



HAL
open science

Ministres du culte et exclusion du contrat de travail : à propos d'un changement de paradigme

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Ministres du culte et exclusion du contrat de travail : à propos d'un changement de paradigme. *Revue du droit des religions*, 2019, 8. halshs-02384305

HAL Id: halshs-02384305

<https://shs.hal.science/halshs-02384305>

Submitted on 28 Nov 2019

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.

**Ministres du culte et exclusion du contrat de travail :
à propos d'un changement de paradigme**

Philippe AUVERGNON

Université de Bordeaux / CNRS, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale
(COMPTRASEC)

Résumé

Les juridictions considèrent que l'activité des ministres du culte est en général exclusive de l'existence d'un contrat de travail. Ce principe d'exclusion connaît cependant une consécration variable au regard de la loi et des faits et sa justification historique apparaît aujourd'hui remise en cause à l'aune des évolutions du salariat et de la diversité des cultes et de leurs organisations en France. Il apparaît alors utile de s'interroger sur un changement de paradigme peut-être déjà en cours.

Abstract

The courts consider that in general the activity of ministers of religion is exclusive of an employment contract. However, this principle of exclusion is not always established in the facts and law. Its historical justification now appears to be weakened by the evolution of salaried work and by the diversity of religions and their organizations in France. It is therefore useful to consider a paradigm shift that may already be underway.

La loi du 9 décembre 1905 ne définit ni ce qu'est un ministre du culte ni les liens entre les ministres du culte et les institutions au sein desquelles ils exercent leurs activités. En droit français, « il n'existe aucune définition du culte et donc du ministre du culte » et « a priori le législateur n'est pas habilité à se prononcer sur de telles questions, dans un État neutre qui ne reconnaît aucun culte¹ ». Conformément à l'article 4 de la loi de 1905, il appartient donc à chaque culte de déterminer quels sont ses ministres. Il revient au juge d'apprécier les litiges éventuels entre le ministre du culte et les autorités du culte auquel il se rattache².

Il n'existe également pas de définition légale du contrat de travail, on estime en doctrine généralement qu'il s'agit du contrat « par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail

¹ J. DELANEAU, rapporteur de la loi du 2 janvier 1978 : *JOAN*, 1^{er} déc. 1977, p. 829. – Cependant, comme il a été observé si « sous le Concordat, d'un point de vue juridique, la définition du culte se confondait avec sa reconnaissance (pour les quatre principaux), ou son autorisation préalable (s'agissant des religions minoritaires ou étrangères) puis que les réunions des cultes ni reconnus ni autorisés étaient illégales. [...] En réalité, la Séparation ne pouvant en aucun cas être une ignorance, l'État continue de devoir intervenir pour définir si peu que ce soit le statut des cultes, et, par-là, la notion de culte ». Il laisse « aux croyants l'initiative de cette définition sous le contrôle a posteriori de l'administration et du juge » : P. ROLLAND, « Qu'est-ce qu'un culte aux yeux de la République ? », *ASSR*, n° 129, 2005, p. 56.

² Hors les litiges strictement relatifs, par exemple, à une sanction canonique (excommunication, suspense...) au sein de l'Église catholique, à la discipline ou au droit ecclésial au sein de l'Église protestante unie de France, etc.

sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en échange d'une rémunération³ ». Il y a donc trois éléments principaux : une prestation de travail, un salaire et un état de subordination. De façon générale, « le contentieux, les débats et les difficultés sont concentrés sur ce dernier élément, qui est un composé de pouvoir subi et de dépendance économique⁴ ». Par ailleurs, il convient de rappeler que toute relation de travail ne donne pas lieu à contrat de travail. On cite traditionnellement le cas des militaires⁵, en rapprochant souvent « état ecclésiastique » et « état militaire »⁶, ou le fait que les fonctionnaires bénéficient d'un statut et non pas d'un contrat, qu'ils perçoivent un traitement et non pas un salaire, ou encore la prévision expresse du Code de procédure pénale selon laquelle « Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail⁷ ».

Quoi qu'on dise ou pense de notre République laïque, on sait combien elle s'avère, au fond, « bonne fille », en tous cas pragmatique en matière religieuse⁸. On rappellera tout d'abord le régime particulier s'appliquant en Alsace-Moselle⁹ où les ministres de quatre cultes reconnus sont salariés par l'État¹⁰. Par ailleurs, si la loi de 1905 a été étendue à la Martinique, à la Guadeloupe et à La Réunion à compter de 1911, elle ne s'applique pas à la Guyane qui demeure sous le régime de l'ordonnance royale du 27 août 1828. Les ministres du seul culte catholique y sont salariés de la collectivité territoriale de la Guyane¹¹. En ce qui concerne le reste du territoire national, s'il n'a pas été, à proprement parler, reconnu une zone de non-droit étatique¹², il a été concédé aux communautés ou collectivités religieuses une large autonomie d'organisation. Dès 1912, au titre d'une « exception religieuse », la

³ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 32^e éd. 2019, p. 263.

⁴ *Ibid.*

⁵ Les militaires sont des agents de l'État mais ne sont pas fonctionnaires. Ils bénéficient d'un statut à part, instauré par la loi du 13 juillet 1972, qui leur confère des droits et des obligations spécifiques. Il n'existe pour eux ni temps de travail, ni droit de se syndiquer ou de faire grève, ni encore de congés mais une « permission ».

⁶ V. not. G. DOLE, « La qualification juridique de l'activité religieuse », *Dr. soc.* 1987, p. 381.

⁷ CPP, art. 717-3.

⁸ Ceci n'interdit pas de constater « les ambiguïtés du principe de séparation » (V. not. D. LOCHAK, « Les ambiguïtés du principe de séparation », *Actes. Les cahiers de l'action juridique*, n° 79-80, *Les religions en face du droit*, 1992, p. 9).

⁹ Le Conseil constitutionnel a jugé que le droit local en vigueur en Alsace-Moselle était conforme à la Constitution en considérant que la proclamation du caractère laïque de la République dans la Constitution ne signifiait pas pour autant la remise en cause des dispositions applicables dans certaines parties du territoire de la République lors de l'entrée en vigueur de la Constitution (Cons. const., 21 févr. 2013, n° 2012-297 QPC, *Association pour la promotion et l'expansion de la laïcité*).

¹⁰ Outre les ministres du culte catholique, seuls les pasteurs des Églises protestantes reconnues (EPCAAL, EPRAL) sont assimilés à des fonctionnaires, tout comme les seuls rabbins du judaïsme consistorial majoritaire.

¹¹ Cette situation a été jugée conforme à la Constitution (Cons. const., 2 juin 2017, n° 2017-633 QPC, *Collectivité territoriale de la Guyane*). Par ailleurs, le régime cultuel issu des décrets-lois « Mandel » des 16 janvier et 6 décembre 1939 permet un financement public des diverses sensibilités religieuses en Guyane ; ces décrets-lois s'appliquent dans les collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'exception de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, mais aussi en Nouvelle-Calédonie et à Mayotte.

¹² V. not. D. LASZLO-FENOUILLET, *La conscience*, Paris, LGDJ, 1993, p. 341.

chambre civile de la Cour de cassation a admis qu'en principe l'activité des ministres du culte est exclusive de l'existence d'un contrat de travail¹³.

Après avoir rappelé le contexte de reconnaissance et le champ actuel de cette exclusion (1), on tentera d'esquisser une mise en discussion de cette exception (2), sachant que toutes les religions ne partagent pas la même conception du sacerdoce ou du ministère pastoral, que le paysage religieux a fortement évolué depuis 1912, mais aussi que le « paysage salarial » a connu lui-même depuis un siècle bien des évolutions. Dans le respect de l'autonomie d'organisation concédée à chaque culte, et donc des choix de chacun d'entre eux, il apparaît ainsi utile de s'interroger sur la pertinence de l'exclusion du contrat de travail pour les ministres du culte, sur un changement de paradigme peut-être déjà en cours, en tous cas manifestement adapté aux cas des ministres du culte musulman.

1. La reconnaissance et le champ de l'exclusion

La question du statut des ministres du culte a été posée dès l'entrée en vigueur de la loi du 9 décembre 1905 avec la fin des rémunérations versées par l'État. L'affirmation historique du principe d'exclusion du contrat de travail des ministres du culte est le fait non pas du législateur mais du juge, et d'une position « de principe » de l'Église catholique (1.1). Le champ d'application actuel de l'exclusion du contrat de travail concerne les seuls cultes catholique et protestant et s'avère, par ailleurs, limité (1.2).

1.1. L'affirmation historique

Paradoxalement au regard des tensions existantes au début du XX^e siècle en France entre autorités publiques et religieuses, l'exclusion du salariat et donc du contrat de travail des ministres du culte n'a pas constitué un point particulier de friction. Les autorités publiques apparaissent *a priori*, à l'époque, moins attachées au principe que le juge qui va le consacrer (1.1.1). Quant aux autorités religieuses, elles témoignent soit de dogmatisme, soit de pragmatisme (1.1.2).

1.1.1. Les approches des autorités publiques et du juge

La question du statut « salarié » ou non des ministres du culte a été posée précisément à propos de l'application de la loi du 5 avril 1910 relative aux retraites ouvrières et paysannes¹⁴. L'article 1^{er} de cette dernière indiquait que « Les bénéficiaires éventuels de la présente loi désignés sous le nom d'assurés, sont les salariés des deux sexes de l'industrie, du commerce, des professions libérales et de l'agriculture, les serviteurs à gages, les salariés de l'État qui ne sont pas placés sous le régime des pensions civiles ou des pensions militaires, les salariés des départements et des communes ». La même loi précise par ailleurs que seuls sont assurés obligatoires ceux « dont la rémunération annuelle ne

¹³ Cass. civ., 24 déc. 1912 : S. 1913, p. 377, note SACHET ; Cass. civ., 23 févr. 1913 : DP 1913, p. 81, note SARRUT.

¹⁴ B. DUMONS et G. POLLET, *L'État et les retraites, genèse d'une politique*, Paris, Belin, 1994, spéc. p. 387 et s.

dépasse pas 3 000 francs » de salaire annuel. Les « assurés facultatifs » sont ceux « percevant des émoluments compris entre 3 000 et 5 000 francs ». Cette catégorie intègre « fermiers, métayers, cultivateurs, artisans et petits patrons, travaillant d'ordinaire seul, avec un ouvrier ou des membres de leurs familles non-salariés ainsi que les veuves et femmes des assurés¹⁵ ». En revanche, « le bénéfice de la loi ne s'étend pas aux ouvriers et ouvrières à domicile travaillant à la pièce ou pour le compte d'un fabricant¹⁶ ». C'est dire que ce n'est qu'une partie des salariés, parmi les moins payés, les moins qualifiés, qui sont visés ainsi qu'à titre facultatif certains travailleurs indépendants, dirait-on aujourd'hui, à revenu relativement faible. On sait par ailleurs que la loi de 1910 sur les retraites fut difficile à appliquer du fait, notamment, du flou entourant la notion de salariat¹⁷.

En 1911, interrogé sur la situation des ecclésiastiques, le Président du Conseil, ministre de l'Intérieur et des Cultes, répondit qu'elle pouvait « être assimilée à celle des personnes qui sont au service d'une œuvre ou entreprise privée. Rien ne paraît s'opposer à ce que ces ministres du culte bénéficient de la loi sus-indiquée, dès lors qu'ils justifient de leur rémunération par une association régulièrement constituée, le mot "patron" employé par le législateur devant, semble-t-il, être entendu *lato sensu* et pouvant en conséquence s'appliquer à une agrégation légale¹⁸. » De son côté, le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, chargé de l'exécution de la loi de 1910 estimait, toujours en 1911, qu'il y a « lieu de distinguer entre les ministres qui reçoivent un traitement d'une association légalement constituée et qui peuvent être considérés comme salariés de ces associations et ceux qui, n'étant au service d'aucune association légale, reçoivent directement de la main des fidèles certaines rétributions à l'occasion de leur ministère. Ces derniers ne sauraient être considérés comme des salariés et me paraissent plutôt devoir être assimilés aux personnes exerçant une profession libérale [...]»¹⁹. Le même ministre concédait toutefois que c'est aux tribunaux qu'il appartient de donner l'interprétation définitive de la loi²⁰.

En 1912, la chambre civile de la Cour de cassation a considéré que « les ministres du culte ne rentrent dans aucune des catégories prévues par l'article 1^{er} de la loi [du 5 avril 1910 sur les retraites] ; 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 au sens de la loi²¹ ». Cette solution a été appliquée en 1913 à un pasteur protestant, la chambre civile de la Cour de cassation réaffirmant alors que « les ministres du culte ne rentrent dans aucune des catégories prévues par

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ V. B. DUMONS et G. POLLET, *op. cit.*, spéc. p. 394.

¹⁸ V. J.-D. ROQUE, « L'expérience des Églises protestantes luthériennes et réformées en matière de statuts des ministres du culte et notamment de protection sociale. Intervention à l'Assemblée générale de l'APSECC », 28 janv. 2014 : <http://apsecc.e-monsite.com/medias/files/jean-daniel-roque-ca-20140128.pdf> [consulté le 14 mai 2019].

¹⁹ Courrier du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale du 11 novembre 1911, cité par J.-D. ROQUE, *art. cit.*, p. 2.

²⁰ Circulaire d'application de la loi du 5 avril 1910, envoyée le 29 mars 1911 aux préfets par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, citée par J.-D. Roque, *art. cit.*, p. 2.

²¹ Cass. civ., 24 déc. 1912, *Abbé Bernard* : *Rec. général des lois et des arrêts* 1913, 7^e et 8^e Cah., p. 378.

l'article 1^{er} de la loi du 5 avril 1910 », en précisant que « les pasteurs des églises réformées évangéliques de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de louage de services avec les associations cultuelles légalement établies, et que, dès lors, les allocations qu'ils peuvent recevoir ne constituent pas un salaire, au sens de la loi précitée²² ».

La première raison de l'exclusion des ministres du culte fut donc qu'ils ne rentraient pas dans les catégories visées par la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Les premiers commentateurs vont ainsi se polariser sur le fait qu'ils ne sont pas « salariés ». On insiste ainsi, parfois très besogneusement, sur le fait que le service du culte est « une œuvre pour l'accomplissement de laquelle ils sont seuls habilités », que « leur ministère ne peut s'exercer qu'en toute indépendance au regard des fidèles », ou encore que « quand ils prennent l'engagement, moyennant une rémunération, d'assurer le service du culte dans une commune ou une agglomération, ils traitent, en réalité, avec les fidèles, dont l'évêque ou l'association cultuelle ne sont que les mandataires ou les gérants d'affaires. Seuls, en effet, les fidèles profitent du service du culte ; seuls aussi, ils alimentent de leurs deniers la caisse dans laquelle est puisé le montant de la rémunération²³ ». On conclut alors à l'existence de « tous les éléments du contrat de louage d'industrie ou contrat d'entreprise à l'exclusion du louage de services²⁴ ». Il s'agirait donc de « travailleurs indépendants » relevant de la catégorie des « professions libérales », travailleurs dont on se souvient, au passage, qu'en fonction de leur niveau de revenu, la loi de 1910 leur laissait la faculté d'être assurés. D'évidence, l'ombre puissante des conceptions de la religion archi-dominante d'alors a pesé sur l'interprétation des juges de la chambre civile de la Cour de cassation.

1.1.2. Le pragmatisme ou le dogmatisme des autorités religieuses

À propos des positions des autorités religieuses de l'époque, il semble possible de distinguer entre protestants et catholiques. Les premiers ont été au tout début manifestement partagés, attentistes. Jean-Daniel Roque rappelle que lorsque se posa « la question de l'affiliation des pasteurs aux caisses de retraite créées par la loi du 5 avril 1910, la commission permanente de l'Union nationale des Églises réformées évangéliques de France n'avait pas d'opinion arrêtée en la matière, et le synode national demanda (par 35 voix contre 25) que la question soit tranchée par la Cour de cassation²⁵ ». On attendit et on suivit la décision de la Cour de cassation, même si quelques Églises protestantes prirent une position différente et affilièrent leurs pasteurs à la Caisse des retraites dès 1911²⁶. On relève toutefois

²² Cass. civ., 23 avril 1913, *Dieny* : *Rec. général des lois et des arrêts* 1913, 7^e et 8^e Cah., p. 378.

²³ A. SACHET, comm. des arrêts de la chambre civile de la Cour de cassation du 24 décembre 1912 et du 23 avril 1913 : *Rec. général des lois et des arrêts* 1913, 7^e et 8^e Cah., p. 377.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ J.-D. ROQUE, *La foi et la loi : les associations cultuelles*, Lyon, Olivétan, 2015, p. 91.

²⁶ Ainsi la commission synodale de l'Église évangélique luthérienne de Montbéliard décida le 26 mai 1911 d'affilier les pasteurs à la caisse de retraite ouvrière, ce que le synode particulier approuva le 2 décembre suivant. De même, le synode particulier considéra le 17 décembre 1929 qu'il existait « un véritable contrat de louage de services entre les pasteurs et les unions d'associations synodales » et se prononça en faveur de l'affiliation des

que « la position du conseil national de l'Église réformée de France fut toute autre en 1983²⁷ », lorsque deux pasteurs engagèrent des procédures judiciaires tentant à leur voir reconnue l'application du Code du travail ; ainsi souligne-t-on alors que cette éventualité « serait inconciliable avec le maintien du régime presbytérien-synodal : ce régime associe pleinement les pasteurs à l'exercice du gouvernement de l'Église, à l'échelon local, régional et national. Le code du travail instaurerait, par contre, entre le corps pastoral et le reste de l'Église un véritable face à face²⁸ ».

Du côté catholique, l'opposition à l'idée de contrat de travail apparaît plus fondamentale. Si l'on a pu rappeler que « toute activité n'est pas un travail au sens du droit du travail parce que tout, dans les relations humaines, n'est pas du droit²⁹ », on ne va pas jusqu'à dire que l'activité du ministre du culte échappe à toute sphère juridique, en tous cas pas au droit canon. On insiste sur le fait que la cause de l'engagement de la personne n'est pas la recherche d'une rémunération mais sa foi. La figure du ministre du culte catholique repose sur l'idée de sacerdoce, de mission religieuse particulière de celui qui est ordonné, engagé à une soumission à l'évêque, ce dernier s'engageant alors à protéger l'ordonné ; le prêtre diocésain est ainsi, selon le droit canon, « incardiné dans une Église particulière³⁰ », pris en charge par l'évêque au travers d'une « rémunération³¹ » et du bénéfice d'une « assistance sociale³² », dès lors qu'il se consacre « pour toujours au ministère ecclésiastique³³ ». Si l'on conçoit donc une forme de contrat synallagmatique, il ne peut en aucune façon s'agir d'un contrat de travail ; on n'hésite pas à l'occasion à appeler à la rescousse le droit commun affirmant qu'on ne peut « engager ses services qu'à temps³⁴ ».

1.2. L'application actuelle

Le principe d'exclusion de tout contrat de travail des ministres du culte connaît aujourd'hui, en fonction de cultes, une consécration variable au regard de la loi et des faits (1.2.1). Même lorsque cette exception est revendiquée par un culte particulier, elle apparaît aujourd'hui limitée (1.2.2).

1.2.1. Une consécration variable au regard de la loi et des faits

Si l'affirmation de l'exclusion du contrat de travail pour les ministres du culte fut historiquement jurisprudentielle, elle a connu une consécration légale pour ceux d'entre eux relevant du culte catholique. Il faut rappeler que les résistances opposées par l'Église catholique à l'application de la loi

pasteurs aux assurances sociales, alors même que le synode national de l'ERF de Dieulefit des 11-13 juin 1929 avait fait le choix inverse.

²⁷ J.-D. ROQUE, *La foi et la loi*, op. cit., p. 91.

²⁸ Lettre du 2 décembre 1986 de J.-P. Monsarrat, président du Conseil national, cité par J.-D. ROQUE, art. cit.

²⁹ J. CARBONNIER, Préf. à G. DOLE, *Les professions ecclésiastiques. Fiction juridique et réalité sociologique*, Paris, LGDJ, 1987, p. XII.

³⁰ V. can. 265, *Code de droit canonique, latin-français*, Paris, Centurion ; Bourges, Tardy, 1983.

³¹ V. can. 281 § 1.

³² V. can. 281 § 2.

³³ V. can. 1036.

³⁴ V. C. civ., art. 1780.

de 1905 concernant la constitution d'associations cultuelles « ont été levées par un *modus vivendi*, conclu entre le Gouvernement et le Saint-Siège en 1923, et portant sur le statut d'associations diocésaines assimilées à des associations cultuelles³⁵ ». La loi du 19 février 1950 est venue préciser que hors les ministres du culte catholique recevant un traitement de l'État du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle³⁶, « l'exercice des ministres 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 religieuse³⁷ ». On pourrait ici gloser sur la notion « d'activité exclusivement religieuse ». En toute hypothèse, ceci implique que l'exercice des fonctions de ministre du culte catholique « ne peut faire l'objet d'un contrat de travail³⁸ ».

L'application jurisprudentielle de la « solution catholique » de 1912 à un pasteur protestant en 1913 a été maintenue par la suite. Il a notamment été rappelé en 1986 que « les pasteurs de l'Église réformée de France ne concluant pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de travail avec les associations cultuelles légalement établies », le litige opposant l'un de ces pasteurs à l'Union des associations cultuelles de l'Église réformée ne relevait pas de la juridiction prud'homale³⁹. Certains ont pu estimer qu'on avait alors « transpos[é] à ces pasteurs la solution posée par la loi du 19 février 1950 pour les ministres du culte catholique⁴⁰ ».

La solution a été ultérieurement réaffirmée. Il a été ainsi jugé « que les pasteurs des églises et œuvres cultuelles relevant de la Fédération protestante de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de travail avec les associations cultuelles légalement établies [...]»⁴¹. On observera qu'il n'est plus alors question de rechercher s'il existe un rapport de subordination entre les parties. C'est la nature des fonctions exercées dans le cadre de l'association cultuelle qui exclut de plein droit l'existence entre les parties d'un contrat de travail, et donc la compétence prud'homale : « La Cour de cassation ne propose aucune justification de l'affirmation qu'elle énonce⁴² ». Est ainsi confirmée l'extension de la « solution catholique » à un autre culte, celui que l'on dira « protestant classique ou historique ».

Est-ce à dire que l'exclusion du contrat de travail est automatique pour les ministres de tous les cultes, que la question des conditions objectives dans lesquelles ils exercent leur ministère ne peut plus, au cas par cas, être posée ? On se souviendra tout d'abord d'une affaire dans laquelle un pasteur de la Fédération des Églises adventistes du 7^e jour du sud de la France, s'estimant licencié, avait saisi un conseil de prud'hommes. L'arrêt de la cour d'appel de Riom retenant la compétence des prud'hommes

³⁵ J. CARBONNIER, Obs. sous Cass. soc., 12 juill. 2005 : *Dr. soc.* 2005, p. 1035.

³⁶ L. n° 50-222, 19 févr. 1950, précisant le statut des ministres du culte catholique au regard de la législation sociale, art. 3.

³⁷ *Ibid.*, art. 1^{er}.

³⁸ J. SAVATIER, Obs. sous Cass. soc., 23 avr. 1997 : *Dr. soc.* 1997, p. 642.

³⁹ Cass. soc., 20 nov. 1986, *Caldier* : *JCP* 1987, II, 20798, note Th. REVET.

⁴⁰ J. SAVATIER, « La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée », *Dr. soc.* 1987, p. 375.

⁴¹ Cass. soc., 12 juill. 2005, *Cavaillé* : *Dr. soc.* 2005, p. 1035.

⁴² J. SAVATIER, Obs. sous Cass. soc., 12 juill. 2005, art. cit.

avait certes été cassé mais au motif que la cour s'était attachée uniquement à la dénomination donnée par les parties à leurs rapports dans le contrat, en ne recherchant pas si l'intéressé recevait des ordres et directives de la fédération⁴³. Ceci semblait indiquer qu'au regard des faits caractérisant effectivement la relation entre un pasteur et sa fédération, il pouvait y avoir contrat de travail.

D'autres « hésitations » ont été observées pour les religions musulmane et hébraïque ; si certains ont estimé qu'un arrêt de la chambre sociale, non publié au *Bulletin*, du 6 mai 2009⁴⁴, excluant du salariat un imam de la Mosquée de Paris, avait « levé les derniers doutes⁴⁵ », il est, à notre sens, permis de continuer de douter. Dans cette affaire, M. X... disposait d'un contrat à durée indéterminée conclu avec l'association culturelle et culturelle de la communauté musulmane de l'agglomération d'Annecy ; il exerçait la fonction d'imam ; l'association ayant rompu le contrat, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ; il fait ensuite grief à l'arrêt de la cour d'appel de Chambéry d'avoir dit « que les relations contractuelles entre les parties ne relevaient pas du droit du travail, alors selon le moyen, que, ne dépendant d'aucune autorité religieuse, les imams employés par des associations culturelles sont choisis par des communautés locales et sont, à ce titre, salariés ». La chambre sociale de la Cour de cassation pour rejeter le pourvoi relève que « la cour d'appel a constaté que M. X..., qui faisait partie du corps religieux de la Mosquée de Paris, 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 culturelle dont il dépendait ; que la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressé n'exerçait pas son activité dans un lien de subordination caractérisant l'existence d'un contrat de travail⁴⁶ ». Par-delà les faits de l'espèce, ceci révélait en tout cas un recours relativement banal au contrat de travail au sein du culte musulman.

Il faut enfin rappeler qu'on a vu reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre un rabbin et une association israélite⁴⁷, y compris le droit d'un rabbin à être immatriculé au régime d'assurance-chômage⁴⁸, l'activité de rabbin n'étant ni indivisible ni exclusive de tout lien de dépendance ou de subordination juridique⁴⁹. Il a été notamment relevé que les activités du rabbin, « exercées sous la dépendance hiérarchique et organique dans laquelle il était placé » à l'égard de l'association consistoriale qui l'employait « ne pouvaient avoir un caractère libéral, même si, dans l'exercice de ses fonctions religieuses, il disposait, en raison de la finalité et de la dimension spirituelle de cette activité, d'une nécessaire autonomie dans le service de son ministère qu'il exécutait sous l'autorité du grand

⁴³ J. SAVATIER, Obs. sous Cass. soc., 23 avr. 1997, art. cit., p. 642.

⁴⁴ Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40129.

⁴⁵ J. MOULY, « L'«exception religieuse» au contrat de travail : un coup d'arrêt au risque de dérive sectaire ? » : *Dr. soc.* 2010, p. 1070.

⁴⁶ Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40129.

⁴⁷ V. not. CA Paris, 7 mai 1986, *Lagemi* : *JCP* 1986, n° 48, note Th. REVET ; CA Aix-en-Provence, 8 avr. 1997, *Communauté israélite d'Aix-en-Provence* : *RJS* 1997, n° 1051 ; CA Montpellier, 4^e ch., 23 janv. 2008, *Association israélite de Perpignan* : *JCP E* 2008, n° 19.

⁴⁸ Cass. soc., 26 nov. 2002, n° 00-46740, *ACIP*.

⁴⁹ Le salaire mensuel à temps plein d'un rabbin est estimé en 2018 à 1650 euros : www.salairemoyen.com/salaire-metier-2049-Rabbin.html [consulté le 14 mai 2019].

rabbin de Paris⁵⁰ ». Il a été également jugé que les permanents d'une communauté de Témoins de Jéhovah⁵¹ ainsi que des missionnaires de l'Église Alliance chinoise⁵² peuvent être « considérés comme titulaires d'un contrat de travail avec l'association dont ils dépendent⁵³ ». Il reste donc que l'exclusion du contrat de travail n'est pas un dogme, ne repose pas sur une disposition légale, hormis pour les ministres du culte catholique, et que donc pour les autres cultes, le juge peut utiliser son pouvoir de qualification ou de requalification.

1.2.2. Une revendication d'exclusion aujourd'hui limitée

Un ministre du culte, quel que soit le culte, n'est pas interdit de tout contrat de travail. Il peut se mettre « au service d'une institution civile, qu'il s'agisse d'une entreprise économique ou d'une institution sans but lucratif, avec l'accord plus ou moins explicite de l'autorité religieuse dont il dépend ». Il accomplit alors sa tâche « au titre du contrat qu'il a conclu avec un employeur, et rien ne s'oppose à l'application du droit du travail dans les relations entre le cleric et l'institution qui l'emploie ». Pour Jean Savatier, « le prêtre-ouvrier est un travailleur comme les autres⁵⁴ ». On rappellera également que dans l'un des arrêts du 20 novembre 1986 la Cour de cassation a décidé qu'une femme pasteur, employée comme professeur de théologie par une faculté protestante, exerçait des « fonctions ne relevant pas du ministère pastoral » et pouvait donc être liée par un contrat de travail en raison de sa subordination à l'organisme employeur⁵⁵.

La question de la frontière de l'application du principe d'exclusion du contrat de travail a été débattue, notamment, après qu'un arrêt de principe pris en assemblée plénière de la Cour de cassation en 1993 a décidé qu'une religieuse travaillant comme infirmière pour le compte et au service de sa congrégation ne relevait pas du droit du travail⁵⁶. La chambre sociale de la Cour de cassation a paru par la suite encore étendre le champ du principe d'exclusion du contrat de travail, en retenant « l'absence de lien de subordination et de contrat de travail dans une situation comparable, relative à une activité d'aide à des personnes en difficultés, et alors que les participants bénéficiaient d'avantages en nature et étaient

⁵⁰ CA Paris, 18^e ch., 21 nov. 1996, RG n° 36197/96, *Association consistoriale israélite de Paris*, inédit.

⁵¹ Cass. crim., 14 janv. 2003, n° 01-87300 : *Bull. crim.*, n° 8, p. 30.

⁵² CA Paris, 8^e ch., 17 avr. 1992, RG n° 91 17678, *Association Église Alliance chinoise de Paris*, inédit.

⁵³ I. RIASETTO, « Droit du travail », in F. MESSNER (dir.), *Dictionnaire du droit des religions*, Paris, Éd. CNRS, 2010, p. 217.

⁵⁴ J. SAVATIER, « La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée », art. cit., p. 375. Le prêtre-ouvrier est un travailleur comme un autre du point de vue du droit du travail. On pourrait estimer moins « daté » ou plus « moderne » d'indiquer qu'un même individu peut avoir une activité de ministre du culte à certaines heures du jour et de salarié (en l'espèce, ouvrier) à d'autres heures du jour ou de la nuit. Ce serait oublié que du point de vue de la théologie catholique ledit prêtre-ouvrier est un prêtre qui exerce sa mission sacerdotale de manière particulière, en étant ouvrier parmi les ouvriers.

⁵⁵ Cass. soc., 20 nov. 1986, *Dlle Fisher* : *Dr. soc.* 1987, p. 379.

⁵⁶ V. not. Y. CHARTIER, « L'absence de contrat de travail entre un religieux et sa congrégation, Ass. plén. 8 janvier 1993, rapport » : *Dr. soc.* 1993, p. 391 ; en revanche, des religieuses appartenant à une congrégation mais mises à la disposition d'une association religieuse, même reconnue d'utilité publique, ont été regardées comme titulaires d'un contrat de travail (Cass., ch. mixte, 26 mai 1972 : *D.* 1972, p. 533, note J.-J. DUPEYROUX).

intégrés dans un service organisé par autrui, en concurrence avec l'économie marchande⁵⁷ ». On a pu alors s'inquiéter d'une « exception religieuse » appliquée à des personnes « n'ayant pas le statut de ministre du culte, ni même celui de congréganiste⁵⁸ ».

Pareille dynamique a conduit la Cour de cassation à admettre que les compagnons chiffonniers d'Emmaüs n'étaient pas liés par un contrat de travail⁵⁹, alors même que ces derniers ne sont animés « d'aucune vocation religieuse véritable⁶⁰ ». On a pu craindre, à juste titre, une expansion de l'exception religieuse au contrat de travail à toutes sortes d'organisations qui, sous prétexte de références religieuses, profitent de la vulnérabilité économique ou psychique de certaines personnes, ou encore « de la générosité ou du désarroi de jeunes en détresse pour leur faire accomplir des tâches qui n'ont plus rien de spirituelles⁶¹ ». La prise en compte du risque de dérive sectaire explique certainement le repli jurisprudentiel intervenu à partir de 2008⁶², avec l'approbation par la Cour de cassation d'une cour d'appel ayant décidé que « l'engagement, souscrit par des époux, de vivre leur foi dans une communauté religieuse en y effectuant des tâches en conformité avec leur idéal et les objectifs de l'association, n'était pas exclusif de la conclusion d'un contrat de travail s'inscrivant dans un ordre économique, indépendamment de l'ordre spirituel auquel ils avaient adhéré⁶³ ».

Le repli jurisprudentiel s'est surtout et clairement exprimé en 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation estimant alors que « l'existence d'une relation de travail salariée 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 ; que 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 établie⁶⁴ ». Ainsi, les communautés religieuses qui ne peuvent se prévaloir du statut légal d'association culturelle ou de congrégation sont écartées du bénéfice de l'exception religieuse et doivent donc se soumettre aux exigences du droit du travail, du moins lorsque les conditions de son application en sont réunies.

Par-delà ces souhaitables restrictions apportées à l'application du principe d'exclusion du contrat de travail, c'est aujourd'hui cette « exception » et son influence pernicieuse qui doivent être mises en question, dans un contexte marqué par la pluralité des religions et l'évolution de leurs organisations.

2. La mise en question de l'exception

⁵⁷ Cass. soc., 31 mai 2001, n° 99-21.111, inédit, cité par J. MOULY, art. cit., p. 1072.

⁵⁸ J. MOULY, art. cit., p. 1071.

⁵⁹ Cass. soc., 9 mai 2001, *Compagnons chiffonniers d'Emmaüs* : D. 2001, p. 1705, note É. ALFANDARI.

⁶⁰ J. MOULY, art. cit., p. 1072.

⁶¹ G. VACHET, note sous Cass. soc., 20 janv. 2010 : *JCP S* 2010, 1137, p. 32.

⁶² Cass. soc., 29 oct. 2008, *Le Verbe de vie* : *JCP S* 2009, 1646, note C. PUIGELIER.

⁶³ J. MOULY, art. cit., p. 1073.

⁶⁴ Cass. soc. 20 janv. 2010, *Association La Croix glorieuse* : *RJS* 2010, n° 303.

Le principe d'exclusion du contrat de travail des ministres du culte est une solution discutable non seulement en tant que référence implicite imposée quel que soit le culte concerné, mais aussi au regard de ses incidences sociales (2.1). Sa justification juridique historique apparaît fragilisée au regard des évolutions actuelles du salariat (2.2).

2.1. Une solution discutable

L'application du principe d'exclusion du contrat de travail emporte l'existence d'une protection sociale très variable, souvent partielle et insuffisante (2.1.1). Par ailleurs, cette « exception historique » nuit à la prise en compte de la diversité actuelle des cultes et de leurs organisations en France, ainsi qu'à la transparence du statut de certains ministres du culte (2.1.2).

2.1.1. L'existence d'une protection sociale à géométrie variable

On a pu étonner, notamment quelques catholiques, en rappelant que

« l'emploi séculier du ministre du culte, comme moyen de subsistance, demeure la règle pour de nombreux ministres du culte en France. En effet, ces derniers occupent, dans la grande majorité des cas, un emploi afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Ainsi, la disparité des statuts et des activités (professionnels ou bénévoles) exclut une prise en compte uniforme de la réalité sociale des différents ministres des cultes. Leur entretien et leur protection sociale sont le reflet de cette multiplicité des statuts et des activités⁶⁵ ».

Cette hétérogénéité est prise en compte par la loi de 1978 relative aux régimes d'assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, applicables aux ministres des cultes et membres des congrégations et collectivités religieuses⁶⁶. Seuls sont visés ceux d'entre eux « qui ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un autre régime de sécurité sociale [...]. L'affiliation est prononcée par les organismes de sécurité sociale [...], s'il y a lieu après consultation d'une commission consultative ». Ce système est dit subsidiaire et s'applique dès lors par défaut. Ainsi, si en sus de son activité ecclésiastique, l'intéressé exerce une activité salariée distincte (enseignant, aumônier des hôpitaux, des prisons,...), il bénéficiera du régime général de sécurité sociale et non de celui des ministres du culte. En pratique, c'est la Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC)⁶⁷ qui assure de façon autonome la gestion du régime. Une partie des pasteurs évangéliques, le culte bouddhiste⁶⁸ et le culte catholique affilient en principe tous leurs membres à la CAVIMAC pour leur temps religieux⁶⁹.

⁶⁵ V. not. A. GARAY, « Le régime social des ministres des cultes en débat », *Juris Associations*, n° 328, 2005, p. 25.

⁶⁶ Loi n° 78-4, 2 janv. 1978, relative aux régimes d'assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, applicables aux ministres des cultes et membres des congrégations et collectivités religieuses.

⁶⁷ V. <https://www.cavimac.fr/> [consulté le 14 mai 2019].

⁶⁸ À propos du culte bouddhiste : <http://golias-news.fr/article2281.html> et <http://golias-news.fr/article5438.html> [consultés le 14 mai 2019].

⁶⁹ V. Rapport d'activité 2017 : https://www.cavimac.fr/ra_2017_web.pdf [consulté le 14 mai 2019].

Le régime de sécurité sociale spécifique aux ministres des cultes non affiliés à titre obligatoire à un autre régime est lui-même d'intensité variable. Il existe ainsi deux régimes d'assurance maladie des cultes : le régime normal et le régime particulier. Le premier ouvre droit à des prestations en nature de l'assurance maladie-maternité. Le second, pour lequel peuvent opter pour des raisons financières les membres de congrégations et collectivités religieuses (hors ministres des cultes), prévoit des cotisations et des prestations maladie réduites par rapport à celles servies par le régime normal. Les soins pris en charge ne concernent que les frais d'hospitalisation. Par ailleurs, en cas d'état médical empêchant totalement ou partiellement d'exercer ses missions au regard de son activité, un ministre du culte peut bénéficier sous certaines conditions d'une pension d'invalidité⁷⁰.

En ce qui concerne les droits à pension de retraite, le demandeur doit avoir ou avoir eu la qualité de ministre du culte, de membre d'une congrégation ou d'une collectivité religieuse, une durée d'assurance minimum d'au moins huit trimestres antérieurement au 1^{er} janvier 1998 ou au moins un trimestre validé par cotisations à compter de cette dernière date, et enfin avoir atteint au minimum l'âge légal de départ à la retraite. En raison du montant le plus souvent faible de revenus d'un ministre du culte, le montant des pensions vieillesse servies par la CAVIMAC peut s'avérer particulièrement bas⁷¹.

Le régime de la CAVIMAC, profondément référé au « modèle » du prêtre catholique, n'emporte ni cotisations, ni prestations « allocations familiales », « accident du travail-maladie professionnelle » ou encore « chômage ». Il fait l'objet de critiques aussi bien au titre de ses privilèges que de ses insuffisances⁷². On peut pour le moins souligner qu'il ne prend pas en compte des réalités et des risques ; ainsi, le fait qu'un prêtre soit souvent en charge d'un secteur pastoral correspondant à plus d'une dizaine de communes peut nuire gravement à sa santé, voire l'exposer à un burn-out. De même, l'absence de cotisations « chômage » justifiée par une évidente absence de crise de l'activité cultuelle, au moins en ce qui concerne les mariages et enterrements, peut être regardée comme pesant sur la liberté des personnes à suspendre ou quitter leurs fonctions.

⁷⁰ Son montant varie en fonction de la catégorie dans laquelle est classé le demandeur et en fonction de la durée de l'assurance et du revenu ayant servi de base aux cotisations. Il ne peut être inférieur au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 285,61 euros par mois depuis le 1^{er} avril 2018.

⁷¹ À titre indicatif, un prêtre catholique ayant consacré toute sa vie à son sacerdoce peut recevoir mensuellement de la CAVIMAC 428 euros. S'il n'a pas quitté l'Église catholique, il recevra par ailleurs, en fonction des associations diocésaines, une « allocation de base » correspondant à une « allocation de vie » dont est déduit le montant de sa pension personnelle CAVIMAC et auquel s'ajoute un forfait « offrandes de messe », à savoir dans notre exemple 616 euros. Son hébergement restant assuré par l'association diocésaine, on peut considérer qu'il bénéficiera d'un quasi-maintien de sa rémunération antérieure.

⁷² L'Association pour la promotion d'une solidarité élargie et citoyenne des ministres des cultes et membres des congrégations (APSECC) réunissant des ministres du culte et membres de congrégations défend une protection sociale « sans privilège ni discrimination » ; elle revendique « l'abandon des avantages qui ont été accordés au cours de l'Histoire dans le régime particulier de la CAVIMAC (exonération de cotisation à la Caisse des allocations familiales, accident du travail et maladie professionnelle, chômage) ». Sans revendiquer le statut de salarié, cette association de ministres du culte entend défendre leur statut de « citoyens à part entière » et une « protection sociale de qualité pour tous » : <http://apsecc.e-monsit.com> [consulté le 14 mai 2019].

Pour sa part, l'Église protestante unie de France (EPUF) dispose en la matière d'un mécanisme original. Ses pasteurs affiliés, comme les rabbins et plus de la moitié des pasteurs évangéliques, au régime général des salariés, ne payant pas de cotisations « chômage »⁷³, elle recourt à un Fonds de solidarité et de reconversion (FO.SO.REC)⁷⁴ lorsqu'un « proposant » n'est pas admis « ministre » ou lorsqu'un de ses ministres démissionne et demande la radiation du rôle ou est radié du rôle pour un tout autre motif (différend avec la base, sanction disciplinaire...). L'intervention du FO.SO.REC est une possibilité de transition salariée pour un maximum de deux ans à l'issue desquels l'ex proposant ou pasteur pourra bénéficier d'une indemnisation chômage. On relèvera également que les responsables de l'EPUF ont historiquement négocié une assiette de cotisations correspondant à un « traitement mensuel »⁷⁵ auquel s'ajoute un forfait de mise à disposition d'un logement ainsi que la possibilité de sur-cotisation. Ceci conduit notamment à une bonification des pensions « vieillesse ». Il est permis enfin d'alerter sur le fait que le système de protection sociale particulièrement hétérogène des ministres du culte, singulièrement celui de la CAVIMAC, n'est pas à l'abri de la mise en œuvre annoncée d'un système de retraite unifié⁷⁶. Avec ce dernier, « un euro cotisé donnerait les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé⁷⁷ ». Une telle unification des régimes de retraite appelle probablement une annexion des régimes complémentaires par les pouvoirs publics. Dès lors que tous les régimes obligatoires fonctionneront en points et selon les mêmes règles d'attribution des points, il sera en effet difficile de justifier, sauf à titre transitoire, du maintien de régimes conventionnels autonomes.

2.1.2. La diversification des cultes et de leurs organisations

Préparer le règne de Dieu n'interdit pas de s'intéresser au monde tel qu'il est aujourd'hui et aux institutions religieuses telles qu'elles fonctionnent réellement. Au titre des constats, il est permis de distinguer entre religions dont l'influence en France, en termes de pratiquants, peut apparaître historique ou descendante et des religions ou des courants religieux que l'on peut qualifier de « montants ». En ce qui concerne les premières, on sait leur attachement à l'exclusion du contrat de travail pour leurs ministres du culte. Mais on sait aussi qu'elles rencontrent une « crise des vocations » et manquent de ministres du culte. Il y a plus de trente ans, Jean Savatier s'inquiétait : « la distinction entre les clercs et les laïcs s'atténue lorsque de véritables ministères pastoraux sont confiés à des laïcs. Ceux-ci agissent parfois à titre bénévole, tout en ayant, par ailleurs, une activité professionnelle. Mais ils peuvent aussi devenir des permanents rémunérés par une association cultuelle ou, pour l'Église

⁷³ Les ministres du culte n'étant pas considérés comme liés par un contrat de travail, ils ne bénéficient pas en conséquence du régime d'assurance-chômage (circulaire UNEDIC n° 67-28, 27 nov. 1967).

⁷⁴ V. règlement d'application du § 5 de l'article 27 de la Constitution de l'Église protestante unie de France, communion luthérienne et réformée.

⁷⁵ Le traitement brut mensuel de base au 1^{er} janvier 2017 était de 1182,18 euros auquel s'ajoutait une indemnité de résidence d'un montant maximum de 1360 euros et un « crédit documentaire » de 275 euros (V. Décision 22 : *Cahier Post-synodal*, Synode national de Lille 2017).

⁷⁶ <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/retraites> [consulté le 14 mai 2019].

⁷⁷ *Ibid.*

catholique, par l'association diocésaine. La catégorie juridique des ministres du culte « devient délicate à délimiter⁷⁸ ». Il ajoutait : « il paraît difficile de ne pas reconnaître à ces laïcs un statut salarié⁷⁹ ».

Depuis lors, la montée en présence au sein de l'Église catholique notamment de diacres disposant, par ailleurs, d'un statut de fonctionnaires ou d'un contrat de travail, n'a cessé de s'affirmer. Aujourd'hui, de plus en plus souvent, de « stricts laïcs » prennent en charge une partie de ce qui relevait antérieurement de l'activité d'un ministre du culte, hors baptêmes, confirmations et mariages. Ces LEM (laïcs en mission) ou LEME (laïcs en mission ecclésiale) peuvent être des bénévoles défrayés de divers frais ou avoir un contrat de travail à temps plein ou partiel auquel est associée une « lettre de mission » de leur évêque. Ceci interroge quelque peu l'argument d'une activité culturelle excluant toute relation de travail juridiquement subordonnée. En pratique, il y a là une rencontre entre droit du travail et droit canonique. L'articulation passe par « une mention de la lettre de mission dans le contrat de travail sous la forme d'une clause selon laquelle la lettre de mission constitue un élément essentiel et déterminant sans lequel les parties n'auraient pas conclu ou une formule similaire⁸⁰ ». Des tensions n'en existent pas moins, notamment du fait que le contrat de travail peut être conclu à durée indéterminée alors que la lettre de mission ne peut être qu'à durée déterminée, le plus souvent de trois ans renouvelable une fois⁸¹.

De telles pratiques s'inscrivent dans les mutations en cours de l'Église catholique, au premier rang desquelles se situe le processus de redistribution des tâches entre les différentes catégories d'acteurs intervenant en son sein. Il est en tous cas indéniable qu'elles témoignent d'une accommodation, voire d'une acceptation, tardive mais réelle, de l'ordre juridique civil⁸². On pourrait, dans le même sens, relever la récente mise en place d'une branche professionnelle pour les structures employeurs des diocèses de l'Église catholique⁸³, et la préexistence dans certains diocèses de véritables conventions collectives du personnel laïc salarié⁸⁴. Enfin, il est permis de faire l'hypothèse d'un recul des ruptures silencieuses, négociées ou non, au sein de l'Église catholique, c'est-à-dire inconnues des médias et des conseils de prud'hommes.

⁷⁸ J. SAVATIER, « La situation, au regard du droit du travail, des pasteurs de l'Église réformée », art. cit., p. 376.

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ A-V. HARDEL, « Lettre de mission canonique et contrat de travail », in B. CALLEBAT, H. de COURREGES, V. PARISOT, *Les religions et le droit du travail. Regards croisés d'ici et d'ailleurs*, Bruxelles, Bruylant, 2017, p. 164.

⁸¹ A-V. HARDEL, *op. cit.*, p. 166.

⁸² Ceci ne remet toutefois manifestement aucunement en cause, au sein de l'Église catholique, à ce jour, la défense de principe de l'exclusion du contrat de travail pour les activités sacerdotales, et donc du droit du travail. Certains pourraient souligner que l'application de ce dernier aux prêtres soulèverait notamment la question du contrôle, par le juge étatique, de l'obligation de sécurité de l'employeur, du respect du temps de travail, de la liberté syndicale, du droit de grève, de l'égalité entre les hommes et les femmes, du pouvoir disciplinaire que la hiérarchie catholique exerce sur le prêtre-salarié, etc.

⁸³ V. not. Accord du 8 octobre 2016, Avis relatif à l'extension d'un accord dans la branche des structures employeurs des diocèses de l'Église catholique en France.

⁸⁴ V. Convention collective du personnel laïc salarié au service de l'Église de Poitiers : www.snape.fr/wp-content/uploads/2018/01/ConvCollPoitiers.pdf [consulté le 14 mai 2019].

Du côté protestant, plus particulièrement de l'Église protestante unie de France, on connaît également quelques problèmes de vocation. Cependant, on est aujourd'hui clairement en défense de l'exclusion du contrat pour des raisons d'organisation et de place du pasteur dans la communauté, plus que pour des raisons de refus de l'assimilation de l'activité du pasteur à une activité professionnelle. On note d'ailleurs aujourd'hui dans diverses publications protestantes des discussions sur le « métier », la « profession »⁸⁵. Tout en refusant « l'entrée droit du travail », on insiste sur les alternatives en matière sociale ; la Constitution de l'EPUF et son règlement d'application comportent de fait tout un ensemble de garanties visant spécifiquement les ministres du culte : repos et congés, suivi médical, suites d'un départ du ministère, etc.⁸⁶

En ce qui concerne les religions « montantes », singulièrement en France la religion musulmane, point d'angoisses ici de chute des vocations et de manque de vrais ou faux bénévoles. On sait, en revanche, qu'il n'existe pas de réel statut pour les imams. Hors quelques fonctionnaires détachés de leur pays d'origine⁸⁷, bien rémunérés par ce dernier, beaucoup d'imams n'ont ni contrat de travail, ni affiliation à la Sécurité sociale, ni rémunération fixe⁸⁸ et sont parfois soumis – en l'absence de subordination officielle ! – à la pression du président de l'association, souvent un notable local, et/ou de la communauté⁸⁹. Lorsque les choses sont formalisées, on peut constater un recours, sans états d'âme, au contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, avec ou non-adjonction d'un « cahier des charges »⁹⁰, ceci dans le cadre d'une association de type « 1901 » ou « 1905 »⁹¹.

Il est permis ici d'indiquer que certaines autorités publiques se révèlent parfois étonnamment sous l'emprise du « modèle catholique » de l'exclusion du contrat de travail. Ainsi est-il rapporté, à l'occasion du projet de « passage » d'une association musulmane « en loi de 1905 », le cas d'un préfet

⁸⁵ V. not. E. VELDHUIZEN, « Introduction. Une profession en constante évolution » ; « Évolutions récentes dans le métier de pasteur luthéro-réformé (1985-2015) » et M. CARBONNIER-BURKARD, « Pasteur : l'institutionnalisation d'un nouveau métier », in E. VELDHUIZEN (dir.), *Cahiers de l'APF*, n° 45/46, 2016/2017, *Les pasteurs. Acteurs avec les temps. Une profession en constante évolution*, p. 5, p. 121 et p. 13.

⁸⁶ V. not. J.-D. ROQUE, *La foi et la loi*, op. cit., p. 92 et s.

⁸⁷ Selon le ministère de l'Intérieur, plus de trois cents imams seraient envoyés ainsi à temps plein en France à ce titre par l'Algérie, le Maroc et la Turquie (V. *De l'Islam en France à un Islam de France, établir la transparence et lever les ambiguïtés*. Rapport d'information de N. GOULET et A. REICHARDT, fait au nom de la mission d'information, Paris, Sénat, 5 juill. 2016, n° 757 : <http://www.senat.fr/rap/r15-757/r15-757.html> [consulté le 14 mai 2019]).

⁸⁸ Il arrive ainsi qu'on s'entende, par exemple, sur « 100 euros de la main à la main pour chaque vendredi ».

⁸⁹ V. not. A.-B. HOFFNER, « Imam, une fonction fragile en France », *La Croix*, 2 nov. 2015.

⁹⁰ Diverses pratiques peuvent en la matière être observées : le contrat de travail (CDI ou CDD) peut faire (ou non) référence à l'existence d'un « cahier de charges » ; lorsque ce type de document existe, il mêle souvent des charges d'enseignement et de formation à celles directement liées à l'imamat. Il peut être précisé qu'il est « susceptible de changer selon les priorités » de l'association employeur ou qu'il « peut être modifié tous les ans par le responsable de l'association ». Enfin, il arrive que le contenu initial et les modifications du « cahier de charges » signé par le président de l'association, soient « validés » (et signés) par une « autorité religieuse » regardée localement comme « supérieure », ainsi du cahier de charges d'un imam « validé » par le « recteur » d'une mosquée.

⁹¹ Le type d'association n'influe pas sur le recours ou non au contrat de travail pour une activité d'imam. Les moyens financiers réunis sont ici déterminants. Ainsi peut-il arriver que seuls les trois imams de l'association soient salariés et qu'on fonctionne, par ailleurs, avec deux secrétaires et une quinzaine d'enseignants bénévoles bénéficiant d'indemnisation de frais de déplacement, voire de « dons » à l'occasion du ramadan.

alertant le président de ladite association sur le fait que l'imam, jusqu'alors salarié de l'association 1901, ne pourrait plus l'être dans le cadre de la loi de 1905... De même, à propos de la délivrance d'un titre de séjour, des services préfectoraux ont pu considérer

« que Monsieur Diallo Moussa a présenté un contrat de travail à durée déterminée à temps complet conclu avec l'association des musulmans de Bordeaux-Nord pour un poste de “ministre des cultes et agent de prévention et lutte contre les dérives sectaires” ; qu'il ressort de l'examen de son dossier que l'intéressé entend exercer à titre principal des fonctions religieuses en France ; or, le statut particulier de ministre du culte s'oppose à ce qu'il puisse obtenir un titre de séjour mention “salarié”⁹² ».

On aperçoit ici deux effets pervers possibles d'une invocation injustifiée de l'exclusion du contrat de travail. Le premier est le renvoi de l'activité de ministres du culte musulman dans l'informel, alors même qu'il semble y être déjà souvent. Le second est de voir se développer des structures, utilisant lois de 1901 et de 1905, pour « optimiser » avantages fiscaux et sociaux, en s'assurant par exemple de contrats « aidés » (d'avenir, d'insertion, etc.), en recourant en tous cas à des contrats de travail dont l'objet officiel est soi-disant d'exercer des activités d'animateur, de médiateur, etc., alors même qu'il s'agit, en réalité, d'assurer une activité d'imam. Outre la perte de transparence due un tel habillage juridique, 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 travail⁹³.

Paradoxalement les religions montantes pourraient, dans un premier temps, se montrer favorables au recours au contrat de travail, l'imam s'assurant ainsi au départ un revenu minimum et une protection sociale. Mais, dans un second temps, la culture évangélique ou musulmane pourrait inciter le même ministre à dénoncer, hors tout principe dogmatique, le coût d'un contrat de travail et être tenté de s'assumer en travailleur indépendant, en profession libérale. Les courants et pratiques sont ici des plus divers et ne dédaignent pas les confins des lois sociales et fiscales.

2.2. Une justification fragilisée par les évolutions du salariat

La diversité des activités exercées dans le cadre du salariat montre que la subordination juridique n'est plus ce qu'elle était (2.2.1). Par ailleurs, si elle reste le critère déterminant de l'existence d'un contrat de travail, en l'absence même d'une subordination évidente, la dépendance économique constatée peut conduire à la reconnaissance jurisprudentielle de l'existence d'un contrat de travail (2.2.2).

2.2.1. La diversité des activités exercées dans le cadre du salariat

⁹² Arrêté du préfet de la région Nouvelle Aquitaine, préfet de la Gironde, en date du 1^{er} juin 2017.

⁹³ V. not. CA Colmar, 3 août 2016, Z. X. c/ Association *Espérance* : www.doctrine.fr/d/CA/Colmar/2016/R175076DB8E4F4BD6E378 [consulté le 14 mai 2019].

Au XVIII^e siècle Pothier affirmait : « Il n'y a que les services ignobles et appréciables à prix d'argent qui soient susceptibles du contrat de louage, tels ceux des serviteurs et servantes, des manœuvres, des artisans, etc. Ceux que leur excellence ou la dignité de la personne qui les rend empêche de pouvoir s'apprécier à prix d'argent n'en sont pas susceptibles⁹⁴ ». L'attachement de certaines religions à l'exclusion de tout contrat de travail pour leurs ministres du culte serait-il une vieille réminiscence du sentiment d'être à part, au-dessus, de ceux qui travaillent pour gagner leur pain quotidien ?

En toute hypothèse, au regard de la diversité des activités exercées sous contrat de travail aujourd'hui, l'affirmation de Pothier est singulièrement anachronique. La nature de la prestation fournie n'est plus décisive pour définir le rapport de travail. Elle nous fait certes comprendre que « la subordination permet à l'employeur de s'approprier le travail d'autrui et qu'il fut une époque où il était impensable que certaines professions, de par leur qualité considérée comme très spéciale, puissent faire l'objet d'une appropriation par la voie de la subordination⁹⁵ ». Cette dernière connaît aujourd'hui de « nouveaux visages⁹⁶ ». Le champ du travail subordonné s'est considérablement diversifié. Le statut de salarié, refusé y compris par les travailleurs qualifiés de la fin du XX^e siècle, est aujourd'hui envié par bien des travailleurs dits indépendants, utilisé y compris par des dirigeants d'entreprise⁹⁷. L'attractivité du « statut salarial » est telle que le législateur a tenté plusieurs fois d'assurer la promotion d'alternatives, et que des acteurs économiques s'ingénient à tenter de l'éviter.

Surtout, la subordination n'est plus automatiquement exclusive de l'idée d'autonomie. Le contrôle de l'exécution du travail – et donc du travailleur – demeure, mais ses modalités se sont elles-mêmes diversifiées ; le lien de subordination s'est fait plus élastique se polarisant essentiellement sur le contrôle du résultat, des atteintes des objectifs fixés souvent d'un commun accord. Par ailleurs, de plus en plus, « les qualités personnelles et intellectuelles du travailleur sont mobilisées ». Celui-ci se voit reconnaître dans l'intérêt même de l'entreprise une « sphère d'initiative et de responsabilité », il devient un « collaborateur de l'entreprise », un « travailleur du savoir », un travailleur parfois singulièrement « nomade ». Si l'on dépend d'un « service organisé », on travaille de fait de façon de plus en plus autonome, libre d'organiser son activité dès lors qu'on respecte les objectifs de son organisation dans le cadre parfois d'un « contrat de mission ».

2.2.2. La discussion des critères du salariat

Au tout début du XX^e siècle, au moment même où la question du recours au contrat de travail pour les ministres du culte a fait débat, une vive controverse existait à propos du critère essentiel de qualification du « contrat de louage de services », dénommé ultérieurement « contrat de travail » : subordination juridique ou dépendance économique ? La Cour de cassation a tranché très nettement en

⁹⁴ POTHIER, *Traité du contrat de louage*, 1764, n° 10, cité par G.-H. CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail*, t. 1 *Le contrat de travail*, Paris, Dalloz, 1982, p. 5.

⁹⁵ M. BADEL, « Actualité de la subordination : aspects de Sécurité sociale », *Dr. ouvrier* 2011, p. 439.

⁹⁶ A. SUPLOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc.* 2000, p. 131.

⁹⁷ V. not. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 32^e éd. 2019, p. 924-932.

1931 dans l'affaire *Bardou* : « la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat entre les parties ; la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie⁹⁸ ». Toutefois il n'existe aucune définition légale de ladite « subordination ». Pareille situation peut apparaître étonnante dès lors qu'il s'agit d'un concept clé du droit du travail. On a redit néanmoins, récemment, qu'il y avait là un « choix judicieux car les juges ont la possibilité de faire évoluer les frontières du salariat au gré des mutations sociales et économiques, sans qu'il faille une réforme législative⁹⁹ ». En l'état de la jurisprudence, on se réfère à la définition donnée par la chambre sociale de la Cour de cassation en 1996, définition régulièrement reprise depuis¹⁰⁰, selon laquelle « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné¹⁰¹ ».

L'idée que la subordination juridique soit le critère distinctif du contrat de travail est en doctrine toujours présente et discutée¹⁰². Elle est en partie largement abandonnée en jurisprudence. Plus que la subordination juridique, c'est-à-dire le pouvoir d'édicter des commandements valides s'imposant juridiquement au salarié, c'est la subordination dans les faits qui est retenue. La Cour de cassation affirme ainsi, de façon constante depuis 2000¹⁰³, que la qualification de contrat de travail dépend seulement « des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs¹⁰⁴ ». Seul importe « la subordination constatée dans les faits ou, en d'autres termes, l'état de subordination¹⁰⁵ ».

Certes, depuis 1931, la notion de « dépendance économique » a été écartée en tant que critère du contrat de travail. Il n'en reste pas moins qu'il est fréquent que « la Cour de cassation note, pour qualifier un contrat de “contrat de travail”, que le travailleur n'avait pas de clientèle propre, qu'il travaillait exclusivement pour le donneur d'ouvrage, que le montant du prix ou du salaire était fixé unilatéralement par la partie forte, ce qui est autant de manières de caractériser ou de prouver une dépendance économique¹⁰⁶ ». En toute hypothèse, une forte dépendance économique paraît permettre

⁹⁸ Cass. civ., 6 juill. 1931 : *DP* 1931, 1, 131, note P. PIC.

⁹⁹ P. LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail !*, Paris, O. Jacob, 2015, p. 27.

¹⁰⁰ Cass. soc., 17 mai 2006, n° 05-43.265 ; 23 janv. 2008, n° 06-46.137 ; 3 nov. 2010, n° 09-4.215 ; etc.

¹⁰¹ Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale* : *JurisData* n° 1996-004273, note J.-J. DUPEYROUX, *Dr. soc.* 1996, p. 67.

¹⁰² Ainsi, plus que la subordination juridique, n'est-ce pas l'intégration dans l'activité économique d'autrui qui doit être retenue ? (C. RADE, « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateur, le travailleur ? », *Dr. soc.* 2013, p. 202).

¹⁰³ Cass. soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, *Labanne* : *Bull. V*, n° 5371.

¹⁰⁴ Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47.379 : *Bull. V*, n° 110 ; 3 juin 2009, n° 08-40.981 à 08-40.983 / n° 08-41.712 à 08-41.714 : *Bull. V*, n° 1159 ; 20 janv. 2010, n° 8-42.207 : *Bull. V*, n° 5 ; Cass. 1^{re} civ., 24 avr. 2013, n° 11-19.091 P : *Bull. civ.* n° 399.

¹⁰⁵ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 269.

¹⁰⁶ *Ibid.*

dès à présent une qualification de « contrat de travail », même lorsque la subordination, à proprement parler, est douteuse ou à tout le moins légère¹⁰⁷.

N'est-ce pas la dépendance économique qui caractérise, avec le partage des valeurs officielles, le lien d'un certain nombre de ministres du culte à la structure qui leur assure une allocation, un traitement, des indemnités ? Au regard des évolutions de ce que recouvre aujourd'hui le salariat, n'est-il pas temps de relire Sachet et Sarrut, premiers commentateurs des arrêts de la chambre civile de 1912 et 1913, pour constater combien les arguments d'alors ont perdu aujourd'hui de leur (éventuelle) pertinence d'hier ? Conformément à l'article 4 de la loi de 1905, il appartient à chaque culte de déterminer quels sont ses ministres. En quoi les cultes qui le souhaitent ne pourraient-ils pas conclure des contrats de travail avec leurs ministres du culte et les affilier au régime général de la Sécurité sociale ?

Techniquement la question centrale est toujours de savoir dans quel cas on est ou non en situation de travail subordonné ou de travail indépendant. Lorsque la marque de ce dernier apparaît réelle mais s'accompagne néanmoins d'une dépendance économique à un donneur d'ouvrage unique ou principal, l'instauration revendiquée pour d'autres en France d'un « statut du travailleur économiquement dépendant¹⁰⁸ » ne pourrait-elle pas intéresser certains ministres du culte ? Ou bien faut-il réfléchir à les inclure dans les bénéficiaires d'un véritable droit du travail non-salarié¹⁰⁹ reposant sur un socle de droits sociaux fondamentaux reconnus à tout travailleur, quel que soit son statut, y compris celui de ministre du culte ?

¹⁰⁷ *Ibid*, p. 238.

¹⁰⁸ V. not. P.-H. ANTONMATTEI et J.-Ch. SCIBERRAS, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », *Dr. soc.* 2009, p. 221 ; J. MOULY, « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc.* 2016, spéc. p. 861.

¹⁰⁹ G. LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.