



décembre 2021

Cette fiche ne lie pas la Cour et n'est pas exhaustive

Droits relatifs au travail

Voir également les fiches thématiques [« Droits en matière syndicale »](#), [« Esclavage, servitude et travail forcé »](#), [« Mesures d'austérité »](#) et [« Surveillance au travail »](#).

Accès à l'emploi

Kosiek c. Allemagne

28 août 1986

Le requérant alléguait que ses activités politiques avaient été la principale raison pour laquelle il n'avait pas obtenu sa nomination à un poste de maître-assistant.

La Cour européenne des droits de l'homme a conclu à la **non-violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la [Convention européenne des droits de l'homme](#). Elle a observé que, lorsqu'il avait refusé d'engager le requérant en qualité de fonctionnaire, le ministère du Land compétent en la matière n'avait tenu compte de ses opinions et activités que pour déterminer s'il avait fait ses preuves pendant sa période d'essai et s'il possédait l'une des qualités personnelles nécessaires pour le poste en question.

Voir aussi : [Glasepp c. Allemagne](#), arrêt du 28 août 1986.

Leander c. Suède

23 mars 1987

Cette affaire concernait l'utilisation d'un fichier secret de la police pour le recrutement d'un charpentier. Celui-ci travaillait en tant que remplaçant au musée naval de Karlskrona, près d'une zone militaire sécurisée d'accès restreint. A l'issue d'un contrôle, le commandant-en-chef de la marine décida de ne pas le recruter car il avait été membre du parti communiste et d'un syndicat.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention. Elle a estimé que les garanties prévues dans le système suédois de contrôle du personnel respectaient les exigences de l'article 8. Le Gouvernement suédois était en l'espèce fondé à considérer que l'intérêt de la sécurité nationale l'emportait sur l'intérêt individuel du requérant.

Halford c. Royaume-Uni

25 juin 1997

La requérante, qui était l'officier de police de sexe féminin le plus gradé du Royaume-Uni, s'était vu refuser une promotion au grade d'inspecteur général adjoint (*Deputy Chief Constable*) pendant plus de sept ans. Elle avait introduit à cet égard un recours pour discrimination. Devant la Cour, elle alléguait que ses conversations téléphoniques avaient été écoutées dans le but d'obtenir des informations pouvant être utilisées contre elle au cours de la procédure.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention quant aux écoutes pratiquées sur les appels téléphoniques passés par la requérante de son bureau. Elle a par ailleurs conclu à la **non-violation de l'article 8** quant aux appels passés du domicile de la requérante, la Cour n'estimant pas établi que ces communications aient été écoutées.

Thlimmenos c. Grèce

6 avril 2000 (Grande Chambre)

Le bureau directeur de la Chambre des experts-comptables de Grèce avait refusé de nommer le requérant à un poste d'expert-comptable alors qu'il avait réussi l'examen requis, au motif qu'il avait été condamné pour insubordination car il avait refusé de porter l'uniforme militaire en période de mobilisation générale (il était témoin de Jéhovah).

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) **combiné avec l'article 9** (liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention. Elle a estimé que les États ont un intérêt légitime à exclure certains délinquants de la profession d'expert-comptable. Toutefois, contrairement à des condamnations pour d'autres infractions majeures, une condamnation consécutive à un refus de porter l'uniforme pour des motifs religieux ou philosophiques ne dénote aucune malhonnêteté ou turpitude morale de nature à amoindrir les capacités de l'intéressé à exercer cette profession. L'exclusion du requérant au motif qu'il n'avait pas les qualités requises n'était donc pas justifiée. Il avait purgé une peine d'emprisonnement pour avoir refusé de porter l'uniforme. Dans ces conditions, lui infliger une autre sanction était disproportionné. Il s'ensuit que l'exclusion du requérant de la profession d'expert-comptable ne poursuivait pas un but légitime. Le refus de le traiter différemment des autres personnes reconnues coupables d'un crime n'avait donc aucune justification objective et raisonnable. Pour garantir le respect de l'article 14 combiné avec l'article 9, l'État aurait dû introduire les exceptions appropriées à la règle excluant de la profession d'expert-comptable les personnes convaincues d'un crime.

Alexandridis c. Grèce

21 février 2008

Le requérant avait été nommé avocat auprès du tribunal de première instance d'Athènes et, dans ce contexte, il avait dû prêter serment, cette procédure étant obligatoire pour exercer en tant qu'avocat. Devant la Cour, il se plaignait d'avoir été obligé à cette occasion pour être autorisé à faire une déclaration solennelle de révéler qu'il n'était pas chrétien orthodoxe, car il n'y avait qu'un seul serment religieux prévu dans la procédure. Il dénonçait également le fait que les tribunaux internes avaient omis de statuer sur le manque de motivation de la décision du Conseil de Faculté, limitant ainsi sa possibilité d'attaquer cette dernière et d'instaurer un débat contradictoire.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 9** (liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention. Elle a jugé que l'obligation faite au requérant avait porté atteinte à sa liberté de ne pas manifester ses convictions religieuses.

Lombardi Vallauri c. Italie

20 octobre 2009

Dans cette affaire, la candidature d'un professeur avait été refusée par une université confessionnelle en raison d'opinions prétendument hétérodoxes. Le requérant se plaignait en particulier du fait que cette décision, dépourvue de motivation et prise en l'absence d'un réel débat contradictoire, avait violé sa liberté d'expression. Il dénonçait en outre le fait que les tribunaux internes avaient omis de statuer sur le manque de motivation de la décision du Conseil de Faculté, limitant ainsi sa possibilité d'attaquer cette dernière et d'instaurer un débat contradictoire, et se plaignait aussi de ce que le Conseil de Faculté s'était limité à prendre acte de la décision de la Congrégation prise également en l'absence de tout contradictoire.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention. Elle a estimé que l'intérêt de l'université à dispenser un enseignement inspiré de la doctrine catholique ne pouvait pas s'étendre jusqu'à atteindre la substance même des garanties procédurales dont le requérant jouit au sens de l'article 10. Dans les circonstances particulières de l'affaire, l'ingérence dans le droit à la liberté d'expression du requérant n'était donc pas « nécessaire dans une société démocratique ». Pour les mêmes motifs, la Cour a considéré que le requérant n'avait pas bénéficié d'un accès

effectif à un tribunal et a conclu à la **violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable) de la Convention.

Naidin c. Roumanie

21 octobre 2014

Cette affaire concernait l'interdiction opposée à un ancien informateur de la police politique roumaine d'occuper un emploi dans la fonction publique. Le requérant se plaignait du rejet de sa demande de réintégration dans la fonction publique – en particulier dans le corps de réserve des sous-préfets – en raison de sa collaboration avec la police politique du régime communiste. Il y voyait une atteinte à sa vie privée et s'estimait victime d'une discrimination injustifiée dans les perspectives d'emploi dans le secteur public.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) **combiné avec l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention. Prenant note de la décision de la Cour constitutionnelle roumaine selon laquelle l'interdiction d'accès à la fonction publique des anciens collaborateurs de la police politique est justifiée par la loyauté à attendre de tous les fonctionnaires envers le régime démocratique, la Cour a rappelé en particulier que, par principe, les États ont un intérêt légitime à réguler les conditions d'emploi dans le service public. Elle a observé également qu'un État démocratique est en droit d'exiger de ses fonctionnaires qu'ils soient loyaux envers les principes constitutionnels sur lesquels s'appuie l'État.

Grimmark c. Suède et Steen c. Suède

11 février 2020 (décisions sur la recevabilité)

Ces deux requêtes concernaient des sages-femmes qui n'avaient pas été embauchées en raison de leur refus, pour des raisons religieuses, de prendre part à des avortements.

La Cour a déclaré les deux requêtes **irrecevables**, pour défaut manifeste de fondement, sous l'angle des articles 9 (liberté de religion) et 14 (interdiction de la discrimination) de la Convention.

Applicabilité de l'article 6 (droit à un procès équitable) de la Convention aux affaires impliquant des fonctionnaires

Les litiges relatifs au recrutement, à la carrière et à la cessation de service des fonctionnaires relèvent-ils du champ d'application du volet civil de l'article 6 (droit à un procès équitable) de la Convention ?

Pour que l'État défendeur puisse invoquer devant la Cour européenne des droits de l'homme la qualité de fonctionnaire du requérant afin d'écarter la protection posée à l'article 6 de la Convention, deux conditions doivent être réunies : premièrement, l'État doit avoir expressément exclu dans son droit national l'accès à un tribunal pour le poste ou la catégorie d'emploi concernés ; deuxièmement, cette exclusion doit être justifiée par des motifs objectifs reposant sur l'intérêt de l'État (voir **Vilho Eskelinen et autres c. Finlande**, arrêt (Grande Chambre) du 19 avril 2007, §§ 43-62).

Pour un aperçu de l'évolution de la jurisprudence de la Cour sur cette question antérieurement à l'arrêt **Vilho Eskelinen et autres c. Finlande** du 19 avril 2007, voir : **Neigel c. France**, arrêt du 17 mars 1997 ; **De Santa c. Italie**, arrêt du 2 septembre 1997 ; **Huber c. France**, arrêt du 19 février 1998 ; **Pellegrin c. France**, arrêt (Grande Chambre) du 8 décembre 1999.

Congé parental

Konstantin Markin c. Russie

22 mars 2012 (Grande Chambre)

Cette affaire concernait le refus des autorités russes d'accorder au requérant, un homme divorcé travaillant dans l'armée comme opérateur radio dans le domaine du

renseignement, un congé parental. Le requérant alléguait avoir ainsi subi une différence de traitement par rapport aux employées féminines de l'armée et de la société civile.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) combiné avec **l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention, jugeant que l'exclusion des militaires de sexe masculin du droit au congé parental, alors que les militaires de sexe féminin bénéficiaient de ce droit, ne pouvait passer pour reposer sur une justification raisonnable ou objective. Cette différence de traitement, dont le requérant était victime, avait donc constitué une discrimination fondée sur le sexe. Examinant en particulier la situation dans l'ensemble des États parties, la Cour a relevé que, dans une majorité d'États européens, dont la Russie, la législation prévoyait désormais, dans le secteur civil, que les hommes comme les femmes pouvaient prendre un congé parental. En outre, dans un nombre important d'États membres, tant les militaires de sexe masculin que les militaires de sexe féminin avaient aussi droit au congé parental. Cela signifiait que les sociétés européennes contemporaines avaient évolué vers un partage plus égalitaire entre les hommes et les femmes des responsabilités en matière d'éducation des enfants. Dans cet arrêt, la Cour a admis que, eu égard à l'importance de l'armée pour la protection de la sécurité nationale, certaines restrictions au droit au congé parental pouvaient se justifier, à condition qu'elles ne soient pas discriminatoires (par exemple, les militaires, hommes ou femmes, pourraient être exclus du droit au congé parental au motif qu'il n'est pas facile de les remplacer en raison par exemple de leur position hiérarchique, de la rareté de leurs qualifications techniques ou de leur participation à des opérations militaires sur le terrain). Or, en Russie, le droit au congé parental était entièrement fonction du sexe des militaires. En excluant les seuls militaires de sexe masculin du droit au congé parental, la disposition en cause impose une restriction globale. Une telle restriction générale et automatique, appliquée à un groupe de personnes en fonction de leur sexe, devait donc être considérée comme sortant du cadre d'une marge d'appréciation acceptable de l'État. Étant donné que le requérant, qui était opérateur radio, pouvait facilement être remplacé dans ses fonctions, il n'y avait pas de raison valable de l'exclure du droit au congé parental.

Hulea c. Roumanie

2 octobre 2012

Cette affaire concernait le refus d'octroyer à un militaire de sexe masculin une réparation pour discrimination dans son droit au congé parental.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) combiné avec **l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention, jugeant que le refus des tribunaux roumains d'octroyer une réparation au requérant pour la violation de son droit à ne pas être discriminé dans l'exercice des droits touchant à sa vie de famille n'apparaissait pas reposer sur des raisons suffisantes. À cet égard, il importait peu que la cour d'appel n'ait pas avancé de motifs de nature discriminatoire, dans sa décision, si elle avait refusé, sans raisons suffisantes, de réparer le préjudice moral causé par la discrimination subie par le requérant du fait du refus du congé parental.

Gruba et autres c. Russie

6 juillet 2021

Cette affaire concernait la différence de droit au congé parental entre les policiers et les policières. Les quatre requérants s'étaient vu refuser leurs demandes de congé parental, essentiellement parce qu'un tel congé ne pouvait être accordé à un policier que si son enfant avait été privé de l'assistance d'une mère. Ils alléguaient que le refus de leur accorder un congé parental avait constitué une discrimination fondée sur le sexe.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) **combiné avec l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention dans le chef des quatre requérants, jugeant qu'ils avaient fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. Elle a relevé, en particulier : que la différence de traitement entre les policiers et les policières pour ce qui est du droit au congé parental

ne saurait passer pour être raisonnablement et objectivement justifié ; et qu'il n'y avait pas de rapport de proportionnalité raisonnable entre le but légitime de garantir l'efficacité opérationnelle de la police et la différence de traitement critiquée. En l'espèce, la Cour a également réaffirmé que les stéréotypes sexistes, tels que la perception des femmes en tant que responsables des enfants et des hommes en tant que principaux soutiens financiers de la famille, ne pouvaient justifier de manière suffisante une différence de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le droit au congé parental.

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

García Mateos c. Espagne

19 février 2013

Cette affaire concernait une salariée d'un supermarché qui demandait une réduction de sa journée de travail car elle avait la garde légale de son fils de moins de six ans. La requérante alléguait une atteinte à son droit à un procès équitable dans un délai raisonnable et estimait que le principe de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe avait été violé à son égard. Elle se plaignait de ne pas avoir obtenu réparation de la violation de son droit fondamental et de l'absence d'un recours effectif devant le Tribunal constitutionnel espagnol.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable dans un délai raisonnable) **combiné avec l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention. Elle a estimé que la violation du principe de non-discrimination fondée sur le sexe constatée à l'encontre de la requérante par le Tribunal constitutionnel espagnol n'avait jamais été réparée, en raison de la non-exécution de la décision rendue en sa faveur et de l'absence d'indemnisation à son égard.

Contentieux des maladies professionnelles

Eternit c. France

27 mars 2012 (décision sur la recevabilité)

Cette affaire concernait l'équité du contentieux ayant opposé une société à une caisse d'assurance maladie à propos de la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie déclarée par un de ses anciens employés. Le litige portait spécifiquement sur le défaut de communication à l'employeur, par la caisse d'assurance maladie, des pièces médicales de l'ancien employé. Invoquant l'article 6 § 1 (droit à un procès équitable) de la Convention, la société requérante se plaignait de ne pas avoir eu accès aux pièces médicales sur lesquelles se fondait le diagnostic de la maladie professionnelle de son employé et d'avoir été privée de toute possibilité de contester efficacement la décision de la caisse d'assurance maladie de reconnaître le caractère professionnel de la maladie.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a considéré en particulier que la caisse d'assurance maladie n'avait pas été placée en situation de net avantage vis-à-vis de la société requérante dans la procédure, ses services administratifs n'ayant pas eu accès non plus aux pièces médicales sollicitées par la requérante. Elle a dès lors conclu que le principe de l'égalité des armes avait été respecté dans cette affaire.

Howald Moor et autres c. Suisse

11 mars 2014

Cette affaire concernait un ouvrier ayant appris en mai 2004 qu'il souffrait d'un mésothéliome pleural malin (tumeur cancéreuse très agressive) causé par les contacts qu'il avait eus avec l'amiante dans le cadre de son travail dans les années 1960-1970. Il était décédé en 2005. Les requérantes, l'épouse et les deux filles de l'intéressé, se plaignaient essentiellement d'une violation du droit d'accès à un tribunal, les tribunaux

suisses ayant rejeté pour prescription et pour péremption leurs actions en dommages et intérêts vis-à-vis de l'employeur et des autorités nationales.

La Cour a jugé, au vu des circonstances exceptionnelles de la présente espèce, que l'application des délais de péremption ou de prescription avait limité l'accès des requérantes à un tribunal au point de **violier l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable) de la Convention. Si elle était convaincue des buts légitimes poursuivis par la règle juridique de péremption ou de prescription, à savoir la sécurité juridique, elle a néanmoins observé que l'application systématique de cette règle à des victimes de maladies qui ne peuvent être diagnostiquées que de longues années après les événements pathogènes, prive celles-ci de la possibilité de faire valoir leurs droits en justice. Elle a dès lors estimé que dans les cas où il est scientifiquement prouvé qu'une personne est dans l'impossibilité de savoir qu'elle souffre d'une certaine maladie, cette circonstance devrait être prise en compte pour le calcul du délai de prescription ou de péremption.

Dolopoulos c. Grèce

17 novembre 2015 (décision sur la recevabilité)

Cette affaire concernait les circonstances dans lesquelles un directeur d'agence bancaire aurait développé une maladie psychique et une dépression profonde, favorisées selon lui par des tactiques de harcèlement de sa direction. Le requérant se plaignait d'une violation de l'obligation de l'État de protéger les travailleurs dans sa situation contre le risque de maladies causées au travail. Il invoquait en particulier l'absence de déclaration de sa maladie à l'Inspection du travail et le rejet de sa plainte par le parquet de la cour d'appel au motif que les maladies psychiques ne figurent pas parmi la liste des maladies professionnelles.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a jugé en particulier qu'en dépit de l'absence d'inclusion des maladies psychiques dans la liste des maladies professionnelles par le législateur grec, le requérant avait disposé de moyens pour se plaindre de la détérioration de son état de santé psychique sur son lieu de travail et obtenir, le cas échéant, une indemnité pour préjudice moral. La Cour a constaté par ailleurs que l'intéressé avait usé de ces moyens, une procédure de recours étant toujours actuellement pendante. Elle a donc conclu que les autorités grecques n'avaient pas failli à protéger l'intégrité physique et morale de l'intéressé et à lui garantir le respect de la vie privée auquel il a droit.

Expropriation et perte de l'« outil de travail »

Lallement c. France

11 avril 2002

Agriculteur, le requérant avait pris la suite de son père dans l'exploitation familiale, dont l'activité principale était la production laitière. Lui, sa mère dont il avait la charge, son frère, aide-famille déclaré, ainsi que les deux enfants de ce dernier vivaient des revenus de cette exploitation. En 1993, le juge de l'expropriation du département des Ardennes déclara exproprié pour cause d'utilité publique environ 30 % de la surface totale de l'exploitation, soit environ 60 % de la surface affectée à la production laitière. Le requérant se plaignait devant la Cour de ce que cette expropriation avait entraîné la perte de son « outil de travail » et que les indemnités qui lui avaient été allouées ne couvraient pas cette perte spécifique.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention. Elle a estimé que l'expropriation litigieuse avait eu pour effet d'empêcher le requérant de poursuivre de manière rentable son activité sur la superficie restante et avait ainsi entraîné la perte de son « outil de travail ». Constatant que l'indemnité versée au requérant ne couvrait pas spécifiquement cette perte, la Cour a jugé qu'elle n'était pas raisonnablement en rapport avec la valeur du bien exproprié.

Voir également l'[arrêt sur la satisfaction équitable](#) rendu par la Cour dans cette affaire le 12 juin 2003.

Grossesse

Napotnik c. Roumanie

20 octobre 2020

Dans cette affaire, la requérante, diplomate en poste à l'étranger, à l'ambassade de Roumanie à Ljubljana, avait été rappelée immédiatement après qu'elle avait annoncé sa deuxième grossesse. Elle se disait victime d'une discrimination au travail, alléguant que le déroulement des événements montrait clairement que l'interruption de ses fonctions diplomatiques était due à ses grossesses.

La Cour a conclu à la **non violation de l'article 1** (interdiction générale de la discrimination) **du Protocole n° 12** à la Convention. Elle a jugé que la requérante avait fait l'objet d'une différence de traitement fondée sur le sexe, mais que les autorités internes avaient suffisamment justifié la différence critiquée en expliquant que cette mesure avait été nécessaire pour garantir le fonctionnement de la section consulaire de l'ambassade et, en définitive, la protection des droits d'autrui, à savoir les Roumains ayant besoin d'une assistance à l'étranger. En tout état de cause, la requérante n'avait subi aucun inconvénient grave : elle n'avait pas fait l'objet d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire, mais avait au contraire été promue à deux reprises.

Jurčić c. Croatie

4 février 2021

Cette affaire concernait le refus d'accorder à la requérante une couverture d'assurance maladie professionnelle pendant la grossesse. Les autorités affirmaient que son contrat de travail, conclu peu de temps avant qu'elle apprenne qu'elle était enceinte, était fictif et qu'elle n'aurait pas dû commencer à travailler pendant qu'elle subissait un traitement de fécondation *in vitro*. La requérante se plaignait de la suppression du bénéfice de son assurance maladie, affirmant que celle-ci était le résultat d'une discrimination à son égard en tant que femme ayant recours à un traitement de fécondation *in vitro*.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention **combiné avec l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention. Elle a jugé en particulier que les autorités croates n'avaient pas démontré l'existence d'une fraude et avaient laissé entendre que les femmes enceintes ne devraient pas chercher du travail, ce qui avait constitué une discrimination à l'encontre de la requérante. La Cour a également fait remarquer que les stéréotypes liés au sexe, dans le chef des autorités, tel qu'observé dans le cas de la requérante, constituaient un obstacle sérieux à la réalisation d'une véritable égalité entre les sexes, l'un des principaux objectifs des États membres du Conseil de l'Europe. Soulignant, enfin, que le refus d'employer ou de reconnaître une prestation liée à l'emploi à une femme enceinte en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, la Cour a conclu que la différence de traitement dont avait fait l'objet la requérante n'avait pas été objectivement justifiée, entraînant une violation de ses droits au titre de la Convention.

Harcèlement par des collègues

Špadijer c. Monténégro

9 novembre 2021¹

Cette affaire concernait les brimades exercées à l'encontre de la requérante – qui était gardienne de prison à l'époque des faits – à la suite de son signalement d'un incident impliquant des gardiens de prison de sexe masculin qui, selon ses dires, s'étaient introduits dans la prison pour femmes où elle travaillait et avaient eu des contacts inappropriés avec des détenues. L'intéressée se plaignait, notamment, du préjudice

¹. Cet arrêt deviendra définitif dans les conditions définies à l'article 44 § 2 (arrêts définitifs) de la [Convention européenne des droits de l'homme](#).

psychologique causé par les brimades constantes, ainsi que du manquement des autorités à la protéger.

La Cour a jugé que, dans l'ensemble, la manière dont les mécanismes juridiques avaient été mis en œuvre dans le cas de la requérante – y compris l'élément important de dénonciation – avait été inadéquate, ce qui avait constitué une **violation de** l'obligation positive de l'État de protéger la requérante au titre de **l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention.

Interdiction d'exercer une profession

Gouarré Patte c. Andorre

12 janvier 2016

Cette affaire concernait l'impossibilité pour le requérant, médecin de son état, d'obtenir la révision d'une peine accessoire qui avait prononcé son interdiction définitive d'exercer. L'intéressé avait été condamné à une peine de cinq ans de prison dont un an de prison ferme et le reste en liberté conditionnelle pour des délits d'abus sexuel commis pendant l'exercice de ses fonctions de médecin. En application du code pénal en vigueur à cette époque, il avait aussi été condamné à une peine accessoire d'interdiction perpétuelle d'exercer sa profession. Il se plaignait en particulier de la non-application par les juridictions andorranes du principe de la rétroactivité de la loi pénale plus favorable, reconnu explicitement à l'article 7 du nouveau code pénal.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 7** (pas de peine sans loi) de la Convention. Elle a jugé en particulier que les cours andorranes avaient maintenu l'application de la peine la plus lourde quand bien même le législateur avait ultérieurement prévu une peine plus douce ainsi que son application rétroactive. Le maintien de l'application d'une peine qui excédait les conditions de la législation pénale en vigueur avait conduit les cours andorranes à enfreindre le principe de la prééminence du droit et à porter atteinte au droit du requérant de se voir appliquer une peine prévue par la loi. En outre, à la lumière des conclusions auxquelles elle est parvenue concernant l'article 7 de la Convention et dans la mesure où n'était pas démontrée l'existence d'une voie de recours effective que le requérant pourrait utiliser afin de soulever la question de l'application des dispositions plus favorables du nouveau code pénal, la Cour a conclu également à la **violation de l'article 13** (droit à un recours effectif) de la Convention **combiné avec l'article 7**.

Liberté d'expression dans le cadre professionnel

La protection de l'article 10 (liberté d'expression) de la Convention s'étend à la sphère professionnelle en général et aux fonctionnaires en particulier (voir, parmi d'autres : **Voigt c. Allemagne**, arrêt du 26 septembre 1995 ; **Ahmed et autres c. Royaume-Uni**, arrêt du 2 septembre 1998 ; **Wille c. Liechtenstein**, arrêt (Grande Chambre) du 28 octobre 1999 ; **Fuentes Bobo c. Espagne**, arrêt du 29 février 2000). Néanmoins les salariés ont un devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers leur employeur. Cela vaut en particulier pour les fonctionnaires, dès lors que la nature même de la fonction publique exige de ses membres une obligation de loyauté et de réserve (**De Diego Nafria c. Espagne**, arrêt du 14 mai 2002).

Guja c. République de Moldova

12 février 2008 (Grande Chambre)

Le requérant qui, à l'époque des faits, dirigeait le service de presse du parquet général moldave, se plaignait d'avoir été révoqué du parquet général pour avoir divulgué deux documents qui, selon lui, révélaient l'ingérence d'une personnalité politique de haut rang dans une procédure pénale pendante.

la Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention : « Consciente de l'importance du droit à la liberté d'expression sur des questions d'intérêt général, du droit des fonctionnaires et des autres salariés de signaler les conduites ou

actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, des devoirs et responsabilités des salariés envers leurs employeurs et du droit de ceux-ci de gérer leur personnel, la Cour, après avoir pesé les divers autres intérêts ici en jeu, [a conclu] que l'atteinte portée au droit à la liberté d'expression du requérant, en particulier à son droit de communiquer des informations, n'[avait] pas [été] "nécessaire dans une société démocratique" » (§ 97 de l'arrêt).

Voir aussi : [**Guja c. République de Moldova \(n° 2\)**](#), arrêt du 27 février 2018.

Heinisch c. Allemagne

21 juillet 2011

Cette affaire concernait 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. La requérante se plaignait que son licenciement et le refus des tribunaux d'ordonner sa réintégration avaient emporté violation de son droit à la liberté d'expression.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention, jugeant que le licenciement sans préavis de la requérante avait été disproportionné et que les tribunaux internes n'avaient pas ménagé un juste équilibre entre la nécessité de protéger la réputation de l'employeur de l'intéressée et celle de protéger la liberté d'expression de la requérante.

Palomo Sánchez et autres c. Espagne

12 septembre 2011 (Grande Chambre)

Les requérants soutenaient que leur licenciement suite à une publication offensive et humiliante de leur part – celle-ci montrait en couverture une caricature représentant des collaborateurs de la société accordant une faveur sexuelle au directeur des ressources humaines – avait porté atteinte à leur liberté d'expression et que la raison réelle de leur licenciement avait été leur engagement syndical, en contradiction avec leur droit à la liberté de réunion et d'association.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention. Elle a jugé que le licenciement dont les requérants avaient fait l'objet n'avait pas été une sanction manifestement disproportionnée ou excessive, de nature à exiger que l'État y portât remède en l'annulant ou en y substituant une sanction moins sévère.

Vellutini et Michel c. France

6 octobre 2011

Cette affaire concernait la condamnation du président et du secrétaire général de l'Union syndicale professionnelle des policiers municipaux pour diffamation publique envers un maire en raison de propos tenus dans le cadre d'un mandat syndical.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention, jugeant que l'ingérence dans l'exercice par les requérants de leur droit à la liberté d'expression en leur qualité de représentants syndicaux n'avait pas été nécessaire dans une société démocratique. Elle a ainsi observé notamment que les propos litigieux n'étaient pas dépourvus de toute base factuelle. Par ailleurs, les expressions utilisées ne relevaient pas d'une animosité personnelle manifeste, s'inscrivant au contraire dans les limites de la critique admissible s'agissant de représentants syndicaux engagés dans un débat d'intérêt général.

Szima c. Hongrie

9 octobre 2012

Cette affaire concernait la mise à l'amende et la rétrogradation d'une responsable d'un syndicat de police pour des propos dénigrant celle-ci.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention. Elle a estimé que, de par son statut, la requérante exerçait une influence considérable et devait donc faire usage de son droit à la liberté d'expression conformément aux devoirs et responsabilités qui lui incombait compte tenu de son statut et de l'impératif spécial de discipline au sein des forces de police. En outre, la

sanction relativement légère infligée à la requérante – une rétrogradation et une amende – ne pouvait passer pour disproportionnée au vu des circonstances.

Bucur et Toma c. Roumanie

8 janvier 2013

Le premier requérant, un employé du service roumain de renseignements, avait été condamné pénalement suite à la divulgation d'informations classées « ultra-secrètes ». Il avait rendu publiques, lors d'une conférence de presse, des cassettes audio contenant les communications téléphoniques de plusieurs journalistes et hommes politiques ainsi que des irrégularités qu'il avait constatées dans le registre des écoutes.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention dans le chef du premier requérant. Elle a estimé que l'atteinte portée au droit à la liberté d'expression de ce dernier, en particulier à son droit de communiquer des informations, n'avait pas été nécessaire dans une société démocratique.

Matúz c. Hongrie

21 octobre 2014

Le requérant, un journaliste qui travaillait pour la chaîne de télévision publique, fut licencié en 2004 pour violation d'une clause de confidentialité découlant de la publication d'un livre concernant des actes de censure allégués par le directeur de la chaîne. Il contesta vainement son licenciement devant les tribunaux internes.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention. Elle a relevé en particulier que la sanction infligée au requérant – licenciement avec effet immédiat – avait revêtu une certaine sévérité. En outre, les juridictions hongroises avaient rendu une décision défavorable au requérant au seul motif que la publication de son livre avait violé ses obligations contractuelles, sans considérer l'argument selon lequel il avait exercé sa liberté d'expression dans l'intérêt général. Elles avaient ainsi failli à examiner si et comment l'objet de l'ouvrage du requérant et le contexte de sa publication pouvaient avoir modifié la portée autorisée de la restriction à sa liberté d'expression.

Herbai c. Hongrie

5 novembre 2019

L'affaire concernait le licenciement du requérant de son poste au service des ressources humaines d'une banque parce qu'il était contributeur d'un site Internet consacré à des questions de RH.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention, jugeant que les juridictions internes ne s'étaient pas livrées à une mise en balance adéquate du droit à la liberté d'expression du requérant à l'aune du droit pour la banque de protéger ses intérêts commerciaux légitimes. En particulier, elle a considéré, contrairement au juge interne, que les articles sur des sujets intéressant un public professionnel pouvaient bénéficier de la protection de la liberté d'expression du simple fait qu'ils s'inscrivaient dans un débat général d'intérêt public.

Gawlik c. Liechtenstein

16 février 2021

Cette affaire concernait un médecin qui avait fait naître des soupçons quant à l'existence de cas d'euthanasie dans l'hôpital où il exerçait. Ce faisant, il s'était écarté du mécanisme de plainte existant au sein de l'hôpital et avait déposé une plainte pénale. L'affaire fut très médiatisée. L'intéressé se plaignait que son licenciement sans préavis pour avoir déposé une plainte pénale avait porté atteinte à ses droits.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention, jugeant que l'ingérence dans les droits du requérant avait été proportionnée. Observant notamment qu'il n'avait pas été animé par des motivations douteuses, la Cour a néanmoins constaté que le requérant avait fait preuve de négligence en ne vérifiant pas les informations. En l'espèce, elle a estimé que le

licenciement du requérant avait été justifié, compte tenu surtout des conséquences sur la réputation de l'hôpital et sur celle d'un autre membre du personnel.

Melike c. Turquie

15 juin 2021

Cette affaire portait sur le licenciement sans droit à indemnisation de la requérante, une agente de nettoyage contractuelle du ministère de l'éducation nationale à l'époque des faits, pour des mentions « J'aime » qu'elle avait ajoutées sur certains contenus Facebook de tiers.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention, jugeant qu'il n'y avait pas eu 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. Elle a observé, en particulier, que la requérante n'était pas une fonctionnaire de l'État portant un lien particulier de confiance et de loyauté envers son administration, mais une employée contractuelle soumise au droit de travail. La Cour a rappelé, à cet égard, que le devoir de loyauté, de réserve et de discrétion des salariés travaillant sous le régime du droit privé envers leur employeur ne pouvait pas être aussi accentué que celui des membres de la fonction publique. La Cour a également relevé que la commission disciplinaire et les juridictions nationales n'avaient pas tenu compte de tous les faits et facteurs pertinents pour arriver à leur conclusion selon laquelle l'acte litigieux de la requérante avait été de nature à perturber la paix et la tranquillité du lieu de travail de l'intéressée. Dès lors, les motifs retenus en l'espèce pour justifier le licenciement de la requérante ne pouvaient être considérés comme pertinents et suffisants. La Cour a également jugé que la sanction infligée en l'espèce (résiliation immédiate du contrat de travail sans droit à indemnisation) avait revêtu une sévérité extrême, eu égard notamment à l'ancienneté de la requérante dans sa fonction et à son âge.

Voir aussi, parmi d'autres arrêts récents :

Marunić c. Croatie

28 mars 2017

Matalas c. Grèce

25 mars 2021

Norman c. Royaume-Uni

6 juillet 2021

Requête pendante devant la Grande Chambre

Halet c. Luxembourg (n° 21884/18)

11 mai 2021 (arrêt de chambre) – affaire renvoyée devant la Grande Chambre en septembre 2021
Cette affaire concerne la condamnation pénale du requérant dans le cadre de l'affaire dite « Luxleaks » pour avoir divulgué des documents fiscaux des clients de son employeur. Les juridictions luxembourgeoises n'admirent pas le fait justificatif du lanceur d'alerte concernant le requérant, estimant que la divulgation des documents couverts par le secret professionnel causait à l'employeur un préjudice – résultant notamment de l'atteinte à sa réputation et de la perte de confiance de ses clients quant au dispositif de sécurité au sein de l'entreprise – supérieur à l'intérêt général. La cour d'appel condamna le requérant à une amende de 1 000 euros. Ce dernier estime avoir subi une atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression en raison de sa condamnation.

Dans son arrêt de chambre du 11 mai 2021, la Cour a conclu, par cinq voix contre deux, à la non-violation de l'article 10 (liberté d'expression) de la Convention, jugeant que les juridictions internes avaient ménagé en l'espèce un juste équilibre entre, d'une part, la nécessité de préserver les droits de l'employeur, et, d'autre part, la nécessité de préserver la liberté d'expression du requérant.

Le 6 septembre 2021, le Collège de Grande Chambre a accepté la demande de renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre présentée par le requérant.

Le 2 février 2022, la Grande Chambre tiendra une audience dans cette affaire.

Licenciement

Licenciement d'employés d'ambassades

Cudak c. Lituanie

23 mars 2010 (Grande Chambre)

Ressortissante lituanienne, la requérante fut recrutée par l'ambassade de la République de Pologne à Vilnius pour travailler comme secrétaire-standardiste. En 1999, elle saisit le médiateur lituanien pour l'égalité des chances d'une requête dans laquelle elle alléguait avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel de la part d'un de ses collègues masculins. Bien que le médiateur eût conclu qu'elle avait effectivement été victime de harcèlement sexuel, l'ambassade la licencia pour absence du travail non autorisée. Considérant que l'employeur de l'intéressée jouissait de l'immunité de juridiction des États, les tribunaux lituaniens se déclarèrent incompétents pour connaître de l'action en licenciement abusif introduite par la requérante. La Cour suprême de Lituanie estima que l'intéressée exerçait des fonctions de service public dans le cadre de son emploi à l'ambassade et que, à s'en tenir simplement à l'intitulé de son poste, on pouvait conclure que les fonctions dont elle était investie facilitaient dans une certaine mesure l'exercice par la République de Pologne de ses fonctions de souveraineté, ce qui justifiait l'application de la règle de l'immunité des États.

S'agissant de l'applicabilité de l'article 6 (droit à un procès équitable) de la Convention à la présente affaire, la Cour a estimé que le statut d'agent public de la requérante n'excluait pas l'intéressée de la protection de l'article 6. Dès lors que l'exclusion n'était pas applicable et que l'action introduite par la requérante devant la Cour suprême de Lituanie tendait à l'obtention d'un dédommagement pour licenciement arbitraire, elle concernait un droit de caractère civil au sens de l'article 6 § 1 de la Convention.

S'agissant du fond, la Cour a conclu à la **violation de l'article 6 § 1** (droit d'accès à un tribunal) de la Convention. Elle a estimé qu'en accueillant en l'espèce l'exception tirée de l'immunité des États et en se déclarant incompétentes pour statuer sur la demande de la requérante, les juridictions lituaniennes avaient porté atteinte à la substance même du droit d'accès à la justice de la requérante.

Sabeh El Leil c. France

29 juin 2011 (Grande Chambre)

Dans cette affaire, le requérant, un ex-employé de l'ambassade du Koweït à Paris, se plaignait de ne pas avoir eu accès à un tribunal pour contester son licenciement pour motifs économiques intervenu en 2000. Il estimait avoir été privé de son droit d'accès à un tribunal, en violation de l'article 6 § 1 (droit à un procès équitable) de la Convention, en raison de l'immunité de juridiction invoquée par son employeur et retenue par les juridictions internes.

S'agissant de l'applicabilité de l'article 6 (droit à un procès équitable) de la Convention à la présente affaire, la Cour a relevé que les fonctions du requérant au sein de l'ambassade ne sauraient, en soi, justifier une dérogation à l'accès à un tribunal reposant sur des motifs objectifs liés à l'intérêt de l'État. Par ailleurs, le recours du requérant devant les juridictions françaises ayant porté sur l'obtention d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sa contestation était bien relative à des droits de caractère civil. L'article 6 § 1 était donc applicable en l'espèce.

S'agissant du fond, la Cour a conclu à la **violation de l'article 6 § 1** (droit d'accès à un tribunal) de la Convention. Elle a jugé que les tribunaux français n'avaient pas ménagé un rapport raisonnable de proportionnalité entre les intérêts en présence et avaient ainsi porté atteinte à l'essence même du droit d'accès à un tribunal.

Wallishauser c. Autriche

17 juillet 2012

Photographe employée par l'ambassade des États-Unis à Vienne, la requérante se plaignait de la procédure qu'elle avait engagée contre les États-Unis devant le tribunal

du travail et des affaires sociales de Vienne, procédure dans le cadre de laquelle elle réclamait le versement de salaires correspondant aux mensualités échues depuis septembre 1996, à la suite de son licenciement illégal. Elle se plaignait en particulier d'avoir été privée d'accès à un tribunal parce que les autorités américaines, invoquant leur immunité, avaient refusé la notification de leur convocation à une audience dans l'affaire et que les autorités autrichiennes avaient accepté ce refus, estimant qu'elles y étaient contraintes en vertu de la règle de droit international coutumier prévoyant le respect de la souveraineté d'un État.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 6 § 1** (droit d'accès à un tribunal) de la Convention. Elle a jugé qu'en acceptant le refus des États-Unis de recevoir la convocation à l'audience, la considérant comme un acte souverain et renonçant dès lors à traiter l'affaire de la requérante, les juridictions autrichiennes avaient manqué à ménager un rapport raisonnable de proportionnalité entre les intérêts en présence, et ainsi porté atteinte à l'essence même du droit d'accès à un tribunal.

Voir aussi, récemment :

Radunović et autres c. Monténégro

25 octobre 2016

Licenciement et liberté de pensée, de conscience et de religion

Larissis et autres c. Grèce

24 février 1998

Les trois requérants, militaires dans l'armée de l'air et membres de l'Église pentecôtiste, avaient été condamnés par les tribunaux grecs pour prosélytisme après avoir tenté de convertir à leur foi plusieurs personnes dont trois étaient leurs subordonnés.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 9** (liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention quant aux mesures prises contre les requérants pour avoir fait du prosélytisme au sein du personnel de l'armée de l'air, estimant qu'il était nécessaire pour l'État de protéger les agents moins gradés contre l'exercice par leurs supérieurs d'une pression injustifiée. La Cour a par ailleurs conclu à la **violation de l'article 9** de la Convention quant aux mesures prises contre deux des requérants pour avoir fait du prosélytisme à l'égard de civils qui n'étaient pas soumis à des pressions ou des contraintes de leur part comme l'étaient les militaires.

Dahlab c. Suisse

15 février 2001 (décision sur la recevabilité)

La requérante, une institutrice qui s'était convertie à l'Islam, dénonçait la décision de la direction de l'école, confirmée par le Tribunal fédéral suisse en 1997, de lui interdire de porter un foulard en classe. Elle avait précédemment porté un foulard à l'école pendant plusieurs années sans causer de trouble manifeste. La requérante estimait notamment que l'interdiction qui lui était faite de porter le foulard dans le cadre de son activité d'enseignement violait le droit, garanti à l'article 9 de la Convention, de manifester librement sa religion.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a estimé que la mesure n'avait pas été déraisonnable, compte tenu en particulier du fait que les enfants dont la requérante était responsable en tant que représentante de l'État étaient âgés de quatre à huit ans, âge auquel les enfants sont plus influençables.

Siebenhaar c. Allemagne

3 février 2011

La requérante, catholique, avait été employée par une paroisse protestante en tant qu'assistante maternelle puis comme gérante d'un jardin d'enfants. Devant la Cour, elle se plaignait d'avoir été licenciée, en 1999, au motif qu'elle était membre actif d'une autre communauté religieuse (l'Église universelle/Fraternité de l'humanité) et qu'elle y dispensait des leçons de niveau primaire. Ce licenciement avait été confirmé par les juridictions du travail allemandes.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 9** (liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention. Elle a observé que les juridictions du travail avaient soigneusement mis en balance les intérêts en présence et a jugé raisonnables leurs conclusions selon lesquelles, premièrement, le licenciement avait été nécessaire pour préserver la crédibilité de l'Église et, deuxièmement, la requérante aurait dû savoir au moment de la signature de son contrat de travail que ses activités pour l'Église universelle étaient incompatibles avec son travail pour l'Église protestante.

Eweida et autres c. Royaume-Uni

15 janvier 2013

Les quatre requérants sont des chrétiens pratiquants. M^{me} Eweida, employée de *British Airways*, et M^{me} Chaplin, infirmière gériatrique, alléguaient que leurs employeurs respectifs leur avaient interdit de porter de manière visible une croix chrétienne autour du cou sur leur lieu de travail. M^{me} Ladele, officier d'état civil, et M. McFarlane, employé dans une société de conseil en sexothérapie et relations conjugales, alléguaient qu'ils avaient été licenciés pour avoir refusé de s'acquitter de certaines de leurs tâches dont ils considéraient qu'elles revenaient à reconnaître l'homosexualité.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 9** (liberté de religion) de la Convention dans le chef de M^{me} Eweida ; à la **non-violation de l'article 9, pris isolément ou combiné avec l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention, dans le chef de M^{me} Chaplin et de M. McFarlane ; et à la **non-violation de l'article 14 combiné avec l'article 9** en ce qui concerne M^{me} Ladele.

La Cour a estimé notamment que l'absence en droit anglais de disposition protégeant expressément le port de vêtements ou de symboles religieux sur le lieu de travail n'emportait pas en soi violation du droit de manifester sa religion, car les questions soulevées par les requérants pouvaient être examinées par les juridictions internes et l'avaient été dans le cadre des plaintes pour discrimination déposées par les intéressés.

En ce qui concerne M^{me} Eweida, la Cour a constaté qu'étaient en balance, d'une part, le désir de la requérante de manifester sa foi et, d'autre part, le souhait de son employeur de véhiculer une certaine image de marque. Si ce dernier objectif était sans conteste légitime, les tribunaux internes lui avaient accordé trop de poids.

Quant à M^{me} Chaplin, l'importance qu'elle accordait à la possibilité de témoigner de sa foi chrétienne en portant une croix de manière visible au travail a pesé lourdement dans la balance. Toutefois, la requérante avait été invitée à retirer sa croix dans un souci de protection de la santé et de la sécurité en milieu hospitalier, motif autrement plus grave que celui qui avait été opposé à M^{me} Eweida, et les responsables de l'hôpital étaient bien placés pour prendre des décisions en matière de sécurité clinique.

En ce qui concerne M^{me} Ladele et M. McFarlane, l'on ne saurait dire que les juridictions internes n'ont pas ménagé un juste équilibre en confirmant la décision de leurs employeurs respectifs d'engager une procédure disciplinaire. Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur mis en cause poursuivait une politique de non-discrimination à l'égard des usagers, et le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est également protégé par la Convention.

Ebrahimian c. France

26 novembre 2015

Cette affaire concernait le non-renouvellement d'un contrat de travail d'une assistante sociale dans un centre hospitalier en raison de son refus de s'abstenir de porter le voile musulman. La requérante se plaignait que le non-renouvellement de son contrat était contraire à son droit à la liberté de manifester sa religion.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 9** (liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention, jugeant que les autorités françaises n'avaient pas outrepassé leur marge d'appréciation en constatant l'absence de conciliation possible entre les convictions religieuses de la requérante et l'obligation de s'abstenir de les manifester, ainsi qu'en décidant de faire primer l'exigence de neutralité et d'impartialité de l'État. La Cour a observé en particulier que le port du voile avait été considéré par les autorités comme une manifestation ostentatoire de la religion incompatible avec

l'obligation de neutralité des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Le principe de laïcité, au sens de l'article 1^{er} de la Constitution française, et le principe de neutralité qui en découle, avaient été opposés à la requérante. Selon les juridictions nationales, il s'agissait de garantir le caractère laïc de l'État et de protéger ainsi les patients de l'hôpital de tout risque d'influence ou de partialité au nom de leur droit à leur propre liberté de conscience. L'impératif de la protection des droits et liberté d'autrui, c'est-à-dire le respect de la religion de tous, avait fondé la décision litigieuse.

Licenciement fondé sur l'orientation sexuelle

[Lustig-Prean et Beckett c. Royaume-Uni et Smith et Grady c. Royaume-Uni](#)

27 septembre 1999

[Perkins et R. c. Royaume Uni et Beck, Copp et Bazeley c. Royaume-Uni](#)

22 octobre 2002

Ces quatre affaires concernaient des membres des forces armées du Royaume-Uni, démis de leurs fonctions au seul motif de leur orientation sexuelle, en vertu d'une règle du ministère de la Défense. Ils alléguaient en particulier que l'enquête sur leur sexualité et leur révocation en raison de l'interdiction totale faite à l'époque aux homosexuels de servir dans l'armée avaient emporté violation de leurs droits garantis par les articles 8 (droit au respect de la vie privée) et 14 (interdiction de la discrimination) de la Convention.

Dans les quatre affaires, la Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Selon elle, les mesures prises contre les requérants avaient constitué des ingérences particulièrement graves dans leur droit au respect de leur vie privée, et ce sans « raisons convaincantes et solides ».

Dans les affaires *Smith et Grady* et *Beck, Copp et Bazeley*, la Cour a conclu en outre à la **violation de l'article 13** (droit à un recours effectif) de la Convention, estimant que les requérants n'avaient disposé d'aucun recours effectif quant à la violation du droit au respect de leur vie privée.

Licenciement fondé sur le sexe

[Emel Boyraz c. Turquie](#)

2 décembre 2014

Cette affaire concernait le licenciement d'un emploi du service public – dans une entreprise publique d'électricité – pour des raisons fondées sur le sexe. La requérante avait travaillé comme agent de sécurité pendant près de trois ans avant d'être licenciée, en mars 2004, parce qu'elle n'était pas un homme et n'avait pas accompli le service militaire. Elle estimait que les décisions rendues à son égard dans le cadre de la procédure interne s'analysaient en une discrimination fondée sur le sexe. Elle se plaignait également de la durée excessive et du manque d'équité de la procédure administrative ayant abouti à son licenciement.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) **combiné avec l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention. Pour la Cour, le simple fait que les agents de sécurité doivent travailler de nuit dans des zones rurales et utiliser des armes à feu et la force physique en cas d'agression ne justifiait pas en soi une différence de traitement entre les hommes et les femmes. De plus, les raisons du licenciement de la requérante ne tenaient pas à son incapacité à assumer pareils risques ou responsabilités, puisque rien n'indiquait qu'elle eût manqué à ses obligations à son poste, mais aux décisions des juridictions administratives turques. En outre, la Cour a considéré que ces juridictions n'avaient pas justifié l'exigence selon laquelle seuls des agents de sexe masculin pouvaient être employés comme agents de sécurité dans la succursale de l'entreprise publique d'électricité. La Cour a également conclu dans cette affaire à la **violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable dans un délai raisonnable) de la Convention.

Licenciement lié à l'état de santé

[I.B. c. Grèce \(n° 552/10\)](#)

3 octobre 2013

Cette affaire concernait le licenciement d'un employé séropositif sous la pression des autres employés de l'entreprise. Le requérant se plaignait d'une violation de son droit à la vie privée, la Cour de cassation grecque ayant jugé légal son licenciement motivé par le fait qu'il était porteur du VIH. Il alléguait aussi que son licenciement avait été discriminatoire.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) **combiné avec l'article 14** (interdit de la discrimination) de la Convention. Elle a considéré notamment que les juges internes avaient fondé leur décision sur une donnée manifestement inexacte, à savoir le caractère contagieux du requérant. Ils avaient insuffisamment exposé en quoi les intérêts de l'employeur l'emportaient sur ceux du requérant et avaient manqué de mettre correctement en balance les droits des deux parties. La Cour a dès lors estimé que le requérant avait été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Licenciement pour appartenance à un parti politique

[Redfearn c. Royaume-Uni](#)

6 novembre 2012

Dans cette affaire, le requérant se plaignait d'avoir été licencié de son emploi de chauffeur pour personnes handicapées, essentiellement des Asiatiques, en raison de son appartenance à un parti d'extrême droite (le *British National Party*) qui, à l'époque des faits, n'était ouvert qu'aux ressortissants britanniques de race blanche. Le requérant alléguait que son licenciement avait entraîné une ingérence disproportionnée dans son droit à la liberté d'expression et à la liberté de réunion et d'association.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 11** (liberté d'association) de la Convention. Elle a estimé qu'un système juridique qui permet de licencier un salarié uniquement en raison de son appartenance à un parti politique est potentiellement générateur d'abus et donc intrinsèquement déficient.

Licenciement pour appartenance passée au KGB

[Sidabras et Džiautas c. Lituanie](#)

27 juillet 2004

Les requérants avaient tous deux été démis de leurs fonctions d'inspecteurs des impôts en raison de leur appartenance passée au KGB. Ils se plaignaient en particulier que l'interdiction qui leur avait été faite de travailler dans le secteur privé de 1999 à 2009 au motif qu'ils avaient été agents du KGB avait emporté violation des articles 8 (droit au respect de la vie privée) et 14 (interdiction de la discrimination) de la Convention.

La Cour a estimé que l'interdiction faite aux requérants de travailler dans divers domaines du secteur privé avait constitué une mesure disproportionnée, même si l'on a égard à la légitimité des buts qu'elle poursuivait. Elle a par conséquent conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) **combiné avec l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention.

Voir aussi : [Rainys et Gasparavičius c. Lituanie](#), arrêt du 7 avril 2005.

[Sidabras et autres c. Lituanie](#)

23 juin 2015

Les trois requérants, qui avaient exercé respectivement la profession d'inspecteur des impôts, de procureur et de juriste dans une société privée de télécommunications, se plaignaient que la Lituanie n'avait pas abrogé la loi interdisant aux anciens agents du KGB de travailler dans certains domaines du secteur privé (« la loi sur le KGB »), alors que la Cour avait rendu des arrêts en leur faveur en 2004 et 2005 (voir ci-dessus).

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) **combiné avec l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention à raison de l'impossibilité pour les deux premiers requérants d'obtenir un emploi dans le secteur privé, et à la **violation de l'article 14 combiné avec l'article 8** à raison de l'impossibilité pour le troisième requérant d'obtenir un tel emploi. La Cour a jugé en particulier qu'aucun des deux premiers requérants n'avait démontré de façon plausible avoir subi une discrimination après le prononcé de ses arrêts les concernant (voir ci-dessus). Le premier requérant n'avait pas fourni d'informations indiquant qui aurait refusé de l'employer à cause des restrictions prévues par la loi en cause ni quand. La Cour n'a rien vu qui contredisait la conclusion des juridictions internes selon laquelle il était resté sans emploi parce qu'il n'avait pas les qualifications nécessaires. En ce qui concerne le deuxième requérant, il avait lui-même reconnu être avocat stagiaire depuis 2006 et n'avoir jamais recherché d'autre emploi dans le secteur privé. S'agissant du troisième requérant, en revanche, la Cour a déclaré n'être pas convaincue par l'argumentation du gouvernement lituanien, lequel avait cherché à démontrer que la référence expresse des juridictions internes à la loi sur le KGB – à savoir qu'il n'était pas possible de réintégrer l'intéressé dans son emploi tant que cette loi était en vigueur – était l'élément décisif de la motivation juridique qui avait conduit à rejeter sa demande de réintégration dans la société de télécommunications.

Licenciement pour avoir fait grève

Ognevenko c. Russie

20 novembre 2018

Cette affaire concernait le licenciement du requérant de ses fonctions de conducteur de train en raison d'infractions disciplinaires, notamment la participation à une grève.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 11** (liberté d'association) de la Convention. Elle a relevé en partie que les conducteurs de train ainsi que d'autres catégories d'employés des chemins de fer faisaient partie des professions frappées par l'interdiction de faire la grève. Cette restriction n'avait pas été suffisamment justifiée par le Gouvernement russe et elle était contraire aux règles du travail reconnues au niveau international. En fin de compte, les tribunaux n'avaient pu examiner que l'observation formelle de la législation par le requérant, et n'avaient pas mis en balance les intérêts concurrents. La Cour a également observé que le requérant avait été licencié pour avoir fait grève, la seconde infraction disciplinaire qui lui était reprochée. Une telle sanction avait inévitablement un « effet dissuasif » sur les autres personnes qui envisageraient de faire grève pour protéger leurs intérêts. Partant, le licenciement du requérant avait constitué une restriction disproportionnée de ses droits.

Présomption d'innocence

Felix Guțu c. République de Moldova

20 octobre 2020

Cette affaire portait sur le licenciement d'un employé poursuivi pour détournements de fonds. Le requérant alléguait que le raisonnement suivi par les tribunaux civils pour confirmer son licenciement avait porté atteinte au principe de la présomption d'innocence.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 6 § 2** (présomption d'innocence) de la Convention, estimant que la confirmation par les juridictions civiles du licenciement du requérant pour vol ainsi que les termes utilisés par celles-ci avaient été incompatibles avec la présomption d'innocence. La Cour a rappelé, en particulier, qu'il existait une différence fondamentale entre le fait de dire que quelqu'un était simplement soupçonné d'avoir commis une infraction et une déclaration judiciaire sans équivoque avançant, en l'absence de condamnation définitive, que l'intéressé avait commis l'infraction en question. Or, le requérant avait été licencié pour avoir commis un vol « établi par une décision du tribunal ou de l'autorité ayant compétence à appliquer des sanctions administratives ». Le seul fait que les juridictions civiles avaient confirmé ce motif légal

de licenciement, en dépit de l'abandon des poursuites pénales à son encontre pour amnistie, avait constitué une déclaration sans équivoque que le requérant était coupable de l'infraction reprochée. De plus, la Cour suprême de justice avait déclaré, sans aucun fondement légal, que la demande d'amnistie avait constitué en substance une reconnaissance de culpabilité.

Taxation des indemnités de licenciement

N.K.M. c. Hongrie (n° 66529/11)

14 mai 2013

Dans cette affaire, une fonctionnaire se plaignait notamment du fait que la taxation à 98 % d'une partie de son indemnité de licenciement – en vertu d'une loi entrée en vigueur dix semaines avant son licenciement – s'analysait en une privation injustifiée de ses biens, sans possibilité de recours.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention. En dépit de la marge d'appréciation importante dont jouissent les autorités hongroises en matière d'imposition, elle a estimé que les moyens employés avaient été disproportionnés au but légitime poursuivi, à savoir préserver le Trésor public contre les indemnités de licenciement d'un montant excessif. Par ailleurs, la requérante n'avait pas bénéficié d'une période transitoire qui lui aurait permis de s'adapter au nouveau régime de licenciement. De plus, en la privant d'un droit acquis censé servir l'intérêt social en permettant la réintégration du marché du travail par les personnes privées d'emploi, les autorités hongroises avaient fait supporter à la requérante une charge excessive.

Mesures d'austérité et réduction des rémunérations, allocations, primes et pensions de retraite des fonctionnaires

Koufaki et ADEDY c. Grèce

7 mai 2013 (décision sur la recevabilité)

En 2010, le Gouvernement grec adopta une série de mesures d'austérité, dont la baisse des salaires, pensions, primes et autres indemnités des fonctionnaires, en vue de réduire les dépenses publiques et de réagir à la crise économique et financière qui frappait le pays. En juillet 2010, les requérantes saisirent le Conseil d'État : la première requérante saisit la haute juridiction d'un recours en annulation de son bulletin de paie ; la seconde requérante – la Confédération des syndicats des fonctionnaires publics – d'un recours en annulation contre les conséquences que les mesures engendraient au détriment de la situation économique de ses membres. Le 20 février 2012, le Conseil d'État rejeta les recours des requérantes.

La Cour a déclaré les requêtes **irrecevables** pour défaut manifeste de fondement. Elle a jugé que la diminution du salaire net de la première requérante de 2 435,83 euros à 1 885,79 euros n'était pas d'un niveau tel qu'elle risquait d'exposer cette dernière à des difficultés de subsistance incompatibles avec l'article 1 (protection de la propriété) du Protocole n° 1 à la Convention. Eu égard, en outre, au contexte particulier de crise dans lequel elle est intervenue, l'ingérence litigieuse ne saurait être considérée comme ayant fait peser une charge excessive sur la requérante. Quant à la deuxième requérante, la suppression du treizième et du quatorzième mois de pension avait été compensée par la création d'une prime unique. Les solutions de rechange ne rendaient pas à elles seules injustifiée la législation en cause. La Cour a estimé que tant que le législateur ne dépasse pas les limites de sa marge d'appréciation, elle n'a pas à dire s'il a choisi la meilleure façon de traiter le problème ou s'il aurait dû exercer son pouvoir différemment.

Da Conceição Mateus c. Portugal et Santos Januário c. Portugal

8 octobre 2013 (décision sur la recevabilité)

Ces affaires avaient pour objet le versement aux requérants de pensions de retraite du secteur public, dont le montant avait été réduit en 2012 à la suite de coupes dans les

dépenses de l'État portugais. Les requérants se plaignaient des répercussions de cette diminution de leurs pensions sur leur situation financière et leurs conditions de vie.

La Cour a examiné la compatibilité de ces mesures avec l'article 1 (protection de la propriété) du Protocole n° 1 à la Convention. Elle a déclaré les requêtes **irrecevables** pour défaut manifeste de fondement. Elle a jugé en particulier que cette baisse avait constitué une atteinte proportionnée au droit de propriété des requérants. Compte tenu des problèmes financiers exceptionnels auxquels le Portugal était alors confronté et du caractère limité et temporaire de ces mesures, le Gouvernement portugais avait ménagé un juste équilibre entre l'intérêt général et la protection des droits individuels des requérants au versement de leur pension de retraite.

da Silva Carvalho Rico c. Portugal

1^{er} septembre 2015 (décision sur la recevabilité)

Cette requête portait sur la réduction du montant des pensions de retraite en application de mesures d'austérité adoptées au Portugal, notamment la « contribution extraordinaire de solidarité » (« CES »). La requérante, retraitée relevant du régime de pension du secteur public, soutenait que ces mesures avaient emporté violation de son droit à la protection de la propriété, alléguant en particulier que la CES n'était plus une mesure temporaire dès lors qu'elle était appliquée à sa pension depuis 2013.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a pris acte en particulier des intérêts généraux qui étaient en jeu au Portugal dans le contexte d'une crise financière, ainsi que du caractère limité et temporaire des mesures appliquées à la pension de la requérante. La Cour a dès lors jugé que la réduction de sa pension avait constitué une restriction proportionnée du droit de la requérante à la protection de sa propriété qui visait au redressement économique du pays à moyen terme.

Obligation, pour pouvoir toucher des indemnités, d'être prêt à accepter un emploi « généralement accepté »

Schuitemaker c. Pays-Bas

4 mai 2010 (décision sur la recevabilité)

La requérante, philosophe de profession, était sans emploi et recevait des allocations-chômage depuis 1983. En 2004, la loi changea et elle fut informée qu'elle ne pourrait continuer à percevoir ses allocations que si elle obtenait et exerçait un travail « généralement reconnu comme tel » et que, à défaut, elle verrait le montant de ses allocations réduit. Devant la Cour, elle se plaignait que la nouvelle loi l'obligeait à obtenir et à accepter n'importe quel travail, qu'il lui convienne ou non, en violation selon elle de l'article 4 (interdiction de l'esclavage et du travail forcé) de la Convention.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a observé en particulier que, lorsqu'un État met en place un système d'assurance sociale, il peut parfaitement poser des conditions au versement d'allocations. Ainsi, le fait d'exiger qu'une personne fasse des efforts démontrables pour obtenir et exercer un travail généralement reconnu comme tel ne peut être considéré comme déraisonnable ni être assimilé au fait de forcer quelqu'un à accomplir un travail forcé ou obligatoire au sens de l'article 4 de la Convention.

Obligation de rembourser des indemnités de chômage versées à tort

Čakarević c. Croatie

26 avril 2018

Cette affaire concernait le grief de la requérante selon lequel elle s'était vu ordonner le remboursement d'indemnités de chômage après que l'office de l'emploi avait commis

une erreur en autorisant les versements. La requérante alléguait en particulier que l'obligation de rembourser les indemnités avait eu pour effet de la priver de ses biens.

La Cour a conclu en l'espèce à la **violation de l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention, jugeant que, eu égard au piètre état de santé de la requérante et au fait qu'elle n'avait pas de revenus, les autorités nationales avaient violé ses droits en lui faisant supporter une charge individuelle excessive. La Cour a observé en particulier que la requérante, qui était au chômage et en mauvaise santé, n'avait rien fait pour induire en erreur l'office de l'emploi quant à sa situation. En outre, ce sont les autorités elles-mêmes qui par erreur lui avaient versé des indemnités pendant environ trois ans au-delà de la période prévue par la loi. Or, c'est à la requérante seule qu'il avait été demandé de redresser la situation, y compris en payant des intérêts légaux.

Pensions de retraite

C. c. France (n° 10443/83)

15 juillet 1988 (décision de la Commission européenne des droits de l'homme²)

Le requérant, un inspecteur des impôts, dénonçait la suspension du versement de sa pension de retraite à la suite de sa condamnation à trois ans de prison pour corruption passive.

La Commission européenne des droits de l'homme a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a estimé en particulier que la suspension du versement de la pension de retraite du requérant n'avait pas porté atteinte à ses biens au sens de l'article 1 (protection de la propriété) du Protocole n° 1 à la Convention, car il avait été condamné pour une infraction qui, en vertu des dispositions en vigueur pendant toute la durée de sa peine de prison, pouvait lui faire perdre sa pension de retraite.

Azinas c. Chypre

28 avril 2004 (Grande Chambre)

Le requérant fut directeur du département de développement coopératif de la fonction publique à Nicosie de 1960, date de la création de la République de Chypre, jusqu'à sa révocation. En juillet 1982, la commission de la fonction publique avait engagé une procédure disciplinaire à son encontre et décida sa révocation rétroactive au motif qu'en avril 1981 le tribunal de district de Nicosie l'avait reconnu coupable de vol, d'abus de confiance et d'abus d'autorité et condamné à dix-huit mois d'emprisonnement. En octobre 1981, la Cour suprême avait débouté l'intéressé de son recours contre le verdict et la peine. La commission de la fonction publique estima que le requérant avait géré les fonds du département comme s'il s'agissait de ses biens personnels. La peine disciplinaire de la révocation entraînait aussi la déchéance du droit de toucher des prestations de retraite, dont une pension. Le requérant introduisit un recours en vain. Devant la Cour, le requérant se plaignait en particulier de sa révocation et de la perte de ses droits à pension consécutive à celle-ci.

La Cour a rejeté la requête comme **irrecevable**, estimant fondée l'exception du Gouvernement chypriote selon laquelle le recours interne « effectif » pertinent n'avait pas été épuisé par le requérant. Devant la Cour suprême siégeant comme juridiction de recours, l'intéressé n'avait en effet pas invoqué l'article 1 (protection de la propriété) du Protocole n° 1 à la Convention. Il n'avait donc pas donné aux juridictions chypriotes l'occasion que l'article 35 (conditions de recevabilité) de la Convention a pour finalité de ménager en principe à un État qui a ratifié la Convention européenne des droits de l'homme : celle d'examiner, c'est-à-dire de prévenir ou redresser la violation qui est alléguée contre cet État au regard de la Convention.

². La Commission européenne des droits de l'homme, qui a siégé à Strasbourg de juillet 1954 à octobre 1999, est un organe qui, ensemble avec la Cour européenne des droits de l'homme et le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, contrôlait le respect par les États contractants des obligations assumées par eux en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme. La Commission a été supprimée lorsque la Cour est devenue permanente le 1^{er} novembre 1998.

Stummer c. Autriche

7 juillet 2011 (Grande Chambre)

Le requérant, qui a passé quelque vingt-huit années de sa vie en prison, dénonçait notamment l'exclusion des détenus exerçant un travail de l'affiliation du régime des pensions de retraite, qu'il jugeait discriminatoire, et se plaignait d'être, en conséquence de cette exclusion, privé de la possibilité de percevoir des prestations de pension.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention **combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1** (protection de la propriété) à la Convention. Tout en l'invitant à surveiller la question à l'origine de la requête introduite par le requérant, elle a considéré que l'État défendeur n'avait pas excédé la marge d'appréciation dont il jouissait en la matière en s'abstenant d'affilier les détenus exerçant un travail au régime des pensions de retraite.

E.B. (n° 2) c. Hongrie (n° 34929/11)

15 janvier 2013 (décision sur la recevabilité)

Cette affaire concernait la réforme du système de pension hongrois adoptée en 2010 par le biais de nouvelles lois. La requérante alléguait que la nouvelle législation revenait dans les faits à confisquer au profit du budget de l'État les cotisations qu'elle avait versées à un fonds de pension privé. Elle affirmait en particulier que, même si la nouvelle législation lui donnait droit à une pension complète de l'État, il manquait les garanties d'un régime de pension privé directement lié à ses cotisations et à sa stratégie de placement. Elle se plaignait également que, comme elle projetait de travailler à l'étranger, il n'était pas certain qu'elle accumulerait suffisamment d'années de travail pour avoir droit à une pension de l'État.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a estimé qu'il n'y a pas eu atteinte aux droits de propriété de la requérante notamment à son espérance légitime de toucher plus tard une pension, dès lors qu'elle pourra prétendre à une pension au titre des cotisations versées durant toutes ses années de travail à un fonds de pension privé ou au fonds public.

Cichopek et 1 627 autres requêtes c. Pologne

14 mai 2013 (décision sur la recevabilité)

Une loi adoptée en 2009 réduisit le montant des droits à pension acquis par les anciens membres du Service de sûreté de l'État polonais de 1944 à 1990, période pendant laquelle la Pologne était gouvernée par un régime communiste. Les requérants soutenaient qu'ils s'étaient vu imposer une charge exorbitante du fait de cette modification brutale, radicale et tardive apportée à leur situation personnelle par une loi dont les effets étaient à leurs yeux punitifs et qui visait à les sanctionner en raison des fonctions qu'ils avaient exercées par le passé.

La Cour a déclaré les requêtes **irrecevables** pour défaut manifeste de fondement. Elle a estimé que, de manière générale, le programme de réduction des pensions critiqué n'imposait pas une charge excessive aux requérants en ce que ceux-ci n'avaient pas perdu leurs moyens de subsistance ni été totalement privés de prestations, et que leur régime de pension demeurait plus avantageux que d'autres. La Cour a considéré par ailleurs que les fonctions anciennement exercées par les requérants au sein de la police secrète, institution destinée à porter atteinte aux droits de l'homme protégés par la Convention, constituaient un élément légitime et pertinent pour déterminer les catégories de personnes devant être affectées par la réduction des pensions. Les autorités polonaises n'avaient pas étendu le champ d'application personnel des mesures critiquées au-delà de ce qui était nécessaire à la réalisation du but légitime qu'elles poursuivaient, à savoir abolir les privilèges dont jouissaient les agents de la police politique de l'ancien régime communiste en matière de pension de manière à assurer une plus grande équité dans ce domaine.

Markovics et autres c. Hongrie

24 juin 2014 (décision sur la recevabilité)

Ces requêtes portaient sur la restructuration des pensions de retraite des militaires en Hongrie et concernaient essentiellement les mêmes problèmes, principalement le remplacement – en vertu d’une loi adoptée en novembre 2011 – des pensions en question, non soumises à l’impôt sur le revenu, par une indemnité d’un montant équivalent imposable au titre de l’impôt sur le revenu. Les requérants alléguaient que cette conversion s’analysait en une atteinte injustifiée et discriminatoire à leur droit au respect de leurs biens non susceptible d’être contestée de manière effective devant une autorité nationale.

La Cour a déclaré les requêtes **irrecevables** pour défaut manifeste de fondement. Elle a jugé en particulier que la réduction des prestations touchées par les requérants était raisonnable et proportionnée. Les intéressés avaient continué à percevoir une indemnité présentant un rapport raisonnable avec le montant de la pension qu’ils touchaient auparavant. En effet, ils n’avaient été ni totalement privés de leur seul moyen d’existence ni placés dans une situation où ils couraient le risque de n’avoir plus des moyens suffisants pour vivre. La Cour était également convaincue que, à supposer qu’il y ait eu une différence de traitement, celle-ci avait respecté un rapport raisonnable de proportionnalité entre le but visé – la rationalisation du système de retraite – et les moyens employés, à savoir une réduction proportionnée des prestations.

Philippou c. Chypre

14 juin 2016

Cette affaire concernait un fonctionnaire qui avait perdu automatiquement ses prestations de retraite de la fonction publique lorsqu’il avait été révoqué à la suite d’une procédure disciplinaire engagée à son encontre en 2005. L’intéressé soulignait notamment qu’il avait été automatiquement privé de l’intégralité de ses prestations de retraite alors qu’il avait remboursé sa dette à la société puisqu’il avait été reconnu coupable dans un procès pénal, qu’il avait purgé une peine d’emprisonnement, restitué la somme due et perdu son emploi.

La Cour a conclu à la **non-violation de l’article 1 du Protocole n° 1** (protection de la propriété) à la Convention. Mettant en balance d’un côté la gravité des infractions qui avaient été commises par le requérant, contre lequel 223 chefs d’accusation avaient été retenus au pénal, notamment ceux de malversations, de détournement de grosses sommes d’argent par des manœuvres frauduleuses, de falsification de chèques et d’abus de fonctions, et de l’autre côté l’effet des mesures disciplinaires, la Cour a conclu que l’intéressé n’avait pas eu à supporter une charge spéciale et exorbitante.

Mauriello c. Italie

13 septembre 2016 (décision sur la recevabilité)

Cette affaire concernait le non-remboursement des cotisations de retraite versées par la requérante durant son activité professionnelle de 10 ans, celle-ci n’ayant pas eu droit à la pension des fonctionnaires, faute d’avoir cotisé durant 15 ans comme requis par le droit national. La requérante se plaignait d’avoir perdu la totalité des cotisations de retraite prélevées sur son salaire pendant la durée de son activité professionnelle et de ne pas avoir reçu de contrepartie sous forme de pension de retraite ou d’indemnité.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a constaté en particulier que l’obligation de verser des cotisations de retraite avait constitué une ingérence au droit au respect des biens de la requérante, mais a relevé que cette ingérence était prévue par la loi. La Cour a toutefois jugé que l’ingérence n’avait pas constitué une atteinte disproportionnée au droit au respect des biens de la requérante, estimant que les États disposent d’une large marge d’appréciation dans le choix de leur système de retraite et que la Convention ne leur impose pas de modèle spécifique. La Cour a également relevé que la requérante avait commencé à travailler et à cotiser à un moment où il était déjà certain qu’elle n’obtiendrait pas un droit à pension étant donné que le droit national prévoit une durée de travail d’au moins 15 ans pour ce faire et que l’intéressée n’avait cotisé que durant 10 ans lorsqu’elle avait atteint l’âge

limite légal de départ à la retraite. Enfin, la Cour a noté que la requérante n'avait fourni aucune information sur sa prétendue situation d'insuffisance économique ne lui ayant pas permis d'alimenter le compte de prévoyance par des versements volontaires pour obtenir une pension.

Fábián c. Hongrie

5 septembre 2017 (Grande Chambre)

Cette affaire concernait la suspension de la pension de retraite du requérant au motif qu'il continuait à occuper un emploi dans la fonction publique. L'intéressé se plaignait de la suspension du versement de sa pension. Il estimait en outre avoir fait l'objet d'une différence de traitement injustifiée par rapport aux bénéficiaires d'une pension de retraite travaillant dans le secteur privé et aux bénéficiaires d'une pension de retraite travaillant dans certaines parties du secteur public.

La Grande Chambre a conclu à la **non-violation de l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention, à la **non-violation de l'article 14** (interdiction de la discrimination) de la Convention **combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1** en ce qui concerne le grief du requérant portant sur la différence de traitement par rapport aux retraités travaillant dans le secteur privé, et elle a dit que le grief de l'intéressé relatif à une différence de traitement prétendument injustifiée entre des retraités travaillant dans différentes parties du secteur public avait été introduit tardivement et devait être déclaré **irrecevable**. Dans son arrêt, la Grande Chambre a jugé en particulier qu'un juste équilibre avait été trouvé entre les exigences de l'intérêt général de la collectivité et les impératifs de la protection des droits fondamentaux du requérant, lequel n'avait pas eu à supporter de charge individuelle exorbitante. D'une part, la Cour a rappelé que les États contractants bénéficient d'une ample marge d'appréciation en ce qui concerne les méthodes de financement des régimes de retraite publics, et a relevé que l'ingérence en question poursuivait un but d'intérêt général, celui de ménager les finances publiques et d'assurer la pérennité du système de retraite hongrois. D'autre part, la Cour a constaté que la suspension du versement de la retraite du requérant avait été temporaire, que celui-ci avait eu le choix de quitter son emploi dans la fonction publique et de continuer de percevoir sa pension, ou de conserver cet emploi et d'accepter la suspension du versement de sa pension, et qu'il avait opté pour la seconde possibilité. Par ailleurs, le requérant n'était pas resté sans moyens de subsistance puisqu'il avait continué à percevoir son salaire. La Cour a également jugé que le requérant n'avait pas démontré que, en qualité d'agent de la fonction publique dont l'emploi, la rémunération et les prestations sociales dépendaient du budget de l'État, il se trouvait dans une situation comparable à celle des retraités travaillant dans le secteur privé, dont les salaires étaient financés par des budgets privés échappant au contrôle direct de l'État.

Requêtes pendantes

Taipale c. Finlande (n° 5855/18) et Tulokas c. Finlande (n° 5854/18)

Requêtes communiquées au gouvernement finlandais le 12 juillet 2018

Ces requêtes concernent une législation nationale prévoyant, dans certains cas, une imposition plus élevée pour les revenus tirés de pensions de retraite que pour les revenus salariaux.

La Cour a communiqué les requêtes au gouvernement finlandais et posé des questions aux parties sous l'angle des articles 13 (droit à un recours effectif) et 14 (interdiction de la discrimination) de la Convention ainsi que de l'article 1 (interdiction générale de la discrimination) du Protocole n° 12 à la Convention.

Respect de la vie privée dans le cadre professionnel

Copland c. Royaume-Uni

3 avril 2007

La requérante était employée à Carmarthenshire College, institution établie par la loi et

gérée par l'État. En 1995, elle devint l'assistante personnelle du principal de l'établissement et dut travailler en étroite collaboration avec le principal-adjoint qui venait d'être nommé. Devant la Cour, elle se plaignait que, sur ordre de celui-ci, son utilisation du téléphone, de la messagerie électronique et d'internet ait été surveillée.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et de la correspondance) de la Convention. Elle a considéré que la collecte et la conservation d'informations personnelles relatives à la requérante dans le cadre de son utilisation du téléphone, de la messagerie électronique et d'internet avait porté atteinte à son droit au respect de la vie privée et de la correspondance et que cette ingérence n'était pas « prévue par la loi », étant donné que, à l'époque des faits, aucune disposition du droit interne ne réglementait cette surveillance. La Cour a admis qu'il pouvait parfois être légitime pour un employeur de surveiller et de contrôler l'utilisation faite par un employé du téléphone et d'internet, mais a considéré que, en l'espèce, il n'y avait pas lieu de déterminer si l'ingérence litigieuse était « nécessaire dans une société démocratique ».

Benediktsdóttir c. Islande

16 juin 2009 (décision sur la recevabilité)

La requérante alléguait que, en ne lui apportant pas une protection suffisante contre la publication illégale de ses courriers électroniques privés dans les médias, l'Islande avait manqué à assurer le respect de son droit au respect de la vie privée et de la correspondance. Elle soutenait qu'un tiers, dont elle ne connaissait pas l'identité, s'était procuré les courriers électroniques en question, à son insu et sans son consentement, sur un serveur précédemment détenu et exploité par son ancien employeur, qui avait fait faillite. Les messages publiés comprenaient en particulier des citations directes ou des paraphrases de messages échangés entre elle et l'un des anciens collègues du président directeur général d'une société multinationale relativement aux souhaits de celui-ci de trouver un bon avocat pour l'aider à remettre à la police des documents supposément compromettants qu'il avait en sa possession et pour le représenter dans une future procédure en justice contre les dirigeants de la multinationale. Il y avait à l'époque en Islande un débat public relatif à des allégations selon lesquelles des personnalités auraient exercé des pressions illégitimes sur le déroulement des plus grandes enquêtes pénales qui aient jamais été menées dans le pays.

La Cour a déclaré la requête **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a jugé que rien n'indiquait que les autorités islandaises aient outrepassé leur marge d'appréciation et manqué à ménager un juste équilibre entre le droit à la liberté d'expression du journal, garanti par l'article 10 de la Convention, et le droit de la requérante au respect de sa vie privée et de sa correspondance garanti par l'article 8 de la Convention.

Obst c. Allemagne et Schüth c. Allemagne

23 septembre 2010

Ces affaires avaient l'une et l'autre pour objet le licenciement par une église d'un de ses employés pour relation extraconjugale. Dans la première affaire, le requérant avait grandi au sein de l'Église mormone et s'était marié en 1980 selon le rite mormon. Après avoir exercé différentes fonctions au sein de cette église, il fut nommé en 1986 directeur pour l'Europe au département des relations publiques. En décembre 1993, il s'adressa à son pasteur, lui confiant qu'il avait eu une liaison avec une autre femme. Suivant les conseils de ce dernier, il en informa son supérieur hiérarchique, qui le licencia sans préavis quelques jours plus tard pour adultère. Dans la seconde affaire, le requérant fut organiste et chef de chœur dans une paroisse catholique, du milieu des années 1980 jusqu'en 1994, lorsqu'il se sépara de son épouse. Depuis 1995, il vivait avec sa nouvelle compagne. En juillet 1997, après que les enfants du requérant eurent dit au jardin d'enfants que leur père allait être de nouveau papa, le doyen de la paroisse s'entretint avec le requérant. Quelques jours plus tard, la paroisse prononça le licenciement de ce dernier avec préavis pour adultère à compter d'avril 1998. Les requérants se plaignaient du refus d'annulation de leurs licenciements par les tribunaux internes.

La Cour a pour la première fois, dans ces affaires, abordé la question du licenciement d'employés ecclésiastiques en raison d'un comportement relevant de la sphère privée.

Dans la première affaire, elle a conclu à l'**absence de violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Eu égard à la marge d'appréciation de l'État plus large en l'espèce et notamment au fait que les juridictions du travail devaient ménager un équilibre entre plusieurs intérêts privés, la Cour a estimé que l'article 8 n'imposait pas à l'État d'offrir au requérant une protection supérieure.

Dans la seconde affaire, la Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Les juridictions du travail n'avaient pas en l'espèce suffisamment exposé pourquoi, d'après les conclusions de la cour d'appel du travail, les intérêts de la paroisse l'emportaient de loin sur ceux du requérant, et elles n'avaient pas mis en balance les droits du requérant et ceux de l'Église employeur d'une manière conforme à la Convention. En conséquence, l'État n'avait pas procuré au requérant la protection nécessaire.

Köpke c. Allemagne

5 octobre 2010 (décision sur la recevabilité)

La requérante, qui travaillait comme caissière dans un supermarché, fut licenciée sans préavis pour vol, à la suite d'une mesure de surveillance vidéo secrète mise en œuvre par son employeur avec l'aide d'une agence de détectives privés. Elle contesta en vain son licenciement devant les juridictions du travail. De même, son recours constitutionnel fut rejeté.

La Cour a déclaré le grief de la requérante tiré de l'article 8 (droit au respect de la vie privée) de la Convention **irrecevable** pour défaut manifeste de fondement. Elle a observé que la mesure avait été limitée dans le temps (deux semaines) et n'avait concerné que la zone accessible au public et entourant la caisse, que les éléments vidéo obtenus avaient été traités par un nombre limité de personnes travaillant pour l'agence de détectives et par du personnel de l'employeur, et qu'ils n'avaient été utilisés que dans le cadre du licenciement de la requérante et de la procédure devant les juridictions du travail. Elle a conclu qu'il n'avait été fait ingérence dans la vie privée de l'employée que pour autant que cela était nécessaire pour atteindre les buts poursuivis par la surveillance vidéo.

Özpınar c. Turquie

19 octobre 2010

Cette affaire concernait la révocation d'une juge par le Conseil supérieur de la magistrature pour des raisons liées à la vie privée de l'intéressée (allégations notamment de relations personnelles avec un avocat et de port de tenues vestimentaires et de maquillage inconvenants). La requérante alléguait notamment que la décision de révocation du Conseil supérieur de la magistrature à son encontre avait été basée sur des éléments relevant de sa vie privée, et se plaignait de n'avoir pu bénéficier d'un recours effectif à cet égard.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention, l'atteinte portée à la vie privée de la requérante n'ayant pas été proportionnée au but légitime poursuivi. Elle a en outre conclu à la **violation de l'article 13** (droit à un recours effectif) de la Convention **combiné avec l'article 8**, la requérante n'ayant pas bénéficié d'une voie de recours répondant aux exigences minimales de l'article 13 pour faire valoir son grief sur le terrain de l'article 8.

Gillberg c. Suède

3 avril 2012 (Grande Chambre)

Cette affaire concernait pour l'essentiel la condamnation pénale d'un professeur pour abus de fonction commis en tant que fonctionnaire, du fait de son refus de se conformer à deux arrêts d'une juridiction administrative qui avaient autorisé deux chercheurs bien précis à consulter, sous certaines conditions spécifiques, des travaux de recherche de l'université de Göteborg sur l'hyperactivité et le trouble déficitaire de l'attention chez les enfants.

La Cour a conclu que **ni l'article 8** (droit au respect de la vie privée) **ni l'article 10** (liberté d'expression) de la Convention **ne trouvaient à s'appliquer** dans cette affaire. Elle a jugé en particulier que le requérant ne pouvait pas invoquer l'article 8 pour dénoncer sa condamnation pénale ni s'appuyer, sous l'angle de l'article 10, sur un droit « négatif » à la liberté d'expression consistant à ne pas divulguer une information.

D.M.T. et D.K.I. c. Bulgarie (n° 29476/06)

24 juillet 2012

Cette affaire concernait la suspension d'un fonctionnaire pendant la procédure pénale dirigée contre lui, soit une durée de plus de six ans, ainsi que l'interdiction qui lui avait été faite d'exercer toute autre activité rémunérée dans les secteurs privé et public, hormis l'enseignement et la recherche. Le requérant se plaignait notamment de l'impossibilité, du fait de sa suspension de ses fonctions, de percevoir sa rémunération et de rechercher un autre emploi.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Elle a notamment estimé que l'interdiction n'avait pas été nécessaire et proportionnée au but légitime poursuivi par l'ouverture des poursuites pénales et qu'elle ne pouvait pas non plus être considérée comme la conséquence normale et inévitable de ces dernières. Ainsi, les autorités n'ont pas respecté un juste équilibre entre le respect de la vie privée du requérant et les intérêts de la société, en violation de l'article 8.

La Cour a également conclu dans cette affaire à la **violation de l'article 6 § 1 combiné avec l'article 6 § 3 a) et b)** (droit à un procès équitable – droit d'être informé sans délai de l'accusation dont on fait l'objet, droit de disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense) de la Convention, à la **violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable dans un délai raisonnable), ainsi qu'à la **violation de l'article 13** (droit à un recours effectif) **combiné avec l'article 6 § 1 et avec l'article 8** de la Convention.

Michaud c. France

6 décembre 2012

Cette affaire concernait l'obligation incombant aux avocats français de déclarer leurs « soupçons » relatifs aux éventuelles activités de blanchiment menées par leurs clients. Le requérant considérait en particulier que cette obligation, résultant de la transposition de directives européennes, entraînait en contradiction avec l'article 8 (droit au respect de la vie privée) de la Convention qui protège la confidentialité des échanges entre l'avocat et son client.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Elle a souligné en particulier l'importance de la confidentialité des échanges entre les avocats et leurs clients ainsi que du secret professionnel des avocats. Elle a cependant estimé que l'obligation de déclaration de soupçon poursuivait le but légitime de la défense de l'ordre et de la prévention des infractions pénales dès lors qu'elle visait à lutter contre le blanchiment de capitaux et les infractions pénales associées, et qu'elle était nécessaire pour atteindre ce but. Sur ce dernier point, la Cour a retenu que, telle que mise en œuvre en France, l'obligation de déclaration de soupçon ne portait pas une atteinte disproportionnée au secret professionnel des avocats, puisque ceux-ci n'y sont pas astreints lorsqu'ils exercent leur mission de défense des justiciables et que la loi met en place un filtre protecteur du secret professionnel en prévoyant que les avocats ne communiquent pas directement leurs déclarations à l'administration mais à leur bâtonnier.

Radu c. République de Moldova

15 avril 2014

La requérante se plaignait qu'un hôpital public avait révélé à son employeur des informations médicales à son sujet. Elle était formatrice à l'école de police et, en août 2003, alors qu'elle attendait des jumeaux, elle fut hospitalisée pendant deux semaines en raison d'un risque de fausse couche. Elle fit parvenir un certificat d'arrêt de travail à son employeur. Celui-ci demanda à l'hôpital des précisions relatives à cet arrêt de

travail, et l'hôpital répondit à cette demande, en communiquant des informations sur la grossesse de la requérante, son état de santé et le traitement qu'elle suivait. Ces informations furent largement propagées sur le lieu de travail de la requérante, qui, peu après cela, subit une fausse couche due au stress. Elle intenta vainement une action en justice contre l'hôpital et l'école de police, demandant une indemnisation pour violation de son droit au respect de sa vie privée.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Elle a jugé en particulier que l'ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie privée dont se plaignait la requérante n'était pas prévue par la loi au sens de l'article 8 de la Convention.

Fernandez Martinez c. Espagne

12 juin 2014 (Grande Chambre)

Cette affaire concernait le non-renouvellement du contrat de travail d'un professeur de religion et de morale catholiques, prêtre marié et père de famille, à l'issue de l'obtention de sa dispense de célibat et après avoir manifesté publiquement son engagement militant auprès d'un mouvement opposé à la doctrine de l'Église. Le requérant soutenait notamment que le non-renouvellement de son contrat, en raison de sa situation personnelle et familiale, avait porté atteinte à son droit à la vie privée et familiale.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention jugeant que, eu égard à la marge d'appréciation de l'État, l'atteinte au droit du requérant au respect de sa vie privée n'avait pas été disproportionnée. Aux yeux de la Cour, il n'était notamment pas déraisonnable que l'Église exige des professeurs de religion une loyauté particulière, dans la mesure où ils peuvent être considérés comme ses représentants. En l'espèce, la Cour a estimé que les juridictions espagnoles avaient suffisamment pris en compte tous les éléments pertinents et qu'elles avaient procédé à une mise en balance circonstanciée et approfondie des intérêts en jeu dans les limites qu'imposait le respect dû à l'autonomie de l'Église catholique. À la lumière du contrôle exercé par les juridictions nationales, il ne semblait pas que l'autonomie de l'Église ait été invoquée abusivement, c'est-à-dire que la décision de l'évêché ait été insuffisamment motivée, arbitraire ou prise dans un but étranger à l'exercice reconnu et protégé par la Convention de l'autonomie de l'Église catholique.

Voir aussi : **Travaš c. Croatie**, arrêt du 4 octobre 2016.

Sõro c. Estonie

3 septembre 2015

Dans cette affaire, le requérant se plaignait de la publication, au journal officiel estonien de 2004, d'informations relatives à l'emploi de chauffeur qu'il avait occupé au service du Comité pour la sécurité de l'État de l'URSS (le KGB) à l'époque soviétique.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Elle a estimé que la mesure prise à l'égard du requérant n'avait pas été proportionnée aux buts qu'elle poursuivait. La Cour a notamment relevé que les dispositions pertinentes de la législation nationale prévoyaient la publication d'informations sur tous les employés des anciens services de sécurité – même sur les chauffeurs, comme en l'espèce – quelles qu'aient été leurs fonctions passées.

Versini-Campinchi et Crasnianski c. France

16 juin 2016

Les requérants, des avocats, se plaignaient de l'interception et de la transcription des conversations qu'ils avaient eues avec un de leurs clients et de l'utilisation contre eux, dans le cadre de la procédure disciplinaire dont ils avaient fait l'objet, des procès-verbaux correspondants.

La Cour a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et de la correspondance) de la Convention, jugeant que l'ingérence litigieuse n'était pas disproportionnée par rapport au but légitime poursuivi – la défense de l'ordre – et qu'elle pouvait passer pour nécessaire dans une société démocratique. Elle a estimé en particulier que, dès lors que la transcription de la conversation entre la seconde

requérante et son client était fondée sur le fait que son contenu était de nature à faire présumer que l'intéressée avait elle-même commis une infraction, et que le juge interne s'était assuré que cette transcription ne portait pas atteinte aux droits de la défense de son client, la circonstance que la première était l'avocate du second ne suffisait pas pour caractériser une violation de l'article 8 de la Convention à l'égard de celle-ci.

Vukota-Bojic c. Suisse

18 octobre 2016

Victime d'un accident de la route, la requérante demanda par la suite une pension d'invalidité. Dans le cadre d'un litige avec son assureur quant au montant de cette pension, après plusieurs années de contentieux, ce dernier lui demanda de passer un autre examen médical de manière à évaluer à nouveau son état de santé, ce qu'elle refusa. À la suite de cela, il engagea des détectives privés afin de la mettre sous surveillance en secret. Les preuves ainsi recueillies furent produites au cours d'un procès ultérieur, qui se solda par la diminution du montant des prestations offertes à la requérante. Cette dernière estimait que cette surveillance avait été contraire à son droit au respect de sa vie privée et que ces preuves n'auraient pas dû être admises au cours du procès.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention. Elle a jugé en particulier que, l'assureur étant regardé comme une entité publique en droit suisse, son action avait engagé la responsabilité de l'État sur le terrain de la Convention. La Cour a également estimé que, bien qu'elle eût été conduite dans des lieux publics, la surveillance secrète litigieuse avait porté atteinte à la vie privée de la requérante, les enquêteurs ayant collecté et stocké des données de manière systématique et les ayant utilisées à des fins précises. De plus, cette mesure n'avait pas été prévue par la loi, les dispositions de droit suisse sur lesquelles elle était fondée étant insuffisamment précises. En particulier, elles n'indiquaient pas clairement à quel moment et pendant quelle durée la surveillance pouvait être conduite, ni selon quelles modalités les données ainsi recueillies pouvaient être stockées et consultées. La Cour a par ailleurs jugé que l'utilisation des preuves obtenues au moyen de la surveillance dans le litige qui opposait la requérante à son assureur n'avait pas rendu le procès inéquitable et qu'il n'y avait donc pas eu **violation de l'article 6** (droit à un procès équitable) de la Convention en l'espèce. À cet égard, elle a relevé en particulier que la requérante avait dûment eu la possibilité de contester les preuves ainsi recueillies et que les juridictions suisses avaient motivé leurs décisions autorisant l'admission de ces pièces.

Bărbulescu c. Roumanie

5 septembre 2017 (Grande Chambre)

Cette affaire avait pour objet la décision d'une entreprise privée de mettre fin au contrat de travail d'un employé – le requérant – après avoir surveillé ses communications électroniques et avoir eu accès à leur contenu. Le requérant alléguait que la décision de son employeur reposait sur une violation de sa vie privée et que les juridictions nationales avaient failli à leur obligation de protéger son droit au respect de la vie privée et de la correspondance.

La Cour a conclu, par onze voix contre six, à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et de la correspondance) de la Convention, jugeant que les autorités roumaines n'avaient pas correctement protégé le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Elles n'avaient donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu. En particulier, les juridictions nationales n'avaient pas, d'une part, vérifié si le requérant avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'avaient pas non plus, d'autre part, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, les juridictions nationales n'avaient pas déterminé, premièrement, quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la

vie privée et la correspondance du requérant et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu.

Libert c. France

22 février 2018

Cette affaire concernait le licenciement d'un employé de la SNCF après que la saisie de son ordinateur professionnel avait révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers. Le requérant se plaignait en particulier du fait que son employeur avait ouvert des fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel en dehors de sa présence.

La Cour a conclu à l'**absence de violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention, jugeant que les autorités françaises n'avaient pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient en l'espèce. Elle a constaté en particulier que la consultation des fichiers par l'employeur du requérant répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. La Cour a également observé que le droit français contenait un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel, si l'employeur pouvait ouvrir les fichiers professionnels, il ne pouvait subrepticement ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels. Il ne pouvait procéder à leur ouverture qu'en présence de l'employé. Les juridictions internes avaient jugé que ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant privés. Enfin, la Cour a considéré que les juridictions internes avaient correctement examiné le moyen du requérant tiré d'une violation de son droit au respect de sa vie privée et estimé que la décision de ces juridictions s'était fondée sur des motifs pertinents et suffisants.

Garamukanwa c. Royaume-Uni

14 mai 2019 (décision sur la recevabilité)

Cette affaire concernait le licenciement du requérant décidé par son employeur, un service de santé public, sur la foi de photographies enregistrées sur son iPhone, de courriels et de sa correspondance sur l'application WhatsApp qui avaient été recueillis dans le cadre d'une enquête pour harcèlement. L'intéressé alléguait que les décisions des juridictions internes confirmant son licenciement avaient porté atteinte à son droit à la vie privée.

La Cour a déclaré **irrecevable** le grief du requérant tiré de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et de la correspondance) de la Convention. Elle a jugé en particulier que le requérant ne pouvait raisonnablement pas s'attendre à ce que les photographies et les communications sur lesquelles s'était fondé le comité disciplinaire pussent demeurer confidentielles. Elle a également observé que l'employeur avait déjà indiqué à l'intéressé que sa conduite était inappropriée près d'un an avant que la police n'ouvrit l'enquête à la suite d'allégations de harcèlement et qu'il ne fût suspendu de ses fonctions.

Yilmaz c. Turquie

4 juin 2019

Cette affaire concernait le refus du ministère de l'éducation nationale de nommer le requérant à un poste d'enseignant à l'étranger bien qu'il ait réussi un concours. L'intéressé soutenait que sa nomination avait été refusée en raison de motifs liés à sa vie privée et à celle de son épouse.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention, jugeant que la décision de ne pas nommer le requérant à un poste à l'étranger avait été motivée par des éléments relevant de sa vie privée et avait reposé sur les conclusions d'une enquête de sécurité qui avait révélé des informations sur son mode de vie et la tenue vestimentaire de son épouse. L'ingérence dans le droit au respect de la vie privée du requérant n'avait en l'espèce pas été nécessaire dans une société démocratique.

López Ribalda et autres c. Espagne

17 octobre 2019 (Grande Chambre)

Cette affaire concernait la mise sous vidéosurveillance secrète d'employées, à l'origine de leur licenciement. Celles-ci estimaient inéquitables le recours à une vidéosurveillance dissimulée et l'utilisation par les juridictions nationales des données ainsi obtenues aux fins de conclure à la légitimité de leurs licenciements. Les requérantes qui avaient signé des accords transactionnels allèguent également que la signature des accords avait été obtenue sous la contrainte, après le visionnage des enregistrements vidéo, et que ces accords n'auraient pas dû être admis comme preuves de la validité de leurs licenciements.

La Grande Chambre a conclu à la **non-violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention dans le chef des cinq requérantes. Elle a jugé en particulier que les tribunaux espagnols avaient minutieusement mis en balance les droits des requérantes – des employées d'un supermarché soupçonnées de vols – et ceux de l'employeur, et qu'ils avaient examiné en détail la justification de la vidéosurveillance. Un des arguments des requérantes était qu'elles n'avaient pas été averties au préalable de leur mise sous surveillance, malgré une obligation légale, mais la Cour a jugé qu'une telle mesure était clairement justifiée en raison des soupçons légitimes d'irrégularités graves et des pertes constatées, considérant l'étendue et les conséquences de cette mesure. En l'espèce, les tribunaux internes avaient donc conclu, sans outrepasser leur marge d'appréciation, que cette surveillance avait été proportionnée et légitime. La Cour a conclu également dans cette affaire à la **non-violation de l'article 6 § 1** (droit à un procès équitable) de la Convention, jugeant en particulier que l'utilisation comme preuves des images obtenues par vidéosurveillance n'avait pas porté atteinte au caractère équitable de la procédure.

Saisies sur salaires

Paulet c. Royaume-Uni

13 mai 2014

Dans cette affaire, le requérant se plaignait de la saisie sur salaire ordonnée contre lui après sa condamnation pour obtention d'un emploi au moyen d'un faux passeport. Il alléguait que l'ordonnance de saisie avait été disproportionnée en ce qu'elle avait abouti à la confiscation de l'intégralité des économies qu'il avait réalisées en près de quatre ans de travail effectif, sans qu'aucune distinction n'ait été établie entre son affaire et d'autres affaires portant sur des infractions plus graves telles que le trafic de stupéfiants ou le crime organisé.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 1** (protection de la propriété) **du Protocole n° 1** à la Convention, jugeant que la portée du contrôle effectué en l'espèce par les juridictions nationales avait été trop étroite. Notamment, celles-ci s'étaient limitées à déclarer que l'ordonnance de saisie contre le requérant avait été justifiée par l'intérêt général, sans mettre en balance cet intérêt avec le droit de l'intéressé au respect de ses biens comme le veut la Convention.

Sécurité au travail

Vilnes et autres c. Norvège

5 décembre 2013

Cette affaire concernait les griefs d'anciens plongeurs qui alléguaient être invalides du fait de leur activité de plongeur en mer du Nord pour des compagnies pétrolières durant la période pionnière d'exploration (de 1965 à 1990). Tous les requérants reprochaient à l'État norvégien de n'avoir pas pris les mesures appropriées pour protéger la santé et la vie des plongeurs qui travaillaient en mer du Nord et, pour ce qui concerne trois requérants, dans les installations d'essai. Ils alléguaient tous également que l'État ne les

avait pas dûment informés des risques qu'ils prenaient en plongeant en mer du Nord et en participant aux plongées d'essai.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée) de la Convention, les autorités norvégiennes n'ayant pas veillé à mettre à la disposition des requérants des informations essentielles qui auraient permis à ceux-ci d'apprécier les risques pour leur santé et leur vie résultant de l'utilisation de tables de décompression rapide. Elle a par ailleurs conclu à la **non-violation de l'article 2** (droit à la vie) **et de l'article 8** de la Convention relativement aux autres griefs des requérants concernant la non-adoption par les autorités de mesures de nature à empêcher que la santé et la vie des intéressés ne fussent mises en danger, ainsi qu'à la **non-violation de l'article 3** (interdiction des peines et traitements inhumains ou dégradants) de la Convention.

Cet arrêt complète la jurisprudence de la Cour relative à l'accès à l'information dans le cadre des articles 2 et 8 de la Convention, notamment dans la mesure où il établit une obligation pour les autorités d'assurer que les employés reçoivent des informations essentielles leur permettant d'apprécier les risques pour leur santé et leur sécurité liés à leur profession.

Brincat et autres c. Malte

24 juillet 2014

Cette affaire concernait des ouvriers de chantier naval qui avaient été exposés à l'amiante pendant plusieurs décennies des années 1950 au début des années 2000 et qui en avaient gardé des séquelles. Les requérants se plaignaient en particulier d'avoir été exposés à l'amiante (ou que leurs proches aient été exposés à l'amiante) et reprochaient au gouvernement maltais de ne pas les avoir protégés (ou avoir protégé leurs proches) des conséquences dramatiques de cette exposition.

La Cour a conclu à la **violation de l'article 2** (droit à la vie) de la Convention à l'égard des requérants dont le proche était décédé et à la **violation de l'article 8** (droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention à l'égard des autres requérants. Elle a notamment jugé que, étant donné la gravité des risques liés à l'amiante, même si les États ont une certaine latitude (« marge d'appréciation ») pour décider comment gérer de tels risques, le gouvernement maltais avait manqué aux obligations positives que lui impose la Convention, en ce qu'il n'avait pas légiféré ni pris de mesures pratiques pour faire en sorte que les requérants soient suffisamment protégés et informés du risque auquel étaient exposées leur santé et leur vie. Estimant que, depuis le début des années 1970 au plus tard, le gouvernement maltais savait ou aurait dû savoir que la santé des ouvriers du chantier naval était mise en danger par l'exposition à l'amiante, la Cour a observé qu'il n'avait pas pris de mesures positives pour parer à ce risque avant 2003.

Contact pour la presse :
Tél. : +33 (0)3 90 21 42 08