

REQUÊTE N° 29107/95

Louise STEDMAN c/ROYAUME-UNI

DÉCISION du 9 avril 1997 sur la recevabilité de la requête

Article 1 de la Convention *Quand la violation de l'un des droits et libertés définis dans la Convention dérive d'un manquement du législateur national à l'obligation énoncée dans cette disposition, la responsabilité en incombe à l'Etat*

Article 6, paragraphe 1, de la Convention *Le droit d'accès à un tribunal consacré par cette disposition peut être soumis à des limitations prenant la forme d'une réglementation par l'Etat, néanmoins, ces limitations ne doivent pas restreindre ni réduire l'accès d'une manière telle que le droit s'en trouve atteint dans sa substance même*

Restreindre l'accès à une juridiction du travail aux salariés ayant deux ans d'ancienneté poursuit un but légitime et n'atteint pas dans sa substance même le droit d'accès à un tribunal

Article 8, paragraphe 1, de la Convention *L'obligation de travailler par roulement le dimanche, lequel est alors compté dans la semaine de travail de cinq jours, ne constitue pas une ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie familiale*

Article 9, paragraphe 1, de la Convention

- a) *L'Etat a la responsabilité d'assurer la paisible jouissance du droit garanti par l'article 9 de la Convention à ceux qui professent des croyances et doctrines au sens de cette disposition*
- b) *Lorsque les obligations professionnelles d'un employé sont en conflit avec ses convictions religieuses, la possibilité de renoncer à son emploi est l'ultime garantie de son droit à la liberté de religion*

c) *Licenciement d'une salariée par un employeur du secteur privé à la suite du refus de l'intéressée de travailler le dimanche : la requérante n'a pas été renvoyée en raison de ses convictions religieuses, mais pour avoir refusé de signer un contrat qui l'obligeait à travailler le dimanche ; pareil refus, bien que motivé par des convictions religieuses, ne relève pas de la protection de l'article 9. Considérant que son renvoi n'aurait pas constitué une ingérence dans l'exercice des droits garantis par l'article 9 si la requérante avait été employée par l'Etat, celui-ci n'est pas tenu d'assurer sa protection contre la décision d'un employeur du secteur privé de prendre pareille mesure*

Article 13 de la Convention : *Cette disposition n'exige pas un recours interne pour toute violation alléguée de la Convention. Elle s'applique aux seules allégations de violation que l'on peut estimer défendables.*

Article 14 de la Convention combiné avec l'article 9 de la Convention : *Licenciement d'une salariée à la suite de son refus de travailler le dimanche La requérante n'a pas été renvoyée en raison de ses convictions religieuses, mais pour avoir refusé de signer un contrat qui l'obligeait à travailler le dimanche rien n'indique qu'elle ait été traitée différemment d'autres employés n'ayant pas les mêmes convictions religieuses ; aucune apparence de traitement discriminatoire*

EN FAIT

La requérante, ressortissante britannique née en 1963, est représentée devant la Commission par Maître P. Diamond, avocat au barreau de Londres. Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par l'intéressée, peuvent se résumer comme suit.

Le 13 août 1990, la requérante commença à travailler dans la succursale d'une agence de voyages en qualité de directrice adjointe. A compter de décembre 1991, comme d'autres employés de l'agence, elle fut priée de travailler le dimanche. De décembre 1991 à mai 1992, elle travailla dix dimanches sur vingt-cinq.

Le 27 avril 1992, elle notifia au directeur, avec un préavis d'un mois, qu'elle n'était plus disposée à venir à l'agence le dimanche lequel, selon elle, devait être consacré à des activités non professionnelles, familiales et religieuses. L'époux de la requérante travaillait du lundi au vendredi, et lorsqu'elle-même travaillait le samedi et le dimanche, le temps qu'ils passaient ensemble était limité. Le 7 mai 1992, elle fut avisée d'une modification prochaine de son contrat de travail ayant pour effet d'inclure le dimanche par roulement dans la semaine de travail normale, sans majoration de salaire. Les employés présents le dimanche bénéficiaient alors d'un jour de repos compensateur pendant la semaine, de façon à ne travailler que cinq jours par semaine.

La requérante refusa de signer le nouveau contrat et déclara qu'elle continuerait à travailler selon les conditions énoncées dans le contrat en vigueur. Le 4 juin 1992, elle fut renvoyée après vingt-deux mois de travail, avec une indemnité de préavis correspondant à un mois de salaire.

Le 28 octobre 1992, la requérante saisit le tribunal du travail (*Industrial Tribunal*) A l'issue d'une audience préliminaire tenue le 12 juillet 1993, cette juridiction, à l'unanimité, se déclara incompétente pour examiner les griefs de l'intéressée, au motif qu'elle n'avait pas l'ancienneté requise de deux ans minimum

La requérante interjeta appel devant la cour du travail (*Employment Appeal Tribunal*), faisant valoir qu'au regard du droit communautaire, elle ne pouvait pas être licenciée pour avoir refusé de travailler le dimanche, ce qui impliquait que la durée requise de deux années d'ancienneté ne s'appliquait pas à son cas Le 31 janvier 1994, la cour du travail tint une audience préliminaire, qui fut suivie le 1er mars 1994 d'une audience sur le fond La cour conclut que la requérante ne pouvait introduire un recours pour licenciement abusif, car elle n'avait pas travaillé pendant la durée minimum de deux ans prévue par la loi, et qu'aucune disposition du droit communautaire ne primait en la matière sur le droit interne La cour opposa également un refus à la demande de renvoi préjudiciel à la Cour de justice des Communautés européennes présentée par la requérante Celle-ci saisit la cour d'appel (*Court of Appeal*)

Le 27 octobre 1994, le juge Hoffmann rappela que l'ouverture dominicale des commerces était autorisée en vertu de la loi de 1994 sur l'ouverture des commerces de détail le dimanche (*Sunday Trading Act 1994*), qui avait été adoptée à la suite de l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire *Stoke-on-Trent City Council c B & Q plc* (*Appeal Court*, 1993, p 900) Dans cette affaire, la Cour de justice des Communautés européennes avait estimé que l'article 30 du traité instituant la CEE ne s'appliquait pas à la loi de 1950 sur le commerce de détail (*Shops Act 1950*), qui interdisait aux commerces de détail d'ouvrir le dimanche Estimant que l'affaire ne soulevait aucune question de droit communautaire appelant un renvoi préjudiciel, le juge Hoffmann rejeta le recours, approuvé en cela par les autres membres de la cour d'appel

Le 9 mars 1995, la requérante se vit refuser l'autorisation de former un pourvoi devant la Chambre des Lords

GRIEFS

La requérante se plaint d'avoir été licenciée parce qu'elle a manifesté sa foi chrétienne en refusant de travailler le dimanche, et de ne pas avoir eu la possibilité de demander réparation devant les tribunaux internes

Elle invoque les articles 6, 8, 9, 13 et 14 de la Convention

EN DROIT

1 La requérante se plaint que son licenciement pour avoir refusé de travailler le dimanche a porté atteinte à sa liberté de manifester sa religion par le culte, les pratiques et l'accomplissement des rites, telle que garantie par l'article 9 de la Convention

L'article 9 de la Convention se lit ainsi :

« 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. »

La Commission relève que la requérante a été employée puis licenciée par une société privée L'Etat défendeur n'est donc pas directement responsable de son licenciement.

Toutefois, la Commission rappelle qu'en vertu de l'article 1 de la Convention, chaque Etat contractant « reconnaît à toute personne relevant de [sa] juridiction les droits et libertés définis [dans] la (...) Convention ». Partant, quand la violation de l'un d'eux dérive d'un manquement du législateur national à cette obligation, la responsabilité en incombe à l'Etat (Cour eur. D.H., arrêt *Young, James et Webster* du 31 août 1981, série A n° 44, p. 20, par. 49). S'agissant en particulier des droits consacrés par l'article 9 de la Convention, l'Etat a la responsabilité « d'assurer à ceux qui professent ces croyances et doctrines la paisible jouissance du droit garanti par l'article 9 » (Cour eur. D.H., arrêt *Otto-Preminger-Institut c. Autriche* du 20 septembre 1994, série A n° 295-A, p. 18, par. 47).

La Commission doit en premier lieu examiner si le licenciement de la requérante à la suite de son refus, pour des motifs religieux, de signer un contrat qui l'aurait obligée à travailler le dimanche entraîne à première vue une ingérence dans l'exercice des droits que lui garantit l'article 9 de la Convention. Ce n'est que dans ce cas que la responsabilité de l'Etat pourrait être engagée.

La Commission rappelle que dans la requête N° 24949/94 (déc. 3.12.96, D.R. 87, p. 68), un agent des chemins de fer finlandais avait été révoqué pour n'avoir pas respecté ses horaires de travail, au motif que l'Eglise adventiste du septième jour, à laquelle il appartenait, interdisait à ses membres de travailler le vendredi après le coucher du soleil. La Commission a conclu dans cette affaire que le requérant n'avait pas été révoqué en raison de ses convictions religieuses, mais pour avoir refusé de respecter ses horaires de travail. Dans ces circonstances, elle a estimé que pareil refus, bien que motivé par des convictions religieuses, ne relevait pas de la protection de l'article 9 par. 1. Par ailleurs, la Commission a jugé dans cette affaire que le requérant n'avait pas démontré avoir subi des pressions visant à le faire changer de conviction religieuse, ou avoir été empêché de manifester sa religion ou sa conviction (il était

notamment libre de démissionner). De même, en l'espèce, la requérante a été licenciée pour avoir refusé d'effectuer certains horaires et non en raison de ses convictions religieuses en tant que telles ; elle était libre de présenter sa démission et a effectivement quitté son emploi

Dès lors, la Commission estime que si la requérante avait été employée par l'Etat et révoquée dans des circonstances similaires, son renvoi n'aurait pas constitué une ingérence dans l'exercice des droits que lui garantit l'article 9 par 1. *A fortiori*, on ne saurait attendre du Royaume-Uni qu'il adopte une législation protégeant les salariés contre la décision d'un employeur du secteur privé de prendre pareille mesure. Dès lors que le licenciement lui-même ne constitue pas une ingérence dans les droits que l'article 9 reconnaît à la requérante, l'impossibilité pour l'intéressée d'introduire une action pour licenciement abusif devant les juridictions du travail (celles-ci ayant seulement compétence pour connaître des litiges impliquant des salariés ayant deux ans d'ancienneté) ne saurait, en elle-même, s'analyser en un manquement à l'article 9 de la Convention.

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27 par. 2 de la Convention.

2. La requérante se plaint que l'obligation de travailler le dimanche a entraîné une ingérence, contraire à l'article 8 de la Convention, dans l'exercice de son droit à la vie familiale

L'article 8 par 1 de la Convention est ainsi libellé :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. »

La Commission constate que la requérante était tenue de travailler le dimanche par roulement, et non tous les dimanches, et qu'elle avait alors droit à un jour de repos compensateur pendant la semaine. Elle relève que l'époux de la requérante travaillait du lundi au vendredi et qu'en conséquence, les week-ends où l'intéressée était obligée de travailler le samedi et le dimanche, le temps qu'elle passait avec son mari était limité. Toutefois, considérant que tout un chacun est presque inéluctablement amené à trouver un compromis et un équilibre entre ses engagements professionnels et les exigences de la vie familiale, notamment dans les familles où les deux partenaires travaillent, la Commission estime que l'obligation pour la requérante de travailler cinq jours par semaine, dont le dimanche par roulement, n'a pas constitué une ingérence dans sa vie familiale de nature à emporter violation de l'article 8 de la Convention.

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27 par. 2 de la Convention.

3. La requérante se plaint au regard de l'article 14 de la Convention que les chrétiens n'ont pas le statut de minorité raciale et sont donc moins protégés que, par exemple, les musulmans s'agissant des fêtes religieuses

L'article 14 de la Convention se lit ainsi

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente 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 »

Il ressort des faits de la cause que la requérante a été licenciée pour avoir refusé de travailler le dimanche. Ce renvoi n'était pas motivé par ses convictions religieuses en elles-mêmes, mais par son refus de signer un contrat stipulant certaines conditions (travailler le dimanche) qu'elle refusait. Par ailleurs, il ne ressort pas des faits, tels qu'exposés par la requérante, qu'elle a été traitée différemment, de quelque façon que ce soit, d'autres employés n'ayant pas les mêmes convictions religieuses. Dès lors, la Commission ne constate aucune apparence de traitement discriminatoire à l'égard de la requérante.

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27 par 2 de la Convention.

4 La requérante se plaint sous l'angle de l'article 6 de la Convention de ne pas avoir eu accès à une juridiction nationale pour contester son licenciement.

L'article 6 par 1 de la Convention, en ses dispositions pertinentes, est ainsi libellé :

« 1 Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement () par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera (..) des contestations sur ses droits (...) de caractère civil (...). »

La Commission observe que les salariés ayant deux ans d'ancienneté ont accès aux juridictions du travail pour contester un licenciement abusif. En outre, dans de nombreux cas, le salarié pourrait engager une procédure civile pour rupture de contrat (il apparaît que la requérante ne pouvait pas engager une action en responsabilité contractuelle car elle a été licenciée lorsqu'elle a refusé de signer un nouveau contrat qui l'obligeait à travailler le dimanche). La Commission rappelle que le droit d'accès à un tribunal n'est pas absolu, une certaine marge d'appréciation étant laissée à l'Etat. Elle estime que le fait de restreindre l'accès à une juridiction du travail pour contester un licenciement abusif aux salariés ayant deux ans d'ancienneté poursuivait le but légitime de protéger les personnes occupant un emploi stable et ayant effectué deux années au service d'un employeur, sans faire peser sur celui-ci la menace d'une éventuelle procédure judiciaire en cas de licenciement avant l'expiration d'une « période probatoire » de deux ans.

La Commission estime que le fait de restreindre l'accès à une juridiction du travail aux salariés ayant deux ans d'ancienneté n'avait rien d'arbitraire et n'a pas atteint dans sa substance même le droit consacré par l'article 6 par 1 de la Convention (Cour eur D H , arrêt Ashingdane c Royaume-Uni du 28 mai 1985, série A n° 93, p. 24, par. 57)

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27 par 2 de la Convention

5 La requérante se plaint sur le terrain de l'article 13 de la Convention de ne pas avoir disposé d'un recours effectif

L'article 13 de la Convention se lit ainsi

« Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles »

La Commission rappelle que l'article 13 n'exige pas un recours interne pour toute violation alléguée de la Convention Il s'applique aux seules allégations de violation que l'on peut estimer défendables au regard de cette disposition (Cour eur D H , arrêt Boyle et Rice c Royaume Uni du 27 avril 1988, série A n° 131, p 23, par 52)

Pour la Commission, on ne saurait affirmer que la présente requête fait apparaître une « allégation défendable » de violation des droits reconnus par la Convention

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27 par 2 de la Convention

Par ces motifs, la Commission, à la majorité,

DÉCLARE LA REQUÊTE IRRECEVABLE