

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### La Cour européenne des droits de l'homme se penche à nouveau sur un cas de whistleblowing

Rosier, Karen

*Published in:*  
Bulletin social et juridique

*Publication date:*  
2012

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for published version (HARVARD):*  
Rosier, K 2012, 'La Cour européenne des droits de l'homme se penche à nouveau sur un cas de whistleblowing' *Bulletin social et juridique*, numéro 474, pp. 15.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## La Cour européenne des droits de l'homme se penche à nouveau sur un cas de whistleblowing

Dans une affaire *Heinisch c. Allemagne*<sup>1</sup>, la juridiction strasbourgeoise avait à connaître d'un cas de licenciement immédiat d'une travailleuse qui invoquait que celui-ci était intervenu en représailles d'une plainte qu'elle avait déposée pour dénoncer des manquements commis par son employeur, exploitant d'une maison de repos.

Elle avait ainsi entendu dénoncer un manque de personnel et une déficience dans la qualité des soins prodigués aux personnes qui y étaient hébergées et qui pouvaient mettre en danger ces résidents, alléguant également que son employeur couvrait ces déficiences par l'établissement de faux rapports à propos des services rendus au sein de l'établissement.

La Cour constate, tout d'abord, que cette plainte qui relève d'un cas de *whistleblowing*<sup>2</sup> tombe dans le champ d'application de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif à la liberté d'expression et, ensuite, qu'un licenciement intervenant en raison de l'exercice de la liberté du travailleur peut impliquer une atteinte à cette liberté. Elle rappelle à cet égard qu'une interférence dans l'exercice de ce droit n'est admissible que dans la mesure où elle répond au critère de proportionnalité prévu à l'article 10, § 2, de la Convention.

La juridiction strasbourgeoise souligne à cet égard que lorsqu'il s'agit de dénoncer une irrégularité commise par un employeur, il y a lieu de mettre en balance, d'une part, l'intérêt public que peut servir une telle dénonciation et qui mérite, dans certaines circonstances, une protection, d'autre part, les devoirs de loyauté, de réserve et de discrétion auxquels peut être tenu le travailleur. La Cour rappelle les critères dégagés précédemment dans sa jurisprudence pour apprécier le respect de cette condition de proportionnalité dans les relations de travail et procède à une analyse du cas d'espèce au regard de ceux-ci<sup>3</sup>.

Elle relève tout d'abord que, lorsque l'irrégularité dénoncée relève d'un intérêt public, il y a d'autant moins de marge de restriction à la liberté d'expression à ce sujet. La Cour estime que, dans le cas tranché, les faits dénoncés relevaient bien d'un tel intérêt, puisqu'ils avaient trait à une information importante en vue de prévenir les cas d'abus ou de mauvais traitement infligés à des personnes âgées résidant dans une maison de repos, et ce d'autant plus qu'en l'espèce la maison de repos était détenue par une entreprise publique.

Elle souligne ensuite que, eu égard au devoir de loyauté, la dénonciation d'une irrégularité devrait d'abord être révélée au supérieur hiérarchique ou à l'autorité compétente, sa divulgation au public ne devant intervenir que lorsque le respect de ce canal de communication est impraticable ou lorsque l'utilisation de ce canal ne débouche sur aucune solution apportée à la situation. La Cour souligne également qu'il convient de prendre en compte l'exactitude des informations ainsi révélées en rappelant que celui qui entend dénoncer des informations doit s'assurer de leur exactitude et de leur fiabilité.

Entre également en considération dans l'appréciation du critère de proportionnalité, la motivation du travailleur, une dénonciation animée par un esprit de vengeance ou motivée par le seul appât du gain ne méritant pas la même protection qu'une dénonciation in-

tervenant de bonne foi dans l'optique de révéler une information qui devrait être connue du public. La Cour rappelle encore que, dans l'appréciation de cette condition de proportionnalité, intervient aussi la question du dommage causé à l'employeur en termes, par exemple, d'atteinte à la bonne réputation de ce dernier. Ce dommage est à mettre en balance avec l'intérêt que l'information litigieuse soit communiquée au public.

La Cour estimera qu'en l'espèce, la travailleuse avait agi de bonne foi et que, nonobstant plusieurs plaintes qu'elle avait adressées à sa hiérarchie pour la mettre en garde des problèmes rencontrés dans l'organisation du travail et des soins donnés aux personnes âgées, aucune suite utile n'y avait été réservée. Elle estimera également que l'intérêt public de voir divulgués des manquements dans la prise en charge de personnes âgées dans une institution du secteur public pouvait prévaloir sur l'intérêt de l'employeur à voir sa réputation et ses intérêts commerciaux préservés.

Enfin, la Cour se penche sur la question de la proportionnalité de la sanction par rapport à la faute imputée à la travailleuse, estimant qu'en l'espèce, le licenciement immédiat de la travailleuse est une sanction disproportionnée eu égard aux répercussions négatives que cela peut avoir sur la carrière de cette dernière et sur ses collègues, qui pourraient être découragés de dénoncer les manquements en matière de soins donnés dans cette institution.

Cette décision rappelle donc que si le travailleur continue de bénéficier d'une liberté d'expression dans le contrat de travail, cette liberté d'expression va être limitée en raison des devoirs de loyauté et d'autres obligations contractuelles éventuelles qu'a contractées le travailleur.

KAREN ROSIER

Assistante à la Faculté de droit des F.U.N.D.P.

Chercheuse au Centre de recherches informatiques et droit (C.R.I.D.), F.U.N.D.P.

Avocate au barreau de Namur

<sup>1</sup> Cour eur. D.H., *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, req. n° 28274/08.

<sup>2</sup> Le « whistleblowing » fait référence au phénomène consistant pour un travailleur de donner l'alerte à propos d'un comportement frauduleux ou illégal au sein de l'entreprise.

<sup>3</sup> Les critères dégagés par la Cour avaient déjà été largement développés dans un arrêt *Guja* (Cour eur. D.H., gr. ch., *Guja c. Moldava*, 12 février 2008, req. n° 14277/04). Pour un commentaire de cet arrêt, voy. V. Gunod, « La liberté d'expression du whistleblower », R.T.D.H., 77/2009, pp. 227 et s.