposait pas de statut de fonctionnaire de l'État, mais de celui d'employée permanente (paragraphe 4 ci-dessus) et qu'elle était ainsi soumise non pas à la législation spécifique relative aux fonctionnaires, mais au régime commun du droit de travail (paragraphe 19 ci-dessus). Elle observe ainsi que la requérante a été licenciée par son employeur, non pas par l'emploi des prérogatives de pouvoir public, mais en application de la décision d'une commission disciplinaire établie selon les règles prévues à la convention collective de travail applicable à son lieu de travail à l'époque des faits (paragraphe 7 ci-dessus) et qu'elle a contesté son licenciement non pas devant les tribunaux administratifs, mais devant les tribunaux de travail appliquant le droit de travail (paragraphe 8-12 ci-dessus).

39. La Cour rappelle à cet égard que la protection de l'article 10 de la Convention s'étend à la sphère professionnelle en général (Herbai c. Hongrie, n° 11608/15, § 36, 5 novembre 2019, voir aussi Koudechkina c. Russie, n° 29492/05, § 85, 26 février 2009 et les références qui y figurent) et que cette disposition 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, comme en l'espèce, du droit privé (Fuentes Bobo c. Espagne, n° 39293/98, § 38, 29 février 2000). En effet, l'exercice réel et effectif de la liberté d'expression ne dépend pas simplement du devoir de l'État de s'abstenir de toute ingérence, mais peut exiger des mesures positives de protection jusque dans les relations des individus entre eux et, dans certains cas, l'État a l'obligation positive de protéger le droit à la liberté d'expression, même contre des atteintes provenant de personnes privées (Palomo Sánchez et autres c. Espagne[GC], n° 28955/06 et 3 autres, § 59, CEDH 2011).

40. Ainsi, même si, en l'espèce, le licenciement de la requérante était décidé conformément à la convention collective de travail applicable au lieu de travail de l'intéressée à l'époque des faits, la responsabilité des autorités nationales serait néanmoins engagée si les faits dénoncés découlaient d'un manquement de leur part à assurer à la requérante la jouissance du droit consacré par l'article 10 de la convention. Dans ces conditions, la cour estime qu'il y a lieu d'examiner la présente requête sous l'angle des obligations positives incombant à l'État défendeur sur le terrain de l'article 10 (ibidem, §§ 60 et 61).

41. Si la frontière entre les obligations positives et les obligations négatives de l'État au regard de la convention ne se prête pas à une définition précise, les principes applicables sont néanmoins comparables. En particulier, dans les deux cas, il faut prendre en compte le juste équilibre à ménager entre l'intérêt général et les intérêts de l'individu, l'État jouissant en toute hypothèse d'une marge d'appréciation (ibidem, § 62).

42. La question principale qui se pose en l'espèce est donc de savoir si l'État défendeur était tenu de garantir le respect de la liberté d'expression de la requérante en annulant son licenciement. La cour a donc pour tâche de déterminer dans la présente affaire si la sanction imposée à la requérante par son employeur était proportionnée au but légitime poursuivi et si les motifs invoqués par les autorités nationales pour la justifier étaient « pertinents et suffisants » (ibidem, § 76, et Fuentes Bobo, précité, § 44).

43. La cour rappelle à cet égard que pour pouvoir prospérer, les relations de travail doivent se fonder sur la confiance entre les personnes. Même si la bonne foi devant être respectée dans le cadre d'un contrat de travail n'implique pas un devoir de loyauté absolue envers l'employeur ni une obligation de réserve entraînant la sujétion du travailleur aux intérêts de l'employeur, certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre de la relation de travail (Palomo Sánchez et autres, précité, § 76).

44. La cour observe qu'en l'espèce la requérante a été licenciée pour avoir appuyé sur le bouton « J'aime » sur certains contenus publiés par des tiers sur le site Internet du réseau social Facebook. Elle estime que l'emploi des mentions « J'aime » sur les réseaux sociaux, qui pourrait être considéré comme un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation pour un contenu, constitue bien, en tant que tel, une forme courante et populaire d'exercice de la liberté d'expression en ligne.

45. Elle observe ensuite que le tribunal de travail a considéré que les contenus que la requérante avait « aimés » ne pouvaient être considérés protégés par la liberté d'expression et étaient susceptibles de perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail de l'intéressée, qui étaient en l'occurrence des établissements scolaires du ministère de l'Éducation nationale, au motif que le contenu portant sur les professeurs, jugé offensant pour ces derniers, pouvait inquiéter les parents et élèves et que les autres contenus étaient de nature politique (paragraphe 9 ci-dessus). Le tribunal de travail a par conséquent confirmé la conclusion de la commission disciplinaire (paragraphe 7 ci-dessus) selon laquelle l'acte reproché à la requérante constituait l'infraction de « perturber la paix, la tranquillité et l'ordre du lieu de travail à des fins idéologiques et politiques, faire une boycott ou une occupation, avoir des comportements visant à empêcher la conduite des services publics et provoquer et encourager ces actes », prévue à l'article 44 II/c/k de la convention collective de travail applicable au lieu de travail de la requérante à l'époque des faits (paragraphe 21 ci-dessus). La cour d'appel et la cour de cassation ont, de leur côté, confirmé la décision du tribunal de travail sans apporter davantage de motivation (paragraphe 10 et 12 ci-dessus). La cour constitutionnelle, quant à elle, a rejeté le recours individuel introduit par la requérante en estimant que l'intéressée n'avait pas étayé son allégation de violation de son droit à la liberté d'expression à raison de son licenciement, sans apporter plus de précision à cet égard (paragraphe 14 ci-dessus).

46. Analysant ces décisions rendues par les juridictions nationales, la cour relève d'abord que, pour arriver à la conclusion susmentionnée selon laquelle l'acte reproché à la requérante était susceptible de perturber la paix et la tranquillité de son lieu de travail, ces juridictions ne semblent pas avoir procédé à un examen suffisamment approfondi de la teneur des contenus litigieux ni du contexte dans lequel ils s'inscrivaient. Elle note à cet égard que ces contenus consistent en des critiques politiques virulentes dirigées contre les pratiques répressives alléguées des autorités, des appels et encouragements à manifester pour protester contre ces pratiques, l'expression d'une indignation concernant l'assassinat du président d'un barreau, des dénonciations des abus allégués des élèves qui auraient eu lieu dans les établissements placés sous le contrôle des autorités ainsi qu'une réaction acerbe visant une déclaration, jugée sexiste, d'une personnalité religieuse connue du public (paragraphe 6 ci-dessus).

47. La cour note qu'il s'agit là essentiellement et incontestablement des questions portant sur des débats d'intérêt général et que les contenus en cause s'insèrent dans le contexte de ces débats. Elle rappelle à cet égard que l'article 10 § 2 de la convention ne laisse guère de place pour des restrictions à la liberté d'expression dans deux domaines : celui du discours politique et celui des questions d'intérêt général (Süreker c. Turquie (n° 1)[GC], n° 26682/95, § 61, CEDH 1999-IV,



Lindon, Otchakovsky-Laurens et July c. France[GC], n<sup>os</sup> 21279/02 et 36448/02, § 46, CEDH 2007-IV, Axel Springer AG c. Allemagne[GC], n<sup>o</sup> 39954/08, § 90, 7 février 2012, et Morice c. France[GC], n<sup>o</sup> 29369/10, § 125, CEDH 2015). Partant, un niveau élevé de protection de la liberté d'expression, qui va de pair avec une marge d'appréciation des autorités particulièrement restreinte, sera normalement accordé lorsque les propos tenus relèvent d'un sujet d'intérêt général. Une certaine hostilité (E.K. c. Turquie, n<sup>o</sup> 28496/95, §§ 79-80, 7 février 2002, Morice, précité, § 125) et la gravité éventuellement susceptible de caractériser certains propos (Thoma c. Luxembourg, n<sup>o</sup> 38432/97, § 57, CEDH 2001-III, Morice, précité, § 125) ne font pas disparaître le droit à une protection élevée compte tenu de l'existence d'un sujet d'intérêt général (Paturel c. France, n<sup>o</sup> 54968/00, § 42, 22 décembre 2005, Morice, précité, § 125, et Bédard c. Suisse[GC], n<sup>o</sup> 56925/08, § 49, 29 mars 2016).

48. La Cour tient à souligner aussi que la requérante n'était pas une fonctionnaire de l'État portant un lien particulier de confiance et de loyauté envers son administration (voir à cet égard, Karapetyan et autres c. Arménie, n<sup>o</sup> 59001/08, § 54, 17 novembre 2016), mais une employée contractuelle soumise au droit de travail. Elle rappelle à cet égard que le devoir de loyauté, de réserve et de discrétion des salariés travaillant sous le régime du droit privé envers leur employeur ne peut pas être aussi accentuée que l'obligation de loyauté et de réserve exigée des membres de la fonction publique (Heinisch c. Allemagne, n<sup>o</sup> 28274/08, § 64, CEDH 2011 (extraits), et catalan c. Roumanie, n<sup>o</sup> 13003/04, § 56, 9 janvier 2018).

49. La Cour note ensuite que les juridictions nationales n'ont aucunement examiné la question de l'impact potentiel de l'acte litigieux de la requérante. Elle relève à cet égard que les contenus litigieux ont été publiés sur Facebook, qui est un réseau social en ligne. Elle rappelle avoir déjà jugé s'agissant des publications en ligne que la possibilité pour les individus de s'exprimer sur Internet constitue un outil sans précédent d'exercice de la liberté d'expression (Delfi AS c. Estonie[GC], n<sup>o</sup> 64569/09, §§ 110 et 133, CEDH 2015). Grâce à leur accessibilité ainsi qu'à leur capacité à conserver et à diffuser de grandes quantités de données, les sites Internet contribuent grandement à améliorer l'accès du public à l'actualité et, de manière générale, à faciliter la communication de l'information (ibidem, § 133). Ainsi, l'Internet est aujourd'hui devenu un des principaux moyens d'exercice de la liberté d'expression en ce qu'il fournit des outils essentiels pour la participation à des activités et des discussions concernant des questions politiques et des débats d'intérêt général (Vladimir Kharitonov c. Russie, n<sup>o</sup> 10795/14, § 33, 23 juin 2020).

50. Cependant, les avantages de ce média s'accompagnent d'un certain nombre de risques. Des propos clairement illicites, notamment des propos diffamatoires, haineux ou appelant à la violence, peuvent être diffusés comme jamais auparavant dans le monde entier, en quelques secondes, et parfois demeurer en ligne pendant fort longtemps (Delfi AS, précité, § 110). Cela étant, il est clair qu'une déclaration publiée en ligne pour un petit nombre de lecteurs ne peut certainement pas avoir la même portée et le même impact que ceux d'une déclaration publiée sur des sites Internet ouverts au grand public ou très visités (Savva Terentyev c. Russie, n<sup>o</sup> 10692/09, § 79, 28 août 2018). Il est donc essentiel pour l'évaluation de l'influence potentielle d'une publication en ligne de déterminer son étendue et sa portée auprès du public.

51. À ce propos, la cour observe en premier lieu que la requérante n'est pas la personne qui a créé et publié les contenus litigieux sur le réseau social concerné et que son acte se limite à cliquer sur le bouton « J'aime » se trouvant en dessous de ces contenus. Elle relève que l'acte d'ajouter une mention « J'aime » sur un contenu ne peut être considéré comme portant le même poids qu'un partage de contenu sur les réseaux sociaux, dans la mesure où une mention « J'aime » exprime seulement une sympathie à l'égard d'un contenu publié, et non pas une volonté active de sa diffusion. Elle observe ensuite qu'il n'est pas allégué par les autorités que les contenus en question avait atteint un public très large sur le réseau social en cause. Elle constate à cet égard que certains de ces contenus ont reçu

seulement une dizaine de mentions « J'aime » et quelques commentaires au total (paragraphe 6 ci-dessus). Elle observe en outre que, compte tenu de la nature de sa fonction, la requérante ne pouvait disposer que d'une notoriété et d'une représentativité limitée dans son lieu de travail et que ses activités sur Facebook ne pouvaient pas avoir un impact significatif sur les élèves, les parents d'élèves, les professeurs et d'autres employés. Les autorités nationales n'ont d'ailleurs pas cherché à établir dans leurs décisions si ces derniers avaient accès au compte Facebook de la requérante ou à ses mentions « J'aime » litigieuses, compte tenu des paramètres, des connections et du degré de popularité du profil de l'intéressée sur ce réseau social.

52. Elle observe en tout état de cause que les autorités nationales ne précisent pas dans leurs décisions si pendant la période passée entre la publication des contenus litigieux et l'ouverture de la procédure disciplinaire, qui était d'environ six à neuf mois en fonction du contenu, les mentions « J'aime » exprimées par la requérante pour les contenus litigieux avaient été remarquées ou dénoncées par les élèves, les parents d'élèves, les professeurs ou d'autres employés du même lieu de travail et si ces mentions avaient causé des incidents de nature à mettre en péril l'ordre et la paix du lieu de travail.

53. Eu égard à ce qui précède, la cour estime que la commission disciplinaire et les juridictions nationales n'ont pas tenu compte de tous les faits et facteurs pertinents dans les circonstances de l'espèce pour arriver à leur conclusion selon laquelle l'acte litigieux de la requérante était de nature à perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail de l'intéressée. Les autorités nationales n'ont pas cherché à évaluer notamment la capacité des mentions « J'aime » en cause à provoquer des conséquences dommageables dans le lieu de travail de la requérante, compte tenu de la teneur des contenus auxquels elles se rapportaient, au contexte professionnel et social dans lequel elles s'inscrivaient, et de leur portée et impact potentiels. Dès lors, les motifs retenus en l'espèce pour justifier le licenciement de la requérante ne peuvent être considérés comme pertinents et suffisants.

54. Quant à la gravité de la sanction infligée à la requérante, la cour constate que l'autorité disciplinaire, dont la décision a été approuvée par les juridictions nationales, a appliqué à l'intéressée la sanction maximale prévue par la convention collective de travail, à savoir la résiliation immédiate du contrat de travail sans droit à indemnisation. Il est incontestable que cette sanction a revêtu, eu égard notamment à l'ancienneté de la requérante dans sa fonction et à son âge, une sévérité extrême (voir, Fuentes bobo, précité, § 49).

55. À la lumière de l'ensemble des considérations qui précèdent, la cour conclut que, en l'absence de motifs pertinents et suffisants fournis pour justifier la mesure litigieuse, les juridictions nationales ne peuvent être considérées comme ayant appliqué des règles conformes aux principes consacrés à l'article 10 de la convention et ce, de surcroît, en se fondant sur une appréciation acceptable des faits pertinents (Terentyev c. Russie, n° 25147/09, § 24, 26 janvier 2017, et les références qui y figurent, Saygınođu et Karatađı c. Turquie, n° 6875/05, § 43, 16 janvier 2018 et Kula c. Turquie, n° 20233/06, § 52, 19 juin 2018). Elle estime que, en tout état de cause, il n'y avait pas de rapport de proportionnalité raisonnable entre l'ingérence dans l'exercice du droit de la requérante à la liberté d'expression et le but légitime poursuivi.

56. Partant, il y a eu violation de l'article 10 de la convention.

#### SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

57. Aux termes de l'article 41 de la convention :

« Si la cour déclare qu'il y a eu violation de la convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. » Dommage

58. La requérante demande 45 683 euros (EUR) au titre du dommage matériel en expliquant qu'il s'agit du montant total

des indemnités qu'elle doit recevoir en raison de son licenciement. Elle ne présente aucun justificatif à l'appui de cette prétention. Elle sollicite en outre 50 000 EUR au titre du dommage moral qu'elle estime avoir subi.

59. Le Gouvernement expose d'abord que le montant demandé par la requérante au titre du dommage matériel ne correspond pas à un calcul correct établi conformément aux pratiques des autorités nationales relatives aux indemnités de licenciement. Il soutient ensuite qu'il n'y a pas de lien de causalité entre la violation alléguée et les demandes présentées au titre des dommages matériel et moral. Il indique aussi que la requérante n'a présenté aucun document à l'appui de sa demande relative au dommage matériel et que la demande relative au dommage moral est excessive et qu'elle ne correspond pas aux montants accordés dans la jurisprudence de la cour.

60. La requérante n'ayant fourni aucun élément de preuve ou document qui permettrait de quantifier le dommage matériel qu'elle allègue avoir subi, la cour rejette la demande présentée à cet égard. En revanche, elle octroie à la requérante 2 000 EUR pour dommage moral, plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt. Frais et dépens

61. La requérante réclame 4 799 EUR au titre des frais d'avocat dans le cadre des procédures menées devant les juridictions internes et devant la cour et 748 EUR pour les frais de procédure et de traduction, sans soumettre de document à cet égard.

62. Le Gouvernement expose que la requérante a failli à présenter des documents valides et suffisants à l'appui de sa demande relative aux frais et dépens.

63. Selon la jurisprudence de la cour, un requérant ne peut obtenir le remboursement de ses frais et dépens que dans la mesure où se trouvent établis leur réalité, leur nécessité et le caractère raisonnable de leur taux. En l'espèce, compte tenu des documents en sa possession et des critères susmentionnés, la cour rejette les demandes présentées au titre des frais et dépens en l'absence de justificatif fourni par la requérante pour les étayer. Intérêts moratoires

64. La cour juge approprié de calquer le taux des intérêts moratoires sur le taux d'intérêt de la facilité de prêt marginal de la banque centrale européenne majoré de trois points de pourcentage.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, À L'UNANIMITÉ,

Déclare, la requête recevable ;

Dit, qu'il y a eu violation de l'article 10 de la convention ;

Dit,

a) que l'État défendeur doit verser à la requérante, dans un délai de trois mois à compter de la date à laquelle l'arrêt sera devenu définitif conformément à l'article 44 § 2 de la convention, 2 000 EUR (deux mille euros), plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt, pour dommage moral, à convertir dans la monnaie de l'État défendeur au taux applicable à la date du règlement ;

b) qu'à compter de l'expiration dudit délai et jusqu'au versement, ce montant sera à majorer d'un intérêt simple à un taux égal à celui de la facilité de prêt marginal de la banque centrale européenne applicable pendant cette période, augmenté de trois points de pourcentage ;

4. Rejette, le surplus de la demande de satisfaction équitable.

Fait en français, puis communiqué par écrit le 15 juin 2021, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Hasan Bakirci Jon Fridrik Kjølbro Greffier adjoint Président

(1) Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-12.058, JSL n° 507, 9 nov. 2020, obs. Séb. Mayoux, « *La relation tumultueuse entre Facebook, la vie privée du salarié et le droit de la preuve de l'employeur* ».

(2) Cass. soc., 22 juin 2004, n° 02-42.446.