



Annonce d'audience de chambre dans quatre affaires concernant la liberté de religion

La Cour européenne des droits de l'homme tiendra le **mardi 4 septembre 2012 à 9h** une audience publique sur la recevabilité et le fond dans les affaires suivantes :

Chaplin c. Royaume-Uni, Eweida c. Royaume-Uni, Ladele c. Royaume-Uni, McFarlane c. Royaume-Uni. Dans ces affaires, quatre chrétiens pratiquants se plaignent que le droit du Royaume-Uni n'ait pas suffisamment protégé leur droit à la liberté de religion et leur droit de ne pas subir de discrimination au travail.

À l'issue de l'audience, la Cour se retirera pour délibérer mais elle ne se prononcera qu'à un stade ultérieur. Un nombre limité de places est attribué à la presse. Les places ne seront assurées que sur réservation préalable au (echrp@echr.coe.int / +33 (0)3 90 21 42 08).

Chaplin c. Royaume-Uni (requête n° 59842/10)
Eweida c. Royaume-Uni (n° 48420/10)
Ladele c. Royaume-Uni (n° 51671/10)
McFarlane c. Royaume-Uni (n° 36516/10)

Les requérants, Nadia Eweida, Shirley Chaplin, Lilian Ladele et Gary Mc Farlane, sont des ressortissants britanniques nés respectivement en 1951, 1955, 1960 et 1961. Ils résident respectivement à Twickenham, Exeter, Londres et Bristol.

Tous les quatre sont des chrétiens pratiquants qui se plaignent que le droit du Royaume Uni n'ait pas suffisamment protégé leur droit à la liberté de religion et leur droit de ne pas subir de discrimination au travail. Mme Eweida, employée de British Airways, et Mme Chaplin, infirmière gériatrique, se plaignent que leurs employeurs leur aient interdit de porter de manière visible des croix chrétiennes autour du cou au travail. Mme Ladele, officier d'état civil, et M. Mc Farlane, conseiller à Relate¹, se plaignent d'avoir été licenciés au motif qu'ils avaient refusé de s'acquitter de certaines de leurs tâches car ils considéraient qu'elles revenaient à reconnaître l'homosexualité.

Chaplin et Eweida

Les deux requérantes estiment que le port visible d'une croix est une partie importante de la manifestation de leur foi.

A partir de 1999, Mme Eweida fut employée à temps partiel en qualité d'agent d'escale à British Airways. Dans ce cadre, elle devait porter un uniforme. L'uniforme féminin de la British Airways est composé d'un chemisier à col montant et d'une cravate, et le personnel ne doit pas porter de bijoux visibles. Si un employé doit porter quelque chose de particulier pour des motifs religieux, l'élément en question doit être caché par l'uniforme ou, si ce n'est pas possible, l'employé doit obtenir une autorisation de sa hiérarchie. Jusqu'en mai 2006, Mme Eweida portait une petite croix en argent sur une chaîne passée autour de son cou et dissimulée sous son uniforme. Puis, en signe

¹ Relate est un organisme national qui fournit un service confidentiel de sexothérapie et de conseil conjugal.

d'engagement envers sa religion, elle décida de porter sa croix par-dessus son uniforme. En septembre 2006, elle fut mise à pied pour aussi longtemps qu'elle refuserait de respecter le code vestimentaire de l'entreprise. En octobre 2006, elle se vit proposer un poste administratif ne requérant pas le port d'un uniforme ni le contact avec le public, proposition qu'elle refusa. Elle put finalement réintégrer son poste en février 2007, la politique de l'entreprise ayant changé et autorisant désormais le port visible de symboles religieux ou caritatifs, dont la croix et l'étoile de David.

Mme Chaplin fut employée en tant qu'infirmière qualifiée au Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust d'avril 1989 à juillet 2010. Au moment des faits litigieux, elle travaillait au service de gériatrie. En vertu du code vestimentaire de l'hôpital, les employés ne pouvaient porter que des bijoux discrets, à l'exclusion des colliers, ceux-ci présentant un risque de blessures lors du maniement des patients. En juin 2007, les uniformes de l'hôpital furent changés et remplacés par de nouvelles tenues aux cols en V. La hiérarchie de Mme Chaplin lui demanda alors de retirer le crucifix qu'elle portait autour du cou. L'intéressée sollicita l'autorisation de continuer à porter son crucifix mais se vit refuser cette autorisation au motif que ce bijou pouvait être source de blessures si un patient tirait dessus. En novembre 2009, elle fut transférée sur un poste temporaire sans contact avec les patients qui ne fut pas prolongé en juillet 2010.

Les deux requérantes saisirent le tribunal du travail, se plaignant en particulier de discrimination fondée sur leurs convictions religieuses. Mme Eweida fut déboutée, le tribunal estimant que le port visible d'une croix n'était pas une obligation que lui imposait la religion chrétienne mais son choix personnel, et qu'elle n'avait pas démontré que la politique de British Airways en matière d'uniforme était défavorable aux chrétiens en général. Elle contesta cette décision devant la Court of Appeal, qui lui refusa l'autorisation de la saisir en mai 2010. Mme Chaplin fut également déboutée, en mai 2010, le tribunal jugeant que la position de l'hôpital reposait sur des considérations de santé et de sécurité plutôt que sur des motifs religieux, et que rien n'indiquait que qui que ce fût d'autre que la requérante eût subi le moindre préjudice. En outre, compte tenu de la décision de la Court of Appeal dans l'affaire de Mme Eweida, Mme Chaplin fut avertie qu'un pourvoi dans son affaire ne présenterait pas la moindre chance de succès.

Ladele et Mc Farlane

Mme Ladele et M. Mc Farlane sont des chrétiens qui estiment que les relations homosexuelles sont contraires à la loi divine et qu'il est incompatible avec leurs convictions de faire quoi que ce soit qui constitue une reconnaissance de l'homosexualité.

Mme Ladele était officier d'état civil au Borough londonien d'Islington de 1992 à 2009. Lorsque la loi sur le partenariat civil entra en vigueur au Royaume-Uni en décembre 2005, elle fut informée par son employeur qu'elle devrait célébrer des cérémonies de partenariat civil entre couples homosexuels. En mai 2007, ayant refusé de signer l'avenant modifiant en conséquence son contrat de travail, elle fit l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle il fut conclu que, si elle refusait de célébrer les cérémonies de partenariat civil, elle contreviendrait à la politique de respect de l'égalité et de la diversité du Conseil d'Islington et serait en conséquence licenciée.

M. Mc Farlane était employé en qualité de conseiller à Relate de mai 2003 à mars 2008. En 2007, il entama une formation en vue de l'obtention d'un diplôme de troisième cycle en psychosexothérapie, discipline qui étudie en particulier les dysfonctionnements sexuels et vise à améliorer l'activité sexuelle du couple en améliorant la relation globale des partenaires. En janvier 2008, les supérieurs et les collègues de M. Mc Farlane ayant exprimé la crainte que ses convictions religieuses ne soient en conflit avec son travail auprès des couples homosexuels, celui-ci fit l'objet d'une enquête disciplinaire. En mars 2008, il fut licencié sans préavis pour faute grave au motif qu'il avait dit qu'il respecterait

les politiques de Relate en matière d'égalité des chances et prodiguerait des conseils aux couples homosexuels sans avoir l'intention de le faire. Il contesta en vain cette décision.

Les deux requérants saisirent le tribunal du travail, se plaignant de discrimination fondée sur leurs convictions religieuses. M. Mc Farlane se plaignait en outre d'un licenciement abusif. L'un et l'autre perdirent en appel au motif que leurs employeurs étaient fondés non seulement à exiger d'eux qu'ils s'acquittent de leurs fonctions mais aussi à refuser d'admettre des opinions allant à l'encontre de leurs principes fondamentaux déclarés, et ce à plus forte raison lorsque lesdits principes découlaient de la loi, notamment du règlement d'application de 2007 de la loi sur l'égalité (préférences sexuelles). Finalement, en mars 2010, Mme Ladele se vit refuser l'autorisation de saisir la Cour suprême et, en avril 2010, M. Mc Farlane se vit refuser l'autorisation de saisir à nouveau le tribunal du travail, au motif qu'une telle action ne présenterait pas de perspective réaliste de succès, son affaire ne pouvant raisonnablement pas être considérée comme différente de celle de Mme Ladele.

Invoquant en particulier les articles 9 (liberté de religion) et 14 (interdiction de la discrimination), les quatre requérants se plaignent que le droit interne n'ait pas suffisamment protégé leur droit de manifester leur religion.

Les requêtes ont été introduites devant la Cour européenne des droits de l'homme respectivement le 10 août, le 29 septembre, le 27 août et le 24 juin 2010. Le 12 avril 2011, la Cour les a communiquées² au Gouvernement du Royaume-Uni et a demandé aux parties de lui soumettre leurs observations. L'audience du 4 septembre porte à la fois sur la recevabilité et sur le fond des affaires.

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur www.echr.coe.int. Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : www.echr.coe.int/RSS/fr.

Contacts pour la presse

echrpress@echr.coe.int | tel: +33 3 90 21 42 08

Les journalistes souhaitant recevoir un lien leur permettant de télécharger des images de l'audience en haute définition dans le courant de l'après-midi sont priés d'envoyer leur demande à echrpress@echr.coe.int.

La Cour européenne des droits de l'homme a été créée à Strasbourg par les États membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.

² Conformément à l'article 54 du règlement de la Cour, une chambre de sept juges peut décider de porter à la connaissance du gouvernement d'un État contractant qu'une requête dirigée contre celui-ci a été introduite devant la Cour (la « procédure de communication »).