

Recueil Dalloz 2004 p.844

Les convictions religieuses n'entrent pas, sauf convention expresse, dans le champ contractuel

Nicolas Damas

*
**

Vers un principe de laïcité contractuelle ?

La troisième Chambre civile apporte une contribution précieuse au très actuel débat sur la laïcité (Cass. 3e civ. 18 déc. 2002, AJDI 2003, p. 182, obs. Y. Rouquet et O. Guérin ^[1] ; RTD civ. 2003, p. 290, obs. J. Mestre et B. Fages ^[2], p. 383, obs. J.-P. Marguénaud ^[3], et p. 575, obs. R. Libchaber ^[4]). La barre avait pourtant été placée bien haut par la cour d'appel de Paris, statuant en référé : mettant en exergue la liberté de culte, elle la fait pénétrer dans la sphère contractuelle, justifiant ainsi un « forçage » du contrat en imposant au bailleur (sous couvert également de la détermination très élastique obligation de bonne foi) une obligation d'adaptation des locaux à l'exercice de telle pratique religieuse. Ce n'est pas simplement la suppression d'une stipulation contraire à cette liberté fondamentale qui a été obtenue, mais l'édiction d'une véritable obligation positive.

La Cour de cassation a su éviter cette conception utopiste, presque naïve : ce qui aurait pu être accordé aux locataires de confession juive aurait dû l'être également aux locataires d'une autre confession, à peine de discrimination. Les difficultés seraient alors inextricables s'il fallait concilier au jour le jour dans un immeuble collectif des convictions religieuses (y compris dans leurs aspects les plus inflexibles), agnostiques, athées (J.-P. Marguénaud, préc.).

Par un attendu très clair, la troisième Chambre civile reprend une argumentation déjà développée par la Chambre sociale, qui avait justifié le licenciement d'un boucher de confession musulmane, ayant refusé de continuer à être en contact avec de la viande de porc, en retenant que « s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public » (Cass. soc. 24 mars 1998, Bull. civ. V, n° 171 ; D. 1998, IR p. 114 ^[5]).

En d'autres termes, toute personne (locataire, salarié...) a un droit à l'indifférence de la part de son cocontractant quant à ses convictions religieuses (pas de discrimination), mais en contrepartie, elle ne peut exiger de ce cocontractant des obligations particulières en considération de ces convictions, sauf clause expresse.

Cette position ne peut qu'être approuvée dans son principe. Cependant, la présentation qui en est faite est sans doute trop schématique : l'absence de clause expresse ne saurait empêcher systématiquement le jeu de l'art. 9 Conv. EDH. Comme il a été remarqué (J.-P. Marguénaud, préc.), la Cour de cassation aurait été mieux inspirée de s'appuyer sur la décision de la CEDH du 2 oct. 2001 (*Pichon c/ France*, JCP 2002, II, p. 1045, note J. Raynaud) pour démontrer que n'importe quel acte ou comportement public motivé ou inspiré par une religion ou une conviction n'est pas nécessairement une pratique protégée par l'art. 9 Conv. EDH.

Mais les conseillers ont visiblement, et avant tout, souhaité faire passer un message. Ils ont été entendus.

Mots clés :

BAIL D'HABITATION * Loi du 6 juillet 1989 * Obligation du bailleur * Conviction religieuse * Serrure électrique * Sabbat
DROIT ET LIBERTÉ FONDAMENTAUX * Vie privée * Religion * Bailleur * Serrure électrique * Sabbat