



Nicolas Hervieu

(allocataire-moniteur en Droit public, Centre de Recherches et d'Études sur les Droits Fondamentaux - CREDOF
Université de Paris Ouest Nanterre La Défense)

Salarié d'une Église, Tu pourras commettre l'adultère ... Enfin pas systématiquement (CEDH 23 septembre 2010, Obst et Schüth c. Allemagne). Licenciement pour cause d'adultère et obligations spécifiques des salariés d'organisations religieuses *

1 - Dans des affaires distinctes, deux salariés ont été licenciés pour avoir entretenu des relations qualifiées d'adultères par leurs employeurs, des organisations religieuses situées en Allemagne. L'un, «*directeur pour l'Europe au département des relations publiques*» de l'Eglise mormone, avait confié à sa hiérarchie avoir eu des relations extraconjugales ce qui entraîna d'ailleurs, outre la rupture de son contrat de travail, son excommunication¹. L'autre, «*organiste et [...] chef de chœur*» d'une paroisse catholique en Allemagne, avait rendu publique sa séparation d'avec son épouse – le divorce ne fut prononcé que plusieurs années après – et vécu ensuite avec sa nouvelle compagne dont il eu un enfant. Le contrat de travail fut rompu pour adultère et bigamie². Si les juridictions allemandes de première instance et d'appel ont accueilli les contestations de ces licenciements, la Cour fédérale du travail a pour sa part refusé d'y faire droit.

Saisie de requêtes séparées mais relatives à une même question juridique, la Cour européenne des droits de l'homme rend deux arrêts dont les dispositifs diffèrent. **L'Allemagne n'est condamnée pour violation du droit au respect de la vie privée et familiale (Art. 8) que dans l'affaire Schüth et non dans l'affaire Obst.** Cette divergence n'est évidemment pas le résultat d'une contradiction dans le raisonnement mais seulement de **situations factuelles différentes**, ce qui permet d'ailleurs un meilleur éclairage de la portée des exigences conventionnelles en ce domaine.

* Il contributo è pubblicato con il consenso del Centre de Recherches et d'Études sur les Droits Fondamentaux (CREDOF, <http://credof.u-paris10.fr/>) e del Prof. Nicolas Hervieu.

¹ Affaire Obst (ci-après O.).

² Affaire Schüth (ci-après S.).



La physionomie du contentieux d'espèce impliquait de se placer sur le terrain des «*obligations positives inhérentes au respect effectif de la vie privée*» qui exigent de l'État partie «*l'adoption de mesures visant au respect de la vie privée jusque dans les relations des individus entre eux*»³. Or, ici, le **conflit interpersonnel opposant le salarié et l'employeur** se présentait également comme un conflit de droits conventionnels: d'une part, le droit au respect de la vie privée et familiale du salarié (Art. 8); d'autre part, le principe d'«*autonomie*» des «*communautés religieuses*»⁴.

Toutefois, même si cette divergence d'intérêts confère à l'État partie **une marge d'appréciation «plus large»** pour décider de leur conciliation⁵, les juges européens encadrent cet exercice de «*mise en balance*» de façon assez précise⁶. En effet, la Cour valide certes le principe selon lequel «*au regard de la Convention, un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou sur une croyance philosophique [ici une organisation religieuse] peut [...] imposer à ses employés des obligations de loyauté spécifiques*»⁷ et ce, même si ces dernières sont susceptibles de porter sur «*un comportement relevant de la sphère privée*» du salarié⁸.

Cette reconnaissance n'est d'ailleurs pas inédite⁹. Toutefois, dans le prolongement d'un autre précédent plus récent¹⁰, la juridiction strasbourgeoise fixe des limites à cette «*autonomie*» de l'employeur religieux qui lui permet d'empiéter sur les droits individuels du salarié. **Un licenciement réalisé pour de tels motifs sera contraire à la Convention** s'il ne fait l'objet que d' «*un contrôle judiciaire restreint, effectué par le juge du travail étatique compétent, sans que soit prise en compte la nature du poste de l'intéressé et sans qu'il soit procédé à une mise en balance effective des intérêts en jeu à l'aune du principe de proportionnalité*»¹¹.

³ (§ 40-41 O.).

⁴ Art. 9 – liberté de religion – combiné à l'Art. 11 – liberté d'association – § 44 O.

⁵ (§ 42 O.).

⁶ (§ 43 O.).

⁷ (§ 69 S.).

⁸ (§ 51 O.).

⁹ (v. sur le terrain de la liberté d'expression, Com. EDH, Dec. 6 septembre 1989, Rommelfanger c. Allemagne, Req. n° 12242/86).

¹⁰ (Cour EDH, 2e Sect. 20 octobre 2009, Lombardi Vallauri c. Italie, Req. n° 39128/05 – *Actualités droits-libertés* du 22 octobre 2009).

¹¹ (§ 69 S.).



2 - Dans l'affaire *Obst*, l'absence de violation du droit au respect de la vie privée et familiale résulte de ce que le contrôle juridictionnel offert par le droit allemand¹² a bien donné lieu à un examen effectif des intérêts contradictoires¹³. De plus, il a conduit à des conclusions qui «*ne paraissent pas déraisonnables*» à la Cour¹⁴. En particulier, sont **mis en exergue «la position importante»** du requérant dans la hiérarchie de l'Eglise mormone, **son acceptation libre d'«obligations de loyauté accrues»** qui étaient pour lui non équivoques¹⁵ ainsi que le caractère «*limité [du] préjudice [...] résultant [de son] licenciement [...] eu égard à son âge, à son ancienneté dans l'emploi*»¹⁶. Ces circonstances permettent à la Cour de conclure **au caractère non disproportionné du licenciement** et donc à **l'absence de condamnation de l'Allemagne pour violation de l'article 8**¹⁷. Tel n'est cependant pas le cas pour l'affaire *Schüth*.

3 - Dans cette dernière affaire, en effet, les juges européens fustigent «*le caractère succinct du raisonnement des juridictions du travail*»¹⁸. Mais au travers de cette **critique procédurale diffuse**, ils identifient un ensemble de circonstances qui révèlent, à leurs yeux, **le caractère disproportionné de la mesure de licenciement**. La Cour est d'abord sensible au fait que, comme ce fut le cas en l'espèce, le salarié lié par des obligations de loyauté spécifiques ne médiatise pas sa divergence avec les positions de l'organisation religieuse¹⁹ et, plus largement, qu'il ne les remette pas directement en cause²⁰.

Mais ceci n'est pas le point le plus crucial. En effet, c'est surtout à l'aune d'autres considérations que les juges strasbourgeois mettent en pratique le principe selon lequel «*un devoir de loyauté envers l'Eglise catholique [ne peut] limit[er quel] jusqu'à un certain degré [le] droit au respect de sa vie privée*» du salarié²¹. En l'espèce, et à la différence de l'affaire *Obst*, le requérant avait eu **une relation extra-conjugale après s'être séparé de son épouse**. Or, sanctionner ce comportement parce qu'adultéerin au sens du «code canonique de l'Eglise catholique»

¹² § 45 O..

¹³ § 49 O..

¹⁴ § 50 O..

¹⁵ § 50-51 O..

¹⁶ § 48 O..

¹⁷ § 52-53 O..

¹⁸ § 66-69 et 73 S..

¹⁹ v. Com. EDH, Préc. *Rommelfanger c. Allemagne*.

²⁰ § 72 S. – v. Cour EDH, Préc. *Lombardi Vallauri c. Italie – Actualités droits-libertés* du 22 octobre 2009.

²¹ § 71 S..



conduirait, ce que critique les juges européens, à « *interpréter la signature apposée par le requérant sur ce contrat comme un engagement personnel sans équivoque de vivre dans l'abstinence en cas de séparation ou de divorce. Une telle interprétation affecterait le cœur même du droit au respect de la vie privée de l'intéressé*»²².

La Cour tend donc à juger excessif par principe le fait d'exiger dans un contrat de travail que le salarié respecte le principe d'indissolubilité absolue du mariage qui, sauf à risquer le licenciement, lui empêcherait toute séparation et le condamnerait à «vivre dans l'abstinence jusqu'à la fin de ses jours»²³.

La portée de cette position doit toutefois être nuancée car la «*nature du poste*» occupé par le requérant semble aussi avoir nettement pesé sur l'issue du raisonnement strasbourgeois. En effet, «*aux yeux de la Cour, le fait qu'un employé licencié par un employeur ecclésial ait des possibilités limitées de trouver un nouvel emploi revêt une importance particulière*»²⁴. Or, au-delà même de leurs liens indirects avec l'activité proprement religieuse, les fonctions d'*«organiste et chef de cœur»* sont très peu répandues. Dès lors, «*il est difficile [pour le requérant], voire impossible, de trouver un nouveau poste en dehors de l'Église employeur*»²⁵ car, à supposer même que l'Église protestante, seule autre à offrir un tel emploi de «*musicien d'Église*», engage exceptionnellement un catholique, elle n'accepterait pas non plus sa situation familiale²⁶. En conséquence, l'Allemagne est condamnée pour violation du droit au respect de la vie privée et familiale²⁷.

Ces deux arrêts relatifs aux emplois où «*la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation*» démontrent que la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme est, sur ce thème, au diapason du droit de l'Union européenne, notamment d'une directive de 2000²⁸. Ceci est d'autant plus remarquable que la loi allemande de transposition de cette dernière directive²⁹ a été contestée par la Commission européenne³⁰ précisément

²² § 71 S..

²³ § 72 S..

²⁴ § 73.

²⁵ § 75 S..

²⁶ § 73 S..

²⁷ § 74-75 S..

²⁸ 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 – v. une précédente citation: Cour EDH, Préc. *Lombardi Vallauri c. Italie – Actualités droits-libertés* du 22 octobre 2009.

²⁹ § 41 S..



pour avoir défini trop largement l'autonomie des organisations religieuses en ce domaine³¹. La condamnation de l'Allemagne dans l'affaire Schüth est donc un remarquable exemple de coordination entre les positions de l'Europe de Strasbourg et celles de l'Europe de Bruxelles.

4 - Complément

Ces jurisprudences font bien entendu écho à des affaires françaises bien connues des étudiants des facultés de droit.

On peut penser que la Cour, avec son arrêt *Obst c. Allemagne* (pas de violation de l'Art. 8), pourrait admettre la liberté du licenciement dans une hypothèse telle que celle du "*sacristain de Saint-Nicolas-du-Chardonnet*", précisément là où la Cour de cassation l'avait, quant elle, refusé³². En effet, à la différence de la Cour de cassation, la Cour européenne ne retient pas vraiment comme essentiel le critère de publicité du comportement contraire aux "*dogmes religieux*". On peut toutefois se poser la question de savoir si de cet arrêt *Obst* et du droit conventionnel à l'autonomie de l'organisation religieuse ainsi interprété peut être tiré un véritable droit au licenciement du salarié dans ces circonstances ou s'il ne s'agit que d'accorder une marge d'appréciation à l'Etat pour accepter, s'il le souhaite, ce type de licenciement. Dans le premier cas, les juridictions internes ne pourront pas sanctionner ce licenciement (l'arrêt de la Cour de cassation dans l'affaire du "*Sacristain*" serait contraire à la Convention) alors que dans le second cas, les juridictions internes pourraient tout de même sanctionner ce licenciement.

A l'inverse, l'affaire *Schiüht* (violation de l'Art. 8) laisse à penser que l'arrêt *Roy* - **l'affaire de l'institutrice licenciée d'une école confessionnelle pour divorce et remariage³³** - aboutirait lui à une condamnation de la France. L'arrêt de la Cour de cassation dans l'affaire du "*Sacristain*" ainsi que d'autres arrêts ultérieurs sur le "licenciement pour cause personnelle" ont toutefois pu conduire certains observateurs à juger obsolète l'arrêt "*Dame Roy*".

³⁰ § 42 et 70 S..

³¹ Comp. à la loi française de transposition du 27 mai 2008, Art. 2.2 in fine.

³² Cass, soc., 17 avril 1991, n° 90-42636 , au bulletin.

³³ Cass., Ass. pl., 19 mai 1978, n° 76-41211, au bulletin.