



## Licenciement injustifié d'une infirmière en gériatrie après l'ouverture par elle d'une action pénale contre son employeur pour carences dans les soins administrés

Dans son arrêt de chambre, non définitif<sup>1</sup>, rendu ce jour dans l'affaire [Heinisch c. Allemagne](#) (requête n° 28274/08), la Cour européenne des droits de l'homme dit à l'unanimité qu'il y a eu :

**violation de l'article 10 (liberté d'expression)** de la Convention européenne des droits de l'homme.

L'affaire concerne le licenciement d'une infirmière en gériatrie après qu'elle eut engagé une action pénale contre son employeur en alléguant l'existence de carences dans les soins administrés.

### Principaux faits

La requérante, Brigitte Heinisch, est une ressortissante allemande née en 1961 et résidant à Berlin. Elle était employée comme infirmière en gériatrie par la société Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH, spécialisée dans les soins de santé et l'assistance aux personnes âgées et ayant pour principal actionnaire le *Land* de Berlin. Elle a travaillé à partir de janvier 2002 dans un foyer pour personnes âgées géré par cette société, où les personnes hébergées avaient besoin d'une assistance spéciale.

De janvier 2003 à octobre 2004, M<sup>me</sup> Heinisch et ses collègues indiquèrent régulièrement à la direction qu'elles étaient débordées en raison du manque de personnel et avaient donc du mal à effectuer leur travail ; elles précisaient aussi que les rapports sur les services administrés n'étaient pas corrects. A partir de mai 2003, M<sup>me</sup> Heinisch tomba régulièrement malade et se trouva partiellement dans l'incapacité de travailler ; un certificat médical attestait que cela résultait du fait qu'elle était surchargée de travail. Après une inspection du foyer, le comité de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie releva en novembre 2003 de graves carences dans les soins prodigués, constatant notamment que le personnel était en nombre insuffisant et que les soins et les rapports sur les soins n'étaient pas satisfaisants. En novembre 2004, l'avocat de M<sup>me</sup> Heinisch signala dans une lettre à la direction de la société que, en raison du manque de personnel, l'hygiène des patients ne pouvait plus être garantie, et demanda à la direction d'indiquer comment elle entendait veiller à ce que les patients reçoivent des soins suffisants.

La direction ayant rejeté ces accusations, M<sup>me</sup> Heinisch engagea en décembre 2004 une action pénale contre la société pour abus de confiance. Elle précisait que, en raison d'un manque de personnel et de normes insuffisantes, la société manquait sciemment à

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet.

Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

fournir les soins de haute qualité mentionnés dans sa publicité, en conséquence de quoi son employeur ne fournissait pas les services payés et mettait les patients en danger. Elle alléguait aussi que la société avait systématiquement cherché à dissimuler ces problèmes et avait incité le personnel à falsifier les rapports sur les services administrés. En janvier 2005, le procureur abandonna les poursuites préliminaires qu'il avait ouvertes contre la société.

En janvier 2005, M<sup>me</sup> Heinisch fut licenciée en raison de ses maladies répétées avec effet au 31 mars 2005. Avec des amis et le soutien d'un syndicat, elle rédigea un tract où elle déclarait que son licenciement était une « mesure disciplinaire destinée à museler les salariés » et faisait état de son action pénale contre la société. Celle-ci, qui n'apprit qu'à ce moment-là l'existence de cette action, la licencia sans préavis au motif qu'elle était soupçonnée d'être à l'origine de la rédaction et de la diffusion du tract. Les poursuites préliminaires contre la société furent rouvertes en février 2005 à la demande de M<sup>me</sup> Heinisch puis de nouveau abandonnées en mai.

M<sup>me</sup> Heinisch contesta son licenciement sans préavis devant le tribunal du travail qui, en août 2005, jugea que celui-ci ne pouvait se justifier étant donné que la rédaction du tract relevait de son droit à la liberté d'expression et ne constituait pas un manquement à ses devoirs aux termes de son contrat de travail. En mars 2006, cependant, le jugement fut annulé par la cour d'appel du travail, qui jugea que le licenciement était légal, car fondé sur « une raison impérieuse » – l'action pénale engagée par M<sup>me</sup> Heinisch – justifiant une rupture du contrat de travail conformément au code civil. La Cour fédérale du travail confirma cette décision et, le 6 décembre 2007, la Cour constitutionnelle fédérale refusa d'accueillir le recours constitutionnel formé par M<sup>me</sup> Heinisch.

## Griefs, procédure et composition de la Cour

La requérante se plaignait que son licenciement et le refus des tribunaux d'ordonner sa réintégration avaient emporté violation de l'article 10.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 9 juin 2008.

Le syndicat *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*, représentant les salariés du secteur tertiaire, a été autorisé à intervenir dans la procédure et a soumis des tierces observations.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

Dean **Spielmann** (Luxembourg), *président*,  
Karel **Jungwiert** (République tchèque),  
Boštjan M. **Zupančič** (Slovénie),  
Mark **Villiger** (Liechtenstein),  
Isabelle **Berro-Lefèvre** (Monaco),  
Ann **Power** (Irlande),  
Angelika **Nußberger** (Allemagne), *juges*,

ainsi que de Claudia **Westerdiek**, *greffière de section*.

## Décision de la Cour

### Article 10

Aucune des parties ne conteste que l'action pénale engagée par M<sup>me</sup> Heinisch doit être considérée comme une alerte lancée par celle-ci – à savoir la divulgation par un salarié de carences dans l'entreprise ou l'institution où il travaille – qui relève à ce titre de l'article 10. Il est de même admis par tous que son licenciement, confirmé par les juridictions internes, a constitué une ingérence dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression.

La Cour admet, avec le gouvernement allemand, que l'ingérence était « prévue par la loi », puisque le code civil allemand permet à l'une des parties à un contrat de travail d'y mettre fin sans préavis si une « raison impérieuse » rend la poursuite de la relation de travail inacceptable pour la partie qui la dénonce. Conformément à la jurisprudence pertinente des tribunaux allemands, une action pénale dirigée contre un employeur peut justifier un licenciement lorsque celle-ci constitue une violation importante du devoir de loyauté du salarié. Par ailleurs, nul ne conteste que le licenciement en cause visait un but légitime, à savoir protéger la réputation professionnelle et les intérêts de l'employeur de M<sup>me</sup> Heinisch. Il reste à déterminer si les tribunaux internes ont ménagé un juste équilibre entre ces intérêts et le droit de M<sup>me</sup> Heinisch au titre de l'article 10.

La Cour relève que les informations divulguées par M<sup>me</sup> Heinisch au sujet des carences alléguées dans les soins administrés présentaient incontestablement un intérêt général, sachant en particulier que les patients pouvaient ne pas être en état d'attirer d'eux-mêmes l'attention sur ces carences. La qualification juridique de la conduite de son employeur – abus de confiance – était mentionnée pour la première fois dans l'action pénale, mais M<sup>me</sup> Heinisch avait déjà fait état des circonstances factuelles sur lesquelles cette action se fondait, y compris le fait que les services rendus ne faisaient pas l'objet de rapports corrects, dans ses précédentes notifications à son employeur. Il n'existe aucun élément pour contrer son argument selon lequel il aurait été inutile de présenter d'autres plaintes internes.

Rien n'établit non plus que M<sup>me</sup> Heinisch a rapporté des informations erronées sciemment ou à la légère. En effet, non seulement elle avait fait état de ses préoccupations dans ses précédentes notifications à son employeur mais ces carences ont aussi fait l'objet de critiques de la part du comité de contrôle médical de la caisse d'assurance maladie. La procédure pénale qui s'est ensuivie a certes été classée, mais on ne saurait attendre d'une personne engageant une action pénale qu'elle prévienne si les poursuites déboucheront sur une inculpation ou sur une décision de classement.

Par ailleurs, la Cour n'a aucune raison de douter de la bonne foi de M<sup>me</sup> Heinisch. En particulier, elle n'est pas convaincue par l'argument du Gouvernement selon lequel, eu égard aux inspections régulières, notamment celles du comité de contrôle médical, l'intéressée aurait dû se rendre compte qu'il était inutile d'engager une action puisqu'elle savait que les précédentes plaintes du comité au sujet de la situation dans le foyer n'avaient abouti à aucun changement.

Les allégations de M<sup>me</sup> Heinisch ont certainement porté préjudice à la réputation de la société et à ses intérêts commerciaux. Cependant, la Cour considère que l'intérêt public qu'il y a à être informé des carences dans les soins institutionnels apportés à des personnes âgées par une société appartenant à l'Etat revêt une telle importance dans une société démocratique qu'il l'emporte sur la nécessité de protéger la réputation et les intérêts de ladite société.

Enfin, la sanction infligée à M<sup>me</sup> Heinisch est la plus lourde de celles prévues par le droit du travail. Elle a non seulement eu des répercussions négatives sur sa carrière, mais elle

a aussi pu avoir un effet fortement dissuasif sur les autres salariés de la société et a pu les dissuader de signaler les carences des soins institutionnels. Eu égard à la publicité qui en a été faite dans les médias, cette sanction pouvait même avoir un effet dissuasif sur d'autres personnes travaillant dans le secteur des soins infirmiers, au détriment de la société dans son ensemble. Le licenciement de M<sup>me</sup> Heinisch sans préavis a donc constitué une sanction exagérément sévère. Les tribunaux n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre la nécessité de protéger la réputation de l'employeur et celle de protéger le droit de M<sup>me</sup> Heinisch à la liberté d'expression. Partant, il y a eu violation de l'article 10.

### Article 41

Au titre de la satisfaction équitable, la Cour dit que l'Allemagne doit verser à la requérante 10 000 euros (EUR) pour dommage moral et 5 000 EUR pour frais et dépens.

*L'arrêt n'existe qu'en anglais.*

---

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur son [site Internet](#). Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire aux [fils RSS de la Cour](#).

### Contacts pour la presse

[echrpress@echr.coe.int](mailto:echrpress@echr.coe.int) | tel: +33 3 90 21 42 08

**Nina Salomon (tel: + 33 3 90 21 49 79)**

Emma Hellyer (tel: + 33 3 90 21 42 15)

Tracey Turner-Tretz (tel: + 33 3 88 41 35 30)

Kristina Pencheva-Malinowski (tel: + 33 3 88 41 35 70)

Frédéric Dolt (tel: + 33 3 90 21 53 39)

Denis Lambert (tel: + 33 3 88 41 41 09)

**La Cour européenne des droits de l'homme** a été créée à Strasbourg par les Etats membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.