

Droit à l'expression et devoir de loyauté à l'employeur

Les textes publiés dans ces pages ont pour but d'alimenter le débat. Ils n'engagent que leurs auteurs qui n'appartiennent pas à la rédaction de "La Libre Belgique".

A l'heure de la redéfinition des frontières de la vie privée et de l'expression publique sur les plateformes numériques, comment parvenir à conjuguer la liberté d'expression de chaque citoyen avec les obligations qui lui incombent en tant que travailleur, vis-à-vis de son employeur ?

La question a resurgi avec acuité à travers la visibilité médiatique donnée au micro-parti politique Islam et à la proposition d'un de ses dirigeants, Redouane Ahrouch, de prévoir des transports en commun séparés pour hommes et femmes afin, déclare-t-il, "d'éviter à ces dernières de subir les contacts déplacés de certains hommes durant les heures de pointe". La polémique en serait restée à la seule écume des habituels soubresauts politico-médiatiques si l'auteur de cette proposition n'était pas lui-même employé comme chauffeur de bus auprès de la Stib. Conjugué à ses attitudes à tout le moins différenciées (sinon discriminatoires) à l'égard de la gent féminine sur plusieurs plateaux télévisés, le positionnement de M. Ahrouch conduit la Stib à licencier son travailleur, celle-ci pointant la contradiction manifeste entre cette opinion politique et les valeurs de diversité et d'accessibilité qu'elle prône.

Une tension amplifiée

Au-delà des circonstances propres au licenciement de M. Ahrouch, sur lequel la justice aura, semble-t-il, son mot à dire, cet épisode soulève un enjeu essentiel quant à l'articulation des droits individuels de tout citoyen à se positionner et à s'engager dans le débat public avec le légitime devoir de loyauté qui lui incombe, en tant

que travailleur d'une entreprise, à l'égard de son employeur.

Si cette tension entre expression politique et devoir de réserve au travail n'est pas nouvelle, les plateformes numériques, en particulier les réseaux sociaux, suscitent une complexification inédite des notions de vie privée et d'expression publique dans ce contexte, au gré de leurs paramètres de confidentialité.

L'on se souviendra aussi du licenciement pour motif grave du comptable d'une ASBL d'intégration sociale, en raison notamment des "likes" que celui-ci avait formulés à l'égard de publications complottistes et antisémites diffusées sur Facebook. En l'occurrence, le licenciement s'avérait justifié par le fait que le travailleur s'était lui-même engagé à ne plus s'exprimer de la sorte sur le net, avant de manquer à sa parole.

Public ou privé ?

Il n'empêche : dans quelle mesure un employeur peut-il légi-

timeusement mettre en avant le respect des valeurs de son entreprise ou, a minima, de son image de marque, pour res-

treindre la liberté d'expression de ses employés, y compris pour des propos sans lien avec l'entreprise et tenus par un travailleur dont la fonction n'implique aucune visibilité ? Comment, en outre, évaluer le caractère public ou privé d'une publication ou d'un "like" Facebook, selon que ceux-ci sont partagés avec ses seuls "amis" Facebook ou dans le cadre d'un groupe supposément "privé", selon



Léopold VANBELLINGEN

Chercheur doctorant – Chaire de droit des religions (UCL).

■ Dans quelle mesure un employeur peut-il légitimement mettre en avant le respect des valeurs de son entreprise pour restreindre (ou sanctionner) la liberté d'expression de ses employés sur les réseaux sociaux?

les critères de Mark Zuckerberg ? Le risque qui apparaît en filigrane revient à ce que la moindre opinion qui "heurte, choque ou inquiète" – pour reprendre les termes de la Cour européenne des droits de l'homme au sujet de la liberté d'expression – émise par un individu, en ligne ou ailleurs, en sa qualité de citoyen, constitue un motif légitime d'immixtion de l'employeur dans la liberté d'expression de son travailleur.

Comment, d'ailleurs, concevoir la fonction et l'importance des valeurs revendiquées par l'entreprise, et que chaque travailleur devrait faire siennes ? S'agit-il d'une véritable éthique ou conviction d'entreprise, au sens philosophique ou religieux du terme ? A-t-on plutôt affaire à de simples éléments d'image de marque mobilisés dans une perspective purement commerciale ?

Dans la première hypothèse, l'on songera à une forme classique d'exercice de la liberté d'entreprise. Dans le second cas, l'on se rapproche de l'"entreprise de tendance dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions", et pour laquelle le droit européen prévoit la possibilité de requérir une loyauté plus grande de la part des travailleurs.

Une question d'image de marque

A mi-chemin entre ces deux modèles, le législateur français s'interroge quant à lui sur l'opportunité de reconnaître le statut spécifique d'"entreprise à mission", afin de mettre davantage en exergue le rôle et les missions menés par certaines entreprises au sein de leur

environnement social.

Au demeurant, comment juger du caractère proprement incompatible des prises de position du travailleur avec les valeurs mises en avant par l'entreprise, et de leur impact véritable sur l'image de celle-ci ? L'on perçoit bien, dans le cas de la Stib, la difficulté d'une démarcation entre la fonction de chauffeur et la proposition discriminatoire du citoyen de séparer les hommes des femmes dans les transports en commun.

Reste que l'obligation de loyauté du travailleur à l'égard de son employeur ne saurait couvrir de manière systématique toute limitation des propos d'un travailleur jugés polémiques ou controversés par une certaine opinion publique, mais sans lien direct avec l'objet de l'entreprise ou avec la fonction occupée par le travailleur.

En fin de compte, c'est bien de la volonté de certains employeurs de consolider l'image de marque de leurs travailleurs dont il est question, tantôt par le biais d'une référence aux valeurs de l'entreprise, tantôt à travers l'invocation d'un principe de neutralité. Toute légitime qu'elle soit a priori, cette intention n'en demeure acceptable *in concreto* qu'à la condition que l'employeur ne se mue pas, tel un magistrat de la Rome antique, en censeur de "l'honnêteté publique".

→ Titre, introduction et intertitres sont de la rédaction. Titre original : "Droit à l'expression citoyenne versus devoir de loyauté envers son employeur : quel équilibre ?"

Le risque : que la moindre opinion qui heurte constitue un motif légitime d'immixtion de l'employeur dans la liberté d'expression de son travailleur.

CHRONIQUE

Pourquoi les cours de langues doivent muter

■ Donner plus d'heures de cours et commencer plus jeune n'améliorent rien. Il faut changer de méthode.



Eloy Romero-Muñoz

Chercheur en didactique des langues et professeur de néerlandais dans l'enseignement qualifiant.

Les lundis de l'enseignement

Cela fait maintenant une petite vingtaine d'années que j'enseigne les langues dans nos écoles en parallèle avec des missions de recherche (oui, on peut combiner les deux). Je l'ai toujours fait avec beaucoup de conviction mais, il faut bien l'admettre, une réussite de plus en plus aléatoire. Je suis pourtant incontestablement devenu un meilleur prof – et une meilleure personne – grâce au terrain et à mes recherches, même si cela n'a pas un impact significatif sur les résultats de mes élèves.

Dans un billet d'opinion précédent, je me demandais pourquoi je n'étais pas ou plus capable de donner cours à certains moments. Je relevais notamment des soucis liés à la gestion de classe, parfois dus à des règles dont on remet rarement en cause la pertinence (enlever sa veste en classe est-il vraiment plus propice au travail?). Ces soucis réduisent de facto le temps d'enseignement-apprentissage à peu de chagrin.

Je me rends compte a posteriori que ce texte a pu donner du grain à moudre à celles et ceux qui pensent que l'Ecole – l'institution – est au-dessus de tout reproche. Et si nous étions, en partie, responsables ? Prenons l'enseignement des langues.

Donner cours de langues est devenu de plus en plus difficile pour moi et, au vu des réactions à mon texte à ce sujet, pour pas mal de mes confrères. Je ne sais d'ailleurs toujours pas si ces réactions positives doivent me réjouir. Elles témoignent à tout le moins d'une problématique plus transversale que je ne l'imaginai. Je constate aussi que le poids des langues dans les grilles horaires tout au long de la scolarité obligatoire est inversement proportionnel aux résultats obtenus. C'est certainement le cas pour le néerlandais que nos enfants s'échinent à apprendre, souvent sans grand succès.

Une des mesures envisagées actuellement est de commencer l'apprentissage plus tôt en Wallonie comme on le fait déjà à Bruxelles. Enseignons le

néerlandais plus tôt et ils apprendront mieux. On sait pourtant que les petits Bruxellois, qui ont plus de néerlandais et plus tôt dans leur scolarité, ne sont pas meilleurs que les petits Wallons. Leurs résultats au CE1D sont moins bons en moyenne et la motivation pour l'apprentissage du néerlandais n'y est pas meilleure malgré un contexte plus propice à l'utilisation du néerlandais. Ajouter des heures ne donne en réalité aucune garantie de gains d'apprentissage tout en posant probablement un problème logistique : qui va donner ces cours supplémentaires alors que l'on a déjà du mal à assurer les cours à l'horaire ?

Par contre, on se rend compte que d'autres formes d'enseignement, qui abordent la langue d'abord comme un moyen et puis seulement comme un but, obtiennent des résultats équivalents, voire supérieurs, dans les matières enseignées, sont plébiscités par les parents comme par les enfants et permettent une bien meilleure acquisition de la langue cible (même si cette acquisition n'est pas aussi parfaite qu'on a pu le dire par le passé – des études sont d'ailleurs en cours pour objectiver ce paramètre). L'immersion pour tous ! Ou pas.

Il y a des problèmes évidents à la généralisation de l'immersion, mais la logistique (qui va donner cours ?) pourrait bien ne pas être le principal. La formation des enseignants de langues est peu adaptée à un enseignement en langue. On forme toujours principalement nos enseignants à transmettre des savoirs et des savoir-faire linguistiques qui, même contextualisés, cantonnent la langue dans le rôle d'objet d'étude et non dans celui de vecteur de communication. La croyance que l'on doit d'abord maîtriser "les bases" avant de pouvoir communiquer reste très ancrée dans les représentations. Or, tant que l'on ne se départira pas de cette conception philologique de la langue pour aller vers une approche plus fonctionnelle (donner cours en langue et non cours de langue), il sera inutile d'augmenter les heures ou de diminuer le nombre d'élève par classe.