AIQING ZHENG

EMPLOYEE EXPRESSION IN CHINA: A GUARANTEED FREEDOM OR A POTENTIAL RIGHT?

ABSTRACT

The increase in dismissals linked to employee expression on digital social networks has revealed the lack of freedom or right of expression in the employment relationship. In practice, companies are free to exercise their regulatory and disciplinary powers in order to limit and/or punish employee expression on digital social networks. At the same time, case law confines itself to examining the formal conditions of internal regulations as well as to applying the duty of loyalty in order to measure the employees' expression of opinions. On a legislative level, given the silence of labor law, the constitutional consecration of freedom of expression for citizens cannot lead to its existence for individual employees. Given the weakness or absence of trade unions, it is necessary to legislate on this matter.

KEYWORDS: Freedom or right of expression at work, Obligation of loyalty, Digital social networks.

RÉSUMÉ

L'augmentation des licenciements liés à l'expression des salariés sur les réseaux sociaux numériques a révélé le manque de liberté ou de droit d'expression dans la relation de travail. Dans les faits, les entreprises sont libres d'exercer leurs pouvoirs réglementaire et disciplinaire dans le but de limiter et/ou sanctionner les propos de salariés tenus sur les réseaux sociaux numériques. Dans le même temps, la jurisprudence se borne à examiner les conditions formelles du règlement intérieur ou à appliquer l'obligation de loyauté pour mesurer les propos salariaux exprimés. Sur le plan textuel, vu le mutisme du droit du travail, la consécration constitutionnelle de la liberté d'expression pour les citoyens ne permet pas d'en déduire qu'elle est reconnue au salarié à titre individuel. Compte tenu de la faiblesse ou de l'absence du syndicat, il est nécessaire de légiférer sur le sujet.

MOTS-CLÉS : Liberté ou droit d'expression au travail, obligation de loyauté, réseaux sociaux numériques.