

Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié: le devoir de loyauté et le *whistle-blowing*

Quentin CORDIER

Assistant à l'ULiège

◆ TABLE DES MATIÈRES ◆

Introduction	495
I. Le droit de critique, le dénigrement de l'employeur et l'insubordination	497
II. La problématique des « lanceurs d'alerte »	501
Conclusion	508



INTRODUCTION

1. La liberté d'expression est un droit fondamental consacré par différents instruments nationaux et internationaux, tel que l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Le droit à la liberté d'expression ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise – l'article 10 précité est d'ailleurs applicable dans les situations horizontales⁽¹⁾ – de sorte que les travailleurs peuvent s'en prévaloir dans le cadre de leurs relations de travail. Toutefois, ne s'agissant pas d'un droit absolu, différentes restrictions peuvent s'imposer aux travailleurs salariés⁽²⁾. C'est ce qui

⁽¹⁾ Voy. notamment: F. LAMBINET et S. GILSON, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon? », note sous C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, n° 3, p. 169; B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Ors.*, 2015, n° 3, p. 18; F. SUDRE, *Droit européen et international des droits de l'homme*, 13^e éd., Collection Droit fondamental, Paris, PUF, 2016, pp. 812-813.

⁽²⁾ Voy. J. CLESSE et V. BERTRAND, « La bonne foi et le droit du travail », in S. DAVID-CONSTANT (dir.), *La bonne foi: Actes du colloque organisé le 30 mars 1990 par la Conférence libre du jeune barreau*

ressort de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme selon laquelle: « pour pouvoir prospérer, les relations de travail doivent se fonder sur la confiance entre les personnes [...], même si la bonne foi devant être respectée dans le cadre d'un contrat de travail n'implique pas un devoir de loyauté absolue envers l'employeur ni même une obligation de réserve entraînant la sujétion du travailleur aux intérêts de l'employeur, certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre de la relation de travail »⁽³⁾.

2. En droit du travail, les ingérences à la liberté d'expression sont prévues ou se déduisent de la loi relative aux contrats de travail. D'abord, l'article 17 de cette dernière contraint expressément les travailleurs au respect d'une obligation de confidentialité, tant au cours qu'après la cessation du contrat de travail⁽⁴⁾. Ensuite, le devoir de loyauté du travailleur vis-à-vis de son employeur – sur lequel nous allons nous concentrer dans la suite de l'exposé – l'empêche d'user de sa liberté d'expression de manière absolue.

Ainsi, à l'intérieur de l'entreprise, le travailleur doit veiller à ne pas utiliser son droit de critique de façon disproportionnée⁽⁵⁾, au risque de commettre un acte d'insubordination⁽⁶⁾, de porter atteinte à l'autorité de l'employeur⁽⁷⁾. Il doit également avoir égard, même en dehors des heures de travail, à ne pas dénigrer publiquement son employeur⁽⁸⁾. Ces deux comportements sont sus-

de Liège, Liège, Éditions du jeune barreau de Liège, 1990, p. 221; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthemis, 2012, pp. 5-7; H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *Ors.*, 2016, n° 8, p. 37; F. HENDRICKX, « Kritik op de werkgever: toch twee keer nadenken », *R.W.*, 2015-2016, n° 7, p. 242; voy. également sur ce point: P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *Chr. D.S.*, 2003, n° 4, pp. 159-160.

⁽³⁾ Cour eur. D.H., 12 septembre 2011, affaire *Palomo Sánchez et autres c. Espagne*, req. n°s 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06, § 76.

⁽⁴⁾ Article 17, 3°, a), de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

⁽⁵⁾ Voy. C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, pp. 358-359.

⁽⁶⁾ La cour du travail de Bruxelles a jugé que « la subordination ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. S'il est vrai que la liberté d'expression du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions [...], elle n'est pas pour autant totalement supprimée. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil » (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, p. 167, note F. LAMBINET et S. GILSON).

⁽⁷⁾ Voy. notamment: P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *op. cit.*, p. 160; K. ROSIER, « Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail », note sous trib. trav. Louvain (1^{re} ch.), 17 novembre 2011, *R.D.T.J.*, 2012, n° 46, p. 96; H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *op. cit.*, p. 37.

⁽⁸⁾ Voy. C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *op. cit.*, p. 359.

ceptibles d'entraîner un licenciement pour motif grave selon l'importance du manquement au devoir de correction (I).

Par ailleurs, le travailleur pourrait vouloir révéler des pratiques ou activités illicites ayant cours au sein de l'entreprise et dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Il s'agit, alors, de déterminer dans quelle mesure le devoir de loyauté peut constituer un obstacle à cette volonté de dénonciation (II). Précisons que nous ne traiterons par contre pas, dans les lignes qui suivent, des effets indésirables provoqués par les mécanismes d'incitation à la dénonciation – notamment financiers – qui peuvent être mis en place par des entreprises ou des gouvernements⁽⁹⁾.

I. LE DROIT DE CRITIQUE, LE DÉNIGREMENT DE L'EMPLOYEUR ET L'INSUBORDINATION

3. Le travailleur salarié est en droit de formuler des remarques et observations à son employeur. Il s'impose toutefois de mettre en balance ce droit de critique qui découle de la liberté d'expression avec le devoir de loyauté du travailleur. Dans cette mise en balance, on aura notamment égard: à l'authenticité des griefs, à la formulation de la critique (le ton, le vocabulaire usité, ...) ⁽¹⁰⁾, à la qualification et à la fonction de l'auteur de la critique ⁽¹¹⁾ ainsi qu'aux destinataires ou au degré de publicité ⁽¹²⁾ de celle-ci ⁽¹³⁾.

⁽⁹⁾ Voy. à propos d'un tel mécanisme en droit U.S.: F. VAN DER MENSBRUGGHE, « The Dodd-Frank Bounty Program: Disclosing the Unknown (and Getting Handsomely Paid For It) », *Rev. Dr. ULg.*, 2017/1, pp. 154-156.

⁽¹⁰⁾ Voy. S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, pp. 31-32; D. VOORHOOF et P. HUMBLET, « The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR », in F. DORSEMONT, K. LÖRCHER et I. SCHÖMANN (éds), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2013, p. 244.

⁽¹¹⁾ Voy. P. JOASSART, M. SOLBREUX et A.-S. BOUVY, « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », *Ann. dr. Louvain*, 2015, vol. 75, n° 3-4, pp. 358-360; B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *op. cit.*, p. 19.

⁽¹²⁾ Voy. K. ROSIER, « Réflexions sur le droit au respect de la vie privée et la liberté d'expression sur Facebook dans le cadre des relations de travail », *op. cit.*, p. 96; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, pp. 34-39; P. JOASSART, M. SOLBREUX et A.-S. BOUVY, « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », *op. cit.*, pp. 357-358; B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *op. cit.*, pp. 19-20.

⁽¹³⁾ F. Lambinet et S. Gilson énoncent trois critères à prendre en considération: « la pertinence de la critique », « la préservation des intérêts de l'employeur » et « la façon dont la critique est exprimée ». On peut inclure la légitimité des griefs et leur authenticité dans le critère de pertinence de la critique. La fonction de l'auteur se retrouve dans leur définition du critère de préservation des intérêts de l'employeur. Enfin, le respect dans la formulation de la critique et la publicité donnée à celle-ci sont contenus dans le critère de « la façon dont la critique s'est exprimée » (F. LAMBINET et S. GILSON, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon? », *op. cit.*, p. 171); voy. également sur ces considérations: P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travail-

Partant, la critique directement adressée par le travailleur à l'employeur, sans publicité, sera généralement admise⁽¹⁴⁾. Ainsi, il a été jugé que les critiques communiquées par courriel par le directeur général d'une entreprise belge, membre d'un groupe multinational, à l'administrateur délégué de l'entreprise, également CEO du groupe, concernant la décision d'attribuer certaines fonctions de gestion qui lui étaient contractuellement dévolues à des employés de la filiale française ainsi que la gestion financière de l'entreprise, ne sont pas fautives. En effet, concernant le transfert de certaines tâches de gestion, l'opposition du travailleur n'est pas constitutive d'un acte d'insubordination dès lors que l'ordre de l'employeur était en contrariété avec les stipulations contractuelles. Quant aux critiques exprimées à l'égard de la gestion financière de la société, la cour du travail s'appuie sur plusieurs éléments pour rejeter l'existence d'une faute: la pertinence de celles-ci⁽¹⁵⁾ avait été confirmée par un rapport d'audit du réviseur d'entreprises, le travailleur n'a pas porté atteinte aux intérêts de la société, la fonction du travailleur (directeur général chargé de la gestion journalière) l'amenait à «veiller à la bonne gestion de la société», le travailleur s'est adressé à ses supérieurs et n'a donc pas donné de publicité à ses critiques et les propos employés n'étaient pas outranciers⁽¹⁶⁾ (17).

leurs salariés», *op. cit.*, p. 160. D. Voorhoof et P. Humblet énoncent quant à eux comme critères à prendre en considération: «*the content of the statement or publication, the medium, the social context, the timing, the nature of the employee's position, previous statements by the employee — sometimes in response to statements by the employer — the manner in which the criticism was formulated, whether or not the information was confidential, the employee's intentions, the impact of the statement or publication on the relationship with the employer or on the company's reputation, the possible 'chilling effect' [...], the nature of the interference or sanction*» (D. VOORHOOF et P. HUMBLET, «The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR», *op. cit.*, p. 247).

⁽¹⁴⁾ Voy. notamment: P. HUMBLET, «De la liberté d'expression des travailleurs salariés», *op. cit.*, p. 160; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, p. 31.

⁽¹⁵⁾ Voy. B. PATERNOSTRE, «Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression», *op. cit.*, p. 19.

⁽¹⁶⁾ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 8 janvier 2013, *Chr. D.S.*, 2014, pp. 165-169. Pour une hypothèse de critique publique de l'employeur jugée non fautive et qui conduit la cour du travail de Bruxelles à considérer le licenciement comme abusif, mais avec la circonstance que l'auteur de la critique est journaliste: C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 345 (la cour note que le travailleur «n'a commis aucun manquement professionnel grave justifiant qu'il soit mis fin brutalement à son contrat de travail. Le licenciement a été inspiré par un motif illicite: il constitue une mesure de rétorsion à l'encontre d'un travailleur ayant exercé son droit à la liberté d'expression, qui est un principe reconnu par la [Convention E.D.H.] (article 10), et ayant assumé sa responsabilité journalistique dans des limites que la cour juge compatibles avec son devoir de loyauté à l'égard de l'employeur [...]», c'est nous qui soulignons).

⁽¹⁷⁾ Voy. à ce propos F. LAMBINET et S. GILSON, «Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon?», *op. cit.*, p. 170.

Il en va différemment lorsque la critique de l'employeur verse dans le dénigrement de celui-ci, en recourant à des propos irrévérencieux ou consiste en un acte d'insubordination. La cour du travail de Liège⁽¹⁸⁾ a, par exemple, reconnu la conduite d'un employé d'une société de recherche comme constitutive d'un motif grave de licenciement. Le travailleur avait adressé à un des deux administrateurs délégués de l'entreprise un courriel qui se voulait très critique à l'égard du second administrateur délégué et du directeur général quant à leur gestion stratégique de l'entreprise. Le courriel soutenait également que l'administrateur délégué n'était mû que par une volonté d'enrichissement personnel et jetait le discrédit sur les compétences scientifiques de ce dernier. La juridiction liégeoise met en évidence plusieurs éléments soutenant l'existence d'un motif grave. Elle énonce que dans la mesure où la critique porte sur la gestion de la société, elle peut de prime abord sembler fondée. Toutefois, elle juge que les termes insultants et diffamants usités par le travailleur étaient excessifs. En outre, celui-ci critique sans preuve et de manière inutilement agressive les compétences scientifiques et la probité de l'administrateur délégué⁽¹⁹⁾ (20). Enfin, la cour souligne les qualifications du travailleur, soit un scientifique de niveau universitaire, mettant, semble-t-il, en évidence l'inadéquation entre les discours irrévérencieux tenu et la formation du travailleur. On comprend, ainsi, que la qualification du travailleur entre en considération dans l'appréciation de la gravité de la faute.

Les procédés de dénigrement public ou d'insulte⁽²¹⁾ publique de l'employeur seront quant à eux considérés comme fautifs. Ainsi, dans un arrêt du 14 juillet 2014, la cour du travail de Bruxelles a confirmé la validité du licenciement pour motif grave d'une employée spécialisée dans la communication occupée par une société multinationale qui avait publié sur le réseau social «Twitter» le message suivant: «*I hate Toyota Motor Europe and everything it stands for ... because they hate people too*». Selon la Cour, la publication d'un

⁽¹⁸⁾ C. trav. Liège (6^e ch.), 18 novembre 2011, *Chr. D.S.*, 2013, p. 88.

⁽¹⁹⁾ Le travailleur considère que l'administrateur délégué se comporte comme «la mouche du coche qui ennuie tout le monde, n'aboutit à rien et s'attribue le moindre résultat alors qu'il est scientifiquement dépassé, étant resté du temps de sa gloire d'il y a 20 ou 25 ans» (C. trav. Liège (6^e ch.), 18 novembre 2011, *Chr. D.S.*, 2013, p. 92).

⁽²⁰⁾ Pour une autre illustration d'insubordination dans la jurisprudence, voy. C. trav. Liège (13^e ch.), 11 juin 2013, *J.L.M.B.*, 2014, p. 1668; pour une illustration d'une critique publique de l'employeur jugée fautive (licenciement pour motif grave), voy.: C. trav. Bruxelles (5^e ch.), 3 septembre 2013, *R.W.*, 2013-2014, n° 40, p. 1586, *Ors.*, 2014, n° 3, p. 20 (reflet I. PLETS).

⁽²¹⁾ Concernant les insultes proférées par le travailleur à l'endroit de son employeur, voy. notamment: P. HUMBLET, «De la liberté d'expression des travailleurs salariés», *op. cit.*, p. 160; O. RIJCKAERT et N. LAMBERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, 2013, pp. 65-80.

tel message par une employée occupant un poste à responsabilité est susceptible de causer un préjudice à l'image de marque de l'employeur et « porte atteinte à son obligation de loyauté »⁽²²⁾ ⁽²³⁾.

Ce comportement ne justifiera, par contre, pas systématiquement le licenciement pour motif grave du travailleur. Il a été jugé que les critiques irrespectueuses émises par un travailleur, membre de la délégation syndicale, à l'encontre de la directrice du magasin dans lequel il travaillait, sur un groupe du réseau social Facebook accessible au public et qui identifiait clairement son employeur, si elles étaient fautives, n'étaient pas constitutives d'un motif grave de licenciement. La cour prit notamment en considération le faible degré de publicité effectivement donné aux messages ainsi que l'absence d'insultes dans le contenu des messages – qui exprimaient « un profond malaise » – et d'intention de nuire déduite notamment du fait que le travailleur n'avait pas conscience de publier ses messages sur un espace accessible à d'autres personnes que ses collègues⁽²⁴⁾. Concernant ce dernier argument, on peut se demander s'il serait encore reçu aujourd'hui eu égard à l'omniprésence des réseaux sociaux et à la nécessaire conscience de ce que les propos tenus par l'entremise de ceux-ci sont en principe publics, du moins selon les paramétrages de confidentialité du profil.

4. La question de l'étendue du droit à la liberté d'expression du travailleur est encore plus délicate dans le cadre de la question brûlante d'actualité⁽²⁵⁾ des lanceurs d'alerte, sonneur de tocsin ou du *whistle-blowing*.

⁽²²⁾ C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 482; voy. notamment sur l'atteinte à la réputation de l'employeur: C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *op. cit.*, p. 359.

⁽²³⁾ Peut également être fautive la critique de l'employeur ou de l'entreprise auprès d'un tiers. Ainsi, dans son arrêt du 16 octobre 2015, la cour du travail de Liège a confirmé l'existence d'un motif grave de licenciement dans le chef d'un travailleur qui avait émis d'importantes critiques, auprès du directeur d'une importante société de la région liégeoise, à propos de certains hauts dirigeants de l'entreprise qui l'employait et de la santé financière de celle-ci (C. trav. Liège (13^e ch.), 16 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 83).

⁽²⁴⁾ C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 4 mars 2010, *R.D.T.I.*, 2012, n° 46, p. 73, obs. K. ROSIER.

⁽²⁵⁾ Ces dernières années, la question du *whistle-blowing* a notamment été l'objet d'une résolution (Résolution 1729 (2010) sur la Protection des « donneurs d'alerte » de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, disponible sur: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XXRef/XXref-XML-2HTML-FR.asp?fileid=17851&lang=FR>) et d'une recommandation de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (Recommandation 1916 (2010) sur la Protection des « donneurs d'alerte » de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, disponible sur: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XXRef/XXref-DocDetails-fr.asp?FileID=17852&lang=fr>) – voy. D. VOORHOOF et P. HUMBLET, « The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR », *op. cit.*, p. 275. En 2014, une recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe a également été prise sur la base de l'article 15, b., du Statut du Conseil de l'Europe (Recommandation CM/Rec(2014)7 du Comité des ministres aux États membres sur la protection des lanceurs d'alerte, adoptée par le Comité des ministres le 30 avril 2014 lors de la 1198^e réunion des délégués des ministres, disponible sur: <https://rm.coe.int/16807096c8>).

II. LA PROBLÉMATIQUE DES « LANCEURS D'ALERTE »

5. Le *whistle-blowing*⁽²⁶⁾ concerne le travailleur salarié qui entend dénoncer, le cas échéant publiquement, des pratiques illicites⁽²⁷⁾ ayant cours au sein de l'entreprise, qui intéressent l'intérêt général et dont la communication pourrait causer un préjudice à l'employeur⁽²⁸⁾. Cette problématique est complexe en ce qu'elle nécessite d'opérer un délicat arbitrage entre l'obligation de loyauté et de réserve du travailleur et son droit à la liberté d'expression, qui plus est mobilisé dans le but de sauvegarder l'intérêt général⁽²⁹⁾. Elle fait l'objet d'une jurisprudence importante de la Cour eur. D.H., essentiellement relative à des membres de la fonction publique mais transposable au secteur privé⁽³⁰⁾.

6. Conformément à l'article 10 de la Convention E.D.H. susmentionnée, les ingérences dans le droit à la liberté d'expression doivent être prévues par la loi, poursuivre un objectif légitime⁽³¹⁾ et être nécessaires dans une société démocratique.

⁽²⁶⁾ Voy. notamment sur cette question: P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *op. cit.*, p. 161; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, pp. 28-30; L. ROTTIERS, « La protection du "sonneur de tocsin" (*whistleblower*) enfin assurée par la jurisprudence belge? », obs. sous C. trav. Liège, 26 novembre 2012 », *Chr. D.S.*, 2013, n° 4, pp. 173-174; M. GOLDFAYS, « Les systèmes d'alerte professionnelle, un impératif catégorique? », *Ors.*, 2013, n° 2, pp. 15 et s.

⁽²⁷⁾ Certaines définitions du *whistle-blowing* sont plus larges et incluent également des pratiques qui sont contraires à l'éthique, aux règles internes de l'entreprise ... voy. notamment: L. ROTTIERS, *Le sonneur de tocsin: ses origines, son évolution et ses implications en droit social belge*, Études pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2012, pp. 21-24; M. GOLDFAYS, « Les systèmes d'alerte professionnelle, un impératif catégorique? », *op. cit.*, p. 15.

⁽²⁸⁾ La Résolution 1729 (2010) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe définit le lanceur d'alerte comme la personne qui dénonce de bonne foi « divers types d'actes illicites, y compris toutes les violations graves des droits de l'homme, qui affectent ou menacent la vie, la santé, la liberté et tout autre intérêt légitime des individus en tant que sujets de l'administration publique ou contribuables, ou en tant qu'actionnaires, employés ou clients de sociétés privées ».

⁽²⁹⁾ La Cour européenne des droits de l'homme est consciente de cette nécessaire articulation: « Il convient toutefois de garder à l'esprit que les employés sont tenus à un *devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers leur employeur* [...]. Si ce devoir de loyauté peut être plus accentué pour les fonctionnaires et les employés de la fonction publique que pour les salariés travaillant sous le régime du droit privé, il constitue sans nul doute aussi une composante de ce régime. En conséquence, la Cour considère, à l'instar du Gouvernement, que les principes et critères énoncés dans sa jurisprudence aux fins de la *mise en balance du droit des employés d'exercer leur liberté d'expression en dénonçant un comportement ou un acte illicite de leur employeur avec le droit de celui-ci à la protection de sa réputation et la protection de ses intérêts commerciaux* sont également applicables en l'espèce » (Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 64, c'est nous qui soulignons); voy. également mais limité aux membres de la fonction publique: Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 70.

⁽³⁰⁾ Voy. notamment en ce sens: S. GILSON *et al.*, *Secret et loyauté dans la relation de travail*, Waterloo, Kluwer, 2012, pp. 133-134.

⁽³¹⁾ L'article 10 de la Convention E.D.H. vise: la sécurité nationale, l'intégrité territoriale ou la sûreté publique, la défense de l'ordre et la prévention du crime, la protection de la santé ou de la

Les deux premières conditions posent peu de difficultés. Les sanctions qui peuvent être décidées par l'employeur, tel le licenciement pour motif grave, sont des mesures prévues par la loi et sont généralement considérées, par la Cour, comme poursuivant un objectif légitime, à savoir la protection de la réputation et des intérêts professionnels de l'employeur⁽³²⁾.

Le débat se focalise sur la question de savoir si l'ingérence dans le droit à la liberté d'expression du travailleur est nécessaire dans une société démocratique. La Cour opère une mise en balance entre deux intérêts légitimes. D'une part, le droit de l'employeur à la protection de sa réputation et de ses intérêts économiques et l'obligation corrélatrice du travailleur de loyauté, de réserve et de discrétion⁽³³⁾. D'autre part, la liberté d'expression du travailleur dont fait partie, suivant la jurisprudence de la Cour eur. D.H., le droit de dénoncer des actes ou pratiques illicites de son employeur, *a fortiori* lorsqu'il est le seul ou fait partie d'un groupe restreint de personnes à avoir connaissance de ceux-ci⁽³⁴⁾.

À cet égard, on remarquera que la Cour, après avoir énoncé cette nécessaire mise en balance, énumère une série de critères – sous réserve du contrôle de proportionnalité –, non pas pour contrôler que l'ingérence dans le droit fondamental peut être considérée comme nécessaire dans une société démocratique, mais bien pour déterminer si la divulgation, par le travailleur, d'informations préjudiciables à l'employeur est protégée par l'article 10 de la Convention susmentionnée. La Cour semble donc donner, dans cette mise en balance, une certaine prévalence à l'obligation de loyauté du travailleur.

7. Dans le cadre du contrôle de l'article 10 de la Convention, la Cour prendra en considération: l'intérêt public présenté par les informations divulguées, le destinataire de la dénonciation, l'authenticité de l'information, la bonne foi du travailleur et l'ampleur du préjudice causé à l'employeur. En sus, la Cour procédera à un contrôle de proportionnalité de la sanction prise à l'encontre du travailleur.

Le travailleur doit en principe communiquer l'information en rapport avec l'activité illicite, en premier lieu, à un supérieur hiérarchique ou à un organe compétent pour traiter l'information, ou, subsidiairement, auprès des autorités compétentes. Ce n'est qu'en l'absence de réaction appropriée, en dernier ressort, que l'information peut être communiquée plus largement au public. Il y a là une certaine notion de subsidiarité que le travailleur doit respecter. Il

morale, la protection de la réputation ou des droits d'autrui, l'obstacle à la divulgation d'informations confidentielles et la garantie de l'autorité et de l'impartialité du pouvoir judiciaire.

⁽³²⁾ Voy. notamment: Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 49.

⁽³³⁾ Voy. notamment P. JOASSART, M. SOLBREUX et A.-S. BOUVY, «L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail», *op. cit.*, p. 28.

⁽³⁴⁾ Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 72; voy. également: D. VOORHOOF et P. HUMBLET, «The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR», *op. cit.*, p. 270 et p. 272.

faut s'assurer que ce dernier n'avait pas d'alternative à la dénonciation publique pour qu'il soit remédié aux pratiques illicites⁽³⁵⁾. Cela étant, la Cour fait preuve d'une appréciation réaliste du respect de cette condition⁽³⁶⁾.

L'information divulguée doit être authentique ou, du moins, le travailleur devait avoir la conviction que l'information était authentique⁽³⁷⁾.

L'information communiquée par le travailleur doit présenter un intérêt pour le public; elle doit concerner l'intérêt général⁽³⁸⁾. Cela ne signifie pas que la divulgation de l'information doit présenter un intérêt pour l'intégralité de la société; il peut être restreint à une partie de celle-ci. Ainsi, dans un arrêt *Palombo Sánchez contre Espagne* concernant la publication d'un bulletin mensuel par un syndicat «maison» dont l'un des numéros caricaturait, notamment, le directeur des ressources humaines de l'entreprise, la Cour précisa que «[la] publication incriminée intervenait dans le cadre d'un conflit du travail au sein de [l'entreprise] envers laquelle les requérants revendiquaient certains droits. Le rôle premier d'une telle publication "devrait être de traiter des questions intéressantes essentiellement la défense et la promotion des intérêts des syndiqués et, plus généralement, du monde du travail" [...]. Le débat n'était donc pas purement privé; il s'agissait au moins d'une question d'intérêt général pour les travailleurs de [l'entreprise]»⁽³⁹⁾.

⁽³⁵⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, §§ 65 et 74; Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 73; voy. notamment sur cette question: S. GILSON *et al.*, *Secret et loyauté dans la relation de travail*, *op. cit.*, p. 134; M. GOLDFAYS, «Les systèmes d'alerte professionnelle, un impératif catégorique?», *op. cit.*, p. 24; L. ROTTIERS, «La protection du "sonneur de tocsin" (*whistleblower*) enfin assurée par la jurisprudence belge?», *op. cit.*, p. 174; D. VOORHOOF et P. HUMBLET, «The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR», *op. cit.*, p. 270; H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, p. 44.

⁽³⁶⁾ Ainsi, dans l'affaire *Guja contre Moldavie*, la Cour juge que la divulgation publique des informations (communication à un organe de presse), sans communication préalable aux membres de la ligne hiérarchique, était justifiée dès lors que le travailleur pouvait considérer que ces autres moyens de divulgation n'auraient pas été effectifs (affaire *Guja c. Moldova*, 12 février 2008, req. n° 14277/04, §§ 80-84); voy. également: H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, p. 44.

⁽³⁷⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 77; Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 75; voy. également sur cette question: S. GILSON *et al.*, *Secret et loyauté dans la relation de travail*, *op. cit.*, p. 135; P. JOASSART, M. SOLBREUX et A.-S. BOUVY, «L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail», *op. cit.*, pp. 356-357; H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, p. 45.

⁽³⁸⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 66; voy. également: S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, pp. 15-16.

⁽³⁹⁾ Cour eur. D.H., 12 septembre 2011, affaire *Palombo Sánchez et autres c. Espagne*, req. n° 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06, § 72. Dans cette affaire, la Cour n'a toutefois pas conclu à la violation de l'article 10 de la Convention E.D.H. en raison du caractère offensant des caricatures (§§ 73 et s.). Voy. également: S. GILSON *et al.*, *Secret et loyauté dans la relation de travail*, *op. cit.*, pp. 134-135; H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve

L'intérêt du public à ce que l'information soit révélée doit ensuite être mis en balance avec le préjudice qui en résulterait pour l'employeur⁽⁴⁰⁾. On doit également avoir égard à la proportionnalité entre les conséquences néfastes de la divulgation de l'information et le but poursuivi par celle-ci⁽⁴¹⁾.

On notera que l'objectif du travailleur lors de la dénonciation est déterminant pour qualifier le travailleur de « lanceur d'alerte ». À cet égard, la Cour note que: « un acte motivé par un grief ou une animosité personnels ou encore par la perspective d'un avantage personnel, notamment un gain pécuniaire, ne justifie pas un niveau de protection particulièrement élevé. Il importe donc d'établir si la personne concernée, en procédant à la divulgation, a agi de bonne foi et avec la conviction que l'information était authentique, si la divulgation servait l'intérêt général et si l'auteur disposait ou non de moyens plus discrets pour dénoncer les agissements en question »⁽⁴²⁾.

Dans l'affaire *Langner contre Allemagne*, la Cour de Strasbourg a ainsi considéré que « *the applicant's statement was not aimed at uncovering unacceptable situation within the Housing Office, but was rather motivated by the applicant's personal misgivings about the Deputy Mayor arising from the prospect of the impending dissolution of his sub-division. The current case has therefore to be distinguished from cases of 'whistle-blowing', an action warranting special protection under Article 10 of the Convention*, in which an employee reports a criminal offence in order to draw attention to alleged unlawful conduct of the employer »⁽⁴³⁾ ⁽⁴⁴⁾.

La Cour exige donc du travailleur qu'il soit de bonne foi. Par ces termes, la Cour vise, semble-t-il, l'absence d'intention frauduleuse ou de volonté de se

des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, pp. 44-45; S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, p. 15.

⁽⁴⁰⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 68; Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, §§ 74 et 76; voy. également: S. GILSON et al., *Secret et loyauté dans la relation de travail*, *op. cit.*, p. 135; H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *op. cit.*, pp. 44-45.

⁽⁴¹⁾ Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 77; voy. également: H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *op. cit.*, p. 45.

⁽⁴²⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 69; voy. également: H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *op. cit.*, p. 45.

⁽⁴³⁾ Cour eur. D.H., 17 septembre 2015, affaire *Langner c. Allemagne*, req. n° 14464/11, § 47, c'est nous qui soulignons; voy. également à ce propos H. DECKERS, « La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié », *op. cit.*, p. 44.

⁽⁴⁴⁾ Traduction libre: la déclaration du demandeur n'était pas motivée par la volonté de révéler une situation inacceptable au sein du bureau de l'habitation, mais plutôt par des griefs personnels à l'encontre de l'adjoint au maire qui résultaient de la dissolution de son département. Le cas d'espèce doit donc être distingué des cas de *whistle-blowing*, une action qui offre une protection spéciale sur la base de l'article 10 de la Convention, dans lesquels un salarié révèle l'existence d'infractions dans le but d'attirer l'attention sur la conduite illicite de l'employeur.

procurer un avantage indu. Cette condition ne requiert pas du travailleur qu'il ait agi uniquement dans un but désintéressé mais qu'il ait agi principalement dans l'intérêt général⁽⁴⁵⁾.

Enfin, il y a lieu de procéder à un autre examen de proportionnalité, cette fois entre la sanction subie par le travailleur et le but poursuivi par celui-ci⁽⁴⁶⁾. Dans cet examen, il est également tenu compte de l'effet dissuasif que peut avoir la sanction sur les autres travailleurs de l'employeur ou, selon les circonstances de la cause, du secteur. En ce sens, dans l'affaire *Heinisch contre Allemagne* relative à une travailleuse d'un centre de soins pour personnes âgées licenciée sans préavis après que l'employeur ait pris connaissance du dépôt d'une plainte au pénal qui dénonçait des manquements dans les soins prodigués et la distribution d'un tract à ce propos, la Cour a jugé que « l'effet dissuasif de [la sanction de licenciement] a pu toucher non seulement les employés en question, mais aussi les autres salariés du secteur des soins infirmiers en raison du retentissement médiatique donné à l'affaire »⁽⁴⁷⁾. La Cour conclut à l'existence d'une violation de l'article 10.

Ce contrôle de proportionnalité de la sanction infligée est à distinguer des critères qui viennent d'être énoncés dès lors qu'il s'applique de manière systématique, quand bien même il résulte de leur analyse que les informations divulguées par le travailleur ne sont pas de nature à prohiber toute ingérence; encore faut-il que la sanction soit proportionnée. Dans l'affaire *Marchenko contre Ukraine* relative à des accusations publiques – non étayées et sans épuisement des voies judiciaires – proférées par un enseignant d'une école publique, représentant du personnel, à l'endroit de la directrice de l'école, la Cour a jugé que: « *Regard being had to the nature of the accusations against Mrs. P. displayed in the slogans, the applicant's duty of discretion vis-à-vis his employer and the fact that he engaged in the public picketing before exhausting other procedural means of complaining about Mrs. P.'s official misconduct, the Court accepts that the domestic authorities acted within their margin of appreciation in considering it necessary to convict the applicant for defamation, is so far as his actions concerned organisation and participation in the picketing* ». La Cour a cependant considéré: « *that the circumstances of the instant case – a classic case of defamation of an individual in the context of a debate on a matter of public interest – presented no justification for the imposition of a prison sentence. Such a sanction, by its very nature, will inevitably have a chilling effect* ».

⁽⁴⁵⁾ Voy. Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 83; voy. également: P. JOASSART, M. SOLBREUX et A.-S. BOUVY, « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », *op. cit.*, p. 358.

⁽⁴⁶⁾ Cour eur. D.H., 29 février 2000, affaire *Fuentes Bobo c. Espagne*, req. n° 39293/98, § 49; Cour eur. D.H., 12 février 2008, affaire *Guja c. Moldova*, req. n° 14277/04, § 78.

⁽⁴⁷⁾ Cour eur. D.H., 21 juillet 2011, affaire *Heinisch c. Allemagne*, req. n° 28274/08, § 91; pour une analyse de l'affaire *Heinisch*, voy. M. GOLDFAYS, « Les systèmes d'alerte professionnelle, un impératif catégorique? », *op. cit.*, pp. 22-25; voy. également: S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, *op. cit.*, pp. 29-30.

on public discussion, and the notion that the applicant's sentence was in fact suspended does not alter that conclusion particularly as the conviction itself was not expunged»⁽⁴⁸⁾ ⁽⁴⁹⁾.

8. La cour du travail de Bruxelles a pu faire application de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme dans une espèce similaire à l'affaire *Heinisch* précédemment évoquée. Une travailleuse occupée par une crèche avait été licenciée pour motif grave pour avoir, pendant une période de suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail, dénoncé auprès de l'organisme de contrôle «Kind and Gezin» divers manquements ayant trait, notamment, aux règles d'hygiène et de sécurité ainsi que des faits de maltraitance à l'égard des enfants dont la crèche assurait la garde. Cette dénonciation, combinée à des plaintes de plusieurs parents, a eu pour conséquence une inspection de l'office de contrôle qui a permis de confirmer diverses irrégularités. Par contre, certains faits dénoncés par la travailleuse – les faits de maltraitance notamment – n'ont pu être établis. C'est sur ces derniers éléments que se sont concentrés les débats⁽⁵⁰⁾.

La cour, afin de contrôler la conformité du licenciement pour motif grave, a opéré une mise en balance entre, d'une part, l'obligation de loyauté de la travailleuse combinée à l'intérêt de l'employeur de protéger sa réputation et, d'autre part, son droit à la liberté d'expression. Il en a résulté une évaluation de la légitimité de l'attitude de la travailleuse selon cinq critères: la qualité du destinataire de la communication, l'objet de la communication, la véracité des informations, l'intention du dénonciateur et le préjudice causé à l'employeur.

⁽⁴⁸⁾ Cour eur. D.H., 19 février 2009, affaire *Marchenko c. Ukraine*, req. n° 4063/4, §§ 51-52; voy. notamment pour l'analyse du critère de proportionnalité dans cette affaire: D. VOORHOOF et P. HUMBLET, «The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR», *op. cit.*, pp. 271-272.

⁽⁴⁹⁾ Traduction libre: Compte tenu de la nature des accusations portées à l'encontre de Madame P. dans les slogans, du devoir de discrétion du demandeur vis-à-vis de son employeur et du fait qu'il s'est impliqué dans des manifestations publiques avant d'épuiser les voies de recours contre la mauvaise conduite de Madame P., la Cour reconnaît que les autorités nationales ont agi dans le cadre de leur marge d'appréciation en considérant qu'il était nécessaire de condamner le demandeur pour diffamation concernant l'organisation et la participation à des piquets. [La Cour a cependant considéré que] les circonstances du cas d'espèce – un cas classique de diffamation d'un particulier dans le cadre d'un débat sur des questions d'intérêt général – ne présentaient aucune justification pour la condamnation à une peine de prison. Une telle sanction, de par sa nature même, aura inévitablement un effet dissuasif sur les débats publics, et la circonstance qu'en pratique la condamnation du demandeur a été suspendue ne contredit pas cette conclusion d'autant que la condamnation n'a pas été anéantie.

⁽⁵⁰⁾ C. trav. Bruxelles (6^e ch.), 3 décembre 2012, disponible sur www.jure.juridat.just.fgov.be, sommaire in *Chr. D.S.*, 2014, p. 171, obs. L. ROTTIERS; voy. aussi pour d'autres hypothèses qui peuvent être assimilées à la notion de *whistle-blowing*: C. trav. Liège (9^e ch.), 26 novembre 2012, *Chr. D.S.*, 2013, p. 209 et C. trav. Liège (13^e ch.), 21 avril 2015, disponible sur www.jure.juridat.just.fgov.be, Ors., 2016 (reflet B. PATERNOSTRE), p. 26.

Concernant le premier critère, la cour note que la travailleuse n'a pas dénoncé les manquements à la presse mais auprès de l'organisme de contrôle compétent, choisissant ainsi «la voie la plus indiquée et la moins dommageable pour l'employeur». Elle juge, ensuite, que l'objet de la dénonciation, en ce qu'il concerne des personnes vulnérables, soit des enfants en bas âge, relevait de l'intérêt général. Par ailleurs, si l'enquête de l'organisme de contrôle n'a pu démontrer l'existence de faits de maltraitance, il appartenait à l'employeur, eu égard à la répartition de la charge de la preuve dans le cadre d'un licenciement pour motif grave, d'établir le caractère mensonger des informations communiquées, *quod non*. La cour juge encore qu'il n'est pas établi par l'employeur que l'intention de la travailleuse n'était pas de protéger les enfants pris en charge par la crèche. Enfin, en ce qui concerne le préjudice pour l'employeur, la cour prend en considération la possibilité qu'a eue celui-ci de s'expliquer et de répondre aux critiques exprimées par l'organisme «Kind en Gezin» et l'absence de preuve d'une perte économique suite à la dénonciation. Partant, la cour du travail de Bruxelles conclut à l'absence de justification du licenciement pour motif grave.

9. Enfin, s'il se déduit de la jurisprudence de la Cour eur. D.H. que le travailleur est en droit, sous certaines conditions, de «tirer la sonnette d'alarme», on peut se demander dans quelle mesure le devoir de loyauté pourrait jouer comme fondement d'un devoir d'information du travailleur, lui imposant de dénoncer à l'employeur l'existence de pratiques préjudiciables. En ce sens, la cour du travail de Liège a jugé que la collaboration du travailleur au détournement de la clientèle de la société par un des administrateurs de celle-ci, qui se trouvait être la sœur dudit travailleur, justifie son licenciement pour motif grave mais qu'en outre, il appartenait au travailleur «s'il avait souhaité agir loyalement à l'égard de son employeur plutôt que de sa sœur, de refuser d'exécuter les instructions de cette dernière et de rendre compte de ses agissements à la Société». Cette décision demeure toutefois, à notre connaissance, isolée et s'accompagne de décisions plus anciennes en sens contraire⁽⁵¹⁾.

Cette hypothèse peut être rapprochée des systèmes d'alerte professionnelle⁽⁵²⁾ mis en place dans certaines entreprises afin d'encadrer la dénonciation,

⁽⁵¹⁾ C. trav. Liège (9^e ch.), 17 février 2014, disponible sur www.jure.juridat.just.fgov.be, c'est nous qui soulignons; voy. une position selon laquelle aucune disposition légale n'impose au travailleur d'avertir son employeur sur des agissements répréhensibles de ses collègues: H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, pp. 46-47 et jurisprudence citée.

⁽⁵²⁾ Dans certains secteurs, la mise en place d'un système d'alerte professionnelle peut être obligatoire. Ainsi, la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance prévoit que «Toute entreprise d'assurance ou de réassurance dispose d'un système de gouvernance adéquat, dont des mesures de surveillance, en vue de garantir une gestion efficace et prudente de l'entreprise reposant notamment sur: [...] un système adéquat d'alerte interne pré-

par les travailleurs, de pratiques illicites ayant cours au sein de celles-ci. Ces mécanismes posent de prégnantes questions de droit au respect de la vie privée. La question de savoir si ces mécanismes de dénonciation doivent être facultatifs ou peuvent être obligatoires demeure controversée⁽⁵³⁾.

CONCLUSION

L'exercice du droit à la liberté d'expression dont jouit le travailleur salarié au sein de l'entreprise ou à l'égard de l'employeur se révèle enserré par le devoir de loyauté du travailleur à l'égard de l'employeur et le principe d'exécution de bonne foi.

Les critiques adressées directement à l'employeur – pour autant que le ton et le vocabulaire employés demeurent respectueux – ne pourront être sanctionnées. Par contre, la diffusion plus large de celles-ci pourra être considérée comme fautive. Or, les réseaux sociaux facilitent cette publicité. Là où, il y a encore quelques années, le travailleur aurait formulé des reproches à l'égard de son employeur à l'intérieur d'un cercle restreint de connaissances, il semble de plus en plus que l'usage soit de partager ses griefs sur un média social, au risque de leur donner une publicité excessive.

Quant au phénomène du *whistle-blowing*, originaire des États-Unis, il semble prendre une importance de plus en plus grande sur le vieux continent,

voyant un mode de transmission spécifique, indépendant et autonome, des infractions aux normes et aux codes de conduite de l'entreprise» (art. 42, § 1^{er}, 8^o). Voy. également: art. 21, § 1^{er}, 8^o, de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit et des sociétés de bourse, *M.B.*, 7 mai 2014. Dans la fonction publique fédérale, on notera la mise en place d'un système d'alerte par la loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel. Par ailleurs, certaines entreprises pourraient mettre en place des systèmes d'alerte professionnelle afin de se conformer à des réglementations étrangères telles que le Sarbanes-Oxley Act (voy. notamment sur cette question: O. GOFFARD, «Les systèmes d'alerte professionnelle (*whistleblowing*) et le respect de la vie privée: du Sarbanes-Oxley Act à la Recommandation de la Commission de la vie privée», *R.D.C.*, 2007, n° 3, p. 201; T. VAN CANNEYT, «Whistleblowing tussen hamer en aambeeld: Het spanningsveld tussen fraude bestrijding en privacybescherming», *Cab. Jur.*, 2008, n° 1, pp. 9-10; M. GOLDFAYS, «Les systèmes d'alerte professionnelle, un impératif catégorique?», *op. cit.*, pp. 16-18).

⁽⁵³⁾ Voy. dans le sens de mécanismes uniquement facultatifs: Recommandation relative à la compatibilité des systèmes d'alerte interne professionnelle avec la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, Recommandation n° 01/2006 du 29 novembre 2006, p. 5, disponible sur: https://www.privacycommission.be/sites/privacycommission/files/documents/recommandation_01_2006.pdf; voy. également: H. DECKERS, «La liberté d'expression du "lanceur d'alerte" à l'épreuve des obligations du travailleur salarié», *op. cit.*, p. 47; pour une opinion selon laquelle de tels mécanismes peuvent être obligatoires, voy. K. DE BISSCHOP et E. CARLIER, «Klokkenluidersregelingen in een grensoverschrijdende context», *Ors.*, 2009, n° 2, pp. 59-60.

tant dans les questions de sociétés que dans le domaine du droit: développement de la jurisprudence de la Cour eur. D.H., résolutions ou avis de différents organes de protection de la vie privée, législations visant à la mise en place de systèmes d'alerte professionnelle ... un phénomène avec lequel il va falloir compter dans l'avenir.