

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Croyances et relations professionnelles, conséquences sur la relation de travail

Jean - Michel LATTES
Maître de Conférences à l'Université Toulouse1
Chercheur au LIRHE (UPRESA CNRS - 5066)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

"Croyances et relations professionnelles, conséquences sur la relation de travail."

par

Jean - Michel LATTES
Maître de Conférences à l'Université Toulouse1
Chercheur au LIRHE (UPRESA CNRS - 5066)

-PLAN DE L'ARTICLE.

- Introduction.

" Les références en droit interne et européen "

- Partie 1. Croyances du salarié et vie de l'entreprise.

A. La liberté de conscience du salarié.

1°. En droit européen.

2°. En droit français.

B. Vie économique et vie des affaires :

Limites à la liberté du salarié.

- Partie 2. Les entreprises de tendance et les libertés des salariés.

A. Les différentes catégories d'entreprises qualifiées
" de tendance".

1°. Les établissements confessionnels.

2°. Les autres catégories d'entreprises
spécifiques.

B. Sectes et entreprises, l'indispensable protection de
la conscience du salarié.

1°. La difficile mesure de la présence des sectes dans
l'entreprise.

2°. La difficile mise en place d'un droit régulateur.

a. Des outils juridiques difficiles à adapter.

b. Une jurisprudence hésitante.

- Conclusion.

-INTRODUCTION.

- Dans les textes juridiques fondamentaux, le terme " opinion " sert de fondement à de nombreux concepts recouvrant des réalités parfois bien différentes. Dès son apparition dans les dispositifs structurants le droit français, cette notion va être analysée comme " le pouvoir laissé à toute personne de déterminer ce qu'elle croit vrai dans quelque domaine que ce soit " et, cela, dans le contexte d'une liberté préservée reconnue à toute forme de pensée (1).

Ainsi, l'idée même de " croyance " suppose un engagement total de la personne au point de déterminer jusqu'à ses choix de vie. L'affirmation d'une orientation familiale, l'expression d'une opinion politique voire la présentation d'une opinion individuelle ne peuvent, de fait, être rattachées à l'idée de croyance qui implique une participation de l'être humain transcendé par tout ce qui fonde sa propre existence.

Les articles X et XI de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ne permettent pas de distinguer ces différentes notions, l'opinion de la personne étant sensée couvrir l'ensemble des différentes manifestations de sa conscience (2).

Il faut attendre, en France, le Préambule de la Constitution de 1946 pour que le terme même de croyance soit utilisé et isolé d'autres libertés publiques comme, par exemple, la liberté d'opinion (3). Cette distinction est reprise par la Constitution de la V^{ème} République qui, souhaitant préserver " l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction (...)", affirme la nécessité de respecter " toutes les croyances" (4).

- Le Droit de l' Union Européenne prend ici une place toute particulière. La Cour de justice, s'appuyant sur les normes issues des Traités Européens, développe une jurisprudence forte organisant la sauvegarde des libertés fondamentales alors que d'autres textes, à valeur pourtant hautement symbolique, ne vont pas bénéficier au niveau international de la même force juridique (5).

Le rôle joué par l'ordre juridique communautaire constitue, à cet égard, un élément essentiel de notre réflexion. Le contenu des Traités et l'application qui en est faite par la Cour de Justice des Communautés Européennes confortent la protection des libertés reconnues aux personnes, en particulier, la liberté de conscience et, de fait, de croyances (6).

Si le Traité de Rome du 25 mars 1957 ne traite pas directement de ce type de libertés (7), il en va tout autrement des textes les plus récents au premier rang desquels figure l'Acte Unique Européen de Luxembourg de 1986 dont le Préambule proclame la volonté des Etats membres de promouvoir la démocratie en se fondant sur "... les droits fondamentaux reconnus dans les Constitutions et les lois des Etats membres comme dans la Convention européenne des droits de l'Homme (...)" afin de faire prévaloir " les principes de la démocratie et le respect du droit et des Droits de l'Homme auxquels ils sont attachés "(8).

Par suite, la Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs de décembre 1989 (9), les Traités de Maastricht du 7 février 1992 (10) et d'Amsterdam du 2 octobre 1997 (11)

prolongent et confortent ces orientations, en particulier en consacrant les principales dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales mise en place à Rome le 4 novembre 1950 (12).

Utilisant très largement ce socle de références, la Cour de Justice des Communautés Européennes de Luxembourg fonde véritablement un droit protecteur des droits de la personne en général et du salarié en particulier. Le fait que la Cour puisse être saisie sur requête individuelle de " toute personne physique ou morale " ainsi que par le biais d'un renvoi préjudiciel étatique ou issu d'une juridiction interne, présente l'avantage évident de permettre la consécration de libertés individuelles dont l'émergence est quasiment impossible en droit international général. De fait, la Cour consacre l'existence des droits fondamentaux des personnes dans l'ordre juridique communautaire en affirmant que leur respect fait partie intégrante des principes généraux du droit dont elle garantit l'application, en particulier " la liberté de pensée et de convictions " (13).

Les textes nationaux comme les textes internationaux imposent au chef d'entreprise une attitude de parfaite neutralité vis à vis des croyances de ses salariés. Cette règle suppose cependant quelques exceptions reconnues par la jurisprudence lorsque la finalité et la nature de l'emploi justifient des restrictions aux libertés des personnes ou lorsque les croyances des salariés portent atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Partie I). Dans le même esprit, l'entreprise en tant qu'entité ne doit pas véhiculer la moindre idéologie. L'activité professionnelle du salarié doit pouvoir s'exercer dans un contexte qui ne peut mettre en cause ses convictions ni le contraindre à adhérer à des croyances auxquelles il n'adhère pas. Il convient de souligner ici l'existence de la catégorie particulière des entreprises dites " de tendance "(14) qui induisent des nuances dans l'application de ce Principe juridique. Ces dérogations exceptionnelles supposent que les convictions du salarié constituent un élément essentiel du contrat de travail (Partie II).

PARTIE I. CROYANCES DU SALARIE ET VIE DE L'ENTREPRISE.

"Principes et exceptions"... tels sont les éléments qui permettent de définir le cadre jurisprudentiel autour duquel s'organisent les rapports délicats entre les croyances d'un salarié et sa vie professionnelle.

A. La liberté de conscience du salarié.

1°. En droit européen.

L'article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme protège, nous l'avons vu, la liberté de conscience. Le concept de croyance englobe dans cette disposition "toute confession"(15).

La Cour de Strasbourg est, de son côté, largement intervenue pour protéger l'ensemble des libertés des salariés, en particulier dans les domaines de l'action syndicale et dans le contrôle des conditions d'application du contrat de travail.

Ainsi, sans que l'on puisse parler de " croyance " au sens fondamental du terme, la Cour de Strasbourg veille au droit pour tout salarié d'adhérer ou de refuser d'adhérer à un syndicat pour "un motif de conscience ".

Une série de décisions de la Cour vient confirmer ces orientations en censurant des situations de monopoles syndicaux (16), voire, à l'inverse, en protégeant le droit d'adhérer librement à un syndicat.

Le contenu du contrat de travail constitue, lui aussi, un enjeu majeur pour la Haute juridiction. En dehors du cas particulier des entreprises dites " de tendance " (17), la Cour considère, en effet, que l'employeur ne peut prendre en considération les convictions d'un candidat à l'emploi par respect pour sa liberté de pensée protégée par l'article 9 de la Convention (18). Cette orientation est confortée par la Convention européenne du 28 janvier 1981 sur " le traitement automatisé des données personnelles " (19) dont l'article 8 organise la protection de la vie privée dans les rapports entre particuliers.

On peut retrouver la même logique appliquée au contexte de la vie professionnelle du salarié. Si les convictions de ce dernier sont, ici encore, protégées au niveau européen, la Cour reconnaît la possibilité de sanctionner le non-respect de l'obligation de réserve inhérente à toute activité économique (20).

En outre, le salarié ne peut invoquer une conviction religieuse pour justifier une absence se traduisant par le non-respect d'une obligation professionnelle (21).

Il est possible, à ce stade, de dégager de grandes tendances susceptibles de présenter les orientations majeures des textes Européens. Sous l'influence dominante de la Convention Européenne des Droits de l'Homme de 1950, la Cour de Luxembourg a largement organisé la protection des libertés des salariés et, en particulier, de leur liberté de croyance, au sein de l'Union Européenne.

Il est possible d'en déduire que le salarié se voit, par principe, reconnaître le droit de se forger des convictions voire même de les manifester (22).

De fait, un certain nombre de "convictions " trouvent dans le droit Européen une protection concrète : liberté syndicale, liberté artistique, liberté de la presse et, bien sur, libertés de croyance et de conscience.

2°. En droit Français.

La Constitution du 4 octobre 1958 proclame, nous l'avons vu, l'égalité juridique des citoyens " sans distinction de convictions et dans le respect de toutes les croyances ". La force de ce texte est renforcée par le double renvoi au Préambule Constitutionnel du 27 octobre 1946 (23) et à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (24).

Il résulte de ces textes de référence que " la liberté d'opinion et de conscience " participe au " bloc de constitutionnalité " et constitue un des Principes fondamentaux consacrés par les lois de la République (25).

Ces orientations se retrouvent dans les textes juridiques mis en place par le législateur, en particulier dans la première loi Auroux affirmant que " Citoyen dans la cité, le salarié le demeure dans l'entreprise " (26).

Les textes français ouvrent cependant la porte à une possible interprétation. La Cour va chercher à concilier la sauvegarde des droits fondamentaux des salariés avec les intérêts de l'entreprise. Le Principe de non-discrimination constitue l'axe majeur de cette protection (27). Le dispositif législatif va s'organiser autour de la défense de ce principe par la protection du salarié contre tout refus d'embauche, toute sanction ou tout licenciement motivés, notamment, par l'opinion politique ou religieuse du candidat à un emploi ou du salarié.

La loi du 12 juillet 1990 consacre cette volonté de protection en organisant sa traduction dans le Code Pénal analysant comme discriminatoire " toute distinction opérée entre les personnes physiques " en raison de leur situation personnelle (28).

Le Code du Travail reprend très largement ce dispositif dans les textes relatifs, en particulier, à la mise en place du Règlement Intérieur (29) et aux procédures de recrutement (30). L'employeur est donc tenu de respecter une véritable neutralité dans le souci de protéger la liberté de conscience et de croyance de tout salarié.

Au-delà du cas particulier de l'entreprise dite " de tendance " (31), la loi et la jurisprudence établissent des limites dans la protection des droits des personnes.

Ainsi, la loi de 1992 introduit, nous l'avons vu, un principe de protection tout en organisant de possibles exceptions. Le Code du Travail admet, en effet, des restrictions à ces libertés dans la mesure où celles-ci sont " justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché " (32).

B. Vie économique et vie des affaires : limites à la liberté du salarié.

La jurisprudence aménage le régime des libertés du salarié. Sans remettre en cause la nécessaire protection du salarié, le juge admet son licenciement lorsque sa cause objective s'appuie sur le comportement de ce dernier, comportement lui apparaissant comme de nature à créer un trouble dans l'entreprise (33).

La fonction occupée par le salarié et la finalité de l'entreprise constituent des éléments essentiels dans ce développement jurisprudentiel qui trouve sa source dans le Code civil, en particulier dans l'article 1134 alinéa 4 (" *les conventions doivent être exécutées de bonne foi* ") et dans l'article 1135 (" *les conventions obligent non seulement à ce qui est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ") qui fondent le devoir de fidélité et de discrétion du salarié (34).

Au-delà de l'idée forte de " croyance ", la jurisprudence balise le domaine des idéologies en acceptant de préserver les opinions politiques des salariés (35) tout en les obligeant à respecter un devoir de réserve inhérent à toute activité professionnelle (36). On assiste ici au conflit de deux logiques tout aussi légitimes : le salarié a droit au respect de ses croyances mais l'employeur doit pouvoir s'informer des conditions d'aptitude du salarié dans l'emploi en cause. Il doit pouvoir, en outre, diriger le travail de ses salariés de la manière qu'il juge la plus utile à son entreprise, la subordination impliquant -côté salarié -une forme de renoncement à la liberté reconnue aux personnes (37).

Ces prérogatives reconnues à l'employeur sont donc tolérées sous réserve qu'elles soient limitées à l'intérêt de l'entreprise et qu'elles ne remettent pas en cause les libertés fondamentales du salarié (38).

La célèbre affaire Clavaud permet de baliser ce type de limites (39). En l'espèce, le journal L'Humanité avait publié un article sur la vision d'un ouvrier sur son activité professionnelle au sein de l'entreprise Dunlop. La position prise par les juges éclaire le partage entre les droits de l'entreprise et les libertés des personnes, la base de la décision étant située sur le terrain des conséquences pour l'entreprise de l'usage fait d'un droit d'expression inhérent à la personne du salarié.

Les problèmes liés aux croyances des salariés se situent exactement dans une même perspective (40) dans la mesure où ils sont tenus " de ne rien faire dans leur vie privée qui nuise à la bonne exécution du travail qu'il a promis " (41).

Ainsi, le juge va se montrer très soucieux de limiter le plus possible les situations où l'employeur pourra invoquer ce type de situations. De fait, si le licenciement a pour cause " une mésentente d'ordre idéologique sans incidence sur la marche du service et l'activité de l'entreprise ", il sera considéré que le chef d'entreprise a agi " avec une légèreté blâmable " (42). A l'inverse, la Cour admet le licenciement d'un salarié refusant de subir une visite médicale réglementaire au motif que celle-ci était contraire à "ses convictions religieuses de musulman intégriste". La chambre sociale rappelle dans cette affaire "le caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine préventive du travail " (43).

On retrouve ici la nécessaire mesure de la jurisprudence sociale tenue de faire la part des choses entre ce qui ressort du devoir de loyauté du salarié et ce qui apparaît comme devant être préservé de l'emprise de l'entreprise et donc du pouvoir de ses dirigeants (44).

On constate à l'inverse que le fait que le salarié soit l'objet d'une hostilité générale du personnel de l'entreprise peut entraîner son licenciement par l'employeur en vertu de son pouvoir d'organisation dans l'entreprise (45). Cette situation de " mésentente " peut être liée à des divergences de convictions et de croyances mais permettre malgré tout la rupture de la relation de travail au nom du nécessaire maintien du bon fonctionnement de l'entreprise (46).

La position de la jurisprudence paraît parfaitement claire. Les juges tiennent compte " de la nature des fonctions et de la finalité de l'entreprise ". Ils analysent la réalité du trouble invoqué par l'employeur pour justifier la mesure éventuelle de licenciement en écartant, à la fois, les troubles simplement qualifiés " d'éventuels " et l'argument difficile à contrôler de " la perte de confiance " (47).

La difficile réintégration des salariés injustement licenciés rend cependant difficile la protection d'un droit dont l'efficacité trouve trop souvent une simple traduction indemnitaire (48).

PARTIE 2. LES ENTREPRISES DE TENDANCE ET LES LIBERTES DES SALARIES.

Le caractère " *intuitus personae* " du contrat de travail a permis de déroger aux principes qui précèdent dans les cas exceptionnels où l'entreprise présente un particularisme éthique, idéologique ou confessionnel (49).

Ici encore, il convient de distinguer ce que tolère le droit et les limites à cette tolérance. La situation du salarié dépend de cet équilibre.

A. Les différentes catégories des entreprises dites " de tendance ".

La limite entre ces entreprises dites " de tendance " et les structures sectaires est parfois délicate à déterminer. Le droit et la jurisprudence permettent cependant de dessiner des critères de distinction alors que dans certains pays comme l'Allemagne la loi organise cette distinction (50).

L'arrêt "Painsecq "constitue la première décision faisant apparaître la notion d'entreprise "de tendance". L'affaire en cause amène, en effet, la Cour de Cassation à évoquer le droit pour les employeurs d'exiger de leurs salariés, dans "certaines entreprises à tendance idéologique ", l'adoption d'un "mode de vie et de pensée conforme à la spécificité de leurs activités (51). La définition donnée par le professeur Couturier permet de mieux cerner ce type d'entreprises destinées "à défendre ou à promouvoir une doctrine ou une éthique " (52).

Il est possible, autour de ces idées, de tenter de déterminer les différentes catégories d'entreprises ou d'établissements susceptibles d'être qualifiés "de tendance".

1°. Les établissements confessionnels.

S'agissant de la liberté de conscience dans les établissements confessionnels, le Conseil d'Etat a fait prévaloir, à plusieurs reprises, la légalité de clauses contenues dans le Règlement intérieur voire même dans le Contrat de travail et destinées à imposer aux salariés " le respect du caractère propre de l'établissement ".

C'est, toutefois, au cas par cas et en fonction de la nature des fonctions de la personne en cause dans la structure que ces dérogations seront admises.

L'affaire " Dame Roy " a constitué le vecteur majeur du débat qui a animé la doctrine autour de cette question ces dernières années. En effet, si la loi Debré du 31 décembre 1959 préserve " la liberté de conscience des maîtres dans les établissements liés à l'Etat par contrat ", cela ne remet pas en cause l'attitude de la jurisprudence qui, dans des cas bien particuliers, tend à faire prévaloir le respect du caractère propre de ces établissements (53).

Le licenciement d'une enseignante remariée après divorce par un établissement catholique constitue le point de départ de l'affaire " Dame Roy " (54). Dans une décision du 19 mai 1978, la Cour de Cassation se base sur le particularisme de la nature de l'engagement contractuel pour admettre la licéité du licenciement.

De son côté, le Conseil d'Etat décide de faire prévaloir " le devoir de réserve " sur les liens contractuels. Dans une décision du 23 juillet 1993, il considère que le respect du caractère propre d'un établissement peut être imposé à un salarié sans que ce dernier ne puisse invoquer la protection de sa liberté de conscience (55). On aurait pu considérer que la décision du Tribunal administratif de Nantes allait générer des évolutions du fait de son choix d'écarter " le devoir de réserve " de l'application de l'article L. 122-34 du Code du Travail relatif aux clauses pouvant figurer dans un Règlement intérieur (56). L'arrêt du Conseil d'Etat rendu le 20 juillet 1990 confirme qu'il n'en est rien, la haute juridiction confirmant ses orientations en la matière (57). Considérant "qu'aucune disposition législative ne fait obstacle à ce que le respect du caractère propre des établissements d'enseignement privé figure au nombre des obligations imposées par le Règlement Intérieur à l'ensemble des personnels des dits établissements ", le Conseil admet qu'un tel document enjoigne à l'ensemble des salariés le nécessaire respect du caractère propre d'une école.

Deux limites sont cependant reconnues à ce dispositif :

- le respect de la liberté de conscience de chacun,
- l'évaluation de cette contrainte eue égard à la fonction exercée par les personnels en cause.

D'autres décisions confirment ces orientations érigées au rang de principe dans la jurisprudence du Conseil (58).

Cette dimension " confessionnelle " se retrouve dans d'autres activités professionnelles que celles relatives à l'enseignement.

C'est le cas, par exemple, pour un hôpital privé dont le Règlement intérieur comportait une référence à " l'éthique de la morale catholique "(59), pour une association dont le directeur s'éloignait de la vocation originaire (60) ou pour une activité impliquant une " communion de pensée ou de foi " avec son employeur (61).

De nombreux contentieux permettent d'évaluer la mesure de la prise en compte du particularisme des activités dites "de tendance "(62). En particulier, le refus constant de la jurisprudence de considérer que certaines entreprises sont rattachables à ce qui les caractérise amène à mesurer les limites d'une catégorie jurisprudentielle qui ne peut être, du fait des enjeux, que résiduelle (63).

La réflexion du Professeur Michel Despax selon laquelle il y aurait " quelque artifice à établir une cloison trop étanche entre la vie extra - professionnelle et la vie professionnelle du salarié " prend ici tout son sens, la jurisprudence admettant " une sorte d'ombre portée de celle ci sur sa vie professionnelle " (64).

2°. Les autres catégories d'entreprises.

D'autres entreprises peuvent entrer dans cette classification en dehors du domaine particulier que constituent les établissements confessionnels. Si le droit fiscal analyse de manière

non différenciée les situations d'entreprise, le droit du travail prends en compte la finalité poursuivie par les initiateurs de l'activité en infléchissant la jurisprudence sur les droits des salariés. Le contrat de travail apparaît ici comme spécifique, le juge social considérant que "l'intuitus personae" justifie la liberté de recrutement de l'employeur (65) dans une logique compatible avec les objectifs particuliers de l'entreprise de tendance.

Il est donc possible de dégager des catégories d'entreprises compatibles avec ces données juridiques en se basant sur la commune intention des parties lors de la conclusion du contrat de travail et d'énumérer, de manière non exhaustive, les activités pouvant entrer dans cette typologie. Sans que les caractères soient aussi marqués que pour les structures confessionnelles, on peut considérer que certaines associations, les partis politiques ou les syndicats, les entreprises de presse comme certains établissements, scolaires ou médicaux sont assimilables à des entreprises de tendance.

Les associations organisées sur la base civiliste de la loi de 1901 (66) constituent le groupe principal de ces structures particulières, la dimension éthique pouvant y être valorisée au détriment d'une perspective simplement financière. Si leur objet peut aller bien au-delà du problème d'une divergence de croyance, ce cas de figure est cependant parfaitement compatible avec les orientations précédemment évoquées. Ainsi, la jurisprudence admet le licenciement d'un salarié dont le comportement apparaît comme contraire à sa mission morale (67).

Les syndicats et partis politiques sont plus difficiles aujourd'hui à rattacher au concept de "croyance". Il est pourtant possible de trouver dans l'histoire politique et syndicale des situations où la frontière entre croyances et idéologies a pu paraître extrêmement ténue (68). L'exemple de la naissance des partis politiques (69) ou des syndicats (70) inspirés de logiques confessionnelles permet de considérer que, dans des situations de divergences graves sur les objectifs à atteindre ou sur les moyens à mettre en œuvre, il est possible d'admettre des situations de rupture inconcevables dans des entreprises sans finalités particulières (71).

Les entreprises de presse s'inscrivent fort logiquement dans cette typologie du fait de leurs spécificités. Si la presse généraliste n'entre pas ici en ligne de compte, la presse d'opinion voire les journaux rattachables dans leur création ou dans leur évolution à des églises ou à des groupes constitués autour de croyances fortes peuvent justifier des restrictions aux libertés reconnues aux salariés dans une entreprise commune (72). Une divergence fondamentale entre ce type de structure et le salarié peut être à l'origine d'une rupture du contrat de travail sans que celle-ci puisse être qualifiée d'abusive (73).

On peut considérer enfin, même si les traits sont ici moins marqués, que d'autres structures peuvent, à la marge, entrer dans cette catégorie. C'est le cas, par exemple, pour des établissements d'enseignements ou des centres de soins médicaux. La position du Conseil d'Etat est ici nuancée car tout en admettant l'inscription dans un règlement intérieur de clauses imposant aux salariés le respect du caractère propre de l'établissement, la haute juridiction va veiller à préserver leur liberté de conscience (74).

Il n'est donc pas possible de déterminer de manière uniforme et systématique la manière dont le juge analysera l'éventuel manquement à la liberté d'un salarié dans une entreprise dite "de tendance". Le seuil de "perturbation" pouvant être toléré par l'entreprise varie selon sa finalité. Les situations qui précèdent démontrent clairement qu'entre une simple obligation de réserve et

l'adhésion à l'idéologie promue par l'entreprise, l'étendue du devoir de loyauté du salarié trouve sa mesure dans le degré de spécificité de son activité professionnelle (75).

B. Sectes et entreprises, l'indispensable protection de la conscience du salarié.

L'actualité récente sur les procès en cours autour de l'église de scientologie a permis d'ouvrir une vraie réflexion sur les phénomènes sectaires en France et de tenter de mesurer les risques générés par des structures souvent méconnues et pourtant en plein développement, en particulier dans le monde économique.

Pourtant, si le phénomène sectaire est bien identifié au niveau de leur emprise sur les individus, leur influence dans le monde des entreprises est plus difficile à mettre en évidence même si des enquêtes récentes témoignent de leur volonté d'approcher ce secteur essentiel, en particulier par le biais de la formation (1°).

Les juristes ont pourtant du mal à appréhender ce type de structures et à les distinguer des associations traditionnelles. La volonté exprimée par les pouvoirs publics de lutter contre ce fléau se heurte à la difficulté d'en définir les contours et donc d'en prendre la mesure (2°).

1°. La difficile mesure de la présence des sectes dans l'entreprise.

Nul doute que l'ouvrage de Thomas Lardeur constitue un document essentiel pour tenter de prendre la mesure de la présence des sectes dans l'entreprise(76). Relevant le fait que les sectes tournent tout autour de la recherche de profits, l'auteur démontre qu'elles s'intéressent de plus en plus au domaine du "business", bien éloigné de la liberté de croyances.

Les travaux réalisés par la Commission d'enquête parlementaire sur les sectes créée en 1995 au sein de l'Assemblée nationale (77) ont permis de révéler l'importance des phénomènes sectaires dans notre pays. L'enquête de Thomas Lardeur nous éclaire sur l'emprise déjà significative des sectes sur les entreprises, en particulier par le vecteur essentiel des actions de formation (78).

Sans prétendre à une exhaustivité très illusoire dans ce type de domaines, il est possible de mettre en évidence de nombreuses situations où sectes et entreprises nouent d'étranges relations.

L'église de Scientologie constitue l'exemple le plus connu du fait de ses récents déboires judiciaires (79). Les propos tenus par son fondateur, Lafayette Ron Hubbard, témoignent - s'il en était besoin - d'une volonté d'infiltration des consciences très éloignée des Principes de liberté précédemment évoqués : *" Cherchez à toucher les points-clés par n'importe quel moyen ; la directrice du club féminin ; le directeur du personnel d'une compagnie ; le leader d'un bon orchestre ; le secrétaire du président ; le conseiller du syndicat ; n'importe quel point clé (...) maniez et améliorez les gens que vous rencontrez et créez une meilleure planète "* (80).

La stratégie de cette secte en direction des entreprises passe par une structure de formation où les "patrons scientologues" sont tenus d'adhérer : l'Institut mondial des entreprises de scientologues,

le World Institute of Scientology Entreprises (W.I.S.E.) créé en 1979 pour " aider les chefs d'entreprise à créer des structures stables et capables d'assurer la pérennité de l'emploi sur la base des relations de confiance et d'équité " (81).

Il convient à ce stade de notre analyse de distinguer le droit pour toute personne membre de l'église de Scientologie de créer sa propre entreprise au nom du légitime respect de sa liberté de conscience... de celui qui, dans le cadre de sa gestion, participe directement aux activités de W.I.S.E., en particulier par le versement de royalties. En outre, le manque de transparence de certaines structures de formation (82) ou de gestion informatique (83) directement liées à l'église scientologue témoigne d'une logique de dissimulation bien éloignée de la protection légitime de la liberté de croyance.

Sans atteindre un tel niveau d'efficacité, d'autres sectes participent à la même logique. Thomas Lardeur évoque, en particulier, " Anthropos " (84), "Avatar Star's Edge International" (85), "Energie et Création-Energie et Créativité" (86), "Innergy " (87), "Institut des Sciences Holistiques de l'Ouest " (88), " La maison de Jean "(89), " La Méditation Transcendantale " (90), " Landmark Education International" (91), " Silva" (92),... L'exemple de la Soka Gakkaï Internationale et de son choix de mettre son patrimoine industriel au service de sa doctrine témoigne du risque que présente le développement non maîtrisé de certaines sectes (93).

Nul doute que la mesure réelle de la présence des sectes dans les entreprises est impossible à réaliser (94) même si les pouvoirs publics s'efforcent depuis le milieu des années 90 d'en déterminer la réalité pour élaborer des outils juridiques nouveaux destinés à en assurer la régulation faute d'en garantir la disparition. Il n'en reste pas moins que cette situation interpelle les juristes, la liberté de croyance supposant le libre choix de salariés ou d'employeurs, libre choix illusoire dans le cas des situations où l'individu se voit imposer un engagement privé, familial, financier, voire même un renoncement ou une rupture.

2°. La difficile mise en place d'un droit régulateur.

L'arsenal juridique français se révèle paradoxalement suffisant pour limiter les dérives constatées. L'article 313-4 du nouveau Code pénal définit et réprime " l'abus de faiblesse " alors que l'article 31 de la loi de 1905 interdit " la manipulation mentale pour raisons religieuses " (95). L'application réelle de ces dispositifs pose cependant d'évidents problèmes au point de justifier la création, en 1995, d'une Commission d'enquête parlementaire sur les sectes dont le rapport rendu public va révéler la mesure du problème et l'ineffectivité du droit en place (96).

Les quelques rares décisions de tribunaux intervenues autour de notre problématique témoignent de la difficulté de dégager des voies juridiques nouvelles.

a. Des outils juridiques difficiles à adapter.

La difficulté de définir ce qu'est véritablement une secte permet d'expliquer, si non de justifier, la difficile mise en place d'un droit régulateur.

Le premier rapport officiel rendu en France sur le problème date de 1983 mais rien d'efficace et de significatif n'a été mis en place pour prendre en compte ses préconisations (97).

Plus grave, le droit européen, loin de constituer un rempart contre les sectes, va protéger leur libre implantation dans les pays de la CEE si elles sont originaires d'un pays de la communauté (98).

La Commission nationale consultative des droits de l'homme, dans un avis rendu le 10 décembre 1993, confirme ce sentiment d'impuissance juridique (99). Constatant que l'arsenal juridique existant est suffisant pour lutter contre les groupements liberticides, la Commission préconise sa mise en œuvre effective. De fait, le Code pénal dans ses dispositions relatives aux dérives sectaires susceptibles d'être sanctionnées ne connaît pas de véritable application, en particulier du fait des ambiguïtés de notre législation sur la liberté de culte. Ainsi, la loi du 9 décembre 1905 permet de garantir efficacement la liberté religieuse pour tout groupement qui la revendique sous réserve du respect de l'ordre public (100). Les orientations prises sur cette base légale par la jurisprudence française confirment le sentiment d'impunité juridique dont semblent profiter les sectes(101), sentiment qui trouve confirmation au niveau européen où la Convention Européenne des Droits de l'Homme garantit, elle aussi jusqu'à l'excès, cette liberté (102).

D'autres textes, tant au niveau international (103) qu'en droit interne(104), permettent de mesurer le fait que les textes existent et que seule leur application pose véritablement problème (105).

Le rapport de la commission Guyard du 11 janvier 1996 (106) faisant suite à la mise en place le 29 juin 1995 d'une Commission d'enquête parlementaire sur les sectes (107) relance le débat sur la nécessaire mise en place d'une législation véritablement efficace pour lutter contre le développement des phénomènes sectaires (108).

Le rapport souligne, en particulier, la difficulté de donner une définition des sectes tout en privilégiant la mise en évidence de critères permettant de les identifier (109). Il confirme le développement non maîtrisé de ces structures en France et préconise des mesures de sauvegarde (110). La mise en place, la même année, d'un "Observatoire des sectes" (111) ne permet pas de traiter ces difficultés, la structure, très critiquée pour son inefficacité étant supprimée deux ans plus tard pour céder la place à une " mission interministérielle de lutte contre les sectes"(112) présidée par Alain Vivien.

Le récent rapport Brard du 10 juin 1999 sur *"La situation financière, patrimoniale et fiscale des sectes, ainsi que sur leurs activités économiques et leurs relations avec les milieux économiques et financiers "* (113) s'inscrit directement dans notre réflexion. Ce rapport met à nouveau en évidence les difficultés du problème, difficultés qui semblent accentuées dans le domaine de l'entreprise. Ainsi l'opacité des organisations sectaires, leur capacité à modifier leurs organisations avec l'existence de sièges le plus souvent à l'étranger, la complexité des montages juridiques réalisés, la sectorisation de leurs activités, la recherche indirecte d'une reconnaissance publique de façade, l'utilisation détournée des statuts de la loi de 1901, l'avantage de la présomption d'absence de lucrativité (114), le recours au bénévolat, le recours à la loi de 1905 sur la liberté de culte voire même l'utilisation de la législation relative à la vie politique, l'utilisation de vitrines humanitaires... participent au développement de structures sectaires dans le domaine particulier de l'entreprise.

Ici encore, un certain nombre de propositions sont faites (115). L'actualité récente montre que leur mise en œuvre n'est pas encore réalisée.

b. Une jurisprudence hésitante.

La polémique sur l'influence de l'Eglise de scientologie en France (116) et, de fait, sur le statut des sectes, a connu un regain d'intensité en raison de l'accumulation d'affaires judiciaires tant dans le domaine du droit des personnes que dans celui de l'influence économique de structures ne respectant pas les règles économiques traditionnelles (117).

Les errements de la jurisprudence témoignent de la difficulté pour les parquets de mener des procédures homogènes et efficaces (118). Ainsi, c'est par le biais fiscal (119), par l'application de la loi "informatique et libertés" (120) ou par les règles relatives à la publicité mensongère (121) que la Scientologie va subir ses premiers revers. Il convient cependant de noter que certaines condamnations témoignent des difficultés de ce type de dossier.

Ainsi, la décision de la Cour d'appel du 28 juillet 1997 permet la sanction de responsables de la scientologie en requalifiant les méthodes de "cure de purification" en "entreprise de captation de fonds au préjudice des adeptes" mais elle rappelle par ailleurs que "l'église de scientologie peut revendiquer le titre de religion" (122). Il faudra attendre qu'une décision de la Cour de Cassation de 1999 corrige cette bévue et affirme "qu'il n'appartient pas au juge de se prononcer sur le caractère religieux d'une association" (123). Si cette décision empêche toute confusion entre scientologie et religion, elle ne règle pas pour autant le problème de l'absence de définition juridique de la religion (124).

Si les décisions sociales concernant la scientologie sont rares, certains jugements prud'homaux permettent cependant de mesurer quelle peut être l'intervention des juges dans des conflits de travail faisant intervenir la problématique du phénomène sectaire. Ainsi, dans une affaire opposant un salarié à son entreprise du fait de l'organisation de stages de formation par une structure liée à la scientologie, le Conseil de Prud'hommes de Sarrebourg écarte la qualification de faute en indiquant que la responsabilité du choix litigieux venait de l'employeur (125). Dans le même esprit, l'affaire concernant un salarié refusant d'adhérer à des principes liés à la scientologie témoigne de la volonté des juges de limiter toute intervention dans ses choix de croyance (126).

La dissimulation de la qualité d'entreprise scientologue est, elle aussi, susceptible d'entraîner des recours comme en témoigne la décision de la Cour d'appel de Rennes condamnant pour tromperie une entreprise organisant des stages de "formation à la vente" (127) pour développer une pratique scientologue non affichée.

Nul doute que l'entreprise constitue pour les scientologues un lieu très favorable au prosélytisme au point que la secte n'hésite pas à favoriser les prises de participations comme récemment dans l'entreprise Sogetram spécialisée dans les travaux subaquatiques. Le placement de l'entreprise en redressement judiciaire et la nomination par le Tribunal de commerce d'un administrateur judiciaire permettent d'extraire la société d'une influence devenant omniprésente dans la vie professionnelle (128).

Les juristes ne peuvent que se sentir interpellés par le paradoxe d'une situation où les normes qu'ils imposent ne sont pas véritablement appliquées ou, quand elles le sont, ne suffisent pas à limiter les phénomènes sectaires. Des avancées sont possibles : meilleure transparence judiciaire, renforcement du contrôle de la formation professionnelle continue, évaluation sérieuse des stages dits "de développement personnel", meilleur contrôle des participations financières dans les entreprises, ...

Le droit peut s'adapter à la permanente mutation des phénomènes sectaires. Il est même possible de considérer que les outils juridiques de lutte contre les sectes, y compris dans l'entreprise, existent mais que leur utilisation reste très imparfaite (129).

-Conclusion.

Pour les cathares, au commencement étaient deux principes cosmiques : celui du Bien et celui du Mal.

Ces deux principes auraient créé et régiraient l'Univers. Du principe du Bien vient tout ce qui est Lumière et Esprit. De celui du Mal découle tout ce qui est Matière et Ténèbres. L'essentiel, pour ces néo-manichéens, est de faire de leur vie terrestre un lent cheminement vers le Dieu de Lumière. La vie terrestre devient alors une longue épreuve d'initiation et les manifestations extérieures de la religion catholique constituent, pour eux, une expression humaine du Mal allant à l'encontre de la recherche personnelle d'une vérité qui ne peut venir que de Dieu et non des hommes (130).

Le droit du travail est parfaitement respectueux, dans ses finalités, de la doctrine Cathare. Le salarié est libre de croire et sa vie professionnelle doit participer à l'accomplissement de sa personnalité. Son parcours personnel doit cependant s'accomplir autour d'une sorte de parcours intérieur et c'est en lui qu'il doit trouver les ressources de cette initiation. Toute influence extérieure doit être écartée pour que la conscience du salarié soit préservée. Reste, une fois encore, à mesurer la distance qui peut exister entre la théorie du droit et la réalité de son application !

- Notes.

(1). J.Rivero, *Les libertés publiques*, II, PUF 1996, pp.160 et s.

Pour une analyse philosophique du concept de croyance, on lira : N.Lavand, *La notion de croyance : Essai de logique philosophique*, Thèse Paris IV, sous la direction de M.Boudot, 1984.

(2). - " *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.*" (Art.X).

- " *La libre communication des pensées est un des droits les plus précieux de l'homme* ". (Art.XI).

In Jacques Godechot, *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier- Flammarion 1970, p.33.

(3). - " *Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ".

in J. Godechot, op. cit., p.399.

(4). J. Godechot, op.cit. , p.424.

(5). L'Organisation des Nations Unies (O.N.U.) va ainsi mettre en place la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* du 10 décembre 1948 dont l'article 2 écarte toute discrimination fondée, notamment, sur " *la religion et l'opinion politique*".

Cette idée est reprise par l'article 19 du même texte qui proclame " *le droit à la liberté d'opinion et d'expression* ", ce droit englobant " *la liberté de pensée, de conscience et de religion* " comme " *la liberté d'en changer* " (art.18).

Voir sur ce texte : J.Robert et H.Oberdoff, *Libertés et droits de l'homme*, Monchrestien 1995, pp.167 et s.- P.Lerebours-Pigeonnière, " La Déclaration Universelle des Droits de l'homme et le droit international privé français », Etudes Ripert, *L.G.D.J.* 1950, pp.255 et s.

De même, l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) va contribuer à la reconnaissance de ces droits dans les entreprises par la mise en place de Conventions dont les Principes fondateurs sont très largement inspirés par la Déclaration de 1948.

Il est en effet possible de déduire des Conventions n° 98 et 111 de 1958, comme de la Recommandation N° 119 du 26 juin 1963, l'interdiction de motiver un licenciement par " *la situation conjugale, la religion, l'opinion politique...*" même si certaines mesures sélectives peuvent être " *fondées sur des qualifications exigées par l'emploi*".

Voir sur ce texte : G. et A.Lyon-Caen, *Droit social international et européen*, Dalloz 1991, n°163-182 - N. Valticos, " L'OIT ", *Encyclopédie Dalloz*, 1977 -B.Gernigon, " L'organisation internationale du travail et les libertés publiques", *Dr.soc.*, 1982.424. - C.Rossillion, " L'OIT et l'élimination de la discrimination dans l'emploi ", *Industrial relation*, vol.4, n° 1, 1985.

(6). G.Dole, *La liberté d'opinion et de conscience en droit comparé du travail*, Préface J.-Cl. Javillier, L.G.D.J. 1997.

(7). Notons toutefois que le Traité de Rome évoque "... *l'abolition de toute discrimination entre les travailleurs des Etats membres, fondée sur la nationalité et les conditions de travail*" (art. 48).

Voir sur ce texte : J.-J. Ribas, M.-J. Jonczy, J.-C. Séché, *Droit social européen*, PUF 1973, pp. 11 et s.

(8). J.-Cl. Javillier, *Droit du travail*, L.G.D.J. 1996, p.61.

(9). Ch. Pettiti, " La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs : un progrès ? », *Dr.Soc.* 1990.387 et s.

(10). Il convient cependant de faire référence ici au protocole additionnel n° 14 sur la politique sociale auquel, dans un premier temps, la Grande-Bretagne a refusé d'adhérer.

(11). P. Wachsmann, " Les droits de l'homme (dans le Traité d'Amsterdam) ", *R.T.D.E.* 1997.899. - F.Sudre, "La Communauté européenne et les droits fondamentaux après le Traité d'Amsterdam : vers un nouveau système européen de protection des droits de l'homme", *J.C.P.*1998.I.100. - R. Martin, "La forêt des droits ", *France Forum* 1999 n°325, p.33.

(12). J-F. Flauss, "Les droits de l'homme dans l'Union Européenne", *Les Petites Affiches*, 26-27-28.07.1999, n°147/148/149.

(13). Soulignons ici l'importance de l'influence du Conseil de l'Europe mis en place par le Traité de Rome du 5 mai 1949 dont l'article 3 précise que tout Etat membre "reconnait le principe en vertu duquel toute personne placée sous sa juridiction doit jouir des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales ". La Cour de Luxembourg prend en compte, en particulier, les Principes fondés par la Convention des droits de l'homme comme par la Charte sociale européenne, textes mis en place par le Conseil. D'autres textes moins importants en termes juridiques méritent cependant d'être mentionnés comme l'Acte d'Helsinki du 1 août 1975 qui mentionne le respect de "la liberté de pensée, de conscience et de religion " ou le " Document de Vienne " qui, en 1989, engage les Etats à lutter contre " toute discrimination fondée sur la religion".

Voir sur ces textes : L.-E. Pettiti, E.Decaux et P.-H. Imbert, *La Convention européenne des droits de l'homme*, Economica 1995. - V.Vasak, *La Convention Européenne des Droits de l'Homme*, L.G.D.J. 1964 - H.Wiebringhaus, " La Charte sociale européenne : 20 ans après la conclusion du Traité.», *Ann. Franç. de Dr.Internat.* , 1982, pp.934 et s.- F.Sudre, *Droit international et européen des droits de l'homme*, PUF 1995, n° 72 et 81. - V. Berger, *Jurisprudence de la Cour Européenne des droits de l'homme*, Sirey 1994 - J. Duffar, " La liberté religieuse dans les textes internationaux ", *RDP* 1994, p.940. - G.Dole, " La liberté d'opinion et de croyance en droit comparé du travail", *Dr.Soc.*1992.446.

(14). La notion même d'entreprise " de tendance " a été dégagée par les juristes allemands (Théorie dite du "Tendenzbetrieb «) qui distinguent les entreprises "neutres", des entreprises dont l'activité suppose un véritable engagement du salarié.

Cette notion sera développée dans la seconde partie de cette étude.

(15). Raymond GOY, " La garantie européenne de la liberté de religion. L'article 9 de la Convention de Rome ", *RDP* 1991, 5-59.

(16). La Cour a ainsi remis en cause les clauses dites de " closed shop " qui imposent un monopole syndical d'emploi en Grande - Bretagne.

Cf. *Affaire Young, James et Webster / Royaume Uni* du 13.08.1981.

Note : Signalons que d'autres affaires similaires sont intervenues sur le terrain du droit public (*Synd. Suédois des conducteurs de locomotives / Suède* du 6-02-1976).

Cf. R.Pelloux, " Trois affaires syndicales devant la Cour européenne des droits de l'Homme", *Ann.fr.dr.int.*, I, 1976.120 - M-A.Dausès, "La protection des droits fondamentaux dans l'ordre juridique communautaire ", *R.T.D.E.* 1986.401 - P.Hetsch, "Emergence des valeurs morales dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européenne", *R.T.D.E.*1982.531.

(17). Voir Partie II de la présente étude.

(18). Sur cette idée, on lira : L.E. Pettiti, "Liberté de religion. Textes internationaux et C.E.D.H." *Mélanges Velu*, T.3, 1992 p.1834.- J. Duffar, op.cit., p.939...

Voir aussi : *Affaire Commission / Royaume-Uni* du 15-12-1983, DR. 37/153.

(19). Jacques Robert et Henri Oberdorff, *Libertés fondamentales et droits de l'homme*, Monchrestien 1995, n°9 p.93.

- (20). La Cour a ainsi admis le licenciement d'un cadre salarié d'une fondation pour l'immigration au motif que ses activités politiques étaient susceptibles de nuire à l'image de son employeur.
Cf. *Affaire Vanderheidjent / Pays-Bas* du 8 mars 1985, DR. 41/267.
On notera que le contrôle de la Cour ne semble pas aussi strict dans le domaine de la fonction publique que dans celui des relations professionnelles privées.
Cf. Cour Plénière du 28-08-1986, *Glasnapp et Kosiek / Allemagne*, où le refus de titulariser deux enseignants pour leurs opinions politiques n'est pas sanctionné.
- (21). On verra sur cette orientation la décision de la Cour acceptant la sanction d'un enseignant ayant décidé de se rendre à la mosquée un vendredi pendant le temps de travail.
Cf. Commission, X. / Royaume-Uni du 12-03-1981 in DR. 22/39.
- (22). Louis-Edmond Pettiti, " Droits de l'homme " in *Rep.Jur.Dalloz, Dr.communautaire*, 1992.
- (23). L'alinéa 5 du Préambule de 1946 affirme, en effet, que " *Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ".
- (24). L'article X de la Déclaration des Droits de l'Homme énonce, pour sa part, que " *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre établi par la loi* ".
- (25). Art.1 de la loi du 9-12-1905 in D.P.1906-4-1.
- (26). Art. L - 120 - 2 du Code du Travail : " *Nul ne peut apporter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ".
- (27). J-M Lattes, *Le Principe de non-discrimination en droit du travail*, Thèse Toulouse, sous la direction de Michel Despax, 1989.
- (28). *J.C.P.* 1990. G.II.64039.
Voir aussi :
- J.-P. Laborde, " Quelques observations à propos de la loi du 12-07-1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap", *Dr. Soc.*1991.615.
- (29). Art.L.122-35 du C. du T. (loi du 4-08-1982).
Cf. C. Maugüe, " La légalité du règlement intérieur d'une société de bourse", *Les Petites Affiches* du 16.07.1999, n°141, p.11.
- (30). Art.L.122-45 (loi du 31-12-1992).
- (31). Voir Partie 2.
- (32). Art. L.120-2 du C. du T.
On lira sur ce thème : - J.Rivero, "Les libertés publiques dans l'entreprise", *Dr.Soc.*1982.421. - L. de Naurois, " Aux confins du droit privé et du droit public : la liberté religieuse ", *R.T.D.C.* 1962.241 - B. Belloir-Caux, "Des employées sous très haute surveillance ", *Les Petites Affiches* du 20.08.1999, n°166, p.4.
- (33). Cass.Soc. du 17-04-1991, *Painsecq* in *Dr.Soc.*1991.485, note J.Savatier.
- (34). P. Cabannes, " Fidélités ", *Dr. Soc.*1990.373.
- (35). Cass.Soc. du 16-04-1969 in *Dr.Soc.*1969.510, obs. J.Savatier.

- (36). D.Loschak, " Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration ", *Dr.Soc.* 1982.22 - Colloque " L'entreprise et les libertés publiques " in *Dr.Soc.* 1982.417 et s. - Ph. Ardant, " Les libertés des salariés dans l'entreprise ", *Dr.Soc.* 1982.428. - B.Soinne, " Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur ", *Dr.Soc.* 1983.509.
- (37). Olivier de Tissot, "Pour une meilleure définition du régime juridique de la liberté d'expression individuelle du salarié", *Dr.Soc.* 1992.952 ou "La protection de la vie privée du salarié", *Dr.Soc.* 1995.222.
- (38). J-M Lattes, "Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés ", Pouvoir et Gestion, Tome 5 de la collection "Histoire, Gestions, Organisations", *Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse*, octobre 1997.261.
- (39) CPH de Montluçon du 24.11.1986, *Clavaud / Dunlop*, *Dr.ouvr.* 1987.4 ou E. Wagner, note sous C.A. de Riom du 2.03.1987, *D.* 1987.427.
- (40) Sur ces identités de solutions jurisprudentielles, on lira :
B.Teyssié, " Personnes, entreprises et relations de travail ", *Dr.Soc.* 1988.374 et s.- J-M Verdier, " Libertés et travail, problématique des droits de l'homme et rôle du juge ", *D.* 1988, Chr.p.63.
- (41) On notera ici l'influence du droit civil, en particulier des articles 1134 et 1135 du code civil relatifs aux exigences de "bonne foi" dans l'exécution d'un contrat.
Sur cette idée, on lira : J. Savatier, " La liberté dans le travail ", *Dr.Soc.* 1990.49.
- (42) Cass. Soc. du 10-12-1959 in *Dr.ouvr.* 1960.390.
- (43). J.Savatier, "Note sur Cass.Soc. du 29.05.1986 ", *Dr.Soc.* 1986.788.
- (44) J-E Ray, " Fidélité et exécution du contrat de travail ", *Dr.Soc.* 1991.376.
- (45) Cass. Soc. du 23.02.1959 in *Inf. Chef Entr.* 1959.320. - Cass.Soc. du 22.10.1959 in *D.* 1960.111 - Ch. réunies du 27-04 -1961 in *J.C.P.* 1961.II.12165.
- (46) Autour de cette idée, on se reportera à : M.Despax, " La vie professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail ", *J.C.P.* 1963.I.1176.
Notons, toutefois, que le juge veille à ce que l'employeur n'intervienne en ce sens que dans des cas extrêmes pour éviter tout abus, en particulier les tentatives de prosélytisme en direction des salariés de l'entreprise.
Cf. Cass.Soc. du 2.02.1950 in *Dr.Soc.* 1950.171.
- (47) J.Pelissier, " Note sous C.Cass. du 29.11.1990, *Mme Fertay / S.A. Etablissements R.Wagner et Cie*", *D.* 1991., *Jurisp.* 190. - J.Savatier, " La protection de la vie privée des salariés", *Dr.Soc.* 1992.329.
- (48). Le Conseil d'Etat veille ici à ce que l'on n'aille pas jusqu'à porter atteinte à la liberté de conscience des individus et à ce que les contraintes éventuelles correspondent à la nature des fonctions exercées par le personnel (C.E. du 20.07.1990., op. cit.).
- (49). J-M Verdier, " Au-delà de la réintégration et de l'indemnisation des grévistes : vers une protection spécifique des droits fondamentaux des travailleurs ", *Dr.Soc.* 1991.709 - B.Bossu, "Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre ", *Dr.Soc.* 1994.747.
- (50). Art.81 de la loi du 11 octobre 1952 sur le statut de l'entreprise.
- (51). Notons ici que J-E Ray préfère l'expression "entreprises affinitaires " à celle "d'entreprise de tendance " - Cf. *Dr. Soc.* 1991.382.
- (52). C.Const. du 23.11.1979, *A.J.D.A.* 1978. 565, note J. Rivero.

- (53). G. Couturier, *Droit du travail*, Tome 1, "Les relations individuelles de travail", PUF 1993, n.198.
- (54). Ass.Plen.Civ. du 19 mai 1978, *Dame Roy*, D.1978.51, note Ardant.
Voir aussi : T.I. de Grasse du 15.06.71 - C.A. d'Aix en Provence du 2.12.71 in *Gaz.Pal.*1972.I.327 ou *R.T.D.C.* 1972.614 - C.A. de Lyon du 7.10.76, D.1977.408, obs. P.Guiho -
 J.Bedoura, "Le licenciement des maîtres dans les établissements confessionnels", D.1978 - chr. XIII, pp.51-56. -
 H.Le Griel, " L'atteinte portée par la Cour de Cassation à des libertés fondamentales et la résistance de la Cour de Lyon ", *Gaz. Pal.*1978.I.184 - Note de R.Lindon sous C.A.de Lyon du 7.10.76 in *J.C.P.*1977, II, 18615 - G.Marcou, " La liberté de l'enseignement et la liberté des enseignants", *R.D.P.* 1980, pp.71 et s.
- (55). C.E. du 23.07.93, *Inst. privé de Monistrol / Loire*, Dr. Soc.1993.842, concl. Pochard ou *A.J.D.A.* 1993.728.
Voir aussi : T.A. de Nantes du 22.10.1982, D.1983.496, note A.Sériaux ou *Gaz.Pal.*1983.i.1989, note Amiel.
- (56). T.A. de Versailles du 27.03.1987, Ass. Jamet in *J.C.P.* 1989. II .257, obs. P. Rongère.
- (57). C.E. du 20.07.1990, *Ass. fam. de l'Externat Saint - Joseph* in D.1990, I.R.213 ou *Dr.Soc.*1990 .862, concl. Pochard ("Règlement intérieur et obligation de respecter le caractère propre des établissements d'enseignement privé»).
- (58). C.E. du 23.07.1993, *Min Aff. soc. / Inst. privée de Monistrol*, op.cit.
Voir aussi : Th. Massis, "La liberté de conscience, le sentiment religieux et le droit pénal", D.1992, chr.113.
- (59). T.A. de Lyon du 1.12.1988, *Ass. Hopital Saint Luc*, note Mayen et Navarre in *Juris-association* 41/ 1989.36 :
 " Cette décision ne peut être utilisée comme référence du fait de l'absence de recours en Conseil d'Etat. Elle porte sur l'interdiction faite au personnel d'une structure de soins d'exécuter des actes en contradiction avec la morale catholique ".
- (60). Cass.Soc. du 7.01.1987 in *Juris-Association* 27 / 1987.6.
- (61). Cass. Soc. du 20.11.1986, *Dlle. Fischer*, in *Dr.Soc.* 1987.375, note Savatier - *J.C.P.* II. 20786, note Revet.
- (62). Voir par exemple :
- Sur le licenciement d'un salarié par un évêque Belge (C.E. du 15.12.1985, *Van Peteghem / Etat Belge*, IV ème ch.) in G.Dole, op.cit. , note 66 p.29.
 - Pour une affaire similaire en Suède (*Church of S.C. Suède* du 14.07.1980) in G.Dole, op.cit. , note 115.37.
 - Sur le droit pour un curé de paroisse de licencier un sacristain ayant refusé de travailler le dimanche matin en violation de son contrat de travail (C.P.H.de Rennes du 8.07.1993, *Les cahiers Prud.* 1994, N°7 pp.111-112).
 - Sur le droit de licencier le maître de cœur d'une synagogue n'ayant pas respecté la loi mosaïque (C.A. de Paris du 11.10.1952, D.1952.294).
 - Sur le licenciement d'une organiste paroissiale dont les conceptions musicales étaient devenues inconciliables avec les directives du "curé-employeur" (Cass.Soc. du 9.04.1975 in *Bull.I.*116).
 - Sur les divergences doctrinales entre un pasteur et son église (Cass.Soc. du 29.06.1983 in *Bull.V.* 365).
 - Sur le licenciement d'un surveillant rituel ayant méconnu dans sa vie privée les prescriptions mosaïques (T. de Toulouse du 17.08.1995, *Ass.cult.Israélite* in *R.J.S.* 3/96, N°247).
 - Sur le licenciement d'un sacristain homosexuel, voir : Cass.Soc. du 17.04.1991, *Painsecq/ Ass. Saint Pie X*, *Bull.V.* n°201- *Gaz.pal.* 1991.2.474 - *Dr.soc.*1991.485, note J.Savatier : " Le licenciement à raison de ses mœurs d'un salarié d'une association à caractère religieux " - *J.C.P.*1991.II.21724., Obs.A.Sériaux - *Dr. ouvrier* 1991.201, note Bouaziz : " Vie privée et cause réelle et sérieuse de licenciement "- *Sem.soc.Lamy* .1991.n°554.3, note Bouaziz, " L'aide sacristain et ses juges "- M.Keller, "Le vice, la vertu et le droit de licenciement", *Les Petites Affiches*, 18.09.1992, n°113 p.9.
 - Sur le licenciement d'un professeur de la faculté protestante de Montpellier reconnu valable par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation au motif que celui-ci se devait d'être "... en communion de pensée et de foi avec son employeur " (Cass.Soc. du 20.11.1982, *J.C.P.* 1987. II .20798).

- (63). La Cour de Cassation refuse, par exemple, de considérer qu'une entreprise " classique " puisse refuser le recrutement d'un prêtre ouvrier, cette condition n'ayant rien à voir avec des exigences professionnelles particulières. Voir : Cass.Soc. du 17.10.1973 in *Bull.V.* 484 - *Gaz.Pal.* 1974.1.31 - *J.C.P.*1973. II. 17698, note Saint Jours - *Dr.Soc.* 1974.290, note Savatier - P.Durand, " La situation juridique du prêtre ouvrier", *Dr.Soc.* 1951.87.89.
- (64). Michel Despax, " La vie extra professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail " op.cit.
- (65). Cons.const.20juill.1988.DC 244-88. *Dr.Soc.* 1988.759, note X. Prétot. *D.*1989.289. note F.Luchaire.
- (66). L. 1er juillet 1901.
- (67). Cass.Civ.22 juin 1960, *Bull.Civ.* n°666. -
- (68). J-M. Lattes, "L'encyclique *Rerum Novarum* et son influence sur la mise en place du droit du travail au XX ème siècle", Symposium sur la doctrine sociale de l'église, *Editions Mame* 1991, pp.127-142.
- (69).P. Boyer-Bastier, *Les Semaines Sociales de France*, Thèse Toulouse, 1997 - H.Rollet, *L'action sociale des catholiques en France*, Vrin, Paris 1948 - P.Virton, *Histoire et Politique du Droit du Travail*, Bibliothèque de la recherche sociale, SPES, 1968.
- (70). R. Mouriaux, *Le syndicalisme en France*, P.U.F., Que sais-je ? , n°585, 1994.
- (71). P.M. Dessingers, " Réflexions sur la clause de cession et sur la clause de conscience, deux notions à distinguer", *L'Echo de la Presse et de la Publicité*, 5.11.1984, p.64.
- (72). J-M Lattes, "Pouvoirs et médias : à propos du statut social des journalistes", Actes du colloque Gestion et Média, Tome 6, *Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse*, 1998, pp.201-238.
- (73). R. Charvin et J.J. Sueur, *Droits de l'homme et libertés de la personne-Le statut du journaliste en droit du travail*, *LITEC* 1964 - n°64 et s. - E. Derieux, "Rupture du contrat de travail du journaliste», *Légipresse* n°67, III, p.126.
- (74). C.E. du 20.07.1990, op.cit.
Voir cependant : T.A.de Lyon du 1.12.1988, *Ass.hôpitalSt Luc*, *Juris-Ass.* 1989 n°41.36.
- (75). S.Chassagnard, "Quand la religion n'est pas tendance !", *Gaz.du Midi* n°7618 du 22.01.1999, p.9.
- (76). Th.Lardeur, *Les sectes dans l'entreprise*, Préface J-P Brard, Ed. d'Organisation 1999.
- (77). Rapport Parlementaire N°2468, *Les sectes en France*, 10.01.1996.
- (78). Sur cette idée, on se reportera aux nombreux dossiers de la revue *Entreprise et Carrières* :
" Sectes, les entreprises dans la ligne de mire ", n°152 de mai 1992 - "Sectes et formation : entreprises, ce que ne vous disent pas certains organismes de formation ", n°339/340 de mai 1996 - "Une secte dans la formation : le cas de Avatar ", n°387 de mai 1997.
- (79). N.Herzberg et L.Leroux, "Plusieurs affaires judiciaires relancent le débat sur la Scientologie ", *Le Monde* du 11.09.99. - F.Koch, " Scientologie, Bas les masques ", *L'Express-Magazine* du 10.06.99 et " Ne pas confondre Scientologie et religion ", *L'Express* du 15.07.99 - D.Dufresne, "Scientologie : voyage dans une prison de l'esprit ", *Libération* du 20.09.99...
- (80). Lafayette Ron Hubbard, " Ce que nous attendons d'un scientologue ", 10.06.1960.
- (81). *Ethique et Liberté*, n°2,1993.

Voir aussi : Serge Faubert, *Une secte au cœur de la République*, Ed. Calmann-Lévy, 1993 - Russel Miller, Ron Hubbard, *le gourou démasqué*, Plon 1993 - Paul Ranc, *Une secte dangereuse, la scientologie*, Ed. Contrastes 1987.

(82). Thomas Lardeur (op. cit.) évoque, en particulier, la société civile immobilière "8 C" directement liée à l'église de Scientologie et dont le catalogue clients mentionne de nombreuses entreprises au rang desquelles figurent l'UAP, Thomson et la SNCF. D'autres entreprises apparaissent comme clientes de filiales d'autres structures de formation proches des milieux scientologiques. Citons, par exemple, Volkswagen, Citroën France, Perrier SA, Euromarché, Lancôme...

(83). Dans son article intitulé "Bug scientologique aux Banques populaires " in *Libération* du 19.10.1999, le journaliste David Dufresne évoque le problème de l'entreprise CML Technologies et de son logiciel de gestion des ressources humaines. Très liée à la secte, cette entreprise a pourtant compté dans ces clients des entreprises prestigieuses comme les Banques populaires, Matra Communication, Dassault Système ou le Crédit Lyonnais.

(84). " Anthropos " est une secte de type "new age - guérisseur " intervenant dans le domaine de la formation professionnelle pour le compte d'Auchan et des Trois Suisses (Th. Lardeur, op.cit. p.13 et s.).

(85). "Avatar Star's Edge International " est une secte de type "new age - psychanalytique" organisant des séminaires pour des salariés en formation professionnelle continue. L'ANPE fait appel à des organismes proposant la méthode "Avatar". EDF, de son côté, a été amenée à écarter certains des organismes de formation avec qui elle avait passé des conventions (Th. Lardeur, op.cit. p.25 et s.).

(86). " Energie et Création - Energie et Créativité " est une secte de type "new age - guérisseur" intervenant dans le domaine de la formation (Th. Lardeur, op.cit. p.105 et s.).

(87). "Innergy " est une secte de type "new age" organisant des séminaires destinés à permettre aux salariés " de dépasser leurs limites". La RATP, EDF, IBM et AIDES auraient été concernées par ces séminaires (Th. Lardeur, op.cit. p.113 et s.).

(88). "Institut des Sciences Holistiques de l'Ouest " est une secte de type "new age - guérisseur" visant, en particulier, la formation des cadres supérieurs (Th. Lardeur, op.cit. p.127).

(89). "La maison de Jean " est une secte de type "new age - syncrétique " organisant des stages de formation sous le couvert de la société Exoforma (Th. Lardeur, op.cit. p.137).

(90). "La Méditation Transcendantale " est une secte de type "orientaliste - guérisseur " développant un "programme global de développement des entreprises" (Th.Lardeur, op.cit. p.155).

(91). " Landmark Education International "est une secte de type "new age - psychanalytique" organisant des séminaires de formation ayant concerné des salariés de chez Nestlé, de PBI, du Crédit Mutuel... (Th. Lardeur, op.cit. p.181).

(92). "Silva " est une secte de type " new age" organisant des stages de formation destinés à améliorer l'efficacité des salariés. Les entreprises 3 M, Ford, Hoffmann-La Roche, Motorola... ont été clientes de cette structure (Th.Lardeur, op.cit. p.195).

(93). Bénédicte Charles, "Ce qui se cache derrière les sectes ", *Marianne* du 23.08.1999, p.48.

(94). De nombreux autres exemples de sectes présentes dans le monde de l'entreprise auraient pu être évoqués sans pouvoir, bien sur, prétendre à l'exhaustivité : "Au cœur de la communication "(formations pour cadres commerciaux), "Loisirs et santé ", "FAR" (marketing),...

Voir : - Georges Fenech, *Face aux sectes*, PUF 1999 - Annick Drogou, *Le Dico des sectes*, Ed. Milan 1998 -

Centre Roger-Ikor, *Les sectes*, Les essentiels Milan 1998 - F.Koch, "Une secte aux prud'hommes", *L'Express* du 28.10.1999, p.40.

(95). Cf. G. Dole, op.cit. .

(96). " *Les sectes en France* ", rapport n°2468, op.cit.

(97). Il s'agit du rapport rendu à Pierre Mauroy, Premier ministre, par le député Alain Vivien, actuel Président de la Mission Interministérielle de Lutte contre les Sectes (MILS) : - *Les sectes en France : Expressions de la liberté morale ou facteurs de manipulation ?* , La Documentation Française, 1985.

Cf. S. Coignard et Ch. Deloire, "Sectes... l'impuissance publique", *Le Point* N°1409 du 17.09.1999, p.88.

- I.Rouviere-Perrier, "Vers un nouveau concordat ? ...Réflexion sur le problème des sectes", *Les Petites Affiches* N°119, 4.10.1995.

(98). Décision de la C.J.C.E. du 5.10.1988

(99). D.Turpin, "*L'activité de la Commission nationale consultative des droits de l'homme*", *Les Petites Affiches* n°3 du 7.01.1994, p.16 et n°26 du 2.03.1994.

(100). Art.1 de la loi du 9.12.1905 : "*La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public*".

(101). Cf. C.E. du 14.02.1982, Aick ou C.E. du 13.01.1993, Ministre du Budget /Agape et Ministre du Budget / Congrégation Chrétienne des Témoins de Jehovah du Puy, *Les Petites Affiches* N°55 du 7.05.1993.

(102). Art.9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4.11.1950 : "*Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience, et de religion ; ce droit implique la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement de ces rites*".

Cf.J.Duffar, "*Religion et travail dans la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes et des organes de la Convention européenne des droits de l'homme*", *R.D.P.*1993, p.701 et s.-

B.Jorion, "*Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de droit de la famille et d'exercice public du culte*", *Les Petites Affiches* n°95 du 10.08.1994.

(103). Il faut faire référence ici à la *Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948*, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* issu des travaux de l'ONU (1986) et à la *Déclaration de l'UNESCO* du 16 Novembre 1995.

(104). On doit citer ici : la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* du 26 août 1789, les *Constitutions* de 1946 et 1958, la *loi* du 1er juillet 1901 sur les associations...

(105). O-L Seguy, "*Les obstacles juridiques à une loi générale sur les sectes*", *Les Petites Affiches* N°16 du 5.02.1996. -P.Gast, "*Les sectes et la démocratie*", *Les Petites Affiches* n°125 du 19.10.1994 - H.Tincq, "*Lutte contre les sectes et défense des libertés*", *Le Monde* du 11.09.1999.

(106). Ph. Gast, "Le rapport Guyard et les principes d'égalité en matière de sectes", *Les Petites Affiches* N°17 du 7.02.1996.

(107). La mise en place de cette Commission d'enquête sur les sectes n'a pas pour autant limité leur tendance procédurière et la presse a eu à résister aux multiples procédures initiées par des structures aux moyens considérables capables de se faire aider par des juristes de très haut niveau.

Sur le cas de la multinationale japonaise Soka Gakkai : Cass.Civ. du 6.03.1996,Soka-Gakkai/Évènement du Jeudi ou Cass.Civ. du 29.04.1998, Soka-Gakkai/ *L'Express*.

(108)- M. de Guillenchmidt, "Les enjeux fiscaux et sociaux", *Les Petites Affiches* n°53 du 1.05.1996.

(109). Les 10 critères de "dangerosité" sont les suivants : la déstabilisation mentale, le caractère exorbitant des exigences financières, la rupture induite avec l'environnement d'origine, les atteintes à l'intégrité physique, l'embrigadement des enfants, le discours plus ou moins antisocial, les troubles à l'ordre public, l'importance des démêlés judiciaires, l'éventuel détournement des circuits économiques traditionnels et les tentatives d'infiltration des pouvoirs publics.

(110). A. Garay et P. Goni, " Un cas d'intégration juridique dans le paysage culturel français : les témoins de Jéhovah", *Les Petites Affiches* N°53 du 1.05.1996.

Voir aussi l'Avis rendu par le Conseil d'Etat le 24.10.1997, Association locale pour le culte des témoins de Jéhovah de Riom in *Rec.D.* 1997, *IR* p.256.

(111). Le remplacement de cette structure par une Mission Interministérielle de lutte contre les sectes suite à un décret du 7.10.1998 s'explique par l'insatisfaction liée au manque de moyens qui lui étaient affectés.

(112). Cf. Décret n°98-890 du 7.10.1998 in *J.O.* du 09.10.1998 n°234, p.15286.

(113). Rapport n°1687, Assemblée Nationale, 10.06.1999.

(114). Il convient de noter ici que l'instruction fiscale du 15.09.1998 permet désormais de tenir compte de l'évolution du secteur associatif en donnant une nouvelle définition de l'absence de lucrativité.

(115). La commission Brard a adopté 30 propositions qui participent à une véritable lutte contre les sectes se développant dans le domaine économique et financier. On notera plus particulièrement les idées d'aménager le statut des associations en les obligeant au-delà d'un certain budget (500.000 francs) à procéder à une assemblée générale annuelle et à établir un rapport moral et financier, d'inciter les préfets à veiller au respect de la séparation de l'Eglise et de l'Etat et de renforcer la réglementation de la formation professionnelle.

Cf. C. Fabre et J-B. de Montvallou, "Les trente propositions de la commission parlementaire présidée par Jean-Pierre Brard", *Le Monde* du 11.09.1999, p.8.

(116). Le traitement juridique du problème scientologue est très variable d'un pays à l'autre. Ainsi, les scientologues bénéficient d'une véritable reconnaissance aux Etats-Unis alors qu'ils connaissent en Allemagne de vrais problèmes juridiques.

Cf. P. de Beer et A. Leparmentier, " Entre tolérance et lutte active, Etats - Unis et Allemagne ont adopté des attitudes opposées face à la scientologie ", *Le Monde* du 11.09.1999- F. Rousselot, " Le puissant lobby américain " et "L'Allemagne mène la vie dure aux scientologues " in *Libération* du 20.09.1999.

Sur les affaires récentes relatives à la scientologie en France : -F. Koch, " La bavure locale des scientologues ", *L'Express* du 16.09.1999, p.38.

(117). Henri Tincq, " Une pseudo -religion devenue une multinationale sectaire " in *Le Monde* du 11.09.1999.

(118). A. Thoraval, " La justice française utilise les moyens du bord", *Libération* du 20.09.1999-

D. Dufresne et A. Thoraval, "Scientologie : les limites de la loi ", *Libération* du 10.09.1999- F. Koch, " Sectes : les errements de Marseille ", *L'Express* du 30.09.99.- D. Dufresne, " Prison pour les scientologues recruteurs", *Libération* du 16.11.1999.

(119). C.A. de Paris du 12.04.1999.

(120). TGI de Lille du 18.12.1996.

(121). TGI de Paris du 12.11.1997.

Voir aussi : C.A. de Paris du 29.02.1980 in *R.T.D. Commercial* 1980.

(122). *D.* 1997, *I.R.* 197.

Voir aussi : J-M Helvig, " De Touvier à Hubbard ", *Libération* du 31.07.1997.

(123). Il convient de noter ici que certaines juridictions ont suivi une voie opposée à celle de la Cour d'appel de Lyon : - Cf. C.A. de Paris du 25.03.1996.

Sur la décision de la Cour de Cassation : F.Koch, "Ne pas confondre scientologie et religion", *L'Express* du 15.07.1999.

(124). V.Fernandez, " Libertés publiques : la croisade des scientologues ", *La Gazette du Midi* du 5.11.1999, N° 7659.

(125). C.P.H. de Sarrebourg du 10.09.1992

Le licenciement du salarié est ici considéré comme abusif et le salarié en cause a perçu 140 000 francs de dommages et intérêts.

(126). C.P.H. de Meaux du 30.04.1998.

Le licenciement du salarié est ici reconnu comme dépourvu de cause réelle et sérieuse et la société Markpoint est condamnée à verser 132 000 francs de dommages et intérêts.

(127). La Cour d'appel relève, dans sa décision, "qu'en n'indiquant pas aux stagiaires quelle était l'obédience de la SARL Wilde, le gérant les a trompés sur une des qualités substantielles de la prestation qu'il leur vendait ".

Cette décision a été confirmée par un arrêt de la Cour de Cassation du 15.11.1990.

(128). Décision du Tribunal de commerce du 15.05.1998.

Signalons ici que cette pratique du rachat de l'entreprise par une secte ne constitue pas une exception scientologue et que d'autres structures du même type développent la même stratégie comme en témoigne la tentative de rachat en 1979 de l'entreprise Sapitex par la Méditation transcendantale.

(129). On retrouve ici les analyses intemporelles de Jean Carbonnier sur le droit et le non-droit perçus comme une donnée sociale (*Flexible droit - Pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J. 1988).

(130). J-Y Tournié, *Guide en terre Cathare*, Ed.Authier, 1978. - M.Roquebert, *L'épopée cathare*, Privat 1970 -

- Notes bibliographiques.

1. Ouvrages, Thèses, Monographies :

- Berger V., *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme* - Sirey 1994.
- Boudot M. (sous la direction de), voir Lavand N.
- Boyer-Bastier Pascale, *Les Semaines Sociales de France*, Thèse Toulouse, 1997.
- Brard J-P. (préface de), voir Lardeur Th.
- Carbonnier J., *Pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J. 1988.
- Centre Roger-Ikor, *Les sectes*, Les essentiels Milan, N°55, 1998.
 , *Sectes : état d'urgence*, Albin Michel 1995.
- Charvin R. et Sueur J.J., *Droits de l'homme et libertés de la personne - Le statut du journaliste en droit du travail*, LITEC 1964.
- Couturier G., *Droit du travail*, Tome 1, " Les relations individuelles de travail ", PUF 1993, n°198.
- Decaux E., voir Pettiti L-E.
- Despax M. (sous la direction de.), Voir Lattes J-M.
- Dole G., *La liberté d'opinion et de conscience en droit comparé du travail*, Préface J.-Cl. Javillier, L.G.D.J. 1997.
- Drogou A., *Le Dico des sectes*, Ed.Milan 1998.
- Faubert S., *Une secte au cœur de la République*, Ed.Calmann-Lévy 1993.
- Fenech G., *Face aux sectes*, PUF 1999.
- Godechot J., *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier-Flammarion 1970.
- Imbert P.-H., voir Pettiti L-E.
- Javillier J.-C., *Droit du travail*, L.G.D.J. 1996.
 , voir Dole G.
- Jonczy J.-C., voir Ribas J.-J.
- Lardeur Th., *Les Sectes dans l'entreprise*, Préface de J-P Brard, Ed. d ' Organisation 1999.
- Lattes J-M, *Le Principe de non-discrimination en droit du Travail*, Thèse Toulouse, sous la direction du Professeur Michel Despax, 1989.
- Lavand N., *La notion de croyance : Essai de logique philosophique*, Thèse Paris IV, sous la direction de M.Boudot, 1984.

- Lyon - Caen G. et A., *Droit social international et européen*, Dalloz 1991.
- Miller R., *Ron Hubbard, le gourou démasqué*, Plon 1993.
- Mouriaux R., *Le syndicalisme en France*, P.U.F., Que sais-je ? , n°585,1994.
- Oberdoff H., voir Robert J.
- Pettiti Ch., Decaux E. et Imbert P-H, *La Convention européenne des droits de l'homme*, Economica 1995.
- Ranc P., *Une secte dangereuse, la scientologie*, Ed. Contrastes 1987.
- Rapport Parlementaire n°2468, *Les sectes en France*, 10.01.1996.
- Ribas J.-J., Jonczy J.-C. et Séché J.-C., *Droit social européen*, PUF 1973.
- Rivero J., *Les libertés publiques*.
Tome 1. *Les droits de l'Homme*, PUF 1991.
Tome 2. *Le régime des principales libertés*, PUF 1996.
- Robert J. et Oberdorff H., *Libertés fondamentales et droits de l'homme*, Montchrestien 1995.
- Rollet H., *L'action sociale des catholiques en France*, Vrin, Paris 1948.
- Roquebert M., *L'épopée cathare*, Privat 1970.
- Séché J.-C., voir Ribas J.-J.
- Sudre F., *Droit international et européen des droits de l'homme*, PUF 1995.
- Tournié J-Y., *Guide en terre Cathare*, Ed.Authier 1978.
- Vasak V., *La Convention européenne des Droits de l'Homme*, L.G.D.J.1964.
- Virton P., *Histoire et Politique du Droit du Travail*, Bibliothèque de la recherche sociale, SPES, 1968.
- Vivien A., *Les sectes en France : Expressions de la liberté morale ou facteurs de manipulation*, La Documentation Française 1985.

2. Articles :

- Amiel, " Note sur T.A. de Nantes du 22.10.1982 ", *Gaz.Pal.*1983.I.1989.
- Ardant Ph., "Note sur Ass.Plen.Civ. du 19.05.1978, Dame Roy ", *D.*1978.51.
" Les libertés des salariés dans l'entreprise ", *Dr.Soc.*1982.428.
- Bedoura J., " Le licenciement des maîtres dans les établissements confessionnels ",

D.1978.chr.XIII, pp.51-56.

- Belloir - Caux B., "Des employées sous très haute surveillance", *Les Petites Affiches* du 20.08.1999, n°166, p.4.
- Beer (de) P. et Leparmentier A., " Entre tolérance et lutte active, États-Unis et Allemagne ont adopté des attitudes opposées face à la scientologie ", *Le Monde* du 11.09.1999.
- Bossu B., " Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre", *Dr.Soc.*1991.709.
- Cabannes P., " Fidélités ", *Dr.Soc.*1990.373.
- Charles B., " Ce qui se cache derrière les sectes ", *Marianne* du 23.08.1999 p.48.
- Chassagnard S., "Quand la religion n'est pas tendance !", *Gaz. du Midi* n°7618 du 22.01.1999, p.9.
- Coignard S. et Deloire Ch., "Sectes... l'impuissance publique ", *Le Point* n°1409 du 17.09.1999, p.88.
- Colloques, " L'entreprise et les libertés publiques ", *Dr.Soc.*1982.417 et s.
" La fidélité à l'entreprise ", *Dr.Soc.*1991.371.
- Dausés M-A., " La protection des droits fondamentaux dans l'ordre juridique communautaire ", *R.T.D.E.* 1986.401.
- Deloire Ch., voir Coignard S.
- Derieux E., " Rupture du contrat de travail du journaliste ", *Légipresse* n°67, III, p.126.
- Despax M., " La vie professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail ", *J.C.P.* 1963.I.1176.
- Dessingers P.M., "Réflexions sur la clause de cession et sur la clause de conscience, deux notions à distinguer ", *L'Echo de la Presse et de la Publicité*, 5.11.1984, p.64.
- Dole G., " La liberté d'opinion et de croyance en droit comparé du travail ", *Dr.Soc.*1992.446.
- Duffar J., " La liberté religieuse dans les textes internationaux ", *R.D.P.* 1994, p.940.
- Dufresne D., " Prison pour les scientologues recruteurs ", *Libération* du 16.11.1999.
" Scientologie : voyage dans une prison de l'esprit ", *Libération* du 20.09.1999.
" Bug scientologue aux Banques Populaires ", *Libération* du 19.10.1999.
, (avec Thoraval A.) " Scientologie : les limites de la loi ", *Libération* du 10.09.1999.
- Fabre C. et Monvallon (de) J-B., "Les trente propositions de la commission parlementaire présidée par Jean-Pierre Brard ", *Le Monde* du 11.09.1999, p.8.
- Fernandez V., "Libertés publiques : la croisade des scientologues ", *La Gazette du Midi* du 5.11.1999, n°7659.
- Garay A. et Goni P., " Un cas d'intégration juridique dans le paysage culturel français : les témoins de Jéhovah", *Les Petites Affiches* n°53 du 1.05.1996.
- Gast Ph., " Le rapport Guyard et les principes d'égalité en matière de sectes ", *Les Petites Affiches* n°17 du 7.02.1986.
- Gernigon Bernard, " L'organisation internationale du travail et les libertés publiques", *Dr.Soc.*1982.425 et s.
- Goni P., voir Garay A.

- Goy Raymond, " La garantie européenne de la liberté de religion. L'article 9 de la Convention de Rome", *R.D.P.*1991.5.59.
- Guiho P., "Observations sur C.A. de Lyon du 7.10.1976 ", *D.*1977.408.
- Guillenchmidt (de) M., "Les enjeux fiscaux et sociaux", *Les Petites Affiches* n°53 du 1.05.1996.
- Herzberg N. et Leroux L., "Plusieurs affaires judiciaires relancent le débat sur la Scientologie ", *Le Monde* du 11.09.1999.
- Hetsch P., "Emergence des valeurs morales dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes ", *R.T.D.E.* 1982.531.
- Koch F., "Scientologie, Bas les masques", *L'Express Magazine* du 10.06.1999.
" Ne pas confondre Scientologie et religion", *L'Express Magazine* du 15.07.1999.
" La bavure locale des scientologues ", *L'Express* du 16.09.1999, p.38.
" Sectes : les errements de Marseille ", *L'Express* du 30.09.1999.
" Une secte aux prud'hommes», *L'Express* du 28.10.1999, p. 40.
- Laborde J-P, " Quelques observations à propos de la loi du 12-07-1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap ", *Dr.Soc.*1991.615.
- Lattes J-M., "L'encyclique *Rerum Novarum* et son influence sur la mise en place du droit du travail au XX ème siècle ", Symposium sur la doctrine sociale de l'église, *Editions Mame* 1991, pp.127-142.
"Pouvoirs de l'employeur et libertés du salarié", *Pouvoir et Gestion*, Tome 5 de la collection "Histoire, Gestions, Organisations", *Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse*, octobre 1997.261.
"Pouvoirs et médias : à propos du statut social des journalistes ", *Gestion et Médias*, Tome 6 de la collection "Histoire, Gestions, Organisations", *Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse*, 1998.201.
- Leparmentier A., voir Beer (de) P.
- Lerebours-Pigeonniere P., " La Déclaration universelle des droits de l'homme et le droit international privé ", *Etudes Ripert*, *L.G.D.J.*1950, pp.255 et s.
- Leroux L., voir Herzberg N.
- Le Griel H., " L'atteinte portée par la Cour de Cassation à des libertés fondamentales et la résistance de la Cour de Lyon ", *Gaz.Pal.*1978.I.184.
- Lindon R., " Note sous C.A. de Lyon du 7.10.1976 ", *J.C.P.*1977.II.18615.
- Loschak D., " Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration ", *Dr.Soc.*1982.22.
- Luchaire F., " Note sur C. Const. du 20.07.1988 ", *D.*1989.289.
- Marcou G., " La liberté de l'enseignement et la liberté des enseignants ", *R.D.P.*1980, pp.71 et s.
- Martin R., "La forêt des droits ", *France Forum* 1999 N°325, p.33 et s.
- Massis Th., " La liberté de conscience, le sentiment religieux et le droit pénal ", *D.*1992, chr.113.
- Maugré C., " La légalité du règlement intérieur d'une société de bourse ", *Les Petites Affiches* du 16.07.1999, n°141, p.11.
- Mayen et Navarre, " Note sur T.A. de Lyon du 1.12.1988, *Ass. Hopital Saint Luc* ", *Juris-association* 41/ 1989.36.

- Monvallon (de) J-B., voir Fabre C.
- Pelissier J., " Note sous C.Cass.du 29.11.1990 ", *D.* 1991. Jurisp.190.
- Pelloux R., " Trois affaires syndicales devant la Cour Européenne des droits de l'Homme", *Ann.fr.dr.int*, I, 1976.120.
- Pettiti Ch., "La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs : un progrès ?», *Dr. Soc.* , 1990.380 et s.
 - " Liberté de religion. Textes internationaux et C.E.D.H. " *Mélanges Velu*, T.3, 1992, p.1834.
 - " Droits de l'homme " in *Rep.Jur.Dalloz Dr. Communautaire* 1992.
- Pochard, " Conclusions sur C.E. du 20.07.1990, *Ass.fam. de l'Externat Saint-Joseph* ", *Dr.Soc.*1990.862.
 - " Conclusions sur C.E. du 23.07.1993, *Inst. Privé de Monisrol / Loire* ", *Dr.Soc.*1993.842.
- Pretot X., " Note sur C. Const. du 20.07.1988 ", *Dr.Soc.*1988.759.
- Ray J-E, " Fidélité et exécution du contrat de travail ", *Dr.Soc.*1991.376.
- Revet Th., " Note sous Cass.Soc. du 20.11.1986, *Dlle. Fischer* ", *J.C.P.* II. 20786.
- Revue *Entreprise et Carrières* :
 - " Sectes, les entreprises en ligne de mire " n°152 de mai 1992.
 - " Sectes et formation : entreprises, ce que ne vous disent pas certains organismes de formation ", n°339/340 de mai 1996.
 - " Une secte dans la formation : le cas de Avatar ", n°387 de mai 1997.
- Revue *Ethique et Liberté*, n°2, 1993.
- Rivero J., " Note sous C.Const. du 23.11.1979 ", *A.J.D.A.* 1978.565.
- Rongère P., " Observations sur T.A. de Versailles du 27.03.1987 ", *J.C.P.*1989.II.257.
- Rossillion C., " L'OIT et l'élimination de la discrimination dans l'emploi ", *Industrial relation*, vol.4, N°1, 1985.
- Rousselot F., "Le puissant lobby américain" et " L'Allemagne mène la vie dure aux scientologues ", *Libération* du 20.09.1999.
- Rouviere-Perrier I., "Vers un nouveau concordat ? ...Réflexion sur le problème des sectes ", *Les Petites Affiches* N°119, 4.10.1995.
- Soinne, " Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur ", *Dr.Soc.*1983.509.
- Savatier J., " Note sous Cass. Soc. du 16-04-1969 ", *Dr.Soc.*1969.510.
 - " Note sous Cass. Soc. du 20.11.1986, *Dlle.Fischer* ", *Dr. Soc.* 1987.375.
 - " La liberté dans le travail ", *Dr.Soc.*1990.49.
 - " Note sous Cass.Soc. du 17-04-1991 ", *Dr.soc.*1991.485.
 - " La protection de la vie privée des salariés ", *Dr.Soc.*1992.329.
- Seriaux A., "Note sur T.A. de Nantes du 22.10.1982 ", *D.*1983.496.
- Teyssié B., " Personnes, entreprises et relations de travail ", *Dr.Soc.*1988.374 et s.
- Thoraval A., "La justice française utilise les moyens du bord ", *Libération* du 20.09.1999.

, voir Dufresne D.

- Tincq H., " Une pseudo-religion devenue une multinationale sectaire ", *Le Monde* du 11.09.1999.
- Tissot (de) O., " La protection de la vie privée du salarié ", *Dr.Soc.*1995.222
" Pour une meilleure définition du régime juridique de la liberté d'expression individuelle du salarié ", *Dr.Soc.*1995.952.
- Valticos N., " L'OIT ", *Encyclopédie Dalloz*, 1977.
- Verdier J-M, " Libertés et travail, problématique des droits de l'homme et rôle du juge ", *D.*1988.Chr.p.63.
" Au-delà de la réintégration et de l'indemnisation des grévistes : vers une protection spécifique des droits fondamentaux des travailleurs ", *Dr.Soc.*1991.709.
- Wagner E., " Note sous C.A. de Riom du 2.03.1987 ", *D.*1987.427.
- Wiebringhaus H., " La Charte sociale européenne : 20 ans après la conclusion du traité ", *Ann.Franç. de Dr. Internat.* , 1982, pp.934 et s.