



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

CINQUIÈME SECTION

AFFAIRE IVANOVA c. BULGARIE

(Requête n° 52435/99)

ARRÊT

STRASBOURG

12 avril 2007

Cet arrêt est définitif. Il peut subir des retouches de forme.

En l'affaire Ivanova c. Bulgarie,

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

Peer Lorenzen, *président*,
Snejana Botoucharova,
Karel Jungwiert,
Volodymyr Butkevych,
Margarita Tsatsa-Nikolovska,
Rait Maruste,
Mark Villiger, *juges*,

et de Claudia Westerdiek, *greffière de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 20 mars 2007,

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

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouve une requête (n° 52435/99) dirigée contre la République de Bulgarie et dont une ressortissante de cet Etat, M^{me} Kalinka Todorova Ivanova (« la requérante »), née en 1950 et résidant à Roussé, a saisi la Cour le 27 mai 1999 en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention »).

2. La requérante est représentée par M^e Y. Grozev, avocat à Sofia.

3. Le gouvernement bulgare (« le Gouvernement ») est représenté par ses agentes, M^{mes} M. Dimova et M. Kotzeva, du ministère de la Justice.

4. La requérante alléguait qu'il avait été mis fin à son contrat de travail à cause de ses convictions religieuses, en violation de son droit à la liberté de religion (article 9 de la Convention), et qu'elle avait ainsi été victime d'une discrimination fondée sur des motifs religieux (article 14 de la Convention combiné avec l'article 9).

5. Par une décision du 14 février 2006, la Cour a déclaré la requête partiellement recevable.

6. Les parties n'ont pas déposé d'observations écrites complémentaires sur le fond de l'affaire (article 59 § 1 du règlement de la Cour).

EN FAIT

I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE

A. La genèse de l'affaire

1. *Le contexte général*

7. En février 1994, une modification de la loi sur les personnes et la famille imposa l'enregistrement auprès du Conseil des ministres des associations à but non lucratif ayant des activités religieuses ou assimilées. Sur les 78 demandes d'enregistrement présentées, seules 23 furent admises. Les associations n'ayant pu obtenir leur enregistrement étaient essentiellement des groupes protestants.

8. Se trouvant privées de tout statut juridique, ces associations ne pouvaient louer de salles de conférence, signer des contrats, ouvrir des comptes bancaires ou publier des revues ou des journaux en leur nom. Elles étaient également exclues d'un certain nombre d'avantages fiscaux.

9. Parmi les associations dont l'enregistrement fut refusé se trouvait « Parole de Vie », un groupe évangélique chrétien qui avait entamé ses activités en Bulgarie au début des années 90.

2. *Parole de Vie*

10. Les autorités ayant refusé de l'enregistrer, Parole de Vie poursuivit ses activités dans la clandestinité. Les réunions de cette association religieuse étaient régulièrement interrompues par la police et suivies de campagnes médiatiques contre l'association et ses membres.

11. Le 20 juin 1994, sur ordre du parquet de Sofia, la police ferma un local de la ville utilisé par Parole de Vie et interdit aux membres de l'association de l'utiliser.

12. Le 22 juin 1994, un citoyen suédois fut expulsé de Bulgarie pour avoir participé à un cours dispensé par Parole de Vie (*Lilja c. Bulgarie* (déc.), n° 41574/98, 20 novembre 2003).

13. Le 23 juin 1994, une trentaine de policiers interdirent à des membres de Parole de Vie l'accès à une réunion organisée dans une salle de conférence, prétextant qu'elle avait été annulée.

14. Le 23 février 1995, au cours d'une descente opérée dans plusieurs domiciles privés de la ville de Veliko Turnovo et dans une salle de conférence de l'hôtel Etur, la police confisqua des documents religieux, des bandes magnétiques audio et des cassettes vidéo, qu'elle montra le

lendemain à des journalistes dans le cadre d'une conférence de presse. Il ne fut intenté de poursuites contre aucun des membres de Parole de Vie.

15. Le 20 juillet et le 27 septembre 1995, la police investit deux rassemblements d'adhérents de Parole de Vie tenus dans des domiciles privés. Elle confisqua des documents religieux et exigea des hôtes une déclaration écrite par laquelle ils s'engageaient à ne plus organiser de rassemblements religieux à leur domicile.

3. L'école de navigation et de construction navale fluviales de Roussé

16. Tout au long des années 1994 et 1995, les médias locaux de Roussé firent régulièrement état d'activités religieuses et de rassemblements « illégaux » d'adhérents de Parole de Vie. Pendant l'été et l'automne 1995, la campagne médiatique s'intensifia, la presse nationale emboîtant le pas aux médias locaux. Les articles de presse portaient essentiellement sur l'école de navigation et de construction navale fluviales (Техникум по речно корабостроене и корабоплаване – « l'école ») de Roussé, dont plusieurs des membres du personnel non enseignant auraient été des adhérents de Parole de Vie. Les médias se lancèrent également dans une campagne visant personnellement certains de ces employés, qu'ils citèrent nommément et dont ils condamnèrent la pratique religieuse. Ils appelèrent au licenciement de ces personnes, parmi lesquelles se trouvait la requérante (voir, par exemple, le paragraphe 22 ci-dessous).

17. La conséquence directe de cette campagne fut que le parquet régional et le Service national de sécurité entamèrent des investigations sur les activités religieuses des employés de l'école.

18. Le 18 septembre 1995, le parquet régional, résumant les conclusions du Service national de sécurité, estima ne pas disposer d'éléments suffisants pour ouvrir une enquête préliminaire. Il indiqua toutefois que les activités de l'école n'étaient « pas exemptes d'illicéité pénale », et notamment qu'elles contrevenaient à la loi sur les confessions et « probablement » aux dispositions applicables des lois et règlements sur l'enseignement. Il considéra par ailleurs que les activités religieuses supposément « illégales » avaient été pratiquées avec l'approbation tacite de la directrice de l'école.

19. Peu après, le gouverneur régional (областният управител) et un élu local (« le député ») appelèrent à la prise de mesures radicales pour mettre un frein aux activités religieuses censées être pratiquées à l'école et au renvoi de la directrice. Ils menacèrent publiquement de demander au ministère de l'Education, des sciences et de la technologie (« le ministère »), si de telles mesures n'étaient pas prises, le renvoi de l'Inspecteur général de l'enseignement de Roussé (« l'inspecteur »).

20. Le 23 octobre 1995, le ministère congédia la directrice de l'école. Dans la lettre de licenciement, qui faisait directement référence à la campagne de presse négative et aux conclusions du parquet régional, la directrice était accusée d'avoir toléré les activités de Parole de Vie à l'école

au détriment de ses employés et de ses élèves. Il y était également suggéré qu'elle aurait dû licencier ceux des membres du personnel qui étaient adhérents de Parole de Vie. On ne sait pas bien si la directrice a formé un recours contre son licenciement.

21. Peu après, une autre directrice fut nommée.

22. Dans une émission diffusée par la station de radio Hristo Botev le 7 décembre 1995, le député souligna que travaillaient encore à l'école plusieurs membres de Parole de Vie, dont la responsable de la piscine (ce poste étant celui occupé par la requérante). Il en déduisait que le ministère n'avait pas résolu la question de manière concluante en renvoyant la directrice.

B. La carrière de la requérante à l'école

23. La requérante était ingénieure en génie mécanique et titulaire d'un diplôme universitaire en sciences de l'éducation. Elle participait aux activités religieuses de Parole de Vie depuis 1994.

24. Le 14 octobre 1994, elle fut nommée par l'école au poste de « mécanicienne » à la piscine avec un contrat de travail temporaire prenant fin le 23 février 1995.

25. A une date non précisée, le ministère approuva une nouvelle grille des postes (щатно разписание) pour l'école prenant effet au 1^{er} janvier 1995. Cette grille comprenait un poste de « responsable de la piscine », dont le titulaire devait avoir un niveau de fin d'études secondaires. Le 1^{er} avril 1995, la grille fut à nouveau modifiée, de sorte que le responsable de la piscine devait être titulaire d'un diplôme d'études supérieures.

26. Le 6 avril 1995, la requérante fut promue au poste de « responsable de la piscine », avec un contrat de travail temporaire prenant fin le 31 août 1995.

27. A cette date, le contrat de travail temporaire de la requérante fut prolongé jusqu'au 31 août 1996.

28. Le 20 septembre 1995, la requérante conclut un contrat de travail à durée indéterminée en vertu duquel elle était nommée au poste de « responsable de la piscine » à compter du 1^{er} juillet 1995. La description de son poste indiquait que ses responsabilités comprenaient notamment la gestion et la supervision des personnes employées à la piscine, l'organisation de leur programme de travail, le contrôle de la comptabilité courante des recettes de la piscine et l'organisation des leçons de natation. Il n'était fait mention d'aucun critère de formation ou de qualification professionnelle nécessaires pour le poste. Le salaire de base de la requérante était fixé à 4 992 anciens levs bulgares (soit à l'époque environ 111 deutschemarks (DEM)). Une prime d'ancienneté de 16 % était prévue.

29. A une date non précisée, le ministère approuva une nouvelle grille des postes pour l'école, qui devait prendre effet au 1^{er} octobre 1995. Cette

grille comprenait un poste de « responsable de la piscine », dont le titulaire devait détenir un diplôme d'études supérieures.

C. Le licenciement de la requérante

30. Le 23 octobre 1995, la directrice de l'école fut licenciée. Peu après, une autre directrice fut nommée.

31. Le 2 novembre 1995, la requérante fut convoquée à une réunion avec l'inspecteur et son adjoint. Une autre employée, M^{me} M., fut également convoquée à cette réunion, qui se déroula à l'école. Les inspecteurs y demandèrent aux deux employées de démissionner, afin d'apaiser les tensions au sein de la population. Selon les affirmations de la requérante, démenties par le Gouvernement, les inspecteurs les auraient sommées de démissionner ou de renoncer à leur foi, faute de quoi elles seraient licenciées pour motifs disciplinaires ; ils auraient affirmé qu'indépendamment de la qualité de leur travail, ils pouvaient « ordonner à la [nouvelle] directrice » de les congédier. M^{me} M. nia être membre de Parole de Vie, ce que ne fit pas la requérante, qui refusa également de démissionner. Au cours de cette réunion, il ne fut pas question de la qualité du travail de la requérante ni de ses qualifications pour le poste qu'elle occupait.

32. Le 3 novembre 1995, la requérante informa par écrit la nouvelle directrice de l'école de la réunion tenue la veille avec l'inspecteur et son adjoint. Aucune suite ne fut donnée à cette démarche.

33. Après cela, la nouvelle directrice prit un certain nombre de mesures contre la requérante : le téléphone fut retiré de son bureau, les serrures de la piscine furent changées sans que la requérante ne reçût de nouveau jeu de clés, et la supervision de la rénovation de la piscine, qui relevait selon elle de sa responsabilité, fut confiée à l'un de ses subordonnés. Par ailleurs, la directrice se renseigna sur la manière dont la requérante effectuait son travail.

34. Le 24 novembre 1995, la direction des ressources humaines de l'école établit une liste de trente et un employés qui auraient été dépourvus de description de poste, et sur laquelle figuraient le nom et le poste de la requérante.

35. Le 7 décembre 1995, la radio Hristo Botev diffusa l'entretien dans lequel le député donnait à entendre que le poste de la requérante faisait partie de ceux qui étaient encore occupés par des membres de Parole de Vie (paragraphe 22 ci-dessus).

36. Par une décision du 28 décembre 1995, la requérante fut licenciée, avec effet immédiat, au motif qu'elle ne satisfaisait pas aux critères de formation et de qualification professionnelle nécessaires pour le poste de « responsable de la piscine » (article 328 § 1, alinéa 6, du code du travail). Lorsque cette décision lui fut signifiée, la requérante demanda quels étaient

les critères auxquels elle ne satisfaisait pas, mais la nouvelle directrice ne lui répondit pas.

D. La procédure de contestation du licenciement

1. La procédure devant le tribunal de district de Roussé

37. Le 27 mai 1996, la requérante intenta une action devant le tribunal de district de Roussé pour contester la légalité de son licenciement. Elle demanda à être réintégrée dans son poste et indemnisée de son manque à gagner.

38. Elle soutint que son licenciement était directement lié à ses convictions religieuses et à son refus de démissionner de son plein gré, et qu'un licenciement fondé sur de tels motifs violait l'article 8 § 3 du code du travail et l'article 37 de la Constitution bulgare, où était énoncée l'interdiction de la discrimination fondée sur des motifs religieux.

39. Au cours du procès, il fut établi que la grille des postes de l'école avait à nouveau été modifiée en décembre 1995 et que le ministère avait approuvé cette modification par une lettre du 30 janvier 1996 avec effet au 1^{er} janvier 1996. La nouvelle grille des postes ne prévoyait plus de poste de « responsable de la piscine », mais un poste de « chargé de l'organisation du complexe sportif », pour lequel une description de poste avait été établie à une date non déterminée. Les critères auxquels devait répondre le titulaire du poste étaient les suivants : « diplôme universitaire en sport, diplôme universitaire en économie ou, par exception, niveau de fin d'études secondaires avec spécialisation dans le sport concerné, maître nageur sauveteur breveté, moniteur de natation. »

40. La requérante argua devant le tribunal de district que la grille des postes de l'école aurait dû être modifiée conformément aux pratiques habituelles, et non arbitrairement. Elle soutint que la pratique habituelle consistait à modifier la grille des postes avant le début de l'année scolaire, et que les modifications apportées en l'espèce étaient arbitraires en ce qu'elles ne correspondaient à aucune nécessité objective justifiée par les tâches à accomplir.

41. Lors d'une audience tenue le 9 juillet 1996, la partie défenderesse présenta la nouvelle description de poste concernant la fonction de « chargé de l'organisation du complexe sportif ».

42. Lors d'une audience tenue le 19 novembre 1996, plusieurs témoins déposèrent. L'inspecteur déclara que la pratique habituelle était de modifier la grille des postes avant le début de l'année scolaire à moins qu'une nécessité urgente, généralement de nature financière, n'impose de procéder autrement. Il confirma avoir rencontré la requérante au début du mois de novembre 1995 à propos des conclusions du parquet régional et l'avoir invitée à démissionner compte tenu du mécontentement croissant et de

l'opinion publique. Enfin, il indiqua qu'il ne s'était pas renseigné sur les activités de Parole de Vie à l'école et qu'il ne savait pas comment la requérante s'acquittait de son travail.

43. M^{me} M. témoigna également. Elle informa le tribunal que la nouvelle directrice l'avait menacée de licenciement au cas où elle parlerait de son travail à l'école. Sur la réunion du 2 novembre 1995 avec l'inspecteur, elle déclara que, confrontée à l'affirmation selon laquelle elle était adhérente de Parole de Vie, elle avait nié, et que pendant la réunion, elle avait fondu en larmes car elle avait deux enfants à élever et ne voulait pas se retrouver sans emploi. Elle indiqua également qu'à sa connaissance, la requérante était une bonne employée, diligente et entretenant de bonnes relations avec le reste du personnel.

44. Un enseignant de l'école déposa également à l'audience. Il informa le tribunal que la piscine avait toujours eu un responsable depuis sa construction en 1974, mais qu'il n'avait jamais été exigé de diplôme universitaire en sport pour ce poste. Il apporta également son témoignage sur la teneur de l'émission de radio du 7 décembre 1995, dans laquelle le député avait appelé au licenciement de la requérante en particulier.

45. Le 25 novembre 1996, la requérante remit ses observations écrites au tribunal de district de Roussé. Elle soutint que les éléments du dossier appuyaient sa plainte et que la grille des postes de l'école avait été modifiée au milieu de l'année scolaire dans le seul but d'introduire dans la description de son poste un critère permettant de la licencier.

46. Le 5 mai 1997, le tribunal de district de Roussé rejeta les demandes de la requérante. Tout en notant que la charge de la preuve de la licéité ou de l'illicéité du licenciement incombait à l'école, il jugea notamment que celle-ci avait respecté la procédure de modification de la grille des postes et que la nouvelle description de poste était conforme aux critères habituels pour ce type de fonctions approuvés par le ministère. Il observa également qu'en modifiant les critères requis pour le poste, l'école avait envisagé la possibilité que la personne qui y serait nommée exerçât, outre des fonctions de gestion et d'organisation des activités de la piscine, des fonctions de maître nageur sauveteur ou de moniteur de natation, facteur qu'il estima être d'une « importance capitale ». En conséquence, le tribunal conclut qu'« étaient réellement réunies des conditions [qui appelaient] une modification des critères de qualification pour le poste », et que le licenciement était donc licite. Par ailleurs, il estima que l'allégation de la requérante selon laquelle elle avait été congédiée en raison de ses convictions religieuses n'était pas étayée par les éléments du dossier et que, de fait, elle avait de très bonnes relations avec le reste du personnel, qu'il n'y avait pas eu de plaintes sur son travail et, enfin, que ses affirmations à cet égard étaient réfutées par le fait que M^{me} M. était toujours employée à l'école.

2. La procédure devant le tribunal régional de Roussé

47. Le 27 juin 1997, la requérante interjeta appel du jugement du tribunal de district de Roussé. Elle soutint notamment que les conclusions de ce tribunal ne reposaient pas sur les éléments établis dans le cadre de l'affaire et qu'elles étaient donc dépourvues de fondement : selon elle, le tribunal de district n'avait pas apprécié à leur juste mesure des éléments capitaux tels que les témoignages de l'inspecteur et de M^{me} M.

48. La requérante contesta également les motifs avancés par le tribunal de première instance pour la débouter et soutint qu'ils étaient futiles et ne traitaient pas du fond de ses griefs, qui portaient sur la discrimination religieuse dont elle s'estimait victime. Elle souligna, premièrement, qu'elle n'avait jamais prétendu que ses relations personnelles avec ses collègues aient souffert de ses convictions religieuses et, deuxièmement, que le raisonnement du tribunal de première instance selon lequel il n'y avait pas eu de discrimination à son égard puisque M^{me} M. était toujours employée à l'école était erroné, car plusieurs raisons pouvaient expliquer que celle-ci n'eût pas été congédiée, notamment le fait que les médias n'avaient pas appelé à la licencier.

49. La requérante alléguait également que le tribunal de district n'avait pas analysé la substance de son grief relatif à la discrimination religieuse, mais avait envisagé la question uniquement sous l'angle du licenciement abusif.

50. Enfin, elle soutint que les faits de la cause montraient clairement qu'à la suite de son refus de démissionner prononcé le 2 novembre 1995, l'école avait tout simplement tenté de trouver un motif légal pour la licencier, et que la méthode choisie avait été de modifier les critères de qualification du poste qu'elle occupait de manière à ce qu'elle n'y satisfît plus.

51. Le 22 juillet 1997, l'ancienne directrice de l'école présenta au tribunal régional de Roussé des observations où elle faisait état d'une conversation qu'elle avait eue en juin 1995 avec l'inspecteur, et au cours de laquelle celui-ci avait désigné quatre employés dont il avait été « informé qu'ils étaient membres d'une secte » et avait demandé avec insistance qu'il fût mis fin à leur contrat de travail. A l'époque, l'ancienne directrice aurait suggéré que ces employés démissionnent de leur plein gré, mais ils auraient refusé et aucune mesure n'aurait été prise contre eux. On ne sait pas si la requérante faisait partie de ces employés.

52. Par un arrêt du 23 juillet 1997, le tribunal régional de Roussé rejeta l'appel de la requérante. Il conclut notamment que l'école avait le besoin et le droit de modifier la grille des postes et les critères de qualification pour le poste de la requérante et de la licencier au motif qu'elle ne répondait pas à ces critères. Il estima également que le tribunal de district avait répondu de manière satisfaisante aux allégations de discrimination religieuse formulées par la requérante les jugeant pour conclure « totalement et irréfutablement (...) dénuées de pertinence » en s'appuyant sur le fait qu'elle entretenait de

bonnes relations avec ses collègues et qu'elle était une bonne employée. Toute allégation selon laquelle son licenciement avait été motivé par des raisons subjectives ou discriminatoires aurait donc été infondée.

3. La procédure devant la Cour suprême de cassation

53. Le 18 septembre 1997, la requérante se pourvut en cassation, soutenant notamment que les juridictions inférieures avaient mal apprécié les éléments dont elles avaient été saisies et qu'elles n'avaient pas examiné au fond son grief relatif à la discrimination religieuse. Elle argua que les juges du fond n'avaient pas apprécié correctement les circonstances ayant entouré son licenciement et en particulier les événements qui y avaient conduit, événements d'où ressortait clairement, selon elle, la véritable raison du choix de la méthode juridique utilisée pour mettre fin à son emploi.

54. Une audience fut tenue le 16 novembre 1998. La requérante et son avocat, pourtant dûment convoqués, n'y assistèrent pas. Ils présentèrent leurs observations par écrit.

55. Par une décision définitive du 9 décembre 1998, la Cour suprême de cassation rejeta le pourvoi. Estimant notamment que les arguments de la requérante n'étaient pas fondés, elle confirma les conclusions des juridictions inférieures. Elle considéra que l'école avait le droit de modifier les critères de qualification pour le poste concerné et que ces modifications n'étaient pas susceptibles de contrôle juridictionnel. Elle compara les fonctions et responsabilités des postes de « responsable de la piscine » et de « chargé de l'organisation du complexe sportif », et jugea qu'elles étaient essentiellement les mêmes. Observant que l'ancienne description de poste ne prévoyait, à la différence de la nouvelle, aucun critère de formation ou de qualification professionnelle, elle conclut que l'employeur avait simplement comblé une lacune de l'ancienne description.

56. Enfin, la haute juridiction refusa d'examiner les autres arguments de la requérante, les jugeant dénués de pertinence pour la procédure et la question du licenciement.

II. LE DROIT ET LA PRATIQUE INTERNES PERTINENTS

A. La liberté de religion

57. Les dispositions pertinentes de la Constitution de 1991 sont les suivantes :

Article 13

« 1) Les cultes sont libres.

(...) »

Article 37

« 1) La liberté de conscience, la liberté de pensée et le choix du culte ou de convictions religieuses ou athées sont inviolables. L'Etat contribue au maintien de la tolérance et du respect mutuel entre croyants de différentes confessions, et entre croyants et non-croyants.

2) L'exercice de la liberté de conscience et de religion ne peut porter atteinte à la sécurité nationale, à l'ordre public, à la santé publique et à la morale ou aux droits et libertés d'autrui. »

58. Les dispositions pertinentes de la loi de 1949 sur les confessions sont les suivantes :

Article 1

« Tous les citoyens de la République de Bulgarie jouissent de la liberté de conscience et de religion. »

Article 4

« Nul ne peut être persécuté, voir ses droits civils et politiques restreints ou être démis des fonctions qui lui ont été légalement confiées en raison de son appartenance ou de son refus d'appartenir à une confession ou à une autre (...) »

B. La protection contre la discrimination

59. La Constitution bulgare (article 38), la loi de 1991 sur l'enseignement (article 4) et le code du travail (article 8 § 3) prévoient des mesures de protection contre la discrimination, notamment celle fondée sur les convictions religieuses.

60. Une modification de l'article 8 § 3 du code du travail en date du 31 mars 2001 a élargi la portée de la protection contre la discrimination au travail à la « discrimination indirecte », définie au point 7 du paragraphe 1 des dispositions complémentaires du code du travail de la manière suivante :

« On entend par « discrimination indirecte » le fait de recourir pour l'exercice des droits et devoirs des travailleurs à des solutions présentant l'apparence de la légalité mais appliquées, à la lumière des critères prévus à l'article 8 § 3 [du code du travail], de telle manière qu'en réalité, certains travailleurs ou employés sont de fait désavantagés ou privilégiés par rapport à d'autres. Il n'y a pas de discrimination lorsque les différences ou les avantages reposent sur les critères de qualification requis pour accomplir un travail précis ou qu'une protection particulière est apportée à certains [types de] travailleurs ou d'employés (jeunes travailleurs, femmes enceintes et mères d'enfants en bas âge, personnes handicapées ou à capacité de travail réduite et autres groupes similaires) définis par des textes normatifs. »

61. La définition ci-dessus a été abrogée à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2004, de la loi sur la protection contre la discrimination, qui établit un cadre global pour cette protection. L'article 4 § 3 de cette loi énonce la nouvelle définition de la « discrimination indirecte » que voici :

« On entend par « discrimination indirecte » le fait de placer une personne dans une situation moins favorable que d'autres personnes sur le fondement des critères énoncés à l'article 1 [sexe, race, nationalité, ethnie (...), religion, convictions (...)] au moyen d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique présentant l'apparence de la neutralité, à moins que la disposition, le critère ou la pratique considérés ne soient objectivement justifiés par rapport à un but légal et que le moyen employé pour atteindre ce but soit approprié et nécessaire. »

C. La rupture du contrat de travail

62. Un employeur peut mettre fin à un contrat de travail en en avertissant l'employé par écrit lorsque celui-ci n'a pas la formation ou les qualifications professionnelles nécessaires pour accomplir les tâches qui lui sont dévolues (article 328 § 1, alinéa 6, du code du travail).

63. Lorsqu'elles contrôlent ce type de licenciements, les juridictions internes ont pour jurisprudence constante de les juger légaux (au regard de l'article 328 § 1, alinéa 6, du code du travail) dès lors qu'elles établissent que sont apparues pour l'accomplissement des tâches dévolues à l'employé de nouvelles exigences en matière de formation ou de qualifications professionnelles auxquelles celui-ci ne répond plus. A cet égard, les juges n'ont pas besoin d'apprécier la nécessité de ces nouveaux critères de qualification (voir, par exemple, решение на ВС № 77 от 22.II.1995 г. по гр. д. № 1062 от 1994 г., III г. о.).

D. La laïcité du système éducatif

64. L'article 5 de la loi de 1991 sur l'enseignement proclame la laïcité du système éducatif.

III. LES RAPPORTS SUR LES LIBERTÉS RELIGIEUSES DANS LE PAYS AU COURS DE LA PÉRIODE PERTINENTE

A. Les rapports de pays de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

65. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (« ECRI ») a constaté, dans ses trois rapports sur la Bulgarie pour les années 1997 à 1999, qu'au cours de cette période, les médias avaient fait preuve d'une grande intolérance à l'égard des groupes religieux minoritaires, en

particulier les nouvelles religions. Elle a observé également une certaine passivité des autorités face aux actes d'intolérance, qui n'étaient pas suffisamment combattus et sanctionnés.

66. L'ECRI a également fait état de cas de discrimination religieuse dans le domaine de l'éducation, et d'employés du secteur public licenciés en raison de leurs convictions religieuses.

B. Les rapports d'ONG

67. Dans leurs rapports annuels pour les années 1994 à 1996, Human Rights Watch et le Comité Helsinki de Bulgarie ont noté que les violations des libertés religieuses avaient fortement augmenté dans le pays pendant cette période, en particulier à l'égard de ce que l'on a appelé les confessions « non traditionnelles ». Ces ONG ont observé que les autorités avaient cherché à restreindre la liberté de pensée et de religion ainsi que la diversité religieuse, par exemple en imposant aux associations à but non lucratif menant des activités religieuses ou assimilées ou dispensant un enseignement religieux d'obtenir, préalablement à leur enregistrement en tant que telles, l'approbation du Conseil des ministres.

68. Les ONG ont également fait état d'employés du secteur public licenciés en raison de leurs convictions religieuses, et ont mentionné le cas précis d'adhérents de Parole de Vie.

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

69. Invoquant l'article 9 de la Convention, la requérante allègue qu'elle a été licenciée à cause de ses convictions religieuses, en violation de son droit à la liberté de religion.

L'article 9 de la Convention est ainsi libellé :

« 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

A. Thèses des parties

70. Le Gouvernement soutient que le grief de la requérante est dénué de fondement en ce qu'il repose sur des affirmations qui ne sont pas étayées par des éléments tangibles.

71. Le Gouvernement conteste la pertinence des sources médiatiques et des rapports cités à l'appui des griefs de la requérante. Par ailleurs, il considère que les campagnes de presse en question n'ont pas porté atteinte au droit de M^{me} Ivanova à la liberté de religion, mais constituaient au contraire un exercice légitime par les médias de leur droit à la liberté d'expression, dans la mesure où ceux-ci exprimaient les réserves du public à l'égard de membres d'une organisation religieuse que l'on supposait faire du prosélytisme auprès des élèves de l'école avec l'appui ou l'approbation tacites de l'ancienne directrice de l'établissement. En tout état de cause, le Gouvernement considère que le fait que les médias aient évoqué en particulier le cas de la requérante n'a pas, en soi, porté atteinte au droit de celle-ci à la liberté de religion.

72. En ce qui concerne les investigations du parquet à l'égard des activités de Parole de Vie, le Gouvernement argue qu'elles étaient justifiées et ne faisaient que répondre à des soupçons de la collectivité quant aux activités des membres de l'organisation religieuse en question à l'école. Ces investigations auraient en outre été engagées sur la foi d'informations crédibles selon lesquelles les locaux de l'école étaient utilisés pour des activités religieuses qui semblaient enfreindre la laïcité de l'établissement. Elles ne pourraient donc, en elles-mêmes, être considérées comme une atteinte au droit de la requérante à la liberté de religion.

73. Pour ce qui est du licenciement de la requérante, le Gouvernement soutient qu'il n'était pas fondé sur les convictions ou les activités religieuses de l'intéressée, mais qu'il résultait simplement de ce qu'il avait été décidé de remédier à un certain nombre de défaillances dans l'administration de l'école en fournissant à tous les employés une description de poste complète et, dans le cas du poste de la requérante, en posant des critères de formation et de qualification professionnelle justifiés. Il souligne que le licenciement de l'intéressée était fondé sur la législation applicable, qui prévoyait de mettre fin au contrat de travail des employés occupant un poste pour lequel les critères de qualification avaient changé et ne satisfaisant plus à ces critères.

74. Accessoirement, le Gouvernement avance que toute limite apportée au droit de la requérante de manifester sa religion dans l'enceinte de l'école aurait été justifiée. A cet égard, il renvoie au principe de laïcité du système éducatif bulgare, qui apporterait au droit de manifester sa religion une limite justifiée ; il précise que ce principe s'applique aussi bien aux activités d'enseignement de l'école qu'à ses locaux ; il souligne que l'un des motifs de licenciement de l'ancienne directrice de l'école résidait dans le fait qu'elle n'avait pas préservé la laïcité de l'établissement, dans la mesure où il avait

été estimé qu'elle avait laissé Parole de Vie faire du prosélytisme dans ses locaux. Il affirme néanmoins que ce dernier point n'a été d'aucune pertinence ni d'aucun effet directs pour la requérante.

75. Dans ses observations en réponse, la requérante renvoie à l'enchaînement des événements qui ont mené à son licenciement. Elle considère que l'ensemble de ces événements fait clairement apparaître la véritable raison pour laquelle elle a été congédiée. Elle affirme également que la nouvelle directrice de l'école connaissait les raisons du licenciement de l'ancienne directrice et estime que, compte tenu de ses bonnes relations de travail avec ses collègues et de ses performances professionnelles satisfaisantes, il n'était pas possible de la licencier pour des motifs directement liés à son travail. Selon elle, c'est donc pour pouvoir procéder au licenciement souhaité que la nouvelle directrice a eu recours à une méthode inhabituelle consistant à modifier la grille des postes et les critères de qualification pour son poste. Toutefois, l'emploi d'un tel artifice juridique ne changerait rien au fait que la véritable raison de son licenciement tenait à ses convictions religieuses.

76. Enfin, la requérante observe que, même si le niveau de preuve requis en vertu de l'article 9 de la Convention est celui de la preuve au-delà de tout doute raisonnable, la Cour a déjà dit, dans l'affaire *Anguelova c. Bulgarie* (n° 38361/97, § 111, CEDH 2002-IV) qu'« une telle preuve peut résulter d'un faisceau d'indices, ou de présomptions non réfutées, suffisamment graves, précis et concordants ». Ainsi, elle estime que, considérés dans leur globalité, les éléments qu'elle a présentés satisfont manifestement au niveau de preuve requis et établissent au-delà de tout doute raisonnable qu'elle a en réalité été licenciée en raison de ses convictions religieuses.

B. Principes généraux

77. La Cour rappelle que, telle que la protège l'article 9, la liberté de pensée, de conscience et de religion représente l'une des assises d'une « société démocratique » au sens de la Convention (*Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, § 31, série A n° 260-A).

78. Si la liberté religieuse relève d'abord du for intérieur, elle implique de surcroît, notamment, celle de « manifester sa religion ». Aux termes de l'article 9, la liberté de manifester sa religion ne s'exerce pas uniquement de manière collective, « en public » et dans le cercle de ceux dont on partage la foi : on peut aussi s'en prévaloir « individuellement » et « en privé » ; en outre, elle comporte en principe le droit d'essayer de convaincre son prochain, par exemple au moyen d'un « enseignement », sans quoi du reste « la liberté de changer de religion ou de conviction », consacrée par l'article 9 risquerait de demeurer lettre morte (*ibidem.*).

79. Le caractère fondamental des droits que garantit l'article 9 § 1 de la Convention se traduit aussi par le mode de formulation de la clause relative

à leur restriction. A la différence du second paragraphe des articles 8, 10 et 11, qui englobe l'ensemble des droits mentionnés en leur premier paragraphe, celui de l'article 9 ne vise que la "liberté de manifester sa religion ou ses convictions". Il constate de la sorte que dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir cette liberté de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun (*Kokkinakis*, précité, § 33). Dans le même temps, il souligne l'importance primordiale du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion et du fait que l'Etat ne peut dicter à l'individu ce qu'il doit croire ou prendre des mesures visant à le faire changer de convictions par la contrainte.

80. Dans le contexte de griefs relatifs à un licenciement formulés sous l'angle de l'article 9 de la Convention, la Commission a dit à plusieurs occasions que le fait d'exercer des pressions sur un individu pour l'amener à changer ses convictions religieuses ou pour l'empêcher de les manifester constituerait une ingérence contraire audit article (*Knudsen c. Norvège*, n° 11045/84, décision de la Commission du 8 mars 1985, Décisions et rapports 42, p. 258, et *Konttinen c. Finlande*, n° 24949/94, décision de la Commission du 3 décembre 1996, non publiée). La Cour est parvenue à la même conclusion à l'égard des griefs tirés des articles 10 et 11 de la Convention par une enseignante alléguant qu'elle avait été licenciée en raison de son appartenance politique (voir, *mutatis mutandis*, *Vogt c. Allemagne*, 26 septembre 1995, §§ 44 et 65, série A n° 323).

C. Application de ces principes au cas d'espèce

81. De l'avis de la Cour, la question qui est au cœur de la présente espèce est celle de savoir s'il a été mis fin au contrat de travail de la requérante uniquement en raison du besoin justifié de l'école de modifier les critères de qualification requis pour son poste, comme le soutient le Gouvernement, ou plutôt, comme l'affirme la requérante, en raison de ses convictions religieuses.

82. La Cour note que le Gouvernement a présenté de longues observations relatives à la laïcité du système éducatif et à la nécessité de la préserver en tant que telle (paragraphe 70 à 74 ci-dessus). Il a mentionné certains cas où des membres du personnel de l'école y auraient fait acte de prosélytisme, et en a déduit a) que les autorités étaient fondées à redouter l'existence d'activités illégales, b) que la requérante, en tant qu'adhérente de Parole de Vie, participait probablement à ces activités, et c) que les autorités, en mettant fin au prosélytisme supposé, poursuivaient un but justifié. Or le Gouvernement n'a apporté aucune preuve de l'existence d'accusations crédibles selon lesquelles la requérante aurait fait acte de prosélytisme à l'école. Sur ce point, les observations du Gouvernement sont

quelque peu ambiguës et contradictoires : malgré une argumentation longuement développée sur la participation alléguée de la requérante à des activités de prosélytisme à l'école, il affirme expressément que la rupture de son contrat de travail n'avait absolument rien à voir avec les convictions religieuses de l'intéressée (paragraphe 73 ci-dessus).

83. Au contraire, en examinant les faits de la cause et la succession des événements dans leur globalité plutôt que comme des incidents séparés et distincts, la Cour décèle un lien de causalité entre ces différents événements et le licenciement de la requérante. Notamment, en conséquence des campagnes menées dans les médias (paragraphe 16 ci-dessus), le parquet régional et le Service national de sécurité ont entamé des investigations sur les activités religieuses des employés de l'école (paragraphe 17 ci-dessus). Ces investigations ont donné lieu à un rapport du 18 septembre 1995 dans lequel le parquet régional a estimé, notamment, que des activités religieuses « illicites » étaient pratiquées à l'école avec l'approbation tacite de sa directrice (paragraphe 18 ci-dessus). Le 20 septembre 1995, le contrat de travail à durée déterminée de la requérante a été transformé en contrat de travail à durée indéterminée (paragraphe 28 ci-dessus). Le 1^{er} octobre 1995, une nouvelle grille des postes a pris effet à l'école. Cette nouvelle grille indiquait que le titulaire du poste de la requérante devait posséder un diplôme d'études supérieures, mais sans en préciser le type (paragraphe 29 ci-dessus). L'inspecteur a été menacé par le gouverneur régional et le député de perdre son poste s'il ne prenait pas des mesures radicales pour lutter contre les activités religieuses à l'école et pour renvoyer la directrice (paragraphe 19 ci-dessus). Le 23 octobre 1995, le ministère a licencié la directrice de l'école, notamment pour avoir toléré les activités de Parole de Vie dans l'établissement et pour ne pas avoir congédié les membres du personnel qui adhéraient à cette organisation (paragraphe 20 ci-dessus). Une nouvelle directrice a été nommée peu de temps après (paragraphe 21 ci-dessus). Lors d'une réunion tenue le 2 novembre 1995 avec l'inspecteur et son adjoint, il a été demandé à la requérante et à M^{me} M. de démissionner ou de renoncer à leur foi, faute de quoi les inspecteurs « ordonner[aient] à la [nouvelle] directrice » de les licencier, quelle que soit la qualité de leur travail (paragraphe 31 et 42-43 ci-dessus). M^{me} M., confrontée à la perspective de ne plus pouvoir élever ses deux enfants si elle était renvoyée, a nié être membre de Parole de Vie et n'a apparemment subi aucune répercussion par la suite (paragraphe 43 et 46, dernière phrase, ci-dessus). La requérante a quant à elle refusé de démissionner et de renoncer à sa foi, ce qui lui a valu d'être la cible de plusieurs mesures de la part de la nouvelle directrice (paragraphe 31 et 33 ci-dessus). Des enquêtes ont également été faites sur ses résultats professionnels, qui semblent avoir été satisfaisants (paragraphe 33, 43, 46 et 52 ci-dessus). Dans un entretien radiophonique du 7 décembre 1995, le député a cité expressément le poste de la requérante en indiquant qu'il était toujours occupé par un membre de Parole de Vie

(paragraphe 22 et 44 ci-dessus). L'intéressée a été licenciée par une décision du 28 décembre 1995 au motif qu'elle ne répondait pas aux critères de qualification du poste auquel elle avait été promue plus de huit mois auparavant et qui figurait dans une grille de postes approuvée par le ministère (paragraphe 25-29 et 36 ci-dessus). Enfin, le ministère a approuvé le 30 janvier 1996, avec effet au 1^{er} janvier 1996, une nouvelle grille pour l'école qui transformait le poste de la requérante en poste de « chargé de l'organisation du complexe sportif », dont le titulaire devait avoir un « diplôme universitaire en sport, [un] diplôme universitaire en économie ou, par exception, [un] niveau de fin d'études secondaires avec spécialisation dans le sport concerné », ou être maître nageur sauveteur breveté ou moniteur de natation (paragraphe 39 ci-dessus). Il convient toutefois de noter que, depuis la construction de la piscine de l'école en 1974, son responsable n'avait jamais été tenu de détenir un diplôme universitaire en sport (paragraphe 44 ci-dessus). En outre, lorsque la Cour suprême de cassation a comparé les fonctions et responsabilités des postes de « responsable de la piscine » et de « chargé de l'organisation du complexe sportif », elle a jugé qu'elles étaient essentiellement les mêmes (paragraphe 55 ci-dessus).

84. Compte tenu des faits et événements exposés ci-dessus, la Cour conclut que le licenciement de la requérante était dû non pas simplement à une modification justifiée des critères de qualification pour son poste, mais bien à ses convictions religieuses et à son appartenance à Parole de Vie, et qu'il a donc constitué une ingérence dans son droit à la liberté de religion contraire à l'article 9 de la Convention. Le fait qu'il ait été mis fin au contrat de travail de la requérante dans le respect de la législation du travail applicable – en introduisant de nouveaux critères de qualification pour son poste, auxquels elle ne répondait pas – n'efface pas le motif réel de son licenciement. L'élément le plus parlant à cet égard est la réunion du 2 novembre 1995 au cours de laquelle deux agents de l'Etat ont fait pression sur la requérante pour qu'elle renonce à ses convictions religieuses afin de garder son emploi (paragraphe 31 et 42-43 ci-dessus). La Cour y voit une violation flagrante dans le chef de l'intéressée du droit à la liberté de religion garanti par l'article 9 de la Convention (voir les principes généraux et les références à la jurisprudence cités aux paragraphes 77 à 80 ci-dessus).

85. La Cour considère que la responsabilité de l'Etat est engagée par le fait que la requérante faisait partie du personnel non enseignant de l'école, qui relevait de la supervision directe du ministère. Elle note en outre les activités de dispersion des rassemblements de Parole de Vie qui continuent d'être menées dans tout le pays, la participation d'autres autorités et agents de l'Etat tels que le parquet régional, le Service national de sécurité, le député et l'inspecteur, et le licenciement pour motif disciplinaire de l'ancienne directrice en raison de son approbation tacite supposée d'activités religieuses à l'école. Ces éléments sont le signe d'une politique d'intolérance

de la part des autorités, pendant la période considérée, à l'égard de Parole de Vie, de ses activités et de ses adhérents à Roussé en général, et à l'école en particulier. Il apparaît donc que le licenciement de la requérante peu après la nomination de la nouvelle directrice découlait directement de l'application de cette politique.

86. A la lumière de ce qui précède, la Cour conclut qu'il a été mis fin au contrat de travail de la requérante en raison de ses convictions religieuses et que son droit à la liberté de religion a ainsi été méconnu. Partant, il y a eu violation de l'article 9 de la Convention de ce chef.

II. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 14 DE LA CONVENTION COMBINÉ AVEC L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

87. Invoquant l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 9, la requérante estime que son licenciement de l'école a emporté violation de l'interdiction de la discrimination énoncée dans la Convention.

L'article 14 est ainsi libellé :

« 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. »

88. Le Gouvernement soutient que le grief de la requérante est infondé et que rien ne vient l'étayer. Il souligne que la requérante avait de très bonnes relations de travail avec les autres employés de l'école et qu'elle n'a reçu aucune critique sur son travail, ce qui est selon lui incompatible avec l'allégation de discrimination qu'elle formule. Il maintient que le licenciement de la requérante a été la conséquence de l'élimination de certaines défaillances dans l'administration de l'école.

89. Le Gouvernement fait valoir que, sur les quatre employés de l'école cités par les médias pour leur appartenance à Parole de Vie, seule la requérante a perdu son emploi. Selon lui, l'absence de répercussion sur les autres membres supposés de Parole de Vie montre qu'il n'y a pas eu de mesure ou d'intention concertée des autorités en vue de la congédier.

90. Enfin, au cours des années qui ont précédé le licenciement de la requérante, plus de vingt autres employés auraient été congédiés. Le Gouvernement en déduit que le licenciement litigieux s'inscrit dans le cadre d'une série de licenciements de personnes en surnombre dans l'établissement. Il estime par ailleurs qu'il serait déplacé et discriminatoire à l'égard du reste du personnel de devoir accorder aux employés d'une confession donnée une protection spéciale contre la perte de leur emploi.

91. Dans ses observations en réponse, la requérante réitère son grief. Elle ne communique pas d'arguments distincts sur le terrain de la

discrimination pour motifs religieux en sus de ceux formulés sous l'angle de l'article 9, qu'elle considère également comme pertinents à cet égard. Elle y déclare toutefois qu'au moment de la réunion du 2 novembre 1995 avec l'inspecteur, les autres membres de Parole de Vie employés à l'école, à l'exception de M^{me} M., avaient déjà quitté l'établissement de leur plein gré pour motifs personnels ou en raison de la publicité négative qui avait été faite à leur sujet.

92. La Cour note que le grief de la requérante tiré de l'article 14 de la Convention ne fait que reprendre ceux qu'elle a formulés au titre de l'article 9. Dans ces conditions, elle ne voit pas de raison de l'examiner séparément. (voir, *mutatis mutandis*, *Eglise métropolitaine de Bessarabie et autres c. Moldova*, n° 45701/99, § 134, CEDH 2001-XII).

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

93. 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. »

A. Dommage

94. La requérante réclame 590 euros (EUR) pour dommage matériel au titre du manque à gagner qu'elle a connu à la suite de son licenciement de l'école. Sa demande repose sur les dispositions légales internes, en vertu desquelles un employé victime d'un licenciement abusif a droit à une indemnisation pour la période pendant laquelle il est resté sans emploi, dans la limite de six mois. La requérante déclare être restée sans emploi pendant plus de six mois après son licenciement, et sollicite donc une indemnisation correspondant à six mois de salaire, le dernier salaire qu'elle a reçu de l'école s'élevant selon elle à 6 043,52 anciens levs bulgares, ce qui correspond d'après elle à environ 120 DEM ou 60 EUR. Selon ses calculs, six mois de salaire équivalent donc environ à 622,80 DEM ou 311,40 EUR. Elle réclame en outre des intérêts à un taux annuel de 6% sur la période allant de mai 1996 à mai 2006, ce qui porte le total à 589,23 EUR.

95. La requérante demande également 6 000 EUR pour dommage moral au titre des souffrances morales qu'elle estime avoir éprouvées du fait de la violation dans son chef des droits garantis par les articles 9 et 14 de la Convention. Les agissements des autorités de l'école lui auraient fait subir une discrimination fondée sur ses convictions religieuses, et les juridictions internes n'auraient pas permis de réparer cette atteinte à ses droits. En outre, les campagnes médiatiques ayant entouré l'affaire à cette époque auraient

porté atteinte à sa réputation, de sorte qu'elle aurait été dans l'impossibilité de retrouver un emploi pendant très longtemps et qu'elle aurait finalement dû s'établir à son compte comme vendeuse sur un marché de plein air. Enfin, les juridictions internes auraient refusé d'examiner la substance de son grief de discrimination et auraient ainsi ajouté à sa détresse et à son désespoir, aggravant encore ses souffrances morales.

96. Le Gouvernement n'a pas présenté d'observations sur les demandes formulées par la requérante pour dommage matériel et moral.

97. La Cour a conclu que le fait que la requérante ait perdu son emploi en raison de ses convictions religieuses était constitutif d'une violation de son droit à la liberté de religion engageant la responsabilité des autorités (paragraphe 86 ci-dessus). A la suite de son licenciement, M^{me} Ivanova est restée sans emploi pendant plus de six mois. Il y a donc un lien de causalité direct entre la violation de la Convention constatée et le manque à gagner de la requérante. En ce qui concerne le montant demandé, la Cour note que le Gouvernement n'a contesté ni le bien-fondé de l'indemnisation ni les calculs de la requérante quant aux sommes à payer. Elle octroie donc la somme de 589,23 EUR à ce titre.

98. Pour ce qui est du préjudice moral allégué, la Cour juge raisonnable d'admettre qu'en raison de la violation du droit garanti par l'article 9 de la Convention, la requérante a subi, à un certain degré, des souffrances morales, et peut-être même une atteinte à sa réputation. Pas plus que pour la demande relative au dommage matériel, le Gouvernement n'a contesté le fondement ou le montant de l'indemnisation demandée par la requérante pour dommage moral. Compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, la Cour, statuant en équité, octroie à la requérante 4 000 EUR à titre d'indemnisation du dommage moral né de la violation dans son chef du droit garanti par l'article 9 de la Convention.

B. Frais et dépens

99. En ce qui concerne les honoraires d'avocat, la requérante demande 500 EUR pour le travail accompli aux fins de la procédure interne, et 3 290 EUR pour les 47 heures de travail réalisées dans le cadre de la procédure devant la Cour au taux horaire de 70 EUR. Elle a produit un accord d'honoraires passé avec son avocat et un décompte des heures de travail relatives à la procédure devant la Cour. Elle demande que les frais et dépens engagés soient versés directement à son avocat, M^e Y. Grozev.

100. Le Gouvernement n'a pas présenté d'observations sur les demandes formulées par la requérante au titre des frais et dépens.

101. La Cour rappelle que, selon sa jurisprudence, 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. Compte tenu, d'une part, de la complexité particulière de l'affaire, tant

devant les juridictions internes que devant elle, des observations produites par l'avocat de la requérante et des autres facteurs pertinents et, d'autre part, du fait que la requérante a reçu 701 EUR du Conseil de l'Europe au titre de l'assistance judiciaire, la Cour juge raisonnable d'octroyer la somme de 2 500 EUR au titre des frais et dépens, plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt.

C. Intérêts moratoires

102. 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, À L'UNANIMITÉ,

1. *Dit* qu'il y a eu violation de l'article 9 de la Convention ;
2. *Dit* qu'il n'y a pas lieu d'examiner séparément le grief tiré de l'article 14 de la Convention ;
3. *Dit*
 - a) que l'Etat défendeur doit verser à la requérante, 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 en levs bulgares au taux applicable à la date du règlement :
 - i) 589,23 EUR (cinq cent quatre-vingt-neuf euros et vingt-trois centimes) pour dommage matériel ;
 - ii) 4 000 EUR (quatre mille euros) pour dommage moral ;
 - iii) 2 500 EUR (deux mille cinq cents euros) pour frais et dépens, payables sur le compte bancaire de l'avocat de la requérante, M^e Y. Grozev, en Bulgarie ;
 - iv) tout montant pouvant être dû à titre d'impôt sur les sommes ci-dessus ;
 - 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 ;
4. *Rejette* la demande de satisfaction équitable pour le surplus.

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 12 avril 2007, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Claudia Westerdiek
Greffière

Peer Lorenzen
Président