



HAL
open science

Relation de travail et ministres du culte en France

Anne Fornerod

► **To cite this version:**

| Anne Fornerod. Relation de travail et ministres du culte en France. Derecho y religión, 2021. <hal-03511621>

HAL Id: hal-03511621

<https://hal.science/hal-03511621v1>

Submitted on 5 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Relation de travail et ministres du culte en France

Le droit français ne prévoit pas de cadre général et unique applicable aux activités « professionnelles » du personnel religieux et se caractérise au contraire par une disparité dont les raisons demeurent floues. Au nom de l'autonomie de leurs institutions d'appartenance, les prêtres et les pasteurs se voient traditionnellement appliquer une « exception religieuse » au regard du droit du travail, excluant la reconnaissance d'un contrat de travail. Tandis que cette exception a été étendue aux membres des congrégations religieuses, les rabbins et les imams connaissent une situation généralement opposée, déterminée par l'existence d'un contrat de travail avec leur communauté.

French law does not provide for a single general framework applicable to the "professional" activities of religious personnel and is instead characterised by a disparity whose reasons remain unclear. In the name of the autonomy of the institutions to which they belong, Catholic and Protestant religious leaders have traditionally been subject to a "religious exception" with regard to labour law, excluding the recognition of an employment contract. While this exception has been extended to members of religious congregations, rabbis and imams are generally in the opposite situation, determined by the existence of an employment contract with their community.

Keywords : autonomie – pluralisme juridique – pluralisme religieux

Historiquement, les activités des ministres du culte étaient régies par des dispositions spécifiques élaborées, ensemble ou séparément, par les autorités religieuses et civiles¹. La loi de séparation des Églises et de l'État du 9 décembre 1905 met fin au système napoléoniens des cultes reconnus sans disposer précisément sur ce point, laissant a priori ce sujet à l'organisation interne des autorités religieuses. Certaines dispositions réduisent les ministres du culte à de possibles propagateurs d'un discours antirépublicain et donc hostiles à la séparation. Ainsi, l'article 26 interdit « les réunions politiques dans les locaux servant habituellement à l'exercice du culte tandis que l'article 35 dispose que « si un discours prononcé ou un écrit affiché ou distribué publiquement dans les lieux où s'exerce le culte, contient une provocation directe à résister à l'exécution des lois ou aux actes légaux de l'autorité publique, ou s'il tend à soulever ou à armer une partie des citoyens contre les autres, le ministre du culte qui s'en sera rendu coupable sera puni d'un emprisonnement de trois mois à deux ans, sans préjudice des peines de la complicité, dans le cas où la provocation aurait été suivie d'une sédition, révolte ou

¹ Sur les aspects historiques, voir Brigitte Basdevant-Gaudemet, « Le statut des ministres du culte en France au XIX^e siècle », *Revue du droit des religions*, 8 | 2019, p. 19-41.

guerre civile. » Ces dispositions peuvent être interprétées comme une version « républicaine » de la « préoccupation de tous les États aussi de maintenir l'ordre dans le culte, dans les assemblées du culte. [...] Les États craignent leurs prédicateurs. »²

Toutefois, la loi de séparation pose un principe essentiel, celui de la fin du « salariat » des cultes – sous-entendu, de leurs ministres (article 2). Est-ce à dire que la question du travail des ministres des cultes relève désormais entièrement des organisations religieuses pour l'encadrement de leurs activités « professionnelles » ? Aujourd'hui encore « les relations entre les organisations religieuses et leurs membres constituent l'un de ces pôles de résistance à l'application du droit du travail » et la République laïque a « accepté d'autolimiter sa capacité normative en permettant aux collectivités spirituelles de s'organiser de manière autonome, en marge de la loi, sinon contre elle »³. C'est au nom de cette « exception religieuse »⁴ qu'il est admis, de longue date, que les membres du clergé ne sont pas, en principe, titulaires d'un contrat de travail dont le bénéfice est réservé aux salariés.

En régime de séparation, les relations entre le droit du travail et les ministres du culte se caractérisent par une diversité des situations, à mettre en relation avec l'absence d'un statut spécifique et homogène du ministre du culte⁵. Une diversité due notamment « à ce que le droit français s'attache à respecter la spécificité des cultes pour déterminer le statut juridique de leurs ministres. »⁶ En outre, et précisément du fait de l'absence de définition unique et homogène du ministre du culte, les liens entre droit du travail et personnel religieux sont susceptibles d'évoluer, dépassant l'influence de la figure du prêtre catholique comme incarnation du ministre du culte et soulevant différentes interrogations quant au domaine d'application de cette exception religieuse. Au nom de l'autonomie des ordres juridiques étatique et religieux, les qualifications retenues par le premier dans le domaine du droit du travail varient en fonction des seconds. Si cette contribution met l'accent sur la question précise des conditions de l'application des règles du contrat de travail aux ministres du culte – et personnes assimilables – il convient ici de souligner que l'enjeu, au-delà, réside aussi dans l'intégration plus ou moins prononcée du personnel religieux à la législation sociale⁷.

² Gabriel Le Bras, *La police religieuse dans l'ancienne France, Cours d'histoire du droit public de 1940-1941*, photocopié, p. 11.

³ Jean Mouly, « L'applicabilité des règles de droit du travail aux membres de l'organisation religieuse », *Revue du droit des religions*, 5 | 2018, p. 87-104.

⁴ *Idem*.

⁵ Sur ce point, voir Jean-Marie Woehrling, « Statut des ministres du culte et droit français », *Revue du droit des religions*, 8 | 2019, p. 75 et s.

⁶ Elsa Forey, *État et institutions religieuses. Contribution à l'étude des relations entre ordres juridiques*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2007, p. 253.

⁷ Ainsi, « la généralisation de la Sécurité sociale à l'ensemble des Français en 1978 a entraîné l'intégration d'une population cléricale et religieuse demeurée jusque-là en dehors de la protection contre les risques sociaux telle que l'organisait l'Etat depuis 1945. » Jean-Pierre Moisset, *L'État, l'argent et les cultes de 1958 à 1987. Contribution à l'histoire de la laïcité française*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018, p. 23. Or, la dispense de l'affiliation à la Sécurité sociale signifie l'exonération du paiement des cotisations sociales.

L'enjeu est aussi d'ordre fiscal, comme de ne pas considérer les sommes perçues par les membres d'une Eglise comme des revenus, soumis en tant que tels à une imposition fiscale comme le prévoyait la loi n° 50-222 du 19

En considérant les principales traditions religieuses, la variation essentielle conduit à distinguer d'un côté les prêtres et pasteurs, pour lesquels le contrat de travail est en principe exclu (I) et, de l'autre, les rabbins et les imams qui sont généralement dans une relation contractuelle (II). Si la jurisprudence historique a l'avantage de la clarté, subsistent aujourd'hui des disparités selon les cultes et selon les personnes concernées (III).

I. Une exclusion de principe du contrat de travail pour les prêtres et les pasteurs

L'articulation entre le dispositif de séparation des Églises et de l'État et le droit du travail intervient relativement tôt, le premier livre du code du travail ayant été promulgué en 1910, quelques années après la loi du 9 décembre 1905. Dans la jurisprudence de cette époque, la qualification de contrat de louage⁸, ancêtre du contrat de travail, est écartée. Cette solution est très tôt fixée tant pour les prêtres que pour les pasteurs, même si ces derniers ont continué à alimenter un contentieux dans les décennies qui ont suivi l'adoption du code du travail de 1910.

Dans un arrêt du 24 décembre 1912, la Cour de cassation pose la règle selon laquelle « les ministres du culte ne rentrent dans aucune des catégories⁹ prévues par l'art. 1^{er} de la loi susvisée ; qu'ils ne sont pas liés à l'évêque diocésain par un contrat de louage de services, et qu'en conséquence, les allocations qu'ils reçoivent de l'évêché ne constituent pas un salaire. »

La Cour de cassation ne donne pas de justification à une telle décision, qui a suscité diverses interprétations en doctrine¹⁰. Un consensus s'est cependant établi autour de l'idée selon laquelle il y a « incompatibilité des critères du salariat avec la nature et la finalité du sacerdoce »¹¹. Il importe de préciser ici qu'en l'absence de définition légale, la jurisprudence considère qu'il y a un contrat de travail « quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération »¹². Le contrat de travail répond donc à trois critères: une prestation de travail ; en échange d'une rémunération ; exercée dans un lien de subordination juridique. En outre, le juge est indifférent à

février 1950 précisant le statut des ministres du culte catholique au regard de la législation sociale : « L'exercice du ministère du culte catholique n'est pas considéré comme une activité professionnelle au regard de la législation sociale en tant qu'il se limite à une activité exclusivement religieuse. » (art. 1^{er}). Voir Jean-Pierre Moisset, préc., p. 152 et s.

⁸ L'expression de « contrat de louage », issue du code civil de 1804, a précédé celle de contrat de travail dans la société du XIX^e siècle encore marquée par une vision domestique des relations de travail, avant l'avènement et le développement des activités industrielles. Depuis la loi du 13 juillet 1973, seule la notion de contrat de travail est utilisée.

⁹ L'art. 1^{er} de la loi du 5 avril 1910 accorde une retraite de vieillesse aux salariés de l'industrie, du commerce, des professions libérales et de l'agriculture, aux serviteurs à gages et aux salariés de l'Etat, des départements et des communes.

¹⁰ Voir à l'époque de l'arrêt, par exemple : Adrien Sachet, Note sous Cour de cassation, civ., 24 décembre 1912, *Abbé Bernard, Recueil Sirey*, 1913, p. 378.

¹¹ Elsa Forey, *État et institutions religieuses...*, préc., p. 254 et s.

¹² Cour de cassation, Soc., 22 juillet 1954, Bull. civ. IV n° 576.

la dénomination contractuelle donnée par les parties. Ainsi, selon la Cour de Cassation, « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » (Cass. Soc., 19 décembre 2000). En cas de litige, les tribunaux procèdent donc à une analyse détaillée des activités du ministre du culte afin de vérifier l'existence ou pas d'un contrat de travail.

Concernant les ministres du culte, le rapport hiérarchique qui existe entre le prêtre et l'évêque évoque directement le lien de subordination entre l'employeur et le salarié. Pour autant, « le lien hiérarchique entre le prêtre et son évêque ne se réduirait pas au lien de subordination juridique que le droit civil conçoit entre les personnes liées par des intérêts séculiers et personnels. Le prêtre et l'évêque coopèrent à une œuvre spirituelle et collective distincte des intérêts personnels des uns et des autres. [...] En second lieu, la finalité lucrative qui caractérise l'activité professionnelle serait incompatible avec la *finalité spirituelle*¹³ du ministère catholique ou le désintéressement qui lui est propre. En d'autres termes, l'idée de salaire, contrepartie d'un travail, s'accommoderait mal avec le don de soi que suppose le ministère ecclésial »¹⁴.

À cet égard, une jurisprudence similaire, excluant le contrat de travail, s'applique aux ministres du culte protestant. Dans un arrêt du 23 avril 1913, la Cour de cassation juge que « les pasteurs des églises [sic] réformées évangéliques de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de louage de services avec les associations légalement établies, et que, dès lors, les allocations qu'ils peuvent recevoir ne constituent pas un salaire »¹⁵. Cette solution vaut encore plusieurs décennies après. La Cour de cassation s'exprime en des termes *identiques* dans un arrêt du 20 novembre 1986 à propos d'un pasteur de l'Église réformée de France, confirmant l'interprétation de la cour d'appel qui avait estimé que « la préparation du Règne de Dieu sur la terre ne constitue pas, du fait de sa finalité spirituelle, une activité relevant du Code du travail », sans avoir même recherché « si le lien de subordination juridique, critère essentiel du contrat de travail, existait en l'espèce », alors que, selon le pasteur, son activité professionnelle « impliquait un lien de subordination constitutif du contrat de travail, et ce, indépendamment de la nature des services rendus »¹⁶.

Dans un arrêt ultérieur, la Cour de cassation, semble établir un lien entre le statut d'association cultuelle, dont l'objet doit être, exclusivement, l'exercice du culte, et la mission confiée à un pasteur lorsqu'elle juge que « la cour d'appel, constatant que la Mission populaire évangélique était une association cultuelle dépendant de la Fédération protestante de France, laquelle, aux termes de ses statuts 'entend vivre et manifester l'Évangile en milieu populaire' et que les fonctions de l'intéressé à Marseille étaient celles d'un pasteur, ministre du Culte auprès de cette association, en a exactement déduit qu'il n'était

¹³ Nous soulignons.

¹⁴ Elsa Forey, *État et institutions religieuses...*, préc., p. 255.

¹⁵ Cour de cassation, civ., 23 avril 1913, *Dieny*, *Recueil Sirey*, 1913, p. 378.

¹⁶ Cour de cassation, soc., 20 nov. 1986, n° 84-43.643.

pas lié à l'association par un contrat de travail »¹⁷. Que l'activité d'un ministre du culte protestant soit au bénéfice d'une institution dont le caractère religieux est clairement établi – à travers, cette fois, une qualification s'appuyant sur l'ordre juridique étatique, telle celle d'association culturelle – apparaît alors comme un critère de l'exception religieuse. Ainsi, « l'engagement religieux d'une personne n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie » et, pour la Cour de cassation, la cour d'appel ne pouvait, à propos d'un pasteur de la Fédération des églises adventistes du 7^{ème} Jour de la Martinique, s'en tenir au fait « que les fonctions pastorales de M. X... au sein de son église étaient exclusives de tout lien de subordination » et juger qu'« importait peu que, à supposer ce fait établi, les églises locales composant la Fédération de la Martinique soient constituées en association de la loi de 1901, et non en association culturelle »¹⁸. En l'absence d'explication ressortant clairement de la jurisprudence, la question se pose de savoir si ce critère « organique » utilisé pour les pasteurs protestants – et pour les membres des congrégations religieuses – ne permet pas de renforcer la dimension religieuse de leurs activités et de justifier ainsi l'alignement sur les ministres du culte catholique. Il semble que la particularité du ministère sacerdotal suffise, en l'absence, de toute façon, d'associations culturelles pour l'Église catholique.

À l'inverse de ce qui vaut pour les ministres du culte catholique et protestant, le contrat de travail est plutôt la règle pour les rabbins et les imams.

II. Le principe du contrat de travail pour les rabbins et les imams

Selon une jurisprudence assez constante, la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail est la règle pour les rabbins.

Il a ainsi été jugé que la convention conclue entre un ministre officiant du culte israélite et la communauté qui l'emploie « implique nécessairement la subordination de ce ministre du culte à l'organisme directeur de la communauté, et ainsi, malgré son caractère spécifique, constitue un véritable contrat de travail »¹⁹. En outre, un rabbin engagé par l'association consistoriale israélite de Paris (ACIP) fournirait « une prestation intellectuelle qui n'a souvent aucune forme spirituelle [sic] et qui est compatible avec une relation de travail exercée dans un état de subordination juridique »²⁰. Il a été fait remarquer en doctrine que, si la cour d'appel de Paris semble ainsi respecter « la spécificité du culte israélite qui ne partage pas la conception catholique ou protestante du ministère pastoral », pour autant,

¹⁷ Cour de cassation, soc., 12 juillet 2005, *Cavalie c/ Mission populaire évangélique de France*, n° 03-43.354. Voir aussi Cour de cassation, soc., 28 avril 2011, *Association générale de la mission intérieure de l'Église Évangélique luthérienne de France (AGMI)*, n° 09.72-721.

¹⁸ Cour de cassation, soc., 8 juin 2011, n° 08-45.568.

¹⁹ Cour d'appel de Paris, 7 mai 1986, *Lagémi c. Assedic de Paris*, dans *La semaine juridique*, 1986, II, 20671.

²⁰ Cour d'appel de Paris, 21 novembre 1996, *ACIP c. Fitoussi*, *Dalloz* 1997, IR p. 11.

« l'association consistoriale israélite de Paris contestait l'existence d'un contrat de travail en arguant du caractère spirituel de la fonction rabbinique. Si bien que la Cour d'appel de Paris se fait une autre idée de la spécificité de ce culte et de la tradition mosaïque que l'une des autorités représentatives du judaïsme en France. »²¹

Il s'ensuit que les rabbins peuvent prétendre au bénéfice de l'assurance chômage²², et que, de manière générale leurs relations avec la communauté qui les emploie relèvent du cadre des relations entre un employé et son employeur, par exemple en cas de prétendu harcèlement moral²³.

Quant aux imams, il semble que la jurisprudence aille dans le sens de la reconnaissance du contrat de travail et donc de l'exclusion de l'exception religieuse. À travers les quelques affaires parvenues jusqu'aux tribunaux, il apparaît que l'accent est alors mis sur l'existence d'un lien de subordination qui se retrouve au cœur de la caractérisation d'un contrat de travail.

Ainsi, en 1986, la Cour de cassation censure une cour d'appel qui avait exclu le contrat de travail au motif que le requérant « exerçait les fonctions d'imam auxiliaire dont le caractère religieux était prédominant », alors « qu'elle avait retenu que M. X... dans son service à la Mosquée de Paris était chargé des fonctions de planton et d'huissier dont elle avait admis qu'elles n'avaient pas de caractère religieux » et qu'elle n'avait « pas recherché si ces fonctions avaient été exercées hors du lien de subordination caractéristique du contrat de travail »²⁴. En revanche, une cour d'appel pouvait déduire que le requérant « n'exerçait pas son activité dans un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail dès lors qu'il exerçait à Annecy la fonction d'imam et que ses tâches d'enseignement n'étaient que l'accessoire de ses fonctions spirituelles pour lesquelles il ne recevait ni ordres ni directives de l'association cultuelle dont il dépendait »²⁵. Récemment encore, la Cour de cassation a désavoué une cour d'appel qui n'avait pas, « après avoir constaté que l'association n'avait pas le statut d'association cultuelle, [...] caractérisé l'existence d'un lien de subordination pour l'exercice public du culte ». La juridiction d'appel avait en effet considéré ensemble les activités de l'imam, à savoir tant l'organisation des cérémonies cultuelles que celles relevant de l'animation du centre, sans pouvoir établir de manière convaincante l'existence de ce lien de subordination pour les premières²⁶.

²¹ Elsa Forey, *préc.*, p. 258.

²² Cour de cassation, soc., 26 novembre 2002, n° 00-46740, *ACIP c. Fitoussi*.

²³ Cour de cassation, civile, soc., 12 mars 2014, no 13-10.999. Dans cette affaire impliquant un homme « engagé par l'association Union libérale israélite de France, communauté de Marseille, en qualité d'animateur communautaire et [qui] officiait pour toutes les activités religieuses au sein de la synagogue en qualité de rabbin », la Cour de cassation a tout même estimé que « s'agissant de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, que l'activité physique d'un ministre du culte étant inexistante, hormis les pas, et peu dangereuse, hormis l'inhalation excessive de fumée de bougie [sic], et le contraire n'est pas démontré en l'espèce, la santé du salarié ne fut jamais mise en danger durant l'exécution de son contrat de travail par suite d'une absence de visite médicale préalable à son exercice ».

²⁴ Cour de cassation, soc., 6 Mars 1986, n° 83-41.787, *M. F./ Institut Musulman de la Mosquée de Paris*.

²⁵ Cour de cassation, soc., 6 mai 2009, n° 08-40.129.

²⁶ Cour de cassation, soc., 18 mars 2020, no 18-14.297.

La jurisprudence renvoie par ailleurs à la situation de certains – nombreux ? – imams qui donne lieu en réalité à des « effets pervers possibles »²⁷ dans la mesure où l'exclusion, par les employeurs, du contrat de travail pour les activités religieuses résulte d'un « habillage juridique » qui peut se révéler défavorable aux intéressés. Certaines communautés musulmanes s'appuient en effet sur le statut d'association de droit commun de la loi du 1^{er} juillet 1901 pour recruter des imams via un contrat – le plus souvent à durée déterminée – prévoyant dans la plupart des cas des activités d'animateur socio-culturel. Or, « cette situation conduit en cas de rupture du lien d'emploi à ce que n'en soit pas énoncé le motif réel, l'interruption des fonctions supposées bénévoles d'imam n'interférant pas, officiellement, avec la fin du contrat de travail »²⁸. Ainsi, un imam recruté par le biais de trois contrats d'insertion à durée déterminée estimait que son contrat était devenu à durée indéterminée et avait pour objet des activités relevant de l'imamat. Or, la cour d'appel de Colmar a estimé que « les attestations produites par le salarié concernent ses fonctions d'imam et tendent essentiellement à démontrer qu'il n'a jamais prêché le Djihad à la Mosquée de Saint-Louis, ce qui est relatif à ses fonctions d'imam et non à son emploi d'animateur socio-culturel » et qu'il « ne démontre pas qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement en rapport avec le contrat de travail conclu avec l'Association pour des fonctions d'animateur socio-culturel, postérieurement au terme du contrat unique d'insertion »²⁹. En revanche, une association ne pouvait licencier un imam recruté sur la base d'un contrat de « formateur-éducateur senior » en lui opposant des manquements dans l'exercice de ses fonctions d'imam. En l'espèce, il avait été « constaté que l'association, dans sa lettre de licenciement pour cause personnelle, faisait expressément référence à des manquements du salarié dans l'exercice de la fonction d'imam distincte de celle de formateur-éducateur senior, objet du seul contrat de travail liant les parties »³⁰.

Au-delà des rabbins et des imams, la jurisprudence, fondée sur l'exception religieuse et élaborée à l'origine pour des ecclésiastiques et plus particulièrement des ecclésiastiques catholiques, rencontre des limites, au sein-même des communautés religieuses des cultes « historiques ».

III. La situation des membres des congrégations et des laïcs

Il est apparu que le régime de l'« exception religieuse » à l'application du régime du salariat est susceptible de conduire à une impasse principalement dans deux situations.

Ainsi, que faire lorsque les clercs, les religieux, ecclésiastiques, les ministres du culte exercent dans la communauté, en plus de leurs fonctions spirituelles, des fonctions susceptibles de caractériser une

²⁷ Philippe Auvergnon, « Ministres du culte et exclusion du contrat de travail : à propos d'un changement de paradigme », *Revue du droit des religions*, 8 | 2019, p. 93-117. Sur la « salarisation » des imams, voir Solenne Jouanneau, *Les Imams en France. Une autorité religieuse sous contrôle*, Agone, 2013, p. 91.

²⁸ Philippe Auvergnon, *art. précit.*

²⁹ Cour d'appel de Colmar, 8 mars 2016, n° 14/01850.

³⁰ Cour de cassation, 23 octobre 2013, no 12-13.843.

prestation de travail, telles que l'enseignement, les soins ou encore l'intendance? Par ailleurs, quel droit appliquer aux laïcs engagés dans une organisation religieuse mais qui n'ont pas prononcé de vœux religieux ou exprimé un engagement spirituel ?

Traditionnellement, le contrat de travail est également écarté pour les membres des ordres religieux. En même temps que pour les prêtres et les pasteurs, la Cour de cassation s'est prononcée tôt à propos des religieuses en jugeant que « ni au regard de l'administration de l'hospice, ni même au regard de leur communauté, les Filles de la Sagesse ne pouvaient être considérées comme des locataires de services et, par suite, assimilables à des salariés. »³¹

Pour autant, la question de la cohabitation entre activités culturelles et les autres activités exercées par les membres des congrégations religieuses, mais aussi par des ministres du culte, a par la suite fait l'objet d'une jurisprudence incertaine. Pour les fonctions non culturelles, dans un arrêt du 20 novembre 1986 la Cour de cassation avait décidé au sujet d'une femme pasteur, employée comme professeur de théologie par une faculté protestante, que « si la discipline de l'Église réformée de France prévoit, en son article D-13-5, que les règles qui régissent le statut des pasteurs sont applicables aux professeurs de théologie, elle n'impose pas à ceux-ci de recevoir la consécration-ordination ; qu'il s'ensuit que les fonctions des intéressés ne relèvent pas du ministère pastoral, et, que, dès lors, l'UNAC – ERF [Union nationale des associations culturelles de l'Église réformée de France] n'est pas fondée à assimiler les professeurs de théologie aux ministres du culte pour en déduire que les dispositions du Code du travail ne peuvent leur être appliquées ». L'enseignante pouvait donc être liée par un contrat de travail en raison de sa subordination à l'organisme employeur³².

Pourtant, dans un arrêt du 8 janvier 1993, *Dlle de Linarès*³³, la Cour de cassation retient une solution qui équivaut à « l'absorption » des activités non culturelles par les fonctions culturelles. En l'espèce, l'intéressée, membre de la congrégation des petites sœurs de l'Assomption, dispensait des soins infirmiers. Alors que la cour d'appel avait retenu qu'elle était intégrée « au sein d'un service organisé par la Congrégation des petites sœurs de l'Assomption et sa subordination à l'égard de celle-ci, et qu'ainsi, elle était liée par un contrat de travail à la congrégation qui l'employait », la Cour de cassation fait prévaloir l'appartenance à la congrégation sur le lien de subordination pour exclure le contrat de travail en jugeant que « Mlle de X... n'avait exercé son activité que pour le compte et au bénéfice de sa congrégation, ce qui excluait l'existence d'un contrat de travail ».

Signe de l'évolution des modes d'appartenance et d'implication, notamment dans l'Église catholique, la question s'est posée du statut des laïcs vivant – et surtout travaillant – dans des communautés religieuses, voire dans des associations simplement liées à une tradition religieuse. Dans un premier temps, l'exception religieuse a prévalu sur la reconnaissance du salariat. Il a ainsi pu être clairement

³¹ Cour de cassation, civ., 30 oct. 1912, *Préfet de la Vendée c. Demoiselle Clara Huard*.

³² Cour de cassation, 20 novembre 1986, no 84-43.243.

³³ Cour de cassation du 8 janvier 1993, « *Dlle de Linarès* » n° 87-20.036.

jugé « qu'en intégrant la communauté Emmaüs en qualité de compagnon, M. X... Y... s'est soumis aux règles de vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale des compagnons et qui est exclusive de tout lien de subordination »³⁴ et donc de contrat de travail.

Sans doute gagnée par la logique de lutte contre les dérives sectaires³⁵, la Cour de cassation a inversé sa position en 2008. En l'espèce, la communauté religieuse « le Verbe de vie », organisée en association loi 1901, estimait que « l'adhésion à une communauté religieuse, qui implique une participation à des travaux d'intérêt commun pour les besoins de la communauté, est exclusive de toute relation salariale »³⁶. Recherchant a priori une meilleure protection sociale des laïcs concernés, la Cour de cassation a en l'espèce jugé « qu'en présence de bulletins de paie et de cotisations au régime général de la sécurité sociale, et donc d'un contrat de travail apparent, la cour d'appel qui, examinant les conditions de fait d'exercice de leur activité, a constaté que les époux X... devaient accomplir un travail déterminé dans un cadre horaire précis, qu'ils devaient obéir aux règles édictées par leurs supérieurs hiérarchiques, justifier de leurs absences pour maladie, solliciter l'autorisation de l'association pour prendre des congés et se soumettre aux visites médicales périodiques du médecin du travail, en a exactement déduit qu'indépendamment de la nature spirituelle de leur engagement, ils avaient travaillé pour le compte de l'association dans un rapport de subordination caractérisant un contrat de travail ».

Il demeurait toutefois un problème d'harmonisation de la jurisprudence en l'absence de critères définis. La Cour de cassation a alors dégagé deux critères permettant de décider de l'existence ou pas d'un contrat de travail entre une personne et la communauté à laquelle elle appartient. Désormais, la qualification du contrat de travail n'est plus recherchée à partir des critères classiques tels le lien de subordination, mais la possibilité d'exclure le contrat de travail est vérifiée à partir de deux critères : un travail uniquement pour le compte de la communauté (seules les activités exercées pour le compte et au bénéfice de la communauté religieuse excluent l'existence d'un contrat de travail), communauté religieuse qui doit être une association culturelle ou une congrégation légalement établie. C'est ce qui résulte d'un arrêt de 2010, *Association la croix glorieuse*³⁷. Or, en l'espèce, il s'agissait d'une association privée de fidèles constituée suivant des statuts approuvés par l'évêque de Perpignan, mais selon le statut de droit commun associatif de la loi de 1901.

Cette jurisprudence a l'avantage de fixer dans la durée des contours plus clairs de l'exception religieuse, même si aujourd'hui subsistent, de fait et en droit, des disparités selon les cultes.

³⁴ Cour de cassation, 9 mai 1981, no 98-46.158.

³⁵ En ce sens, voir Philippe Auvergnon, « Ministres du culte et exclusion du contrat de travail : à propos d'un changement de paradigme », art. préc., p. 105.

³⁶ Cour de cassation, soc., 29 octobre 2008, n° 07-44.766, *Assoc. Le Verbe de Vie*.

³⁷ Cour de cassation, 20 janvier 2010, no 08-42.207, *Association la croix glorieuse*.

Anne Fornerod
UMR DRES, Université de Strasbourg/CNRS