

**COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME – ARRET DE LA COUR (DEUXIEME SECTION),
15 JUIN 2021, MELIKE C. TURQUIE, REQUETE N°35786/19**

MOTS CLEFS : mention « J'aime » – réseau social – liberté d'expression – employée contractuelle – éducation nationale – licenciement – critique politique – intérêt général

La Cour européenne des droits de l'homme s'est prononcée en faveur de la requérante, licenciée pour les mentions « J'aime » apposées sur des contenus Facebook de tiers. Dans sa décision, elle rappelle qu'il appartient à l'État de protéger notamment le droit garanti par l'article 10 de la Convention. La Cour est claire sur la signification de la mention « J'aime » : cela constitue en une forme d'exercice du droit à la liberté d'expression. Elle précise également que l'apposition d'une telle mention n'a pas le même poids qu'une diffusion active et constitue seulement un moyen d'afficher un intérêt ou une approbation.

FAITS : Une procédure disciplinaire est ouverte à l'encontre d'une employée contractuelle du ministère de l'éducation nationale, pour avoir apposé une mention « J'aime » sur certains contenus postés par des tiers, sur le réseau social Facebook. Elle est alors licenciée sans avoir eu le droit à des indemnités, la commission disciplinaire ayant estimé que les faits reprochés à l'intéressée constituaient des infractions à la convention collective de travail, en vigueur.

PROCEDURE : La requérante intente alors, devant le tribunal de travail, une procédure en annulation de la décision de résiliation de son contrat de travail et demande sa réintégration à son poste. Le tribunal de travail déboute la requérante de sa demande. Son licenciement ayant été validé par les juridictions turques, la salariée décide de saisir la Cour européenne des droits de l'homme car elle estime avoir été injustement licenciée.

PROBLEME DE DROIT : Le licenciement d'une employée contractuelle du ministère de l'éducation nationale pour avoir apposé une mention « J'aime » sur des contenus postés sur un réseau social, constitue-t-il une atteinte à l'exercice du droit à la liberté d'expression ?

SOLUTION : La Cour note que les contenus litigieux consistent en des critiques politiques et des questions portant sur des débats d'intérêt général. Elle rappelle que l'article 10 de la Convention ne laisse aucune place aux restrictions qui portent atteinte à la liberté d'expression dans ces domaines. La Cour estime que « la commission disciplinaire et les juridictions nationales n'ont pas tenu compte de tous les faits et facteurs pertinents », notamment en ce qu'elles n'ont pas cherché à évaluer les conséquences dommageables des mentions « J'aime », rendant les motifs de licenciement non pertinents et insuffisants. Partant, elle conclut qu'il y a eu « violation de l'article 10 de la Convention » et ayant précisé qu'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 ».

SOURCES :

CEDH, 15 juin 2021, MELIKE c. TURQUIE [en ligne], [consulté en nov. 2021], <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-210417%22>]



NOTE :

Nous sommes tous lucides sur la surveillance opérée par les employeurs sur leurs salariés. Avec la multiplication des moyens de communication en ligne, mais encore plus à l'avenir avec le développement du télétravail, amplifié par la crise sanitaire, il est évident que les limites entre vie privée et monde professionnel se font de plus en plus ténues. À l'origine réservée au strict cadre professionnel, la surveillance tend de plus en plus à se développer en dehors de ce cercle.

Cela pose donc naturellement la question de la liberté d'expression des salariés et des limites à leur obligation de loyauté vis-à-vis de leur employeur.

La portée des mentions « J'aime »

Mais il s'agit d'être encore plus pointilleux, car en l'espèce, l'objet du litige sont des mentions « J'aime » apposées par la requérante sur des publications litigieuses, effectuées par des tiers sur un réseau social. Et l'argument qu'on lui a opposé était que son comportement (c'est-à-dire : apposer des mentions « J'aime »), était « de nature à perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail ».

La question est donc, certes de se demander si son licenciement, pour avoir apposé des mentions « J'aime », constitue ou non une atteinte à son droit à la liberté d'expression, mais aussi (et cela a été un des axes d'analyse de la Cour), de savoir quelles sont la portée réelle et l'intention derrière la mention « J'aime ».

La Cour adopte un positionnement clair et commence par faire une distinction : « la requérante n'est pas la personne qui a créé et publié les contenus litigieux ». La mention « J'aime » ne peut donc pas impliquer les mêmes responsabilités que la publication du contenu. La Cour nous le dit, cela n'a pas le « même poids » et n'exprime qu'une « sympathie » à l'égard du contenu. C'est également, selon la Cour, à différencier de la « volonté active de diffusion » (du partage du contenu).

De plus, elle constate l'absence d'analyse des conséquences des mentions « J'aime ». Aucune précision pour savoir si les publications ont réellement eu des conséquences dommageables dans le lieu de travail. Il n'a même pas été question du paramétrage du compte de la requérante (public ou privé).

Le droit à la liberté d'expression garanti par l'article 10 de la Convention

La Cour dénote une absence d'examen suffisamment approfondi de la teneur des publications litigieuses. C'est réellement avec cet argument qu'elle va mettre en exergue le déséquilibre entre l'ingérence dans l'exercice du droit de la requérante (le licenciement validé par les juridictions turques) et le but légitime poursuivi (le maintien de la paix au travail). Car en l'espèce, les publications portaient sur des débats d'intérêt général. Ainsi, en se fondant sur le § 2 de l'article 10 de la Convention, la Cour met en lumière le devoir de l'État de préserver la liberté d'expression, devant mener à l'annulation du licenciement.

Ces motifs, ajoutés à une sanction jugée extrêmement sévère par la Cour, à savoir la résiliation immédiate du contrat de travail sans droit à indemnisation, ont suffi à faire pencher la balance en la faveur de la requérante.

La Cour européenne des droits de l'homme a donc estimé que les motifs retenus pour justifier le licenciement ne pouvaient être considérés comme « pertinents et suffisants ».

C'est pourquoi elle conclut en une absence de proportionnalité raisonnable et en déduit la violation de l'article 10 de la Convention, rendant la requête recevable et faisant droit à la demande de la requérante.

Julien Jacquet

Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2021



ARRET :

CEDH, 2^{ème} section, 15 juin 2021, Requête n° 35786/19.

39. La Cour rappelle à cet égard que la protection de l'article 10 de la Convention s'étend à la sphère professionnelle [...] et, dans certains cas, l'État a l'obligation positive de protéger le droit à la liberté d'expression [...].

40. Ainsi, même si, en l'espèce, le licenciement de la requérante était décidé conformément à la convention collective [...], 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. [...]

42. [...] La Cour a donc pour tâche de déterminer [...] 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 » [...].

44. La Cour [...] estime que l'emploi des mentions « J'aime » sur les réseaux sociaux [...], 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 [...].

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 [...]. 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 [...].

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. [...]

50. [...] 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. [...] la Cour observe en premier lieu que la requérante n'est pas la personne qui a créé et publié les contenus litigieux [...]. 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 [...], 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 en outre que [...], 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 [...] si ces derniers avaient accès au compte Facebook de la requérante [...], 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 [...] si ces mentions avaient causé des incidents de nature à mettre en péril l'ordre et la paix du lieu de travail.

53. [...] Les autorités nationales n'ont pas cherché à évaluer notamment la capacité des mentions « J'aime » en cause à provoquer des conséquences dommageables [...].

