



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

CINQUIÈME SECTION

AFFAIRE OBST c. ALLEMAGNE

(Requête n° 425/03)

ARRÊT

STRASBOURG

23 septembre 2010

DÉFINITIF

23/12/2010

Cet arrêt est devenu définitif en vertu de l'article 44 § 2 de la Convention. Il peut subir des retouches de forme.

En l'affaire Obst c. Allemagne,

La Cour européenne des droits de l'homme (cinquième section), siégeant en une chambre composée de :

Peer Lorenzen, *président*,
Renate Jaeger,
Rait Maruste,
Isabelle Berro-Lefèvre,
Mirjana Lazarova Trajkovska,
Zdravka Kalaydjieva,
Ganna Yudkivska, *juges*,

et de Claudia Westerdiek, *greffière de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 31 août 2010,
Rend l'arrêt que voici, adopté à cette date :

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouve une requête (n° 425/03) dirigée contre la République fédérale d'Allemagne et dont un ressortissant de cet Etat, M. Michael Heinz Obst (« le requérant »), a saisi la Cour le 2 janvier 2003 en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention »).

2. Le requérant est représenté par M^c Ulrike Muhr, avocate à Essen. Le gouvernement allemand (« le Gouvernement ») est représenté par son agente, M^{me} Almut Wittling-Vogel, *Ministerialdirigentin* au ministère fédéral de la Justice.

3. Le requérant allègue que le refus des juridictions du travail d'annuler son licenciement sans préavis par l'Eglise mormone a enfreint l'article 8 de la Convention.

4. Le 18 mars 2008, le président de la cinquième section a décidé de communiquer la requête au Gouvernement. Comme le permet l'article 29 § 3 de la Convention, il a en outre été décidé que la chambre se prononcerait en même temps sur la recevabilité et le fond de l'affaire.

5. Tant le Gouvernement que le requérant ont déposé des observations écrites. Des observations ont également été reçues de la part de l'Eglise de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours (l'Eglise mormone), que le président avait autorisée à intervenir dans la procédure écrite (articles 36 § 2 de la Convention et 44 § 2 du règlement). Les parties ont répondu à ces commentaires (article 44 § 5 du règlement).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

A. Genèse de l'affaire

6. Le requérant est né en 1959 et réside à Neu-Anspach.

7. Il grandit au sein de l'Eglise mormone qui bénéficie d'un statut de personne morale de droit public (*öffentlich-rechtliche Körperschaft*). En 1980, il se maria selon le rite mormon. Après avoir exercé différentes fonctions au sein de l'Eglise mormone, il fut employé, à partir du 1^{er} octobre 1986, en tant que directeur pour l'Europe au département des relations publiques, avec un salaire mensuel de 10 047,85 marks allemands (environ 5 000 euros (EUR)).

8. Le paragraphe 10 de son contrat de travail daté du 25 septembre 1986 contenait la clause suivante :

Comportement sur le lieu de travail et à l'extérieur

« L'employé a connaissance des principes essentiels de l'Eglise. Il doit s'abstenir de communications ou de comportements aptes à nuire à la réputation de l'Eglise ou à mettre en question ces principes. Il s'engage en particulier à observer des principes moraux élevés.

Il s'engage à s'abstenir de fumer, de boire de l'alcool ou du café en grains ou de consommer des stupéfiants dans les locaux de l'Eglise et à proximité de ceux-ci, ainsi que lors des déplacements ou événements professionnels. En cas de manquement grave, l'employeur peut prononcer un licenciement sans préavis.

Des obligations accrues quant au comportement professionnel s'appliquent aux trois catégories de collaborateurs suivantes :

- a) les cadres supérieurs (en particulier les dirigeants) ;
- b) les collaborateurs qui, dans l'exercice de leurs tâches, entrent en contact avec des personnes extérieures à l'Eglise (...);
- c) les collaborateurs qui donnent des cours religieux au sein du département de l'éducation.

Les employés appartenant à ces catégories doivent être membres de l'Eglise de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours. S'ils perdent leur qualité de membre pour une raison quelconque ou enfreignent de manière conséquente les principes de l'Eglise, un licenciement – sans préavis dans les cas graves – doit s'ensuivre. »

9. Au début du mois de décembre 1993, le requérant s'adressa à son directeur de conscience compétent, S., et lui demanda une aide pastorale. Au cours de la conversation, il lui confia que son mariage périclitait depuis des années et qu'il avait eu des rapports sexuels avec une autre femme. S. lui recommanda de s'adresser à N., président de zone et supérieur hiérarchique du requérant, précisant que, s'il ne le faisait pas, il se chargerait lui-même

d'informer N. Le 21 décembre 1993, le requérant s'adressa à N. qui ne lui prodigua pas d'aide pastorale. Le 27 décembre 1993, N. prononça le licenciement sans préavis du requérant. Par la suite, l'intéressé fut excommunié dans le cadre d'une procédure disciplinaire interne.

B. Les décisions des juridictions du travail inférieures

10. Le 14 janvier 1994, le requérant saisit le tribunal du travail de Francfort-sur-le-Main. Par un jugement du 26 janvier 1995, celui-ci annula le licenciement au motif qu'il n'était pas conforme aux révélations du prophète et fondateur de l'Eglise mormone, Joseph Smith. Il précisa que l'exclusion d'un membre de l'Eglise n'était prévue que si l'intéressé ne se repentait pas, ce qui n'était pas le cas du requérant puisqu'il avait demandé une aide pastorale pour reconstruire son couple. Selon le tribunal, le licenciement constituait donc une sanction disproportionnée.

11. Le 5 mars 1996, la cour d'appel du travail du *Land* de Hesse rejeta l'appel formé par l'Eglise mormone. Elle considéra que, bien que la commission de l'adultère, regardée par les mormons comme le péché le plus abominable (« *greulichste aller Sünden* »), permît en principe à l'Eglise mormone de prononcer le licenciement de l'employé en cause, la prise d'une telle mesure à l'encontre du requérant était en l'espèce contraire aux bonnes mœurs. Observant que l'Eglise s'était fondée sur des informations relatives aux problèmes de couple que le requérant avait confiés à ses supérieurs pastoraux (*Seelsorger*) dans le but d'obtenir un soutien pastoral, elle considéra que ces informations étaient, d'un point de vue moral, soumises au secret pastoral (*seelsorgerische Schweigepflicht*). Dès lors, elle jugea que, à l'instar d'un prêtre ou d'un évêque catholique qui apprend au cours d'une confession qu'un crime a été commis et qui ne peut pas répéter l'information à d'autres personnes tant qu'elle n'a pas été divulguée en dehors de la sphère de la confession, les deux supérieurs du requérant n'étaient pas fondés à utiliser les propos du requérant à des fins relevant du droit du travail. Compte tenu de l'importance fondamentale de l'affaire, la cour d'appel autorisa le pourvoi en cassation.

C. L'arrêt de la Cour fédérale du travail

12. Le 24 avril 1997, la Cour fédérale du travail cassa l'arrêt de la cour d'appel et renvoya l'affaire devant celle-ci. Selon elle, le licenciement litigieux ne contrevenait pas aux bonnes mœurs et constituait bien un motif de résiliation aux termes de l'article 626 du code civil (paragraphe 25 ci-dessous), le requérant ayant par son comportement dérogé à ses obligations prévues au paragraphe 10 de son contrat de travail.

13. Se référant à l'arrêt de principe de la Cour constitutionnelle fédérale du 4 juin 1985 (paragraphe 26 ci-dessous), la Cour fédérale du travail

rappela ensuite qu'en vertu du droit constitutionnel les principes moraux de l'Eglise mormone devaient être pris en compte lors de l'examen de la question de savoir s'il existait un motif important justifiant un licenciement tel que prévu à l'article 626 du code civil. Elle poursuivit comme suit : l'Eglise mormone, en tant que société religieuse au sens de l'article 137 § 3 de la Constitution de Weimar, disposait du droit garanti par la Loi fondamentale de régler ses affaires de manière autonome dans la limite de la loi applicable à tous (paragraphe 24 ci-dessous) ; lorsque des Eglises choisissaient d'exercer leur liberté contractuelle (*Privatautonomie*) pour embaucher des personnes, le droit du travail étatique trouvait à s'appliquer ; toutefois, l'applicabilité du droit du travail n'avait pas pour effet de soustraire les relations de travail du domaine des affaires propres des Eglises ; une Eglise pouvait dès lors, dans l'intérêt de sa propre crédibilité, imposer à ses employés d'observer les grands principes de ses enseignements dogmatiques et moraux et leur demander de ne pas enfreindre les obligations fondamentales applicables à chacun de ses membres. La Cour fédérale du travail considéra qu'en l'espèce l'Eglise mormone était donc fondée à demander au requérant de respecter la fidélité dans le couple.

14. Elle ajouta que, dans l'application des dispositions légales concernant la protection contre les licenciements, les juridictions du travail étaient liées par les prescriptions des Eglises à deux conditions : d'une part, ces prescriptions devaient tenir compte de celles établies par les Eglises constituées ; d'autre part, en appliquant ces prescriptions, les juridictions du travail ne devaient pas se mettre en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique, parmi lesquels figuraient l'interdiction générale de l'arbitraire et les notions de « bonnes mœurs » et d'« ordre public ». Il appartenait donc aux juridictions du travail d'assurer que les Eglises ne mettent pas leurs employés devant des exigences de loyauté inacceptables.

15. En l'espèce, la Cour fédérale du travail estima que les exigences de l'Eglise mormone concernant la fidélité dans le mariage n'étaient pas en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique. Elle releva que le mariage revêtait également une importance prééminente dans les Eglises constituées et dans les religions mondiales (notamment le catholicisme, le judaïsme et l'islam) et que cette conception avait été reprise par la Loi fondamentale dont l'article 6 conférait une protection particulière au mariage. Quant à l'adultère, l'ordre juridique continuait à le considérer comme un manquement grave, même s'il en allait autrement dans la pratique.

16. La Cour fédérale du travail ajouta que le licenciement n'était pas non plus contraire au principe de bonne foi (*Treu und Glauben*) dans les relations contractuelles. Le droit de l'Eglise mormone de licencier un employé découlait de l'article 2 § 1 de la Loi fondamentale et plus

particulièrement de l'article 137 § 3 de la Constitution de Weimar. Néanmoins, le requérant pouvait se prévaloir du droit, découlant du même article, de déterminer lui-même quelles informations sur sa vie privée pouvaient être révélées. Il lui appartenait dès lors de décider de rendre ou non public son adultère et, si oui, dans quel but il le faisait. Certes, l'Eglise mormone ne pouvait fonder sa décision sur de telles informations que si celles-ci avaient été portées à sa connaissance par l'intéressé lui-même. D'après les faits établis par la cour d'appel, le requérant n'avait informé S. qu'en sa qualité de directeur de conscience. Or c'est par N. que l'Eglise mormone avait eu connaissance de l'adultère. Que la cour d'appel eût constaté que le requérant s'était adressé à N. avec une question d'ordre pastoral et que celui-ci se fût abstenu de fournir l'assistance demandée ne prouvait pas que le requérant eût contacté N. uniquement en sa qualité de directeur de conscience. L'Eglise mormone avait d'ailleurs contesté cette perspective en soulignant que, d'après ses propres vues, N. n'avait pas compétence pour agir comme directeur de conscience à l'égard du requérant. La Cour fédérale du travail estima que la conclusion de la cour d'appel, dans laquelle celle-ci avait jugé que la démarche du requérant n'avait pas perdu son caractère pastoral du seul fait que S. lui avait demandé de s'adresser à N., ne trouvait pas de fondement dans les faits établis et qu'elle était en contradiction avec la non-compétence de N. Le secret pastoral auquel était tenu celui-ci, et sur lequel la cour d'appel avait fondé son avis, n'avait donc pas lieu d'être. Par ailleurs, le requérant ayant précisé que l'Eglise mormone ne connaissait pas la confession, la référence de la cour d'appel à la pratique de la confession dans l'Eglise catholique était sans pertinence. De plus, le requérant n'avait pas explicitement signifié à N. qu'il ne s'adressait à lui qu'en sa qualité de directeur de conscience. Il avait sollicité S. et N. afin de résoudre son problème de couple, mais sans jamais indiquer qu'il voulait « se repentir de tout son cœur », comme le stipulait la section 42, versets 23 et 24, des écrits du prophète¹, et revenir vers sa femme.

17. La Cour fédérale du travail observa en outre que le licenciement en cause était également nécessaire à la préservation de la crédibilité de l'Eglise mormone et que cette crédibilité s'était trouvée menacée étant donné les tâches assurées par le requérant en tant que directeur pour l'Europe au département des relations publiques. A ce titre, il lui incombait de promouvoir une compréhension vraie et positive de l'Eglise, de soutenir la mission de celle-ci et de former et motiver environ 170 collaborateurs chargés des relations publiques. L'enseignement de la fidélité absolue au conjoint et de la foi en l'Eglise comme principe fondamental essentiel devenait difficile si celui qui occupait une position exposée et prêchait ce principe au nom de l'Eglise mormone ne le respectait pas lui-même. Le fait

¹ Doctrine et alliances de l'Eglise de Jésus-Christ des Saints des Derniers Jours, contenant des révélations reçues par Joseph Smith, le prophète.

que l'adultère n'avait pas encore été rendu public au moment des entretiens avec S. et N. ne changeait rien à ce constat. On ne pouvait en effet exiger de l'Eglise mormone qu'elle ne prononçât le licenciement qu'une fois la crédibilité perdue, d'autant qu'il était impossible de présumer du silence de l'épouse ou de la nouvelle partenaire.

18. Par ailleurs, la Cour fédérale du travail nota que l'Eglise mormone n'avait pas été tenue de formuler un avertissement dès lors qu'il s'agissait d'un manquement dont la gravité ne pouvait échapper au requérant du fait de sa longue carrière au sein de l'Eglise et que son employeur ne pouvait à l'évidence que désapprouver.

19. La Cour fédérale du travail conclut qu'elle était empêchée de connaître du fond de l'affaire au motif que les instances inférieures n'avaient pas correctement mis en balance les intérêts en jeu d'après les critères établis dans son arrêt. Elle ajouta que les parties au litige devaient en outre avoir la possibilité de présenter des observations quant à une requalification du licenciement sans préavis en un licenciement avec préavis.

D. La procédure après le renvoi de l'affaire

20. Le 26 janvier 1998, statuant sur renvoi, la cour d'appel appliqua le raisonnement de la Cour fédérale du travail quant à la qualification de l'adultère en un manquement grave (équivalant à une infraction grave commise par un employé d'un employeur séculier) et quant au caractère exposé des fonctions du requérant. Le préjudice en résultant pour l'intéressé ne s'opposait pas à un licenciement compte tenu de sa relative jeunesse au moment du licenciement (trente-quatre ans) et de son ancienneté dans l'emploi (sept ans). Ayant grandi au sein de l'Eglise mormone et y ayant exercé plusieurs fonctions, le requérant devait être conscient de la gravité de ses actes aux yeux de son employeur, d'autant qu'il n'était pas question d'un seul écart mais d'une relation extraconjugale durable. Pour ce qui concernait la nécessité d'un préavis, la cour d'appel estima que l'Eglise mormone avait à craindre une perte de crédibilité énorme si la personne qui représentait ses intérêts dans toute l'Europe ne respectait pas elle-même les prescriptions. L'Eglise n'était dès lors pas tenue de respecter la période de préavis ordinaire (trois mois) et de maintenir le requérant dans ses fonctions au-delà du 27 décembre 1993, date du licenciement.

21. Rappelant qu'elle n'avait à connaître du bien-fondé du licenciement qu'au regard du droit du travail, la cour d'appel du travail ne se prononça pas sur le caractère équitable de la procédure disciplinaire interne à l'Eglise mormone, qui ne concernait le requérant qu'en sa qualité de membre. Elle souligna en outre que ses conclusions ne devaient pas être comprises comme impliquant que l'adultère constituait en soi un motif justifiant le licenciement d'un employé d'une Eglise. La particularité de l'affaire résidait dans la gravité de l'adultère aux yeux de l'Eglise mormone ainsi que dans la

position importante qu'y exerçait le requérant et qui avait pour conséquence de le soumettre à des obligations de loyauté accrues.

22. Le 16 décembre 1998, la Cour fédérale du travail rejeta la demande du requérant tendant à l'admission d'un pourvoi en cassation, au motif qu'il n'y avait pas de divergence avec sa jurisprudence.

23. Le 27 juin 2002, la Cour constitutionnelle fédérale n'admit pas le recours constitutionnel du requérant (n° 2 BvR 356/99) au motif qu'il n'avait pas de chance suffisante de succès. Selon elle, les décisions attaquées ne soulevaient pas de problèmes constitutionnels au regard de son arrêt du 4 juin 1985.

II. LE DROIT ET LA PRATIQUE INTERNES ET COMMUNAUTAIRES PERTINENTS

A. La Loi fondamentale

24. L'article 140 de la Loi fondamentale dispose que les articles 136 à 139 et 141 (articles dits ecclésiastiques (*Kirchenartikel*)) de la Constitution de Weimar du 11 août 1919 font partie intégrante de la Loi fondamentale. L'article 137, dans sa partie pertinente en l'espèce, se lit ainsi :

Article 137

- « 1. Il n'existe pas d'Eglise d'Etat.
2. La liberté de former des sociétés religieuses est garantie (...)
3. Chaque société religieuse règle et administre ses affaires de façon autonome, dans les limites de la loi applicable à tous (...) »

B. Les dispositions concernant le licenciement

25. L'article 626 du code civil prévoit que chacune des parties au contrat peut, sans préavis, dénoncer la relation de travail pour des motifs importants si des circonstances de fait s'opposent à son maintien jusqu'à l'expiration du délai normal de préavis ou jusqu'à la fin prévue du contrat et en tenant compte de toutes les circonstances du cas considéré et des intérêts des parties. Le deuxième paragraphe de cet article fixe un délai de deux semaines à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits constituant à ses yeux pareils motifs.

L'article 1 §§ 1 et 2 de la loi sur la protection contre les licenciements (*Kündigungsschutzgesetz*) dispose notamment qu'un licenciement est socialement injustifié à moins d'être motivé par des raisons liées à l'employé lui-même ou à son comportement.

C. L'arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale du 4 juin 1985

26. Le 4 juin 1985, la Cour constitutionnelle fédérale a rendu un arrêt de principe portant sur la validité des licenciements prononcés par des Eglises à l'encontre de leurs employés à la suite d'une violation par ceux-ci de leurs obligations de loyauté (n^{os} 2 BvR 1703/83, 1718/83 et 856/84, arrêt publié dans le Recueil des arrêts et décisions de la Cour constitutionnelle fédérale, tome 70, pp. 138-173). L'objet des recours constitutionnels en cause était, d'une part le licenciement d'un médecin exerçant dans un hôpital catholique pour ses prises de position au sujet de l'avortement et, d'autre part, celui de l'employé commercial d'un foyer pour jeunes tenu par un ordre monastique catholique en raison de son retrait de l'Eglise catholique. Après que les juridictions du travail eurent donné raison aux deux personnes licenciées, les Eglises avaient saisi la Cour constitutionnelle fédérale. Celle-ci avait accueilli leurs recours.

La haute juridiction a rappelé que le droit des sociétés religieuses de régler leurs affaires de manière autonome dans la limite de la loi applicable à tous, consacré par l'article 137 § 3 de la Constitution de Weimar, s'appliquait non seulement aux Eglises mais aussi, indépendamment de sa forme légale, à toute institution affiliée à celles-ci et appelée à participer à leur mission. Faisait partie de cette garantie constitutionnelle le droit des Eglises de choisir le personnel nécessaire à l'accomplissement de leur mission et, partant, de conclure des contrats de travail. Lorsque les Eglises choisissaient d'exercer comme tout le monde leur liberté contractuelle, alors le droit du travail étatique trouvait à s'appliquer. Toutefois, l'applicabilité du droit du travail n'avait pas pour effet de soustraire les relations de travail du domaine des affaires propres de l'Eglise. La garantie constitutionnelle d'autonomie (*Selbstbestimmungsrecht*) des Eglises influait sur le contenu des contrats de travail. Ainsi, une Eglise pouvait, dans l'intérêt de sa propre crédibilité, fonder ses contrats de travail sur le modèle d'une communauté de service chrétienne et, partant, exiger de ses employés le respect des grands principes de ses enseignements dogmatiques et moraux et des obligations fondamentales applicables à tout membre de l'Eglise. Cela ne voulait pas dire pour autant que le statut juridique d'un employé d'une Eglise était « cléricalisé ». Etaient en question uniquement la nature et l'étendue des obligations de loyauté découlant des contrats de travail. La relation de travail fondée sur le droit civil ne se transformait pas en un statut ecclésial qui s'emparait de l'employé et englobait la totalité de sa vie privée.

La Cour constitutionnelle fédérale a également précisé que la liberté des Eglises de régler leurs propres affaires s'exerçait dans les limites des lois applicables à tous, y compris les dispositions conférant une protection contre des licenciements non justifiés telles que l'article 1 de la loi sur la protection contre les licenciements et l'article 626 du code civil. Toutefois, ces dispositions ne l'emportaient pas automatiquement sur les articles dits

ecclésiastiques de la Constitution de Weimar. Il y avait dès lors lieu de mettre en balance les droits divergents tout en accordant un poids particulier à l'interprétation par les Eglises de leurs propres foi et ordre juridique. La Cour constitutionnelle fédérale a poursuivi en ces termes :

« Il s'ensuit que, si la garantie constitutionnelle du droit des Eglises de régler et d'administrer leurs affaires de manière autonome leur permet de fonder leurs contrats de travail sur le modèle d'une communauté de service chrétienne et de stipuler des obligations ecclésiastiques de base, cette garantie doit être prise en considération en vertu du droit constitutionnel et que son étendue doit être précisée lorsqu'il s'agit d'appliquer les dispositions portant sur la protection contre des licenciements à des licenciements pour violation des obligations de loyauté. Une application du droit du travail qui ne tiendrait pas compte des obligations des employés ecclésiaux de respecter les principes fondamentaux de la vie chrétienne que les Eglises sont en droit d'imposer méconnaîtrait le droit constitutionnel d'autonomie des Eglises.

Par conséquent, en cas de litige, les juridictions du travail doivent appliquer les critères fixés par les Eglises concernant l'appréciation des obligations de loyauté contractuelles dans la mesure où la Constitution reconnaît aux Eglises le droit d'en décider de manière autonome. Il appartient donc par principe aux Eglises constituées (*verfasste Kirchen*) de déterminer ce qu'exige « la crédibilité de l'Eglise et sa proclamation », ce que sont « des tâches ecclésiastiques spécifiques », ce que signifie « proximité » avec l'Eglise, ce que sont « les principes fondamentaux des prescriptions religieuses et morales » et ce qui doit être considéré comme un manquement – un manquement grave, le cas échéant – à ses prescriptions. Fait également partie des affaires régies par le droit d'autonomie des Eglises la question de savoir si et comment un système d'échelonnement des obligations de loyauté doit s'appliquer aux collaborateurs travaillant au service ecclésial.

Dans la mesure où ces prescriptions correspondent aux critères établis par les Eglises constituées, ce qui doit en cas de doute faire l'objet d'une question du juge aux autorités ecclésiastiques, les juridictions du travail sont liées par ces prescriptions à moins qu'en les appliquant elles ne se mettent en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique, tels l'interdiction générale de l'arbitraire et le principe des bonnes mœurs et de l'ordre public. Il appartient dès lors aux juridictions étatiques d'assurer que les institutions ecclésiastiques n'imposent pas à leurs employés des exigences de loyauté inacceptables, susceptibles, le cas échéant, d'être contraires aux principes mêmes de l'Eglise (...)

Si les juridictions parviennent à la conclusion qu'il y a eu violation de ces obligations de loyauté, elles doivent examiner la question de savoir si cette violation justifie objectivement un licenciement en vertu de l'article 1 de la loi sur la protection contre les licenciements et de l'article 626 du code civil (...)

D. La directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000

27. La directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail expose :

Considérant (24)

« L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Eglises et des organisations non confessionnelles, annexé à l'acte final du

traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non-confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle. »

Article 4

Exigences professionnelles

« 1. (...) Les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur [la religion ou les convictions] ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur (...) ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. (...)

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. »

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 8 DE LA CONVENTION

28. Le requérant allègue que son adultère ne justifiait pas son licenciement sans préavis et se plaint de la confirmation dudit licenciement par les juridictions du travail et la Cour constitutionnelle fédérale. Il invoque l'article 8 de la Convention dont la partie pertinente en l'espèce est ainsi libellée :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée (...)

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure

qui, dans une société démocratique, est nécessaire (...) à la protection des droits et libertés d'autrui. »

29. Le Gouvernement combat cette thèse.

A. Sur la recevabilité

30. La Cour constate que la requête n'est pas manifestement mal fondée au sens de l'article 35 § 3 de la Convention. Elle relève par ailleurs qu'elle ne se heurte à aucun autre motif d'irrecevabilité. Il convient donc de la déclarer recevable.

B. Sur le fond

1. Les observations des parties

a) Le requérant

31. Le requérant soutient que les juridictions du travail se sont livrées à une appréciation et une mise en balance insuffisantes des intérêts en jeu. Ce procédé s'inscrirait dans un automatisme jurisprudentiel en la matière en faveur des Eglises, qui bénéficient selon l'intéressé d'un statut privilégié en droit allemand dont aucune autre association de bienfaisance ne jouirait. Ses droits au respect de sa vie privée ou de sa sphère intime n'auraient pas été examinés par le juge du travail. Or, selon le requérant, l'article 8 de la Convention lui confère le droit d'abandonner un modèle de vie et d'en commencer un nouveau. L'intéressé soutient que, s'il ne met pas en cause le droit des Eglises de régler leurs affaires de manière autonome, ce droit ne peut aller jusqu'à forcer leurs employés à respecter des préceptes au-delà de la sphère professionnelle. Il affirme que les juridictions du travail ont élargi leur jurisprudence de manière totalement imprévisible, un licenciement ne pouvant jusqu'à présent, selon lui, être prononcé qu'en cas de remariage, et non en raison d'une relation intime extraconjugale. Compte tenu du nombre de prescriptions ecclésiastiques, il y aurait un manque de prévisibilité à cet égard et le licenciement dépendrait en fin du compte des seules vues de chacun des directeurs des ressources humaines. Le rôle du juge du travail se limiterait ainsi à exécuter la volonté de l'employeur ecclésiastique. D'après le requérant, la conséquence de cette tendance est que l'employeur et le juge du travail sont appelés à s'immiscer de plus en plus dans la vie privée des employés pour établir et apprécier les faits servant de base au licenciement. Par ailleurs, le fait que l'un ou l'autre employé échoue à respecter à la lettre certaines prescriptions ecclésiastiques n'ébranlerait pas la crédibilité d'une Eglise, mais ne serait que la manifestation de la condition humaine de l'individu en question.

32. En outre, le requérant souligne qu'il n'a pas renoncé à sa sphère privée en signant le contrat de travail avec l'Eglise mormone. Faisant valoir l'autorité dont serait investi tout employeur lors d'une embauche, il ajoute que de toute manière il n'était pas en mesure de faire enlever le paragraphe 10 du contrat, qui n'était qu'une clause standard. De plus, il affirme qu'au moment de la signature du contrat, en 1986, il était dans l'incapacité de prévoir qu'il se séparerait un jour de sa femme. D'après le requérant, l'adultère n'est pas le crime le plus abominable après le meurtre car d'autres versets du livre mormon mentionneraient la possibilité de repentance et de pardon. Son supérieur S. l'aurait par ailleurs forcé à révéler à N. sa relation extraconjugale. Quoi qu'il en soit, il n'aurait pas été soumis à des obligations de loyauté accrues, vu son statut de simple collaborateur chargé seulement d'assister le président du district qui, lui, aurait représenté l'Eglise mormone à l'extérieur.

33. Le requérant soutient enfin que l'arrêt de principe de la Cour constitutionnelle fédérale de 1985 ne concerne pas sa sphère privée, que la marge d'appréciation invoquée par le Gouvernement n'existe pas car le public en Allemagne serait de moins en moins sensible aux affaires de remariage et que la directive européenne n° 78/2000/CE ne traite que de la question de l'embauche et non pas de celle du licenciement au bout de longues années de service.

b) Le Gouvernement

34. Le Gouvernement soutient que l'Eglise mormone, en dépit de son statut de personne morale de droit public, ne fait pas partie de la puissance publique. Il n'y aurait donc eu aucune ingérence de la part des pouvoirs publics dans les droits du requérant. Le Gouvernement estime dès lors que le manquement allégué des juridictions du travail pourrait être examiné uniquement sous l'angle des obligations positives de l'Etat. Or, compte tenu de l'absence d'une pratique commune à tous les Etats membres, la marge d'appréciation serait ample, d'autant qu'il s'agirait ici d'une matière qui touche aux sentiments, traditions et domaine religieux. Le Gouvernement rappelle que la Commission européenne des droits de l'homme a par ailleurs confirmé les considérants de la Cour constitutionnelle fédérale, établis dans son arrêt du 4 juin 1985, auxquels la Cour fédérale du travail s'est référée en l'occurrence (*Rommelfanger c. Allemagne*, n° 12242/86, décision de la Commission du 6 septembre 1989, *Décisions et rapports* 62, 151).

35. Le Gouvernement expose ensuite que les juridictions du travail, appelées à trancher un litige entre deux personnes investies de droits, devaient mettre en balance l'intérêt du requérant avec le droit de l'Eglise mormone à régler ses affaires de manière autonome en vertu de l'article 137 de la Constitution de Weimar. Selon lui, le juge du travail, en appliquant les dispositions légales relatives au licenciement, était tenu de prendre en compte les principes définis par l'Eglise mormone car, en vertu de leur droit

d'autonomie, il appartenait aux Eglises et communautés religieuses elles-mêmes de définir les obligations de loyauté que leurs employés devaient respecter afin de sauvegarder la crédibilité desdites Eglises et communautés. Le Gouvernement rappelle que, cela étant, la prise en considération des préceptes ecclésiastiques n'est pas sans limite et que le juge étatique ne peut appliquer un précepte qui va à l'encontre des principes généraux de l'ordre juridique. Autrement dit, selon lui, si les employeurs ecclésiastiques peuvent certes prescrire des obligations de loyauté à leurs employés, il ne leur revient pas de déterminer quels sont les motifs de licenciement, ce qui relève de l'interprétation par le juge des dispositions législatives concernant la protection contre les licenciements.

36. La Cour fédérale du travail et, par la suite, la cour d'appel du travail auraient appliqué ces principes à la présente espèce et dûment pesé les intérêts en jeu, à savoir la nature du poste qu'occupait le requérant (formation de 170 collaborateurs), la gravité du manquement d'après la perception de l'Eglise mormone (adultère répété), l'âge du requérant (34 ans) et son ancienneté dans l'emploi (sept ans). Le Gouvernement ajoute que, si un licenciement constitue effectivement la sanction la plus dure à prononcer (*ultima ratio*) en droit du travail allemand, une mesure moins grave, telle qu'un avertissement, n'était pas indiquée en l'espèce car, selon lui, le requérant ne pouvait pas douter que son employeur ne tolérerait pas son comportement. Il rappelle que le requérant a signé de son plein gré le contrat de travail avec l'Eglise mormone, ce contrat qui prévoyait des obligations de loyauté accrues pour certains des postes occupés. Le requérant aurait ainsi consenti à la limitation de ses droits, ce qui est possible au regard de la Convention (*Rommelfanger*, décision précitée). Ayant grandi au sein de l'Eglise mormone, il aurait été conscient de l'importance fondamentale que la fidélité des époux revêtait au sein de celle-ci et des conséquences que son adultère pouvait entraîner. Enfin, le Gouvernement mentionne que le fait que les obligations de loyauté pouvaient avoir des conséquences sur la vie privée de l'employé était caractéristique des contrats conclus entre des employeurs ecclésiastiques et leurs collaborateurs.

c) La tierce partie intervenante

37. L'Eglise mormone souscrit pour l'essentiel aux conclusions du Gouvernement, tout en soulignant qu'un constat de violation de la Convention s'analyse, selon elle, en une grave ingérence qui aurait des conséquences pour les relations de travail de toutes les communautés religieuses dans toute l'Europe. Or l'existence autonome de ces communautés serait indispensable au maintien du pluralisme religieux dans une société démocratique. C'est aux Eglises qu'il incomberait de déterminer la façon dont elles s'organisent et de décider de l'importance que des préceptes revêtent pour elles et leurs membres. Ces préceptes devraient être

respectés par les autorités étatiques séculières comme faisant partie de l'identité de l'Eglise, même dans le cas où des standards plus laxistes pourraient être appliqués au regard de la loi et des convictions séculières.

38. L'Eglise mormone ajoute que ses exigences quant au comportement de ses fidèles sont certes élevées. L'interdiction de l'adultère ne serait pas seulement une règle parmi d'autres, mais serait l'un des commandements les plus importants et se placerait au cœur de ses prescriptions religieuses. Un vrai repentir commanderait à l'intéressé d'avouer ses actes, d'avoir l'intention de rétablir la situation antérieure, de mettre fin à l'adultère et d'assumer les conséquences de son péché telles qu'elles sont par exemple prévues dans un contrat de travail.

2. L'appréciation de la Cour

39. La Cour rappelle que la notion de « vie privée » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive. Cette notion recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et englobe parfois des aspects de l'identité physique et sociale d'un individu, dont le droit de nouer et de développer des relations avec ses semblables, le droit au « développement personnel » ou le droit à l'autodétermination en tant que tel. La Cour rappelle également que des éléments tels que, par exemple, l'identité sexuelle, le nom, l'orientation sexuelle et la vie sexuelle relèvent de la

sphère personnelle protégée par l'article 8 (*E.B. c. France* [GC], n° 43546/02, § 43, CEDH 2008-..., et *Schlumpf c. Suisse*, n° 29002/06, § 100, 8 janvier 2009).

40. En l'espèce, la Cour observe d'abord que le requérant ne se plaint pas d'une action de l'Etat, mais d'un manquement de celui-ci à protéger sa sphère privée contre l'ingérence de son employeur. A ce propos, elle note d'emblée que l'Eglise mormone, en dépit de son statut de personne morale de droit public en droit allemand, n'exerce aucune prérogative de puissance publique (cf. *Rommelfanger*, décision précitée, et aussi, *mutatis mutandis*, *Finska Församlingen i Stockholm et Teuvo Hautaniemi c. Suède*, décision de la Commission du 11 avril 1996, n° 24019/94, et *Predota c. Autriche* (déc.), n° 28962/95, 18 janvier 2000).

41. La Cour rappelle ensuite que, si l'article 8 tend pour l'essentiel à prémunir l'individu contre des ingérences arbitraires des pouvoirs publics, il ne se contente pas de commander à l'Etat de s'abstenir de pareilles ingérences : à cet engagement négatif peuvent s'ajouter des obligations positives inhérentes au respect effectif de la vie privée. Celles-ci peuvent nécessiter l'adoption de mesures visant au respect de la vie privée jusque dans les relations des individus entre eux. Si la frontière entre les obligations positives et négatives de l'Etat au regard de l'article 8 ne se prête pas à une définition précise, les principes applicables sont néanmoins comparables. En particulier, dans les deux cas, il faut prendre en compte le juste équilibre à ménager entre l'intérêt général et les intérêts de l'individu, l'Etat jouissant en toute hypothèse d'une marge d'appréciation (*Evans c. Royaume-Uni* [GC], n° 6339/05, §§ 75-76, CEDH 2007-IV, *Rommelfanger*, décision précitée ; voir aussi *Fuentes Bobo c. Espagne*, n° 39293/98, § 38, 29 février 2000).

42. La Cour rappelle en outre que la marge d'appréciation reconnue à l'Etat est plus large lorsqu'il n'y a pas de consensus au sein des Etats membres du Conseil de l'Europe sur l'importance relative des intérêts en jeu ou sur les meilleurs moyens de les protéger. De façon générale, la marge est également ample lorsque l'Etat doit ménager un équilibre entre des intérêts privés et publics concurrents ou différents droits protégés par la Convention (*Evans*, précité § 77).

43. La question principale qui se pose en l'espèce est donc de savoir si l'Etat était tenu, dans le cadre de ses obligations positives découlant de l'article 8, de reconnaître au requérant le droit au respect de sa vie privée contre la mesure de licenciement prononcée par l'Eglise mormone. Dès lors, c'est en examinant la mise en balance effectuée par les juridictions du travail allemandes de ce droit du requérant avec le droit de l'Eglise mormone découlant des articles 9 et 11 que la Cour devra apprécier si la protection offerte au requérant a atteint ou non un degré satisfaisant.

44. A cet égard, la Cour rappelle que les communautés religieuses existent traditionnellement et universellement sous la forme de structures

organisées et que, lorsque l'organisation d'une telle communauté est en cause, l'article 9 doit s'interpréter à la lumière de l'article 11 de la Convention qui protège la vie associative contre toute ingérence injustifiée de l'Etat. En effet, leur autonomie, indispensable au pluralisme dans une société démocratique, se trouve au cœur même de la protection offerte par l'article 9. La Cour rappelle en outre que, sauf dans des cas très exceptionnels, le droit à la liberté de religion tel que l'entend la Convention exclut toute appréciation de la part de l'Etat sur la légitimité des croyances religieuses ou sur les modalités d'expression de celles-ci (*Hassan et Tchaouch c. Bulgarie* [GC], n° 30985/96, §§ 62 et 78, CEDH 2000-XI). Enfin, lorsque se trouvent en jeu des questions sur les rapports entre l'Etat et les religions, sur lesquelles de profondes divergences peuvent raisonnablement exister dans une société démocratique, il y a lieu d'accorder une importance particulière au rôle du décideur national (*Leyla Şahin c. Turquie* [GC], n° 44774/98, § 108, CEDH 2005-XI).

45. La Cour relève d'abord qu'en mettant en place un système de juridictions du travail ainsi qu'une juridiction constitutionnelle compétente pour contrôler les décisions rendues par celles-ci, l'Allemagne a respecté ses obligations positives à l'égard des justiciables dans le domaine du droit du travail, domaine où les litiges touchent d'une manière générale les droits des intéressés découlant de l'article 8 de la Convention. Par conséquent, en l'espèce, le requérant a eu la possibilité de porter son affaire devant le juge du travail appelé à examiner la licéité du licenciement litigieux sous l'angle du droit du travail étatique en tenant compte du droit du travail ecclésiastique, et à mettre en balance les intérêts divergents du requérant et de l'Eglise employeur.

46. La Cour observe ensuite que la Cour fédérale du travail, dans son arrêt du 24 avril 1997, s'est amplement référée aux principes établis par la Cour constitutionnelle fédérale dans son arrêt du 4 juin 1985 (paragraphe 26 ci-dessus). La Cour fédérale du travail a notamment rappelé que, si l'applicabilité du droit du travail étatique n'avait pas pour effet de soustraire les relations de travail du domaine des affaires propres des Eglises, le juge du travail n'était lié par les principes fondamentaux des prescriptions religieuses et morales des employeurs ecclésiastiques qu'à la condition que ces prescriptions tiennent compte de celles établies par les Eglises constituées et qu'elles ne soient pas en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique.

47. En ce qui concerne l'application de ces critères au cas du requérant, la Cour note que la Cour fédérale du travail a estimé que les exigences de l'Eglise mormone concernant la fidélité dans le mariage n'étaient pas en contradiction avec les principes fondamentaux de l'ordre juridique, au motif que le mariage revêtait une importance prééminente aussi dans d'autres religions et dans la Loi fondamentale. La Cour fédérale du travail a souligné à cet égard que l'Eglise mormone n'avait pu fonder le licenciement sur

l'adultère du requérant que parce que les informations touchant à l'adultère avaient été portées à sa connaissance par l'intéressé lui-même. Après avoir examiné les arguments des parties, elle a conclu que le requérant avait de son propre chef informé son employeur sur son comportement constitutif du licenciement et que, en particulier, ses allégations quant au caractère uniquement pastoral de ses entretiens avec S., puis avec N., ne trouvaient pas de fondement dans les faits établis et qu'elles étaient en contradiction avec l'absence de compétence pastorale de N.

48. La Cour note ensuite que, d'après la Cour fédérale du travail, le licenciement s'analysait en une mesure nécessaire visant à la préservation de la crédibilité de l'Eglise mormone, compte tenu notamment de la nature du poste que le requérant occupait et de l'importance que revêtait la fidélité absolue au conjoint au sein de l'Eglise. La Haute juridiction a également exposé pourquoi l'Eglise mormone n'avait pas été tenue de prononcer d'abord une sanction moins lourde, par exemple un avertissement. La Cour observe également que, selon la cour d'appel du travail, le préjudice du requérant résultant du licenciement était limité eu égard à son âge, à son ancienneté dans l'emploi et au fait que, ayant grandi et exercé plusieurs fonctions dans l'Eglise mormone, l'intéressé aurait dû être conscient de la gravité de ses actes aux yeux de son employeur, d'autant qu'il ne s'était pas agi d'un seul écart, mais d'une relation extraconjugale durable.

49. La Cour relève également que les juridictions du travail se sont penchées sur la question de savoir si le licenciement du requérant pouvait être fondé sur le contrat de travail conclu entre l'intéressé et l'Eglise mormone et s'il était conforme à l'article 626 du code civil. Elles ont pris en compte tous les éléments pertinents et ont procédé à une mise en balance circonstanciée et approfondie des intérêts en jeu. Le fait qu'elles ont reconnu à l'Eglise mormone le droit d'opposer à leurs employés des obligations de loyauté et qu'elles ont finalement accordé plus de poids aux intérêts de l'Eglise mormone qu'à ceux du requérant ne saurait en soi soulever un problème au regard de la Convention. A cet égard, la Cour observe que, selon la Cour fédérale du travail, le juge du travail n'était pas lié sans limite aux prescriptions des Eglises et communautés religieuses, mais qu'il devait veiller à ce que celles-ci n'imposent pas à leurs employés des obligations de loyauté inacceptables.

50. Aux yeux de la Cour, les conclusions des juridictions du travail, selon lesquelles le requérant n'avait pas été soumis à des obligations inacceptables, ne paraissent pas déraisonnables. La Cour estime en effet que l'intéressé, pour avoir grandi au sein de l'Eglise mormone, était ou devait être conscient, lors de la signature du contrat de travail et notamment du paragraphe 10 de celui-ci (portant sur l'observation « des principes moraux élevés ») de l'importance que revêtait la fidélité maritale pour son employeur (voir, *mutatis mutandis*, *Ahtinen c. Finlande*, n° 48907/99, § 41, 23 septembre 2008) et de l'incompatibilité de la relation extraconjugale qu'il

avait choisi d'établir avec les obligations de loyauté accrues qu'il avait contractées envers l'Eglise mormone en tant que directeur pour l'Europe au département des relations publiques.

51. La Cour considère que le fait que le licenciement a été fondé sur un comportement relevant de la sphère privée du requérant, et ce en l'absence de médiatisation de l'affaire ou de répercussions publiques importantes du comportement en question, ne saurait être décisif en l'espèce. Elle note que la nature particulière des exigences professionnelles imposées au requérant résulte du fait qu'elles ont été établies par un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions (voir, au paragraphe 27 ci-dessus, l'article 4 de la directive 78/2000/CE ; voir aussi *Lombardi Vallauri c. Italie*, n° 39128/05, § 41, CEDH 2009-... (extraits)). A cet égard, elle estime que les juridictions du travail ont suffisamment démontré que les obligations de loyauté imposées au requérant étaient acceptables en ce qu'elles avaient pour but de préserver la crédibilité de l'Eglise mormone. Elle relève par ailleurs que la cour d'appel du travail a clairement indiqué que ses conclusions ne devaient pas être comprises comme impliquant que tout adultère constituait en soi un motif justifiant le licenciement [sans préavis] d'un employé d'une Eglise, mais qu'elle y était parvenue en raison de la gravité de l'adultère aux yeux de l'Eglise mormone et de la position importante que le requérant y occupait et qui le soumettait à des obligations de loyauté accrues.

52. En conclusion, eu égard à la marge d'appréciation de l'Etat en l'espèce (paragraphe 42 ci-dessus) et notamment au fait que les juridictions du travail devaient ménager un équilibre entre plusieurs intérêts privés, ces éléments suffisent à la Cour pour estimer qu'en l'espèce l'article 8 de la Convention n'imposait pas à l'Etat allemand d'offrir au requérant une protection supérieure.

53. Dès lors, il n'y a pas eu violation de cet article en l'espèce.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, À L'UNANIMITÉ,

1. *Déclare* la requête recevable ;
2. *Dit* qu'il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention.

Fait en français, puis communiqué par écrit le 23 septembre 2010, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Claudia Westerdiek
Greffière

Peer Lorenzen
Président