



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

PREMIÈRE SECTION

AFFAIRE MILE NOVAKOVIĆ c. CROATIE

(Requête n° 73544/14)

ARRÊT

Article 8 • Respect de la vie privée • Licenciement injustifié d'un professeur d'origine serbe au motif qu'il n'enseignait pas en croate standard et qu'il était considéré comme incapable de s'adapter, étant proche de la retraite • Article 8 applicable, les motifs du licenciement étant étroitement liés à l'origine ethnique et à l'âge de l'intéressé • Prise en compte du contexte post-conflictuel spécifique de la Slavonie orientale à l'époque des faits • Impossibilité d'établir avec certitude la langue d'enseignement à utiliser dans les établissements scolaires et inspections conduites uniquement pour les enseignants d'origine serbe • Possibilités d'autres mesures que le licenciement offertes par le droit interne mais non envisagées • Absence de motifs pertinents et suffisants justifiant l'affirmation qu'on ne pouvait attendre du requérant qu'il améliore ses compétences en langue croate, y compris par des formations complémentaires

STRASBOURG

17 décembre 2020

DÉFINITIF

17/03/2021

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

En l'affaire Mile Novaković c. Croatie,

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

Krzysztof Wojtyczek, *président*,

Ksenija Turković,

Linos-Alexandre Sicilianos,

Alena Poláčková,

Erik Wennerström,

Raffaele Sabato,

Lorraine Schembri Orland, *juges*,

et Renata Degener, *greffière adjointe de section*,

Vu :

la requête (n° 73544/14) dirigée contre la République de Croatie et dont un ressortissant croate, M. Mile Novaković (« le requérant ») a saisi la Cour en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention ») le 17 novembre 2014,

la décision de porter à la connaissance du gouvernement croate (« le Gouvernement ») les griefs relatifs au droit au respect de la vie privée et à la discrimination, et de déclarer la requête irrecevable pour le surplus,

les observations des parties,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 10 novembre 2020,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette date :

INTRODUCTION

1. Le requérant, qui occupait un poste de professeur dans un établissement d'enseignement secondaire en Slavonie orientale, fut licencié au motif qu'il enseignait dans une langue autre que le croate standard. Les autorités motivèrent cette décision par le fait qu'on ne pouvait pas attendre du requérant qu'il apprît le croate étant donné qu'il avait alors 55 ans. Le requérant se plaignait du caractère arbitraire de son licenciement et se disait victime de discrimination en raison de son âge et de son origine serbe.

EN FAIT

2. Le requérant est né en 1944 et résidait à Darda. Il a d'abord été représenté par M^e B. Paprić, puis par M^e H. Krivić, tous deux avocats à Osijek. Le 11 décembre 2019, le représentant légal du requérant a informé la Cour que celui-ci était décédé le 2 juin 2019 et que sa veuve, M^{me} Ljubica Novaković, ainsi que ses deux enfants, M^{me} Biljana Vuković et M. Dejan Novaković, avaient déclaré souhaiter poursuivre la requête.

3. Le Gouvernement a été représenté par son agente, M^{me} Š. Stažnik.

4. Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par les parties, peuvent se résumer comme suit.

5. Le requérant était d'origine serbe et avait étudié en Serbie. Il travailla comme professeur en Croatie à compter de 1971.

6. À partir du 1^{er} juillet 1998, le requérant fut employé sur la base d'un contrat à durée indéterminée comme professeur au lycée régional de Darda (ci-après « le lycée »). La région de Darda se situe en Slavonie orientale, dont la réintégration au territoire croate fut pacifiquement achevée le 15 janvier 1998.

7. Le requérant assurait des cours auxquels assistaient des élèves de différentes origines ethniques, notamment des Croates et des Serbes, dont certains étaient revenus à Darda après avoir dû fuir la ville en 1991.

8. Pendant l'année scolaire 1997/1998, alors que le processus de réintégration pacifique était toujours en cours, le requérant enseigna au lycée en langue serbe. Selon le gouvernement, le lycée commença à appliquer l'année scolaire suivante l'article 4 de la loi sur l'enseignement secondaire (*Zakon o srednjem školstvu*, paragraphe 24 ci-dessous), qui disposait que tous les cours organisés en république de Croatie devaient être dispensés en langue croate. Il semble que certains autres lycées plus importants de la région continuèrent de proposer des cours séparés dans les langues minoritaires, notamment en serbe.

9. Le 19 novembre 1998, une inspectrice pédagogique assista aux cours du requérant et de trois autres professeurs d'origine serbe, à la suite d'une plainte anonyme de lycéens d'origine croate alléguant que ces professeurs n'enseignaient pas en langue croate standard. Aucun professeur d'origine croate ne fut soumis à une inspection à cette occasion.

10. Dans un rapport en date du 4 décembre 1998, l'inspectrice pédagogique déclara que le requérant et un autre professeur n'utilisaient pas la langue croate standard dans leurs cours, alors que deux autres professeurs se conformaient à cette exigence. L'inspectrice recommanda d'interdire au requérant d'assurer des cours devant être dispensés en croate.

11. Sur la base de ces constatations, le 7 décembre 1998, un inspecteur pédagogique principal du ministère de l'Éducation et des Sports (*Ministarstvo prosvjete i športa*, ci-après « le ministère ») interdit au requérant d'assurer des cours devant être dispensés en croate. Le requérant engagea une procédure administrative pour contester cette décision, qui fut finalement annulée en 2006 par le tribunal administratif (*Upravni sud Republike Hrvatske*), au motif qu'il n'avait pas été possible d'établir avec certitude en quelle langue les cours devaient être dispensés au lycée.

12. Par une lettre adressée au ministère en date du 17 décembre 1998, la principale du lycée répondit aux constatations de l'inspectrice et à ses recommandations en date du 4 décembre 1998 (paragraphe 10 ci-dessus), expliquant que les classes au lycée n'avaient pas été organisées en fonction de l'origine ethnique des élèves, mais que ceux-ci avaient accepté d'avoir cours ensemble. Elle précisa que vingt-quatre élèves étaient d'origine serbe et dix étaient d'origine croate, et que, de même, certains professeurs étaient

d'origine serbe et d'autres d'origine croate. Elle ajouta que, fin octobre 1998, le lycée avait reçu une instruction orale de l'autorité compétente lui ordonnant de dispenser les cours uniquement en croate, et observa que l'inspection avait eu lieu moins d'un mois après la réception de cette instruction. La principale demanda également des précisions sur le délai qui était accordé aux professeurs pour maîtriser la langue croate standard nécessaire pour enseigner.

13. Par la suite, sur la base des constatations de l'inspectrice et de la décision d'interdire au requérant d'enseigner (paragraphe 10 et 11 ci-dessus), le lycée démit l'intéressé de ses fonctions d'enseignant le 29 mars 1999 pour raisons personnelles (« *osobno uvjetovani otkaz* »). Cette décision, en ses passages pertinents, se lisait ainsi :

« L'employeur n'est pas en mesure de transférer [le requérant] sur un autre poste au sein du lycée, étant donné qu'aucun autre poste de cette nature n'est disponible – il n'existe pas de classe suivant des cours en langue serbe avec lesquelles le requérant pourrait travailler, eu égard à sa profession.

Le lycée n'est pas en mesure de proposer une reconversion [au requérant] car, vu son âge (55 ans) et son nombre d'années de service (29 ans), on ne saurait attendre de [lui] qu'il soit capable de modifier [ses] particularités et capacités permanentes et d'apprendre à enseigner en langue croate standard. »

14. Le 6 mai 1999, le requérant engagea une action civile devant le tribunal municipal de Beli Manastir (*Općinski sud u Belom Manastiru*), par laquelle il contestait la décision de le licencier.

15. Le 10 mars 2008, le tribunal municipal de Beli Manastir débouta le requérant, jugeant valables les motifs invoqués par le lycée pour justifier son licenciement. Il s'exprima comme suit :

« Étant donné que les cours au sein du lycée doivent être dispensés exclusivement en croate et qu'il a été démontré que [le requérant] n'enseignait pas en croate, le tribunal conclut que, à la date du licenciement [du requérant], le défendeur n'avait pas organisé de cours que le requérant aurait pu assurer en serbe, ce qui justifie son licenciement pour raisons personnelles ; le fait que [le requérant] a enseigné en serbe pendant 28 ans constitue une circonstance pouvant valablement conduire à la conclusion selon laquelle on ne pouvait attendre du lycée qu'il offrît au requérant des formations complémentaires en croate, eu égard au fait que l'intéressé a 55 ans (...) »

16. Le requérant saisit le tribunal de comté d'Osijek (*Županijski sud u Osijeku*) d'un recours qui fut rejeté le 29 janvier 2009.

17. Le requérant se pourvut alors en cassation devant la Cour suprême (*Vrhovni sud Republike Hrvatske*), laquelle, le 13 juillet 2010, rejeta son pourvoi pour défaut de fondement.

18. Le 31 janvier 2011, le requérant saisit la Cour constitutionnelle (*Ustavni sud Republike Hrvatske*) d'un recours constitutionnel, soutenant qu'il avait été arbitrairement licencié pour des motifs discriminatoires sur la base de son origine serbe, et alléguant une violation de son droit de travailler ainsi que de son droit à l'égalité en tant que membre d'une minorité nationale et dans l'accomplissement d'un service public.

19. Le 6 juin 2014, la Cour constitutionnelle débouta le requérant, au motif qu'il ne faisait aucun doute que l'intéressé, comme tout autre professeur en Croatie, se trouvait dans l'obligation d'enseigner en langue croate standard, et que son incapacité à se conformer à cette obligation avait conduit à son licenciement légal. La Cour constitutionnelle déclara donc ne voir aucun caractère arbitraire ou discriminatoire dans la décision de licencier le requérant.

20. La décision de la Cour constitutionnelle fut signifiée au représentant du requérant le 3 juillet 2014.

LE CADRE JURIDIQUE PERTINENT

I. DROIT INTERNE PERTINENT

21. Les dispositions pertinentes de la Constitution de la République de Croatie (*Ustav Republike Hrvatske*, Journal officiel n° 56/1990, modifiée ultérieurement) sont ainsi libellées :

Article 14

« Toute personne en République de Croatie jouit des droits et libertés, quels que soient sa race, sa couleur, son genre, sa langue, sa religion, ses opinions politiques ou autres, son origine nationale ou sociale, sa fortune, sa naissance, son éducation, sa situation sociale ou tout autre caractéristique. »

Article 15

« 1. L'égalité des droits pour les membres de toutes les minorités nationales est garantie au sein de la République de Croatie.

2. L'égalité et la protection des droits des minorités nationales sont régies par une loi constitutionnelle promulguée selon la procédure prévue pour les lois organiques. »

Article 29 § 1

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera des contestations sur ses droits et obligations ou du bien-fondé de tout soupçon ou de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. »

Article 54

« 1. Toute personne a le droit de travailler et [le droit] à la liberté du travail.

2. Toute personne est libre de choisir sa vocation et son activité et a accès à tout lieu de travail et à tout poste dans des conditions d'égalité. »

22. Les dispositions pertinentes du code du travail (*Zakon o radu*, Journal Officiel n° 38/95, modifié ultérieurement), telles qu'elles étaient en vigueur à l'époque, se lisaient ainsi :

Article 106

« 1) S'il existe une justification, un employeur peut donner un préavis en vue de mettre fin à un contrat de travail, sous réserve de respecter le délai de préavis légal ou convenu (« licenciement régulier »), dans les cas suivants :

(...)

– si l'employé est dans l'incapacité de s'acquitter des tâches liées à son emploi en raison d'une particularité ou d'une [absence de] qualification permanente (« licenciement pour raisons personnelles ») ;

(...)

2) le licenciement pour des raisons professionnelles ou personnelles est autorisé seulement si l'employeur ne peut pas transférer l'employé sur un autre poste (« reclassement »).

3) lorsqu'il décide de licencier une personne pour des raisons professionnelles ou personnelles, l'employeur doit prendre en compte l'âge, l'ancienneté et les obligations d'entretien de l'employé.

4) le licenciement pour des raisons professionnelles ou personnelles est autorisé uniquement si l'employeur ne peut pas offrir une reconversion à l'employé, ou s'il existe des circonstances au vu desquelles il est déraisonnable d'attendre de l'employeur qu'il forme l'employé pour occuper d'autres fonctions (...) »

Article 112

« 1. Si l'employeur met fin à un contrat de travail dans [un] cas où la présente loi prévoit l'obligation d'une justification, [la charge] de prouver l'existence d'une telle justification permettant de mettre fin [au contrat] pèse sur l'employeur. »

23. Les dispositions pertinentes de la loi constitutionnelle sur les droits des minorités nationales (*Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina*, Journal officiel n° 155/02, modifiée ultérieurement) se lisent ainsi :

Article 10

« Les membres des minorités nationales ont le droit d'utiliser librement leur langue et leur écriture en privé et en public (...) conformément à la loi [pertinente]. »

Article 11

1. Les membres des minorités nationales ont le droit d'être éduqués dans leurs langue et écriture.

2. Les membres des minorités bénéficient d'un encadrement et d'une éducation dans les institutions préscolaires, les écoles élémentaires et les établissements d'enseignement secondaire (...) qui leur offrent des cours dans la langue et l'écriture qu'ils utilisent, selon les modalités prévues par la loi sur l'encadrement et l'éducation des minorités nationales dans leurs langue et écriture (...) »

24. Les dispositions pertinentes de la loi sur l'enseignement secondaire (*Zakon o srednjem školstvu*, Journal officiel n° 19/92, modifiée ultérieurement), se lisent ainsi :

Article 4

« 1. Les cours dans les établissements d'enseignement secondaire sont dispensés en langue croate et en utilisant l'écriture latine. »

Article 5

« L'enseignement secondaire dispensé aux enfants appartenant aux minorités nationales doit leur être offert conformément à la loi sur l'encadrement et l'éducation des minorités nationales dans leurs langue et écriture, aux dispositions de la présente loi et à celles d'autres textes légaux. »

25. La loi sur l'encadrement et l'éducation des minorités nationales dans leurs langue et écriture (*Zakon o odgoju i obrazovanju na jeziku i pismu nacionalnih manjina*, Journal officiel n° 51/00, modifiée ultérieurement) prévoit le droit pour les membres des minorités nationales de bénéficier d'un enseignement dans leur propre langue, par la mise en place soit d'écoles spéciales soit de cours spéciaux. Pendant l'année scolaire 2018/2019, il y avait 44 établissements en Croatie assurant un enseignement intégral dans les langues des minorités nationales, quatre établissements offrant des cursus bilingues et 180 établissements organisant des cours spéciaux dans les langues et cultures des minorités nationales.

26. L'article 17 de la loi sur les inspections pédagogiques (*Zakon o prosvjetnoj inspekciji*, Journal officiel n°s 50/95 et 73/97), tel qu'en vigueur à l'époque des faits, est ainsi libellé :

« 2. En se fondant sur les constatations d'un superviseur pédagogique professionnel ou d'une autre personne (...), l'inspecteur peut :

- ordonner au professeur (...) de [corriger] des manquements, fautes ou erreurs avérés dans son travail,
- interdire au professeur (...) de remplir des fonctions éducatives. »

II. LA PRATIQUE INTERNE PERTINENTE

27. Dans le jugement Gž-1518/2005-2, le tribunal de comté de Bjelovar (*Županijski sud u Bjelovaru*) s'exprima comme suit :

« (...) le plaignant était employé comme gérant de bar dans un établissement d'accueil [un bar] dont le défendeur était propriétaire à la station de bus à B. (...) Le défendeur décida d'arrêter l'activité de cet établissement (...), de le donner en gérance [à quelqu'un d'autre] et de mettre fin aux contrats de travail de tous les employés (...). Le tribunal ne peut accepter l'argument du plaignant selon lequel le défendeur a failli à prendre en compte ses circonstances familiales et personnelles malgré son obligation à cet égard au motif que, s'il l'avait fait, [le défendeur] aurait réalisé que lui, [le plaignant], se retrouverait sans aucune ressource et que, à l'âge de 52 ans, il n'aurait pas d'autre possibilité de retrouver un emploi. (...) L'article 106 § 3 du code du travail dispose qu'un employeur, lorsqu'il décide de mettre fin à un contrat de travail pour des raisons professionnelles, doit prendre en compte l'ancienneté, l'âge et les obligations d'entretien de l'employé ; toutefois, l'employeur doit également tenir compte de [ces facteurs] lorsque, eu égard à des raisons organisationnelles, il n'est plus nécessaire que tous les employés accomplissent un certain type de tâches, en d'autres termes, lorsque

le nombre de personnes devant accomplir certaines tâches se réduit. En l'espèce, le défendeur a cessé d'opérer des services d'accueil [le bar] et il n'est donc plus nécessaire que les employés accomplissent ces tâches, auquel cas l'employeur avait l'obligation d'envisager la possibilité d'offrir à ses employés une reconversion, comme le prévoit l'article 106 § 4 du code du travail. Le défendeur s'est conformé à son obligation en tant qu'employeur, mais il n'y avait pas d'autres postes disponibles sur lesquels le plaignant aurait pu être transféré ; la seule possibilité était de lui dispenser une formation de conducteur [de bus] ; or, considérant que le plaignant a 52 ans et qu'outre un permis de conduire de la catégorie D un tel poste nécessite plusieurs années d'expérience professionnelle, il n'était en effet pas justifié d'attendre du défendeur de former le plaignant pour occuper de telles fonctions (...) ».

III. DOCUMENTS INTERNATIONAUX PERTINENTS

28. La Convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales, qui est entrée en vigueur en Croatie le 1^{er} février 1998, contient les dispositions suivantes :

Article 5

« 1. Les Parties s'engagent à promouvoir les conditions propres à permettre aux personnes appartenant à des minorités nationales de conserver et développer leur culture, ainsi que de préserver les éléments essentiels de leur identité que sont leur religion, leur langue, leurs traditions et leur patrimoine culturel. »

29. Dans son premier rapport sur la Croatie (CRI (49) 98), adopté le 9 novembre 1999, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) s'est exprimée comme suit :

H. Éducation scolaire

(...)

21. L'ECRI note avec intérêt la réintégration du système scolaire de la Slavonie orientale dans le système scolaire croate et la collaboration entre les autorités croates et les représentants de la communauté serbe qui ont permis l'adoption d'un programme pour les écoles majoritairement serbes à temps pour l'année scolaire 1997-1998 et la conclusion d'accords, notamment en ce qui concerne la désignation d'enseignants et de directeurs d'écoles serbes, la mise à disposition de manuels bilingues ainsi que l'usage de la langue serbe. Certains problèmes ont été constatés dans la mise en œuvre de ces accords. L'ECRI considère que les efforts continus communs pour trouver des solutions aux problèmes culturels et éducatifs, surtout dans cette région, ne peuvent que contribuer à l'établissement d'une cohabitation harmonieuse entre les communautés croate et serbe.

I. Emploi

22. La situation économique catastrophique de la Slavonie occidentale et de la région de Knin rend la vie très difficile pour tous les habitants, qu'ils soient Serbes ou Croates. Cependant, les Serbes ainsi que d'autres groupes minoritaires seraient touchés de façon disproportionnée par le chômage et les licenciements, et les rares emplois disponibles tendraient à être offerts aux Croates plutôt qu'aux Serbes. Selon l'ECRI, des mesures radicales sont nécessaires pour régler ce problème et tous les efforts possibles devraient

être faits pour que la législation existante contre la discrimination en matière d'emploi soit effectivement appliquée.

23. L'ECRI souligne l'importance d'une composition ethnique diversifiée de la fonction publique. Il conviendrait en conséquence d'encourager le recrutement de membres de groupes minoritaires. À cet égard, l'ECRI souligne son inquiétude quant aux rapports faisant état de licenciements de fonctionnaires non-croates, en particulier dans la fonction judiciaire, licenciements qui seraient basés sur des critères ethniques ; l'ECRI invite instamment les autorités à mener des enquêtes sur ces cas et à mettre en place des mécanismes efficaces en vue de réparations si nécessaire. »

30. Dans son deuxième rapport sur la Croatie (CRI (2001) 34), adopté le 15 décembre 2000, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance a déclaré ce qui suit :

« I. Emploi

44. Comme l'ECRI le notait dans son premier rapport, la situation économique catastrophique et les forts taux de chômage en Slavonie occidentale et orientale et dans la région de Knin rendent la vie très difficile à tous les habitants quelle que soit leur origine ethnique. Toutefois, les membres des groupes minoritaires continuent à être touchés de façon disproportionnée par ce chômage. De plus, un pourcentage très élevé de membres de la communauté rom/tsigane de République de Croatie ne peut trouver d'emploi. L'ECRI pense que la discrimination, directe et indirecte, explique souvent en grande partie ce phénomène. Elle réaffirme sa conviction que des mesures énergiques sont nécessaires pour résoudre ces problèmes et que tous les efforts possibles doivent être faits pour garantir que la législation antidiscriminatoire actuelle en ce domaine soit efficacement appliquée dans la pratique.

45. Les membres des groupes minoritaires restent sensiblement sous-représentés dans le secteur public, au niveau local comme national, y compris dans des domaines comme l'administration publique, le système judiciaire, la police, la médecine et l'éducation nationale. Cette situation ne reflète pas uniquement les difficultés à trouver un emploi, mais aussi les licenciements qui, depuis une dizaine d'années, frappent les membres des groupes minoritaires de ce secteur. L'ECRI rappelle qu'il convient, selon elle, de favoriser le recrutement parmi les membres de ces groupes minoritaires. En outre, elle invite instamment les autorités à enquêter sur les cas de licenciements qui se sont produits dans le secteur public et à mettre en place des mécanismes efficaces de réparation¹⁵. Il est important, selon l'ECRI, que, pour le processus de réconciliation et de rétablissement de la confiance en République de Croatie, ce service public reflète davantage la diversité ethnique du pays. »

EN DROIT

I. QUESTION PRÉLIMINAIRE TENANT À LA POSSIBILITÉ POUR LES HÉRITIERS DU DÉFUNT REQUÉRANT DE POURSUIVRE LA REQUÊTE EN SON NOM

31. Le requérant est décédé le 2 juin 2019. Le 11 décembre 2019, son époux et ses enfants ont exprimé leur souhait de poursuivre la requête en son nom.

32. Le gouvernement défendeur s'est opposé à cette demande, estimant que les droits invoqués par le requérant – au titre des articles 8 et 14 de la Convention – n'étaient pas transférables.

33. La Cour rappelle que, si elle a dit que certains droits issus de la Convention étaient strictement personnels et donc non transférables, elle l'a fait dans des cas où une victime directe est décédée avant de porter ses griefs devant elle (*Fairfield c. Royaume-Uni* (déc.), n° 24790/04, CEDH 2005-VI ; *Sanles Sanles c. Espagne* (déc.), n° 48335/99, 26 octobre 2000 ; et *Kaburov c. Bulgarie* (déc.), n° 9035/06, § 52, 19 juin 2012). À l'inverse, dans plusieurs affaires où un requérant était décédé pendant la procédure, elle a pris en compte la volonté de poursuivre celle-ci exprimée par des héritiers ou parents (voir, parmi d'autres, *Centre de ressources juridiques au nom de Valentin Câmpeanu c. Roumanie* [GC], n° 47848/08, § 97, CEDH 2014, et *Bitiyeva et X c. Russie*, n°s 57953/00 et 37392/03, § 92, 21 juin 2007). La Cour estime que l'épouse et les enfants du requérant, qui ont exprimé leur intention de poursuivre la requête, ont un intérêt légitime à obtenir une décision sur le point de savoir s'il y a eu violation des droits de leur mari et père au regard de la Convention (*Igor Shevchenko c. Ukraine*, n° 22737/04, § 36, 12 janvier 2012).

34. Partant, la Cour estime que les héritiers du requérant ont qualité pour poursuivre la présente requête au nom du requérant et rejette l'exception du Gouvernement à cet égard. Toutefois, elle limitera son examen à la question de savoir si les griefs, tels que soumis à l'origine par le requérant, révèlent ou non une violation de la Convention.

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

35. Le requérant allègue avoir été arbitrairement démis de ses fonctions d'enseignant, en violation de l'article 8, lequel, en ses passages pertinents, se lit ainsi :

Article 8

« 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 sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

A. Recevabilité

1. Thèses des parties

36. Le Gouvernement soutient d'emblée que le requérant n'a pas épuisé les voies de recours internes, en ce qu'il ne s'est jamais plaint, expressément ou en substance, d'une violation de son droit au respect de sa vie privée devant les juridictions nationales. En particulier, l'intéressé n'aurait jamais indiqué au cours de la procédure interne les éléments de sa vie privée qui auraient selon lui été indument considérés comme pertinents lorsque la décision a été prise de mettre fin à son contrat de travail.

37. Le Gouvernement rappelle que, devant les tribunaux ordinaires, le requérant a affirmé qu'il avait le droit d'enseigner en serbe et que les autorités scolaires n'avaient pas respecté la procédure prévue par la loi pour mettre fin à ses fonctions. Dans son recours constitutionnel, le requérant aurait soulevé divers griefs mais il n'aurait pas allégué que les autorités scolaires avaient injustement et illégalement invoqué son âge et son origine ethnique pour justifier son licenciement. En d'autres termes, d'après le Gouvernement, le requérant n'a pas soutenu que les autorités scolaires avaient utilisé sa vie privée, son origine ethnique ou son âge pour mettre fin à son contrat de travail.

38. Le Gouvernement ajoute que l'article 8 n'était pas applicable aux faits de la cause du requérant, étant donné que celui-ci n'a absolument pas été licencié pour des raisons liées à sa vie privée. Le Gouvernement ne discerne dès lors aucune atteinte aux droits de l'intéressé au titre de l'article 8.

39. Le requérant exprime son désaccord. Il explique que, s'il n'a pas invoqué explicitement l'article 8 de la Convention ou la disposition correspondante de la Constitution croate, il a clairement soulevé en substance son grief à cet égard, puisqu'il a soutenu avoir été démis de ses fonctions arbitrairement et illégalement, en conséquence d'une discrimination fondée sur son âge et son origine ethnique et en l'absence de tout argument valable.

2. Appréciation de la Cour

a) Principes généraux

i) Épuisement des voies de recours internes

40. La Cour rappelle que, en vertu de l'article 35 § 1 de la Convention, elle ne peut examiner une requête que lorsque tous les recours internes ont été épuisés. La finalité de cette disposition est de ménager aux États contractants l'occasion de prévenir ou redresser les violations alléguées contre eux avant que ces allégations ne soient soumises à la Cour (voir, par exemple, *Mifsud c. France* (déc.) [GC], n° 57220/00, § 15, CEDH 2002-VIII). L'obligation d'épuiser les recours internes impose aux requérants de faire un

usage normal des recours effectifs, disponibles et suffisants pour leur permettre d'obtenir réparation des violations qu'ils allèguent. Pour qu'un recours soit effectif, il doit être de nature à remédier directement à la situation incriminée (*Balogh c. Hongrie*, n° 47940/99, § 30, 20 juillet 2004).

41. La règle de l'épuisement des voies de recours internes doit s'appliquer avec une certaine souplesse et sans formalisme excessif. En même temps, elle oblige en principe à soulever devant les juridictions internes, au moins en substance et dans les formes et délais prescrits par le droit interne, les griefs que l'on entend formuler par la suite au niveau international (*Pajić c. Croatie*, n° 68453/13, § 42, 23 février 2016, et les affaires qui y sont citées).

i) Applicabilité de l'article 8

42. La notion de « vie privée » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive, qui recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et peut donc englober de multiples aspects de l'identité physique et sociale d'un individu. L'article 8 protège en outre un droit à l'épanouissement personnel et celui de nouer et de développer des relations avec ses semblables et le monde extérieur (*S. et Marper c. Royaume-Uni* [GC], n°s 30562/04 et 30566/04, § 66, CEDH 2008 ; *Gillberg c. Suède* [GC], n° 41723/06, § 66, 3 avril 2012 ; et *Bărbulescu c. Roumanie* [GC], n° 61496/08, § 70, 5 septembre 2017, avec d'autres références).

43. La Cour a récemment revu sa jurisprudence concernant la portée de l'article 8 de la Convention quant aux conflits du travail entre un individu et un État (*Denisov c. Ukraine* [GC], n° 76639/11, §§ 100-117, 25 septembre 2018). Dans cette affaire, la Cour a confirmé que les litiges professionnels n'étaient pas par nature exclus du champ d'application de la notion de « vie privée » au sens de l'article 8 de la Convention. Elle a également précisé qu'un problème se posait généralement au regard de la vie privée de deux manières dans le cadre de litiges de ce type : soit du fait des motifs à l'origine de la mesure en cause (auquel cas la Cour retient l'approche fondée sur les motifs), soit – dans certains cas – du fait des conséquences sur la vie privée (auquel cas la Cour retient l'approche fondée sur les conséquences) – *Denisov*, précité, § 115). Enfin, la Cour a confirmé que lorsque l'approche fondée sur les conséquences se trouve en jeu, un certain seuil de gravité doit être atteint et le requérant doit produire des éléments prouvant les conséquences de la mesure en cause (*ibidem*, § 116).

44. Enfin, la Cour rappelle que dans les litiges professionnels la question de l'applicabilité et celle de l'existence d'une « ingérence » sont inextricablement liées (*ibidem*, § 92). La question de l'applicabilité relevant de la compétence *ratione materiae* de la Cour, il y a lieu de suivre le principe général régissant le traitement des requêtes et d'analyser ces points comme il convient au stade de la recevabilité, sauf s'il y a une raison particulière de les joindre au fond.

b) Application en l'espèce

45. En l'absence de raison particulière allant dans un sens contraire, la Cour estime que la question de l'applicabilité de l'article 8 de la Convention en l'espèce doit être examinée au stade de la recevabilité.

46. La Cour considère en outre que les deux exceptions préliminaires soulevées par le Gouvernement en l'espèce sont interconnectées, puisqu'elles tournent toutes les deux autour de la question de savoir si le licenciement du requérant relève de son droit au respect de sa vie privée, tel que protégé par l'article 8 de la Convention. Dans ces conditions, elle estime opportun d'examiner tout d'abord l'exception relative à l'applicabilité de l'article 8, puis la question de l'épuisement des voies de recours internes.

47. Quant à l'applicabilité de l'article 8 de la Convention, la Cour doit tout d'abord déterminer la façon dont une question de vie privée peut s'être posée en l'espèce, soit en raison des motifs sous-jacents au licenciement du requérant soit en raison des conséquences sur sa vie privée (*J.B. et autres c. Hongrie* (déc.), nos 45434/12 et 2 autres, § 130, 27 novembre 2018).

48. À cet égard, la Cour observe que le licenciement du requérant a découlé directement du fait qu'il utilisait le serbe au quotidien dans son travail d'enseignant et qu'en raison de son âge il était considéré comme incapable d'adapter sa langue d'enseignement aux exigences de son poste. La Cour estime que la langue utilisée par un individu fait partie intégrante de son identité ethnique (voir, en ce sens, le paragraphe 28 ci-dessus), laquelle constitue un aspect essentiel de la vie privée d'un individu (*Ciubotaru c. Moldova*, n° 27138/04, § 53, 27 avril 2010). De plus, l'âge d'une personne fait manifestement partie intégrante de son identité physique (*J.B. et autres c. Hongrie*, décision précitée, § 131). Or, ces deux éléments constituaient les raisons sous-jacentes à la mesure litigieuse (*Hudorovič et autres c. Slovénie*, nos 24816/14 et 25140/14, § 115, 10 mars 2020). À cet égard, la Cour attache en outre de l'importance à la nature du licenciement du requérant, qui était un « licenciement pour raisons personnelles » (paragraphe 13 et 22 ci-dessus).

49. Considérant que la raison déterminante ayant entraîné le licenciement du requérant, c'est-à-dire la langue qu'il utilisait pour enseigner à ses élèves, était un élément se rapportant étroitement à son origine ethnique serbe, et que la perception qu'il ne pouvait plus changer cette particularité était directement liée à son âge, la Cour estime que les motifs à l'origine de la décision litigieuse étaient suffisamment liés à la vie privée de l'intéressé (*Denisov*, §§ 106 et 115, et *J.B. et autres c. Hongrie*, § 131, décisions précitées), ce qui justifie donc l'applicabilité de l'article 8 aux faits de l'espèce conformément à son approche fondée sur les motifs (comparer avec *Travaš c. Croatie*, n° 75581/13, § 56, 4 octobre 2016).

50. La Cour va à présent se pencher sur la question de l'épuisement des voies de recours internes et examiner si le requérant a soulevé, au moins en substance, les questions relatives à sa vie privée telle qu'interprétées ci-

dessus (paragraphe 47-49 ci-dessus). Elle observe à cet égard que dans son recours constitutionnel le requérant n'a effectivement jamais invoqué expressément l'article 8 de la Convention ni l'article 35 de la Constitution croate. Cependant, il a bien allégué avoir été illégalement licencié sur la base de son origine ethnique, ajoutant que cela avait porté atteinte à son droit constitutionnel de travailler et l'avait empêché d'exercer les fonctions professionnelles qu'il avait occupées pendant 25 ans (paragraphe 5 ci-dessus). Partant, eu égard aux liens entre les caractéristiques personnelles du requérant et les motifs de son licenciement, comme expliqué ci-dessus (paragraphe 48-49 ci-dessus), la Cour estime que le requérant a soulevé, au moins en substance, un grief tiré de l'article 8 devant la Cour constitutionnelle (voir, *mutatis mutandis*, *Klaur c. Croatie*, n° 28963/10, §§ 52-53, 18 juillet 2013). Dès lors, le requérant a donné aux juridictions nationales l'occasion que l'article 35 § 1 de la Convention a pour finalité de ménager en principe aux États contractants : celle de prévenir ou redresser dans leur ordre juridique interne les violations de la Convention (voir, par exemple, *Arps c. Croatie*, n° 23444/12, § 20, 25 octobre 2016).

3. Conclusion

51. Il découle de ce qui précède que l'exception du Gouvernement doit être rejetée.

52. Constatant que ce grief n'est ni manifestement mal fondé ni irrecevable pour un autre motif visé à l'article 35 de la Convention, la Cour le déclare recevable.

B. Fond

1. Arguments des parties

53. Se fondant sur une décision précédente de la Cour constitutionnelle dans une affaire comparable, le requérant soutient que son licenciement est illégal puisqu'il se fondait sur la décision d'une inspectrice qui a finalement été annulée à l'issue d'une procédure administrative. L'intéressé admet qu'un employeur peut licencier un employé pour des raisons personnelles s'il existe des circonstances au vu desquelles il semble déraisonnable d'espérer une reconversion de l'intéressé ; il ajoute cependant que l'employeur ne peut pas conclure, sans autre justification, qu'une reconversion est impossible simplement parce qu'au moment du licenciement l'employé a 55 ans et 30 ans d'ancienneté. Le requérant rappelle que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

54. Le requérant ajoute que pendant l'inspection en question il donnait un cours en croate et qu'il a utilisé le mauvais terme pour « plafond », ce qui lui a été confirmé oralement par l'inspectrice et par la principale du lycée. En vertu de la législation interne, l'inspectrice aurait pu fixer un certain délai

pour lui permettre de remédier aux irrégularités qu'elle avait décelées dans son travail, mais au lieu de cela elle a proposé qu'on lui interdise de dispenser des cours où il fallait enseigner exclusivement en croate, c'est-à-dire, en fait, l'ensemble des cours. Enfin, le requérant précise qu'à l'époque des faits il enseignait dans une classe comportant huit élèves serbes et un élève croate. À son avis, un ou deux mots mal employés ne constituaient pas une raison sérieuse pouvant conduire à une violation des droits d'autrui ou n'allait pas à l'encontre de l'intérêt général. De plus, le requérant estime que cela ne pouvait justifier une mesure aussi radicale qu'un licenciement.

55. Le Gouvernement soutient que licenciement du requérant était légal, en ce que l'intéressé a été licencié en raison d'une particularité permanente qui l'empêchait d'honorer dûment son contrat de travail, conformément aux dispositions pertinentes du code du travail. Il souligne également la pratique pertinente des juridictions nationales supérieures, dont il ressort qu'un employeur est autorisé à prendre en compte l'âge et l'ancienneté d'un employé en tant que critères s'agissant de peser les possibilités de reconversion (paragraphe 27 ci-dessus).

56. Le Gouvernement ajoute que l'ingérence litigieuse était nécessaire pour protéger le droit des élèves concernés de bénéficier d'un enseignement en croate. Selon lui, le lycée n'avait pas d'autre choix que de licencier le requérant, qui aurait dû être conscient de son obligation de dispenser ses cours en croate dès lors qu'il n'y avait pas de poste disponible pour des professeurs enseignant en serbe.

2. Appréciation de la Cour

57. Eu égard à ses considérations concernant l'applicabilité de l'article 8 de la Convention (paragraphe 47-49 ci-dessus), la Cour estime que le licenciement du requérant a constitué une ingérence dans l'exercice de son droit au respect de sa vie privée.

58. Pareille ingérence ne peut se justifier au regard de l'article 8 que si elle est « prévue par la loi » et « nécessaire, dans une société démocratique », pour atteindre un ou plusieurs des buts énumérés au paragraphe 2 de cette disposition.

59. Il n'est pas contesté que le licenciement du requérant avait une base juridique en droit interne, à savoir l'article 106 du code du travail (paragraphe 22 ci-dessus). La qualité de la loi n'a pas été mise en cause par les parties, et la Cour ne voit aucune raison de le faire. Partant, elle conclut que l'ingérence litigieuse était « prévue par la loi ».

60. La Cour admet l'affirmation du Gouvernement selon laquelle l'ingérence litigieuse poursuivait essentiellement le but légitime que constitue la « protection des droits d'autrui », à savoir le droit des élèves de l'école à bénéficier d'un enseignement en croate.

61. La Cour rappelle qu'une ingérence est considérée comme « nécessaire dans une société démocratique » pour atteindre un but légitime si elle répond

à un « besoin social impérieux » et, en particulier, si elle est proportionnée au but légitime poursuivi. S'il appartient aux autorités nationales de juger les premières de la nécessité de l'ingérence, il revient à la Cour de trancher la question de savoir si les motifs de l'ingérence étaient pertinents et suffisants au regard des exigences de la Convention (voir, par exemple, *Polyakh et autres c. Ukraine*, nos 58812/15 et 4 autres, § 283, 17 octobre 2019).

62. La Cour relève que le requérant a été licencié pour avoir enseigné en serbe et non en croate. Elle observe d'emblée que le droit interne autorise l'enseignement dans les langues des minorités nationales (paragraphe 23 et 25 ci-dessus), conformément aux normes de droit international pertinentes qui obligent l'État défendeur à promouvoir, entre autres, la préservation desdites langues (paragraphe 28 ci-dessus). À cet égard, la Cour relève que la langue dans laquelle l'enseignement devait être dispensé dans le lycée concerné à l'époque des faits ne semblait pas clairement déterminée. En effet, les autorités internes – aussi bien administratives que civiles – ont éprouvé des difficultés à établir dans quelle langue le requérant était alors censé enseigner. Si, en vertu de la loi sur l'enseignement secondaire, tous les établissements scolaires devaient en principe offrir un enseignement en croate (paragraphe 24 ci-dessus), certaines écoles de Slavonie orientale dispensaient des cours dans des langues minoritaires, parmi lesquelles le serbe (paragraphe 8 ci-dessus), eu égard au processus spécifique de réintégration pacifique en cours dans la région (paragraphe 6 ci-dessus). La Cour relève que le tribunal administratif n'a pas été en mesure d'établir avec certitude en quelle langue le requérant était censé enseigner (paragraphe 11 ci-dessus). De plus, il ressort de la lettre de la principale d'alors du lycée et de son témoignage devant le tribunal de première instance qu'un mois seulement avant l'inspection à l'origine du licenciement du requérant, le lycée concerné avait reçu une instruction orale de dispenser tous les cours en croate exclusivement (paragraphe 12 ci-dessus). Les juridictions civiles ont finalement accepté cette conclusion (paragraphe 15 ci-dessus).

63. La Cour observe en outre que seuls quatre enseignants d'origine serbe ont été visés par l'inspection à l'origine du licenciement du requérant, qui avait été diligentée à la suite d'une plainte anonyme d'élèves d'origine croate (paragraphe 9 ci-dessus). Comme le souligne le requérant, aucun de ses collègues d'origine croate n'a fait l'objet d'une inspection en vue de vérifier si la langue dans laquelle il enseignait était appropriée ou s'il respectait d'autres dispositions légales dans l'exercice de ses fonctions. Si la plainte des élèves n'a été déposée qu'à l'encontre d'enseignants d'origine serbe (paragraphe 9 ci-dessus), le fait de cibler un groupe particulier de personnes en raison de leur langue, laquelle était étroitement liée à leur origine ethnique, pouvait légitimement – dans le contexte spécifique d'après-guerre en Slavonie orientale à l'époque des faits – soulever une question de compatibilité avec l'interdiction de la discrimination garantie par la Convention et la Constitution de la République de Croatie (voir, *mutatis*

mutandis, Oršuš et autres c. Croatie [GC], n° 15766/03, § 153, CEDH 2010). Par ailleurs, la Cour relève que, dans le même ordre d'idée, l'ECRI, dans ses rapports concernant la Croatie, a notamment constaté un nombre important de licenciements injustifiés de membres de la minorité nationale serbe, notant en même temps que les membres des groupes minoritaires étaient sensiblement sous-représentés dans l'éducation nationale (paragraphe 29 et 30 ci-dessus).

64. Le Gouvernement soutient que le licenciement du requérant constituait une mesure nécessaire à la protection du droit des élèves à bénéficier d'un enseignement en langue croate. Sans remettre en cause la pertinence de cet objectif et son importance dans le contexte régional spécifique de l'époque, la Cour ne peut que constater qu'aucune alternative au licenciement qui aurait permis au requérant de mettre son enseignement en conformité avec la législation en vigueur n'a été envisagée.

65. Tout d'abord, la Cour relève que l'article 17 § 2 de la loi sur les inspections pédagogiques prévoyait deux possibilités dans les cas où il était établi qu'un professeur n'avait pas respecté les dispositions légales. D'une part, un inspecteur avait la possibilité d'accorder un certain délai à l'enseignant pour corriger les irrégularités relevées dans son travail ou, d'autre part, il pouvait plus radicalement lui interdire totalement de remplir ses fonctions. En l'espèce, la Cour ne voit rien qui justifiait le choix de l'inspectrice de privilégier la mesure la plus sévère à l'égard du requérant.

66. En outre, en cas de licenciement pour raisons personnelles, l'employeur est tenu en vertu de l'article 106 § 4 du code du travail d'offrir à l'employé concerné une formation complémentaire en vue d'un reclassement, à moins qu'il ne puisse être démontré que toute offre de ce type serait inutile (paragraphe 22 ci-dessus). La Cour juge particulièrement frappant de constater que les autorités du lycée se sont contentées d'invoquer l'âge et l'ancienneté du requérant pour écarter toute possibilité de reconversion pour l'intéressé. En outre, et alors même qu'il semble qu'en pareil cas la charge de la preuve incombe à l'employeur, ni le lycée ni les juridictions internes n'ont jamais fourni d'explications détaillées et convaincantes quant à la raison pour laquelle l'âge du requérant aurait constitué un obstacle insurmontable l'empêchant d'adapter son enseignement de façon à dispenser ses cours en langue croate standard (paragraphe 22 ci-dessus).

67. Le Gouvernement invoque une affaire tranchée par une juridiction nationale supérieure, qui donne à croire qu'un employeur pourrait également avoir égard à l'âge d'un employé pour apprécier s'il est raisonnable d'attendre de celui-ci qu'il puisse être formé en vue d'une reconversion (paragraphe 27 ci-dessus). Cette affaire concernait un gérant de bar qui travaillait dans un bar situé dans la station principale de bus, qui avait été licencié à la suite de la fermeture de l'établissement par son employeur. Le seul autre emploi pour lequel il aurait pu être formé était celui de conducteur de bus professionnel, ce qui, comme la juridiction nationale supérieure l'a

expliqué, exigeait un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. S'il n'appartient pas à la Cour de contester *in abstracto* l'approche des juridictions nationales décrite ci-dessus, elle ne peut qu'observer que, lorsque sont invoqués des éléments tels que l'âge d'un employé ou son incapacité à se reconverter, tant l'employeur que les autorités nationales compétentes doivent fonder leurs conclusions sur des motifs adéquats et convaincants afin d'éviter toute apparence d'arbitraire.

68. Dans les circonstances de l'espèce, la Cour est d'avis que les autorités nationales n'ont pas justifié par des motifs pertinents et suffisants leur conclusion selon laquelle il était impossible d'attendre du requérant qu'il améliore ses connaissances en croate ou qu'il adapte son vocabulaire dans ses cours à la nouvelle norme qui, semble-t-il, venait tout juste d'être adoptée au lycée à l'époque des faits (paragraphe 12 et 62 ci-dessus). Compte tenu de la proximité indéniable des deux langues concernées et du fait que le requérant a vécu et travaillé en Croatie pendant la majeure partie de sa vie professionnelle (paragraphe 5 ci-dessus), la Cour peine à comprendre pourquoi, dans les circonstances de l'espèce, la possibilité d'offrir au requérant une formation supplémentaire en croate standard n'a pas été examinée plus avant. Au lieu de cela, les autorités nationales, se fondant uniquement sur l'âge et l'ancienneté de l'intéressé, lui ont appliqué la sanction la plus sévère, portant ainsi atteinte de manière conséquente à ses droits.

69. Compte tenu notamment du contexte spécifique d'après-guerre en Slavonie orientale à l'époque des faits, les éléments décrits ci-dessus suffisent à la Cour pour conclure que le licenciement du requérant ne répondait pas à un besoin social impérieux et n'était pas proportionné au but poursuivi (voir, *mutatis mutandis*, *Şahin Kuş c. Turquie*, n° 33160/04, § 52, 7 juin 2016).

70. Dès lors, il y a eu violation de l'article 8 de la Convention.

III. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 14, COMBINÉ AVEC L'ARTICLE 8 DE LA CONVENTION, ET DE L'ARTICLE 1 DU PROTOCOLE N° 12 À LA CONVENTION

71. Le requérant se plaint d'avoir été victime d'une discrimination fondée sur son âge et son origine ethnique. Il invoque l'article 14 de la Convention, lu conjointement avec l'article 8 de la Convention et l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention. Ces dispositions sont ainsi libellées :

Article 14

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

Article 1 du Protocole n° 12

« 1. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

2. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1. »

A. Arguments des parties

72. Le Gouvernement soutient que le requérant ne s'est jamais plaint devant les autorités nationales d'avoir été victime de discrimination en raison de son âge. Il souligne en outre qu'il n'y a eu aucune différence de traitement fondé sur l'origine ethnique entre le requérant et tout autre groupe identifiable, dès lors que l'intéressé a été traité de la même façon que tout autre professeur incapable d'utiliser le croate standard l'aurait été.

73. Le requérant ne partage pas cet avis. Il soutient avoir été licencié uniquement parce qu'il était d'origine serbe, et qu'il n'a jamais pu bénéficier d'une formation complémentaire, en raison de son âge.

B. Appréciation de la Cour

1. Recevabilité

74. La Cour relève que dans son recours constitutionnel le requérant a expressément invoqué l'article 14 de la Constitution croate, alléguant avoir été licencié en raison de son origine serbe (paragraphe 18 ci-dessus). Tout en soulignant que le grief de discrimination fondée sur l'âge n'a jamais été soulevé en tant que tel devant la Cour constitutionnelle, la Cour estime, au vu des circonstances de l'espèce, que le grief tiré de l'article 14 est si étroitement lié à celui qu'elle a examiné ci-dessus au regard de l'article 8 qu'il doit en suivre le sort et être par conséquent déclaré recevable.

2. Fond

75. La Cour observe que, dans son examen du grief tiré par le requérant de l'article 8 de la Convention, elle a déjà eu égard au fait que les autorités nationales se sont fondées sur l'âge de l'intéressé et à leur décision d'inspecter le travail de certains professeurs uniquement, en fonction de leur origine ethnique (paragraphe 63 et 66 ci-dessus).

76. Eu égard à ce qui précède, la Cour estime qu'aucune question séparée ne se pose sous l'angle de l'article 14 de la Convention ou de l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention en l'espèce.

IV. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

77. Aux termes de l'article 41 de la Convention :

« Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. »

Dommage

78. Le requérant réclame 5 000 euros (EUR) pour dommage moral.

79. Le Gouvernement s'oppose à cette prétention.

80. La Cour alloue au requérant 5 000 EUR pour préjudice moral, plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt.

A. Frais et dépens

81. Le requérant demande également 6 250 kunas (environ 850 EUR) pour les frais et dépens qu'il dit avoir engagés devant la Cour.

82. Le Gouvernement s'oppose à cette prétention.

83. Selon la jurisprudence de la Cour, un requérant ne peut obtenir le remboursement de ses frais et dépens que dans la mesure où se trouvent établis leur réalité, leur nécessité et le caractère raisonnable de leur taux. En l'espèce, eu égard aux documents en sa possession et aux critères précités, la Cour juge raisonnable d'accorder à l'intéressé la somme de 850 EUR au titre des frais encourus pour les besoins de la procédure suivie devant elle, plus tout montant pouvant être dû à titre d'impôt sur cette somme.

B. Intérêts moratoires

84. La Cour juge approprié de calquer le taux des intérêts moratoires sur le taux d'intérêt de la facilité de prêt marginal de la Banque centrale européenne majoré de trois points de pourcentage.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

1. *Dit*, à l'unanimité, que les héritiers du requérant ont qualité pour poursuivre la requête en ses lieu et place et rejette l'exception du Gouvernement à cet égard ;
2. *Déclare*, à l'unanimité, la requête recevable ;
3. *Dit*, par six voix contre une, qu'il y a eu violation de l'article 8 de la Convention ;

4. *Dit*, par six voix contre une, qu'il n'y a pas lieu d'examiner séparément les griefs tirés de l'article 14 de la Convention, combiné avec l'article 8 de la Convention, et de l'article 1 du Protocole n° 12 ;
5. *Dit*, par six voix contre une,
 - (a) que l'État défendeur doit verser au requérant, dans les trois mois à compter du jour où l'arrêt sera devenu définitif conformément à l'article 44 § 2 de la Convention, les sommes suivantes, à convertir dans la monnaie de l'État défendeur au taux applicable à la date du règlement :
 - (i) 5 000 EUR (cinq mille euros), plus tout montant pouvant être dû à titre d'impôt, pour dommage moral ;
 - (ii) 850 EUR (huit cent cinquante euros), plus tout montant pouvant être dû à titre d'impôt, pour frais et dépens ;
 - (b) qu'à compter de l'expiration dudit délai et jusqu'au versement, ces montants seront à majorer d'un intérêt simple à un taux égal à celui de la facilité de prêt marginal de la Banque centrale européenne applicable pendant cette période, augmenté de trois points de pourcentage ;

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 17 décembre 2020, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Renata Degener
Greffière adjointe

Krzysztof Wojtyczek
Président

Au présent arrêt se trouve joint, conformément aux articles 45 § 2 de la Convention et 74 § 2 du règlement, l'exposé de l'opinion séparée du juge Wojtyczek.

K.W.O.
R.D.

OPINION DISSIDENTE DU JUGE WOJTYCZEK

1. Avec tout le respect que je dois à mes collègues, je ne peux que me dissocier du constat de violation de l'article 8 en l'espèce. À mon sens, l'affaire soulève des questions importantes sous l'angle de l'article 1 du Protocole n° 12 (invoqué par le requérant) et aurait dû être examinée au regard de cette disposition, alors que, pour moi, le seuil permettant de faire entrer en jeu l'article 8 n'a pas été atteint.

2. Dans la brillante et percutante opinion dissidente annexée à l'arrêt en l'affaire *Erményi c. Hongrie* (n° 22254/14, 22 novembre 2016), le juge Kūris s'est exprimé avec éloquence comme suit :

« S'agissant de la vie privée, c'est-à-dire l'ensemble des droits et valeurs protégés par l'article 8, il faut revenir à l'angle naturel sous lequel il convient d'examiner cette disposition qui, graphiquement, doit être vue comme un

8

et non pas – comme cela tend à être de plus en plus le cas – comme le signe de l'infini

∞. »

En vertu de l'approche qui prévalait alors, l'article 8 était en effet devenu synonyme d'un droit très large au bonheur, qui rappelait la Déclaration d'indépendance des États-Unis de 1776 (le préambule) et la Déclaration de 1776 des droits de l'État de Virginie (article 1). L'article 8 était également devenu – et demeure – la disposition utilisée par défaut par la Cour pour combler des lacunes dans la protection offerte par la Convention par le recours au droit prétorien qui, très vite, est allé bien au-delà de la lettre de cette disposition, telle que lue à la lumière des règles applicables en matière d'interprétation des traités.

En réponse aux préoccupations du juge Kūris, la Cour, dans son arrêt de Grande Chambre, à l'occasion de l'affaire *Denisov c. Ukraine* ([GC], n° 76639/11, 25 septembre 2018), a décidé d'infirmer – tacitement mais sans équivoque – certains de ses arrêts précédents mettant en jeu l'article 8 (voir, par exemple, *Özpınar c. Turquie*, n° 20999/04, 19 octobre 2010, *Fernández Martínez c. Espagne* [GC], n° 56030/07, CEDH 2014 (extraits)), en particulier d'abandonner les principes appliqués dans l'affaire *Oleksandr Volkov c. Ukraine* (n° 21722/11, CEDH 2013), et d'adopter en lieu et place une nouvelle approche plus restrictive et mieux motivée. Cette nouvelle ligne jurisprudentielle a été exprimée en les termes suivants :

« 102. Dans les affaires entrant dans la catégorie susmentionnée [c'est-à-dire les situations liées à la vie professionnelle], la Cour applique la notion de « vie privée » en suivant deux approches différentes : α) le constat de l'existence d'une question relevant de la « vie privée » comme motif du litige (approche fondée sur les motifs) et β) la

déduction de l'existence d'une question relevant de la « vie privée » au regard des conséquences de la mesure dénoncée (approche fondée sur les conséquences). »

α) L'approche fondée sur les motifs

103. Les griefs concernant l'exercice de fonctions professionnelles ont été jugés tomber sous l'empire de la « vie privée » lorsque des éléments relatifs à la vie privée étaient considérés comme des critères permettant de prétendre à la fonction en question et lorsque la mesure litigieuse se fondait sur des raisons basées sur la liberté de choix de l'individu dans la sphère de la vie privée. »

Il est important de noter que la Cour, en reformulant le critère fondé sur les motifs, a utilisé une conjonction logique : i) des éléments relatifs à la vie privée étaient considérés comme des critères permettant de prétendre à la fonction en question, **et** ii) la mesure litigieuse se fondait sur des raisons basées sur la liberté de choix de l'individu dans la sphère de la vie privée.

En outre, dans un certain sens, tout critère à remplir pour prétendre à une fonction quelconque est lié d'une façon (plus ou moins lointaine) à la vie privée. Cependant, un critère aussi large serait dénué de sens et inopérant. Dès lors, il fallait comprendre le critère *Denisov* comme se référant à des éléments **directement** liés à la sphère de l'autonomie personnelle couverte par la notion de vie privée (voir, par exemple, *Yilmaz c. Turquie*, n° 36607/06, § 37-41, 4 juin 2019).

3. Je relève que la majorité reformule au paragraphe 42 la formule habituellement utilisée dans les affaires relevant de l'article 8 : « la notion de « vie privée » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive. » Je ne peux que réitérer ici mes réserves sur le plan méthodologique et logique concernant cette déclaration, que j'ai formulées au paragraphe 2 de mon opinion séparée annexée à l'arrêt en l'affaire *R.B. c. Hongrie* (n° 64602/12, 12 avril 2016).

4. En l'espèce, les critères qu'il fallait remplir pour pouvoir prétendre à la fonction de professeur étaient les suivants : i) la connaissance de la langue nationale officielle de l'État défendeur ; et ii) son utilisation à l'école à des fins d'enseignement. Ces facteurs ne sont pas liés à la vie privée. En particulier, la capacité de parler telle ou telle langue en tant que critère pour accéder un certain poste n'est pas un élément relatif à la vie privée.

En outre, la langue d'enseignement appartient à la sphère publique. L'imposition d'une certaine langue nationale à des fins d'enseignement à l'école, contrairement au choix de la langue parlée au domicile ou lors de conversations privées sur le lieu de travail, n'est pas une question de liberté de choix du professeur, et ne relève pas de sa vie privée. Les mesures litigieuses n'étaient pas fondées sur des raisons basées sur le droit du requérant de parler sa langue maternelle dans la vie quotidienne.

À mon avis, l'approche adoptée en l'espèce s'écarte nettement des principes établis dans l'affaire *Denisov c. Ukraine*. Les principes généraux réitérés en l'espèce aux paragraphes 42–44 de l'arrêt n'ont pas été correctement appliqués dans les paragraphes ultérieurs du raisonnement.

5. Au paragraphe 48, la majorité souligne l'argument suivant : « La Cour estime que la langue utilisée par un individu fait partie intégrante de son identité ethnique (voir, en ce sens, le paragraphe 28 ci-dessus), laquelle constitue un aspect essentiel de la vie privée d'un individu (*Ciubotaru c. Moldova*, n° 27138/04, § 53, 27 avril 2010). »

Certes, la langue qu'une personne utilise par préférence dans la vie quotidienne fait nécessairement partie intégrante de l'identité ethnique de cette personne, mais l'exigence de parler la langue officielle de l'État dans l'accomplissement de certaines tâches dans le cadre d'un emploi de service public ne saurait être considérée comme un élément relatif (au sens du critère *Denisov*) à l'identité d'une personne, ni comme une atteinte à cette identité.

6. Dans le même paragraphe, la majorité fait allusion à « au fait qu'en raison de son âge [le requérant] était considéré comme incapable d'adapter sa langue d'enseignement aux exigences de son poste », et continue ainsi :

« De plus, l'âge d'une personne fait manifestement partie intégrante de son identité physique (*J.B. et autres c. Hongrie*, décision précitée, § 131). »

Cette approche, qui vient de l'affaire *J.B. et autres c. Hongrie*, a été sortie de son contexte. Il est utile de citer *in extenso* le paragraphe pertinent :

« 131. La raison directement à l'origine du licenciement des requérants tenait au fait qu'ils avaient atteint l'âge minimal de départ à la retraite qui leur était applicable. Si l'âge d'une personne fait manifestement partie intégrante de son identité physique, c'est en même temps un fait objectif, qui ne peut pas être influencé par la liberté de choix relevant de la vie privée. Aucun autre élément relatif à la vie privée des requérants, en particulier aucun facteur lié directement à leur conduite, n'a été considéré comme un critère permettant de déterminer s'ils relevaient des mesures litigieuses. Dans ces conditions, la Cour juge approprié de suivre l'approche fondée sur les conséquences, et d'examiner si les mesures litigieuses ont eu des répercussions négatives sur la vie privée des requérants, notamment sur leur « cercle intime », sur la possibilité pour eux de nouer et de développer des relations avec autrui ou sur leur réputation (*J.B. et autres c. Hongrie* (déc.), n°s 45434/12 et 2 autres, 27 novembre 2018). »

La Cour a donc refusé sans équivoque dans cette affaire d'appliquer l'approche fondée sur les motifs à des mesures qui se basaient sur un critère d'âge. Le même paragraphe correspond tout à fait aux circonstances de la présente affaire. Il va à l'encontre de l'approche – exposée au paragraphe 49 du présent arrêt – selon laquelle la mesure litigieuse était suffisamment liée à la vie privée du requérant.

7. Je relève par ailleurs que la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, à laquelle la Croatie est partie, garantit les droits suivants dans son article 14 § 2 :

« Dans les aires géographiques d'implantation substantielle ou traditionnelle des personnes appartenant à des minorités nationales, s'il existe une demande suffisante, les Parties s'efforceront d'assurer, dans la mesure du possible et dans le cadre de leur système éducatif, que les personnes appartenant à ces minorités aient la possibilité d'apprendre la langue minoritaire ou de recevoir un enseignement dans cette langue. »

Le droit de bénéficier d'un enseignement dans sa propre langue est un droit des étudiants et de leurs parents. Il est impossible de tirer de ce droit des étudiants le droit d'un professeur de choisir la langue dans laquelle il enseigne. L'État doit organiser tout le système d'éducation – en conformité avec ses obligations internationales – et décider quelles langues seront utilisées dans quels établissements scolaires.

8. Au paragraphe 63, la majorité met en exergue le point suivant :

« Comme le souligne le requérant, aucun de ses collègues d'origine croate n'a fait l'objet d'une inspection en vue de vérifier si la langue dans laquelle il enseignait était appropriée ou s'il respectait d'autres dispositions légales dans l'exercice de ses fonctions. »

À cet égard, se pose la question de savoir s'il pouvait réellement y avoir des doutes raisonnables de croire – et en conséquence des motifs raisonnables de vérifier – si les professeurs d'origine croate enseignaient dans les faits en croate.

9. Malgré les réserves ci-dessus, j'estime que le requérant a malgré tout démontré l'allégation selon laquelle il avait subi une discrimination. Cependant, cette discrimination alléguée ne s'est pas produite dans la sphère privée relevant de l'article 8, mais dans le domaine de la vie publique, en dehors du champ d'application de l'article 8. Le grief soulevé par le requérant sous l'angle de l'article 1 du Protocole n° 12 est à mon sens recevable. En conséquence, j'estime que la requête aurait dû être examinée au regard de cette dernière disposition.

10. Pour résumer mon propos, je vais avoir recours à la métaphore du juge Kūris : le « 8 » a de nouveau tendance à basculer et à se transformer en « ∞ ».