

La Revue
des Droits
de l'Homme

La Revue des droits de l'homme

Revue du Centre de recherches et d'études sur les
droits fondamentaux

Actualités Droits-Libertés | 2011

LIBERTE DE RELIGION (Art. 9 CEDH)

Licenciement par une Eglise du fait de l'appartenance du salarié à un autre mouvement religieux

LIBERTE DE RELIGION (Art. 9 CEDH)

Nicolas Hervieu



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3733>

DOI : 10.4000/revdh.3733

ISSN : 2264-119X

Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique

Nicolas Hervieu, « Licenciement par une Eglise du fait de l'appartenance du salarié à un autre mouvement religieux », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], Actualités Droits-Libertés, mis en ligne le 03 février 2011, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3733> ; DOI : 10.4000/revdh.3733

Ce document a été généré automatiquement le 2 mai 2019.

Tous droits réservés

LIBERTE DE RELIGION (Art. 9 CEDH)

Licenciement par une Eglise du fait de l'appartenance du salarié à un autre mouvement religieux

LIBERTE DE RELIGION (Art. 9 CEDH)

Nicolas Hervieu

- 1 Alors qu'elle était employée comme éducatrice pour enfant par l'Eglise protestante d'Allemagne et avait indiqué initialement être de confession catholique, une femme a fait l'objet d'un « licenciement extraordinaire » (§ 12). En effet, ayant appris « par voie anonyme » que l'intéressée était membre de « L'Eglise universelle/Fraternité de l'humanité », l'Eglise employeur a estimé que cette appartenance entraînait en contradiction avec l'obligation de loyauté qui lui est due en vertu du contrat de travail. Saisi par la salariée licenciée, le tribunal du travail confirma cette décision en considérant que celle-ci « aurait clairement manifesté son intention de soutenir les efforts de mission de l'Eglise universelle et de placer celle-ci au-dessus des autres Eglises ». Dès lors, « elle n'offrait ... plus la garantie qu'elle respectait, dans sa conduite professionnelle ou privée, les idéaux de l'Eglise protestante ou catholique » d'autant qu'elle « n'était pas un membre passif de l'Eglise universelle, mais ... faisait de la publicité pour celle-ci à l'extérieur et proposait même des cours d'initiation » (§ 14). Cette analyse fut jugée excessive par le juge d'appel (§ 15) mais la Cour fédérale du travail revint finalement à la solution de première instance et ce, en suivant notamment l'argumentation de l'Eglise protestante selon laquelle « il n'était pas possible à long terme de servir deux maîtres dans le domaine des affaires de conscience » (§ 16). La requérante n'eut pas plus de succès devant la Cour constitutionnelle fédérale allemande car son recours constitutionnel ne fut pas admis (§ 19).
- 2 Alors que résonnent encore les récents propos du Président Costa rappelant que **la Cour européenne des droits de l'homme est de plus en plus saisie de conflits liés aux « rapports entre la religion, la société et l'Etat »** (ADL du 27 janvier 2011 ; v. aussi en 2010 : ADL du 29 janvier 2010), la juridiction strasbourgeoise devait donc, ici encore, examiner **une allégation de violation de la liberté de religion** (Art. 9 – pour des affaires en cours

d'examen, v. Cour EDH, 1^e Sect. *Association "Ligue des musulmans de Suisse" et autres c. Suisse*, Req. n° 66274/09 ; *Hafid Ouardiri c. Suisse*, Req. n° 65840/09 ; Cour EDH, 2^e Sect. 3 novembre 2009, *Lautsi c. Italie*, Req. n° 30814/06 – ADL du 3 novembre 2009, renvoyé en Grande Chambre : ADL du 30 juin 2010). Mais dans cette affaire, **la Cour refuse à l'unanimité de condamner l'Allemagne** et, surtout, apporte une nouvelle pierre à un édifice jurisprudentiel en construction : **la recherche d'un équilibre entre la protection des droits et libertés du salarié et les prérogatives spécifiques d'« un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions »**. Du point de vue conventionnel, cette dernière hypothèse soulève des questions spécifiques. Comme la Cour le souligne en l'espèce, « *la requérante se plaint non pas d'une action de l'Etat, mais d'un manquement de celui-ci à protéger son droit à la liberté de religion contre l'ingérence de son employeur* » (§ 37). L'examen de la responsabilité étatique a donc lieu sur **le terrain des « obligations positives découlant de l'article 9 »** (§ 38 et 40 – v. Cour EDH, 2^e Sect. 11 janvier 2010, *Berü c. Turquie*, Req. n° 47304/07 – ADL du 12 janvier 2011), le degré de « *protection offerte à la requérante* » étant surtout évalué par la Cour à l'aune de « *la mise en balance effectuée par les juridictions du travail allemandes de ce droit de la requérante avec le droit de l'Eglise protestante* » (§ 40).

- 3 Or, dans la présente affaire, **le profil du conflit de droits différait quelque peu des récents précédents strasbourgeois**. Certes, les droits invoqués par l'Eglise étaient similaires. Ils reposaient sur « *l'autonomie des communautés religieuses qui existent traditionnellement et universellement sous la forme de structures organisées, indispensable au pluralisme dans une société démocratique, et qui se trouve au cœur même de la protection offerte par l'article 9* », tel qu'interprété « *à la lumière de l'article 11 de la Convention, qui protège la vie associative contre toute ingérence injustifiée de l'Etat* » (§ 41 – v. en ce sens la tierce intervention des Eglises protestantes de Bade et d'Allemagne, § 34-35). Cependant, **les prétentions du salarié** n'étaient cette fois liées ni à la liberté d'_expression_ (Cour EDH, 2^e Sect. 20 octobre 2009, *Lombardi Vallauri c. Italie*, Req. n° 39128/05 – ADL du 22 octobre 2009 ; Com. EDH, Dec. 6 septembre 1989, *Rommelfanger c. Allemagne*, Req. n° 12242/86), ni au droit au respect de la vie privée et familiale (Cour EDH, 5^e Sect. 23 septembre 2010, *Obst c. Allemagne* et *Schüth c. Allemagne*, Resp. Req. n° 425/03 et n° 1620/03 – ADL du 26 septembre 2010) mais **reposaient directement sur la liberté de religion elle-même**. En d'autres termes, **la dimension collective de la liberté de religion – l'autonomie des communautés religieuses – heurtait la dimension individuelle de cette même liberté – le droit pour chacun de choisir sa religion**. Pour autant, la Cour ne semble pas adopter une méthode de contrôle spécifique et applique les principes récemment tracés (v. *Obst c. Allemagne* et *Schüth c. Allemagne*, précité – ADL du 26 septembre 2010) notamment à l'aide du droit de l'Union européenne (v. Article 4.2 de la directive 78/2000/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail).
- 4 Après avoir salué l'existence d'un contrôle juridictionnel du licenciement litigieux (§ 42), la Cour vérifie l'analyse opérée par les juridictions allemandes qui se trouvaient saisies d'un tel conflit de droits (§ 43-44). Mais, à ce stade, la juridiction européenne semble se borner à faire sienne les analyses de la Cour fédérale du travail afin de conclure que les « *juridictions allemandes se sont livrées à un examen approfondi des circonstances de l'affaire et qu'elles sont parvenues à une mise en balance circonstanciée des intérêts divergents en jeu* » (§ 43). Outre le rappel de ce « *que le fait que le licenciement en cause ait été fondé sur un*

comportement adopté par la requérante en dehors de la sphère professionnelle ne saurait avoir de poids en l'espèce » (§ 46), plusieurs éléments semblent avoir emporté la conviction des juges européens. **Premièrement, du point de vue de la salariée**, « l'intéressée était ou devait être consciente, lors de la signature de son contrat de travail ... du fait que son appartenance à l'Eglise universelle et ses activités en faveur de celle-ci étaient incompatibles avec son engagement dans l'Eglise protestante » (en ce sens, v. *Obst c. Allemagne*, précité – ADL du 26 septembre 2010). **Deuxièmement, du point de vue de l'Eglise**, « les obligations de loyauté étaient acceptables en ce qu'elles avaient pour but de préserver la crédibilité de l'Eglise protestante à l'égard du public et des parents des enfants du jardin d'enfants » (§ 46). En conséquence, la Cour considère que les juridictions allemandes sont parvenues à « **ménager un équilibre entre plusieurs intérêts privés** » (§ 47) et ont donc épargné à l'Allemagne une condamnation pour violation de l'article 9 (§ 48).

- 5 Par cet arrêt, la Cour confirme l'importance qu'elle reconnaît aux prérogatives d'« un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » (§ 46) et, peut-être plus encore, l'étendue de la marge d'appréciation des Etats à ce propos. **Cette liberté étatique n'est aucunement illimitée** (v. *Schüth c. Allemagne*, précité – ADL du 26 septembre 2010) **mais la juridiction strasbourgeoise ne procède, dans ce contexte, qu'à un contrôle minimum**, comme en témoignent d'ailleurs les formulations employées (« les conclusions des juridictions du travail ne paraissent pas déraisonnables » – § 46). Plus encore, **la Cour admet explicitement que son raisonnement conduit à rendre prééminent et « décisif » le « point de vue » de « l'Eglise employeur »**, de sorte que les intérêts de cette dernière ont alors « plus de poids » que « ceux de la requérante » sans que, pourtant, cela ne « souleve en soi un problème au regard de la Convention » (§ 45). **Un tel déséquilibre 'structurel' procède directement du principe d'autonomie des communautés religieuses** et ne saurait surprendre car non seulement la Cour exclut, « sauf dans des cas très exceptionnels, ... toute appréciation de la part de l'Etat sur la légitimité des croyances religieuses ou sur les modalités d'_expression_ de celles-ci » (Cour EDH, G.C. 26 octobre 2000, *Hassan et Tchaouch c. Bulgarie*, Req. n° 30985/96, § 78) mais, au surplus, **la juridiction strasbourgeoise fait preuve d'une grande prudence lorsqu'elle doit apprécier elle-même la nature religieuse de certaines convictions ou mouvements** (v. Cour EDH, 4^e Sect. 7 décembre 2010, *Jakóbski c. Pologne*, Req. n° 18429/06 – ADL du 7 décembre 2010 ; Cour EDH, 2^e Sect. 23 février 2010, *Ahmet Arslan et autres c. Turquie*, Req. n° 41135/98 – ADL du 23 février 2010 ; Cour EDH, 1^e Sect. 1^{er} octobre 2009, *Kimlya et autres c. Russie*, Req. n°s 76836/01 et 32782/03 – ADL du 2 octobre 2009). Certes, l'arrêt rendu dans cette affaire laisse un goût d'inachevé car la Cour refuse d'examiner **une question importante** : le licenciement par l'Eglise protestante d'un salarié membre de « L'Eglise universelle » sans que les salariés de confession catholique ne soient, eux, menacés par une telle mesure constitue-t-il **une discrimination dans la jouissance de la liberté de religion (Art. 14 combiné avec l'Art. 9 – § 49)** ? Il est d'ailleurs possible de juger bien sévère – et bien commode ? – le constat d'irrecevabilité de ce grief pour non épuisement des voies de recours internes au motif qu'il n'aurait pas été « soulevé, ne serait-ce qu'en substance » devant les juges allemands (§ 51-53 – pour une approche habituellement plus souple, v. Cour EDH, 2^e Sect. 12 octobre 2010, *Nur Radyo Ve Televizyon Yayincılığı A.Ş. c. Turquie (no 2)*, Req. n° 42284/05 – ADL du 12 octobre 2010). Mais même si le grief avait été examiné sur le fond, il n'est pas sûr que la solution aurait été différente. A l'aune de **la grande prudence strasbourgeoise face à l'autonomie des organisations religieuses**, gageons en effet que la Cour européenne des droits de l'homme ne serait pas risquée, comme l'y invitait la

requérante, sur le terrain ô combien glissant d'une analyse comparative des « vues dogmatiques de l'Eglise catholique » et « de l'Eglise universelle » vis-à-vis de « celles de l'Eglise protestante » (§ 49).

*

***Siebenhaar c. Allemagne* (Cour EDH, 5^e Sect. 3 février 2011, Req. n° 18136/02)**

AUTEUR

NICOLAS HERVIEU

Nicolas Hervieu est un juriste français en droit public, spécialiste de la Cour européenne des droits de l'homme