

## Interprétation d'un arrêt de la Cour de Cassation

Par **PetitOursTriste**, le 27/12/2013 à 22:51

Bonsoir,

Je me demandais si un travailliste pouvait m'aider à comprendre cet arrêt :

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE.

29 juin 1983.

Pourvoi N° 81-40.679 Arrêt N° 1.330.

*Attendu que M. Bourdin engagé en 1963 par l'Association "Le Monde à Venir" étroitement liée à l'Eglise Universelle de Dieu, en qualité de traducteur, fut ordonné pasteur de cette Eglise en 1969 et rémunéré à compter de 1974 comme "rédacteur-visiteur"; qu'en 1977, il fut ordonné pasteur principal mais créa une Association Francophone de l'Eglise de Dieu Internationale s'opposant ainsi à l'Eglise Universelle de Dieu, que le 27 février 1979 il fut licencié;*

*Attendu que M. Bourdin fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse aux motifs selon le moyen, que l'intéressé était essentiellement un pasteur de l'Eglise Universelle de Dieu, que son activité de traducteur était indissociable de son activité pastorale, que dès lors qu'il ne voulait plus reconnaître l'autorité du chef hiérarchique terrestre de l'Eglise Universelle de Dieu, il ne pouvait rester en son sein, alors que, d'une part, aux termes du préambule de la Constitution nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses opinions ou de ses croyances et qu'ainsi la Cour d'appel ne pouvait décider qu'une divergence de vue sur un problème de nature spirituelle constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement, et alors que, d'autre part, la Cour d'appel ne pouvait décider à la fois qu'il résultait de l'exposé des faits que M. Bourdin était essentiellement un pasteur de l'Eglise Universelle de Dieu et que lors de la conclusion du contrat de travail M. Bourdin, était seulement traducteur de telle sorte que ses convictions religieuses n'avaient pu être prises en considération et ne pouvaient être l'élément déterminant dont la disparition aurait justifié la rupture du contrat de travail;*

*Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que le contrat de travail initial avait été modifié avec l'accord des parties et que M. Bourdin avait désormais essentiellement pris la qualité de pasteur de l'Eglise Universelle de Dieu; qu'elle a relevé que son activité de traducteur n'était plus que l'accessoire indissociable de son activité pastorale, qu'elle a ainsi estimé, sans encourir les griefs du moyen, que les divergences de vues entre M. Bourdin et son employeur constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement.*

PAR CES MOTIFS:

REJETTE LE POURVOI formé contre l'arrêt rendu le 19 février 1981 par la Cour d'appel de

*Paris*

Je comprends de cet arrêt que l'ordination du salarié comme pasteur, postérieurement à son embauche, a eu pour effet de contractualiser ses convictions religieuses. En entrant en dissidence (ou du moins en créant une autre Eglise, mais l'arrêt n'est pas clair sur ce point et il a l'air davantage de stigmatiser le changement de conviction que la création d'une communauté religieuse dissidente), il a donc violé cette clause tacite du contrat de travail ce qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Oui mais voilà mon problème : parle t'on d'une cause réelle et sérieuse au sens de "faute sérieuse" (dans la gradation des fautes)? S'agit-il d'un licenciement disciplinaire ou bien d'un licenciement pour motif personnel non-disciplinaire ? Je penche plutôt pour la première branche de l'option car, d'une part, l'arrêt est antérieur à l'arrêt Painsecq (la Cour de Cassation n'avait pas encore inventé la notion de trouble objectif caractérisé) et, d'autre part, l'arrêt parle bien de cause réelle et sérieuse et si on raisonne en termes de manquement contractuel alors il s'agit forcément d'une faute contractuelle ...

merci d'avance ; )