

KARIN CALITZ Université de Stellenbosch

¹ *Kylie v CCMA* 2010 4 SA 383 (LAC); *Discovery Health Ltd v CCMA* [2008] 7 BLLR 633 (LC).

² la Cour d'appel du travail sud-africaine juge les contentieux relatifs au travail

³ *Universal Church of the Kingdom of God v Myeni & others* [2015] ZA-LAC 31.

⁴ Commission sud-africaine indépendante chargée de résoudre les conflits du travail

⁵ *Universal Church of the Kingdom of God v CCMA & others* [2014] 3 BLLR 295 (LC).

⁶ Loi 66 de 1995.

⁷ [2001] 11 BLLR 1213 (LC).

Bien que les tribunaux sud-africains aient déjà considéré qu'une personne impliquée dans le milieu de la prostitution (illégale en Afrique du Sud) et qu'un immigrant employé de façon illégale pouvaient prétendre à la protection contre le licenciement abusif¹, la Cour d'Appel (LAC)² a récemment estimé qu'un pasteur n'était pas un salarié et qu'il n'était donc pas protégé contre le licenciement abusif³.

En vertu de l'accord conclu par écrit avec l'Église, le pasteur s'engageait à rendre des services volontaires à l'Église qui lui verserait un « traitement » pour lui permettre de subvenir à ses besoins. Il était précisé dans l'accord que ce n'était pas un contrat de travail et que l'Église n'avait aucune obligation de verser ce « traitement ». En dépit de ces conditions, le pasteur a reçu un « traitement » et une indemnité de logement forfaitaires mensuelle durant plusieurs années.

L'accord a été résilié après que le pasteur ait été accusé d'avoir reçu de l'argent de la part de membres de la congrégation, ce qui était contraire aux termes de l'accord. Le pasteur a soumis le différend à la Commission de Conciliation, Médiation et Arbitrage (CCMA)⁴, qui a estimé qu'il avait bien le statut de salarié et qu'il avait été victime d'un licenciement abusif. L'Église a porté l'affaire devant le Tribunal du travail pour contester la décision rendue par la Commission.

Le Tribunal du travail a confirmé la décision du CCMA et a en effet estimé que le pasteur était bien un salarié⁵. L'arrêt s'est principalement fondé sur la présomption créée par l'article 200A du Labour Relations Act (LRA)⁶. Cet article dispose, « jusqu'à preuve du contraire, une personne qui travaille pour toute autre personne, ou qui lui rend service, est présumée avoir la qualité de salarié, quelle que soit la forme du contrat », si la personne perçoit une somme inférieure à un montant prévu parallèlement vérifiable et qu'un ou plusieurs des facteurs d'une liste s'appliquent. Le pasteur percevait moins que le montant plafond et le tribunal a estimé que certains facteurs figurant sur la liste étaient en l'espèce réunis : l'Église contrôlait la façon dont le pasteur exerçait ses fonctions ainsi que le nombre d'heures travaillées ; il faisait partie intégrante de l'Église puisqu'il célébrait les offices religieux ; il ne travaillait que pour l'Église et pour personne d'autre ; il dépendait financièrement de l'Église et il travaillait plus de 40 heures par mois pour l'Église.

L'Église s'est référée à l'affaire *Church of the Province of South Africa (Diocese Cape Town) v CCMA*⁷ dans laquelle le tribunal avait estimé que le pasteur n'était pas un salarié car c'est un serviteur de Dieu et il était en outre clair que les parties n'avaient aucune intention de conclure un contrat de travail. Néanmoins, le Tribunal du travail a fait remarquer que l'affaire *Church of the Province* avait été

jugée avant que l'article 200A n'ait été ajouté au *LRA* en 2002. Le Tribunal du travail a aussi attiré l'attention sur l'évolution de la jurisprudence anglaise depuis l'arrêt *Church of the Province*. Les tribunaux anglais avaient décidé dans plusieurs affaires que les pasteurs ne devaient en principe pas être traités différemment des autres salariés, mais que les tribunaux devaient plutôt prendre en compte les faits propres à chaque affaire avant de déterminer si le pasteur était un salarié ou non⁸. Le Tribunal du travail a fait remarquer qu'en ce qui concerne la jurisprudence sud-africaine, une relation de travail n'avait pas besoin d'être inscrite dans un contrat de travail de droit commun pour correspondre à la définition du salarié figurant à l'article 213 du *LRA*⁹. Cet article édicte qu'un salarié est notamment « toute... personne qui, d'une façon ou d'une autre, participe à la conduite ou à la gestion des affaires d'un employeur. »

D'autres indices indiquaient l'existence d'une relation de travail dans cette affaire : l'Église a appelé le pasteur à se présenter devant un conseil de discipline ; elle a reconnu que le pasteur pouvait être licencié pour faute professionnelle. Des taxes et des cotisations pour le chômage ont été déduites de son « traitement ». Au vu de ces éléments, le Tribunal du travail a considéré que l'Église n'avait pas réussi à renverser la présomption selon laquelle le pasteur était un salarié.

Ce jugement a été infirmé par la Cour d'appel du travail qui a estimé que le Tribunal du travail avait commis une erreur car l'article 200A du *LRA* n'est applicable que si un contrat a été conclu. Or, même s'il y avait un accord écrit entre les parties, celles-ci n'avaient pas eu l'intention de conclure un contrat. Cela nous semble être une interprétation stricte de l'article 2013 qui induit une dissimulation d'une relation de travail en décrivant cette relation comme « volontaire » et en nommant le salaire « traitement ». C'est exactement ce contre quoi la Recommandation sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail s'efforce de lutter, à savoir la rédaction d'un contrat par les employeurs de façon à ce que le travailleur ne soit pas considéré comme un salarié, dans le but d'éviter toute responsabilité en matière de droit du travail. La Cour d'appel du travail a également confirmé le jugement *De Lange v Presiding Bishop, Methodist Church of SA*¹⁰ et a déclaré qu'« un réel respect de la liberté de religion empêche nos tribunaux de se prononcer en matière de doctrine religieuse, laquelle relève exclusivement du domaine de l'Église¹¹ ». Cet argument semble inapproprié, car ce qui est mis en cause ne porte pas sur un problème relatif à la doctrine, mais simplement sur le fait que le pasteur soit ou non un salarié, en se fondant sur des faits. Cet arrêt de la Cour d'appel semble aller contre des jurisprudences anglaise et sud-africaine.

⁸ Voir par exemple, *Stewart v New Testament Church of God* [2008] IRLR 134 et *President of the Methodist Conference v Preston* [2012] IRLR 229 CA.

⁹ Discovery Health, note 1.

¹⁰ 2015(1) SA 106 (SCA).

¹¹ De Lange para 39.

