

APPLICATION/REQUÊTE N° 8160/78

X. v/the UNITED KINGDOM

X. c/ROYAUME-UNI

DECISION of 12 March 1981 on the admissibility of the application

DÉCISION du 12 mars 1981 sur la recevabilité de la requête

Article 9, paragraph 1 of the Convention: *The respect of this provision may create positive obligations for the State. The wording "either alone or in community with others" does not leave a choice to the public authorities between two alternative obligations.*

In view of the requirements of the education system the authorities do not disregard a teacher's freedom of religion if they refuse him a re-arrangement of the school time-table so that he may practice his religion, if he has previously accepted his employment without making any reservations in this respect.

Article 14 of the Convention, in conjunction with Article 9 of the Convention: *No appearance of discrimination, as regards the school time-table between teachers belonging to different religions.*

Competence *ratione materiae* of the Commission: *The Convention does not, as such, guarantee the right to hold a position in public service. The dismissal of an official may, however, come within the ambit of a provision of the Convention such as Article 9 or 10 by virtue of certain of its aspects and under certain circumstances.*

Article 9, paragraphe 1, de la Convention: *Le respect de cette disposition peut faire naître des obligations positives pour l'Etat. Les mots « en public ou en privé » ne confèrent pas aux autorités publiques un choix entre deux obligations alternatives.*

Etant donné les besoins liés à l'organisation d'un système scolaire, les autorités ne méconnaissent pas la liberté de religion d'un enseignant en lui refusant un aménagement d'horaire pour pratiquer sa religion, alors qu'il avait accepté son engagement sans faire de réserve à cet égard.

Article 14 de la Convention, combiné avec l'article 9 de la Convention :
Absence de discrimination, quant aux horaires scolaires, entre les enseignants adeptes de diverses religions.

Compétence ratione materiae de la Commission :*La Convention ne garantit pas, comme tel, un droit d'occuper un poste dans la fonction publique. Toutefois, le licenciement d'un fonctionnaire peut, par certains aspects et dans certaines conditions, relever d'une disposition de la Convention, par exemple de ses articles 9 ou 10.*

THE FACTS (Extracts)

(français : voir p 39)

The facts as submitted by the parties may be summarised as follows.

1. The applicant, a citizen of the United Kingdom, was born in India in 1940. He is a school teacher by profession and living in London. He is represented before the Commission by MM. Winstanley and Burgess, Solicitors, London.
2. The applicant is a devout Muslim. It is the religious duty of every Muslim to offer prayers on Fridays and, if considerations of distance permit, to attend a mosque for this purpose.
3. From September 1968 until April 1975 the applicant was employed by the Inner London Education Authority (ILEA) as a full-time primary school teacher. His contract did not specify days or hours of attendance. His employment was subject to the rules and regulations of the ILEA which provide for standard school hours of 9.30 a.m. to 12.30 p.m. and 2 p.m. to 4.30 p.m. from Monday to Friday. School governors may, however, vary schools hours to suit local circumstance and, in practice, the lunch hour in certain schools is shortened to less than one-and-a-half hours. Accordingly, the extent of the lunch break varies from school to school.
4. From his appointment in 1968 until 1972 the applicant was employed, in Division 8 of the ILEA, at the W. School for Maladjusted Children, which was some distance away from any mosque. During that period he made no request to be allowed time off for attending a mosque.
5. After one year's study leave the applicant returned to the W. School and was then advised that he was being moved to another school in the Division. He states that it was at this point that he decided that, if he was to move, then he might sensibly move to a school located near a mosque.
6. After his transfer, in February 1974, to Division 5 of the ILEA the applicant found himself nearer to mosques. At his first school in that Division, a school for maladjusted children in which he was a supernumerary teacher, the

headmaster allowed him to be absent from school for a short period after the mid-day break on Fridays in order to attend prayers at a mosque. The applicant had a teaching period after the Friday mid-day break but his colleagues did not object to his having time off to attend the mosque and were prepared to accommodate him in this respect.

7. The applicant was next employed, still as a supernumerary teacher, at the C. School. There, according to the judgment of the Court of Appeal, "he did not at first ask for permission to attend a mosque for Friday prayers but the headmistress, Miss G., heard of his intention to do so and obtained advice from the Divisional Office that she could not stop him from going but should not give him permission to do so, and on his later asking for permission to go she gave him these answers and insisted that he should be back by 1.30, at the end of the mid-day break, but he never returned before 2.20 with the result that Friday afternoon teaching periods had to be adjusted until he returned and, although this adjustment was not difficult, the other staff, Miss G. said, had to accommodate him all the time"*.

8. With regard to the above statement of the Court of Appeal, the applicant has in the present proceedings submitted that he "did inform the headmistress on the Friday that he wished to attend the mosque. Accordingly, it is not quite correct to imply that he did not approach her for permission. At this point the applicant told the headmistress what had happened at other schools. The headmistress stated that it would not be a problem for her to arrange but that she would require the ILEA to consent. It was she who suggested that the applicant write to the ILEA. It is wrong to state that Friday afternoon teaching periods had to be adjusted until the applicant returned because, at this time, the applicant was not a class teacher. He had no timetable. His role was to approach a class with an existing teacher and to pick out a group for special tuition, e.g. to do reading."

9. According to the Court of Appeal, the applicant "was next employed at the Primary School where he asked for similar permission to attend a mosque for Friday prayers and the headmaster, Mr W., refused this request and reported his refusal to the Divisional Office, but the (applicant) disregarded the refusal and attended the mosque with the result that on one Friday the headmaster had a class without a teacher until the (applicant) returned."

10. The applicant submits with regard to the above statement of the Court of Appeal that he "was a supernumerary teacher. Each form had a class teacher and, accordingly, it cannot be correct that the headmaster had a class without a teacher until he returned".

* The applicant states at para. 2 of his petition to the Commission that Friday prayers "took place at 1.00 p.m. and lasted for about one hour, and involved an absence of about three quarters of an hour from the afternoon teaching session".

11. The applicant was next employed, still as a supernumerary teacher, at the U. Primary School for one term from September 1974. The headmaster, having previously consulted the Divisional Office, refused his request to be allowed to attend a mosque on Fridays. The applicant attended the mosque in spite of this refusal, and the deputy headmaster reported that there were grumbles about this from the staff.

12. Finally, for the first term of 1975, the applicant was employed as a stand-in teacher at a Roman Catholic primary school in U. The headmaster was informed by the Divisional Office that the applicant had been refused permission to be absent during school hours on Fridays. The applicant (who at this school was allowed to use a room for prayers) continued to take time off on Fridays.

13. During his employment in Division 5 of the ILEA the applicant, by letter of 5 April 1974, formally claimed the right to go to the mosque for Friday prayer. He invoked the Education Act 1944 and requested that the necessary arrangements be made in the school time-table.

14. By letter of 9 October 1974 the ILEA informed the applicant that his only recourse was to relinquish full-time employment and to apply for appointment as a part-time temporary terminal teacher to work four-and-a-half days a week only. By a further letter of 29 October the ILEA refused to grant the applicant leave of absence "for any part of Friday afternoon sessions".

15. By letter of 13 January 1975 the ILEA finally informed the applicant that, if he continued to take time off on Friday afternoons, there would be no alternative but to vary his appointment from full-time to four-and-a-half days week.

16. In response to this letter the applicant wrote on 27 January 1975 that he preferred to be dismissed rather than accept part-time teaching. On 29 January he gave notice of resignation to take effect at the beginning of the Easter holidays.

17. The applicant was unemployed from April to December 1975. Shortly after his resignation, because of financial pressure, he reapplied to the ILEA to take up their offer of a part-time teaching post. The ILEA refused for the nine months referred to but following the Tribunal hearing agreed to take the applicant on. He became re-employed on the basis of a four-and-a-half day week, spending two-and-a-half days in one school and two days in another school. For the remainder of his old contract salary was deducted for every Friday afternoon that he was absent.

18. On 7 July 1975 the applicant appealed to an Industrial Tribunal, contending that his resignation, having been brought about by the conduct of the ILEA, constituted unfair dismissal, within the meaning of the Trade Union and Labour Relations Act 1974.

19. The Tribunal heard evidence from an Islamic religious leader, Dr P., who stated that Friday prayers to the Muslim were like Saturday to the Jew or Sunday to the Christian. To absent oneself from Friday prayer was a sin, so much as that, in an Islamic country like Saudi Arabia, to absent oneself three times running without an excuse was to run the risk of beheading. The only acceptable excuses were to be a woman, a child, a traveller, a slave or to be sick. In fact no beheading for failure to attend Friday prayers was carried out in Saudi Arabia because everyone complied with this obligation. Dr P. considered that, if there were three other Muslims in the school, the applicant could pray with them, but if not, he was required to attend a mosque, unless it was too far from the school; in that case he could say prayers in a quiet place of worship at the school. Dr P. stated that negotiations were pending with the Department of Employment whereby employees would be allowed to go to the mosque as a matter of right. Some employers in the Midlands apparently allowed it already.

20. Mr A., Assistant Education Officer of the ILEA, stated in evidence that he knew of no negotiation at national level as mentioned by Dr P. The ILEA must have hundreds of Muslim teachers, and none had ever before complained that the present problem existed.

21. On 10 November 1975 the Industrial Tribunal dismissed the application, holding "that as a matter of contract the applicant was bound to be in school on Friday afternoons" and that he was required "to work full-time". Clause 9 of the ILEA Staff Code* could not in the Tribunal's view cover regular Friday absence to pray in the mosque. Nor could the applicant, for this purpose, rely on Section 30 of the Education Act 1944**. The Tribunal also considered

* "Religious observance: teachers other than supply teachers ... who, for reasons of conscience, have objections to working on a particular day in term time, it being a day of special obligation in their religion, shall be allowed leave with pay on the understanding that such leave shall be restricted to days which are generally recognised in their religion as days when no work may be done."

** Without a proviso, which does not appear relevant in the present case, Section 30 reads as follows: "Subject as hereinafter provided, no person shall be disqualified by reason of his religious opinions, or of his attending or omitting to attend religious worship, from being a teacher in a county school or in any voluntary school, or from being otherwise employed for the purposes of such a school; and no teacher in any such school shall be required to give religious instruction or receive any less emolument or be deprived of, or disqualified for, any promotion or other advantage by reason of the fact that he does or does not give religious instruction or by reason of his religious opinions or of his attending or omitting to attend religious worship: Provided that, save in so far as they require that a teacher shall not receive any less emolument or be deprived of, or disqualified for, any promotion or other advantage by reason of the fact that he gives religious instruction or by reason of his religious opinions or of his attending religious worship, the provisions of this Section shall not apply with respect to a teacher in an aided school or with respect to a reserved teacher in any controlled school or special agreement school".

"whether on general grounds the respondents were being unreasonable and whether, despite the contract of employment, they could or should have accommodated him and adjusted his timetable accordingly" and found on balance "that the respondents were not being unreasonable".

22. The applicant's petition for a review of this decision was on 10 December 1975 refused by the Tribunal.

23. The applicant now appealed, on points of law, to the Employment Appeal Tribunal, again relying on the above provisions. He stated *inter alia* that, as he had always been back at school at 2.15 p.m. on Fridays, his attendance at the mosque meant that he missed the first period on those afternoons (from 1.30 to 2.15 p.m.). In the discussions prior to his resignation he had pointed out that, as he had free periods during the week, his time-table could easily be arranged to insert a free period for the first part of Friday afternoon. He thus was asking only for three-quarters of an hour off in every week, and without pay.

24. The Employment Appeal Tribunal dismissed the appeal on 8 June 1976, substantially on the grounds already given by the Industrial Tribunal in its decision of 10 November 1975.

25. Leave to appeal to the Court of Appeal (on points of law) was refused by the Employment Appeal Tribunal on 21 July, but granted by the Court of Appeal on 26 July 1976.

26. On 22 March 1977 the Court of Appeal (Lord Denning, Master of the Rolls, Lord Justice Scarman and Lord Justice Orr) dismissed the appeal, Lord Justice Scarman dissenting.

.....

41. The Court of Appeal did not give leave to appeal to the House of Lords.

42. On 14 July 1977 the House of Lords, on report of their Appeal Committee, refused the applicant's petition for leave to appeal to their Court.

Complaint

The applicant contends that the interpretation, by the Tribunals and the Court of Appeal, of Section 30 of the Education Act 1944 contravenes Article 9 of the Convention. The construction of Section 30 as held by the Court of Appeal "would mean that a Muslim, who took his religious duty seriously, could never accept employment as a full-time teacher, but must be content with the lesser emoluments of part-time service, and would thus also be excluded from opportunities for promotion".

THE LAW

Preliminary observations

1. The applicant complains that he was forced to resign from his post as a full-time school teacher because he was refused permission to attend a mosque for congressional prayer, and thus to miss about 45 minutes of classwork in the beginning of the afternoon, on those Fridays which are school days. The Government submit, as a preliminary observation, that the Convention does not protect the right as such to employment.

2. According to the Commission's case-law, the right to hold a position in public service is not as such guaranteed by the Convention (see Application No. 3788/68, Coll. 35, 56 (71), with further references) but the dismissal of a State official may in certain circumstances raise an issue under specific Convention provisions, such as Article 9 (Application No. 7374/76 - X. v. Denmark, D.R. 5, 157-158) or Article 10 (Application No. 8010/77 - X v. the United Kingdom, D.R. 16, 101-103). The Commission considers that this jurisprudence applies also in case of alleged forced resignation, or variation of employment, like that of the present applicant. It here notes that, in the United Kingdom, the legislation prohibiting unfair dismissal may also be invoked by employees who claim that they have been unfairly forced to resign. The Commission has consequently examined the applicant's complaint, that he was forced to resign from full-time employment, under the specific provisions of Article 9 and of Article 14 in conjunction with Article 9 of the Convention.

3. With regard to the applicant's claim, that the school authorities should have arranged their time-table so that he could attend Friday prayers, the Commission further observes that the object of Article 9 is essentially that of protecting the individual against unjustified interference by the State, but that there may also be positive obligations inherent in an effective "respect" for the individual's freedom of religion (cf. *mutatis mutandis* the judgment of the European Court of Human Rights in the Marckx case, p. 15, para. 31).

As to Article 9 of the Convention

4. The freedom of religion guaranteed by Article 9 (1) of the Convention includes the right of everyone to manifest his religion in worship "either alone or in community with others". The applicant's complaint is confined to the freedom to manifest his religion in worship "in community with others". The Government accept that attending the mosque amounts to manifesting religion in worship "in community with others" but suggest that it may suffice to satisfy Article 9 (1) if the right to manifest one's religion "alone" is granted; the interpretation that both possibilities must always be available would have serious implications for the employment of persons belonging to religious minorities which do not have many places of worship. The applicant contests this interpretation.

5. The Commission has examined the ordinary meaning of the guarantee of the freedom of religion in paragraph 1 in the context both of Article 9 of the Convention as a whole, taking into account the object and purpose of the Convention. It notes that the right to manifest one's religion "in community with others" has always been regarded as an essential part of the freedom of religion and finds that the two alternatives "either alone or in community with others" in Article 9 (1) cannot be considered as mutually exclusive, or as leaving a choice to the authorities, but only as recognising that religion may be practised in either form. It observes at the same time that the freedom of religion is not absolute but under the Convention subject to the limitations of Article 9 (2). The Commission concludes that the applicant may under Article 9 (1) claim the right to manifest his religion "in community with others".

6. It is, however, disputed between the parties whether the applicant's attendance of Friday prayers at the mosque on school days was during the relevant period—from his transfer to Division 5 of the ILEA until his resignation in 1975—required by Islam and thus a "necessary part" of his religious practice. The Government submit that Islam would have permitted the applicant's absence from the mosque because of his contractual obligation to teach at the school, and that his attendance at the mosque was therefore not "necessary" in the sense of the Commission's case-law (Application No. 5442/74, D.R. 1, pp. 41-42). The applicant replies that Application No. 5442/74, concerning a prisoner, is not a good analogy for his present application and that, in any case, he was during the relevant period required by Islam to attend prayers at the mosque.

7. The Commission observes that its decision in Application No. 5442/74 took into account that applicant's situation as a detained person. In the case of a person at liberty, the question of the "necessity" of a religious manifestation, as regards its time and place, will not normally arise under Article 9. Nevertheless, even a person at liberty may, in the exercise of his freedom to manifest his religion, have to take into account his particular professional or contractual position. The parties' submissions in the present case concerning the "necessity" of the applicant's attendance at the mosque are connected with their discussion of his special contractual obligations as a teacher.

8. The applicant states that it is the religious duty of every Muslim to offer prayers on Fridays and, if considerations of distance permit, to attend a mosque for this purpose. A mere contractual obligation cannot excuse absence—a man cannot willingly put himself into a position where he cannot attend. When the applicant commenced his employment with the ILEA in 1968 there was only one mosque in the London area and it was physically impossible for him to work with the ILEA and to attend Friday prayers. After his transfer, in February 1974, to Division 5 he found himself nearer to mosques. He was then obliged by his religion to attend Friday prayers.

9. The Commission observes, however, that, in 1968, the applicant, of his own free will, accepted teaching obligations under his contract with the ILEA, and that it was a result of this contract that he found himself unable "to work with the ILEA and to attend Friday prayers". The contract, and the teaching obligations it implied, continued until its termination in 1975. Between 1968 and 1974 the applicant—without ever raising this issue with the ILEA—accepted that, because of the contract, he was prevented from attending the mosque during school time. The Commission does not consider that the applicant has convincingly shown that, following his transfer in 1974 to a school "nearer to mosques", he was required by Islam to disregard his continuing contractual obligations vis-à-vis the ILEA, entered into six years earlier in 1968 and accepted throughout the years, and to attend the mosque during school time.

10. In its interpretation and application of Article 9 of the Convention, the Commission does not, however, find it necessary to pursue this matter further—e.g. by obtaining expert evidence as suggested by the applicant—because it considers that, even if such religious obligation were assumed, it could not, for the reasons given below, justify the applicant's claim under this provision in the circumstances of the present case.

11. The Commission has already stated that the freedom of religion, as guaranteed by Article 9, is not absolute, but subject to the limitations set out in Article 9 (2). Moreover, it may, as regards the modality of a particular religious manifestation, be influenced by the situation of the person claiming that freedom. The Commission has recognised this in the case of a detained person (Application No. 5442/74, D.R. 1, pp. 41-42) and in the case of a person with special contractual obligations (Application No. 7374/76, D.R. 5, pp. 157-158). The latter application was brought by a Danish clergyman who had been required by his church to abandon a certain practice of christening. The Commission then stated, with regard to the clergyman's claim to freedom of religion in the performance of his functions, that the freedom of religion of servants of a State church "is exercised at the moment they accept or refuse employment as clergymen, and their right to leave the church guarantees their freedom of religion in case they oppose its teachings" (Application No. 7374/76, loc. cit. p. 158).

12. The Commission observes that both the present case and Application No. 7374/76 concern persons with special contractual obligations, but that the present case is distinct from Application No. 7374/76 in particular in two respects: firstly, it does not concern religious manifestations in the course of the performance of professional functions, but absence from work for the performance of such manifestations; secondly, it does not relate to a religious dispute but to a coincidence of teaching obligations and religious duties. In 1968 the applicant, by his contract with the ILEA as interpreted by the domestic courts, accepted teaching obligations including duties on Fridays. According to the applicant, the teaching obligations did not from the beginning, but only following his transfer in 1974, conflict with his religious duty to attend congressional prayers at the mosque.

13. The Commission considers that its reasoning in Application No. 7374/76 cannot automatically be applied in the present case but must be adapted to its particular circumstances. It finds that, in the present case, the ILEA was during the relevant period (1974/75) in principle entitled to rely on its contract with the applicant. However, the question arises whether, under Article 9 of the Convention, the ILEA had to give due consideration to his religious position.

14. The Commission here notes that the applicant did not, when he was first interviewed for his teaching position, nor during the first six years of his employment with the ILEA, disclose the fact that he might require time off during normal school hours for attending prayers at the mosque. The Government state that such a disclosure might have resulted in the applicant being offered only part-time employment. The applicant submits that the United Kingdom should not operate a system in which a job applicant must indicate his religion and thus risk not to be appointed because of his religious obligations. The Commission observes that the present case does not raise the general issue of the confidentiality of information concerning one's religion, but the question whether an employee should inform his employer in advance that he will be absent during a part of the time for which he is engaged. It considers it relevant for the appreciation of the parties' position during the relevant period that the applicant had at no time before and during the first six years of his employment brought to the attention of the ILEA his wish to have time off during normal school hours for attending prayers at the mosque.

15. Referring to its decision on Application No. 7374/76, the Commission further observes that, throughout his employment with the ILEA between 1968 and 1975, the applicant remained free to resign if and when he found that his teaching obligations conflicted with his religious duties. It notes that, in 1975, the applicant did in fact resign from his five-day employment and that he subsequently accepted a four-and-a-half day employment enabling him to comply with his duties as a Muslim on Fridays.

16. The applicant points out that his present employment means less not only as regards his pay but also concerning his pension rights, chances of promotion and security of employment. He submits that his case could have been better solved by a re-arrangement of the school timetable permitting his absence for about 45 minutes at the beginning of the afternoon sessions on Fridays. The Government contest this possibility.

17. The Commission, in its consideration of the parties' submissions, has had regard not only to the particular circumstances of the applicant's case but also to its background, as described in the pleadings. It notes that, during the relevant period, the United Kingdom society was with its increasing Muslim community in a period of transition. New and complex problems arose, *inter alia*, in the field of education, both as regards teachers and students. The parties agree that the applicant's case is not an isolated one and that it raises questions of general importance.

18. The Government state that separate education systems are administered in England, Wales, Scotland and Northern Ireland and that in none of these countries is the system a centralised one. Teachers are employed either by individual local education authorities or by individual schools and there appears to be no generally agreed practice for dealing with requests by teachers of any religious group (including Muslim teachers) for leave of absence from work in order to meet the requirements of their religion. The Council of Local Education Authorities in England and Wales are at present considering whether to issue guidelines on the subject.

19. The Commission accepts that the school authorities, in their treatment of the applicant's case on the basis of his contract with the ILEA, had to have regard not only to his religious position, but also to the requirements of the education system as a whole; it notes that the complex education system of the United Kingdom was during the relevant time faced with the task of gradual adaptation to new developments in its society. The Commission is not called upon to substitute for the assessment by the national authorities of what might be the best policy in this field but only to examine whether the school authorities, in relying on the applicant's contract, arbitrarily disregarded his freedom of religion.

20. It is in this perspective that the Commission has considered the parties' conflicting submissions concerning the applicant's conduct, and his treatment by the school authorities, from his transfer to Division 5 of the ILEA in 1974 until his resignation in 1975. It observes that the Government rely on facts as established in the judgment of the Court of Appeal (see above paras. 7 and 9 of "The Facts"); that the judgment was submitted by the applicant when he introduced the application; and that the Court's establishment of the facts was not then, but only in 1980, disputed by the applicant (see paras. 8 and 10 of "The Facts"). The Commission also notes from the Government's submissions that the Court relied on evidence given in the domestic proceedings and observes that, in the present proceedings, the applicant has offered no evidence to the contrary. It concludes that, in these circumstances, it must base its examination on the facts as established by the domestic court.

21. The Commission accordingly notes that the applicant, at his first school in Division 5, was allowed to be absent for a short period after the Friday mid-day break in order to attend prayers at the mosque, but that serious difficulties arose as a result of his unauthorised absence, for the same purpose, from the schools at which he was subsequently employed. The Commission further notes the applicant's various suggestions, as to how the school authorities could and should have solved his problem, and the Government's answers thereto.

22. Having regard also to the requirements of the education system as described by the Government, the Commission does not find that in 1974/75 the ILEA—or, in their independent capacity, the schools of its Division 5 at

which he was employed—in their treatment of the applicant's case on the basis of his contract did not give due consideration to his freedom of religion.

23. The Commission concludes that there has been no interference with the applicant's freedom of religion under Article 9 (1) of the Convention.

As to Article 14 in conjunction with Article 9 of the Convention

24. When addressing himself to the Commission the applicant only invoked Article 9 of the Convention. The Commission, noting that in the domestic proceedings his case was dealt with under Section 30 of the Education Act 1944 as one of alleged religious discrimination, has considered the application also under Article 14 in conjunction with Article 9 of the Convention.

25. It is not the Commission's task in this connection to express any view on the interpretation and application of national legislation, such as the Education Act 1944, by the competent domestic courts, but only to consider whether the result of this application constitutes discrimination in the sense of Article 14 of the Convention.

26. Article 14 safeguards individuals or groups of individuals, placed in comparable situations, from all discrimination in the enjoyment of the rights and freedoms set forth in the other normative provisions of the Convention (Judgment of the European Court of Human Rights in the National Union of Belgian Police case, p. 19, para. 44, with further reference).

27. It does not appear from the applicant's submissions that, as regards the fulfilment of his contractual teaching obligations in 1974/75, he was either individually or as a member of his religious community treated less favourably by the education authorities than individuals or groups of individuals placed in comparable situations. The applicant refers in his submissions to the position of Jewish *children*, but he has not shown that other *teachers* belonging to religious minorities, e.g. Jewish teachers, received a more favourable treatment than he himself.

28. The Commission further observes in respect of the general question of religious and public holidays, discussed in the parties' submissions, that, in most countries, only the religious holidays of the majority of the population are celebrated as public holidays. Thus Protestant holidays are not always public holidays in Catholic countries and vice versa.

29. The Commission concludes that there is no appearance of a violation of Article 14 in conjunction with Article 9 of the Convention.

It follows that the application, both if considered under Article 9 and if examined under Article 14 in conjunction with Article 9, is manifestly ill-founded within the meaning of Article 27 (2) of the Convention.

For these reasons, the Commission

DECLARES THIS APPLICATION INADMISSIBLE.

(TRADUCTION)

EN FAIT (Extraits)

Les faits, tels que les parties les ont présentés, peuvent se résumer comme suit :

1.. Le requérant est un ressortissant du Royaume-Uni, né en Inde en 1940. Il exerce le métier d'instituteur et réside à Londres. Il est représenté devant la Commission par MM. Winstanley et Burgess, Solicitors à Londres.

2. Le requérant est un musulman fervent. Or, la religion islamique fait à tout musulman obligation d'offrir des prières le vendredi et de se rendre à cet effet à une mosquée, si la distance le permet.

3: De septembre 1968 à avril 1975, le requérant fut employé par « l'Inner London Education Authority » (ILEA) en qualité d'instituteur à plein temps. Son contrat ne précisait ni les heures ni les jours de service. L'emploi était assujéti aux règlements de l'ILEA, qui prévoient des heures de classe uniformes de 9 h 30 à 12 h 30 et de 14 h à 16 h 30, du lundi au vendredi. Les directeurs d'établissements peuvent cependant moduler ces horaires en fonction des conditions locales et, en pratique, l'heure du déjeuner dans certaines écoles est ramenée à moins d'une heure et demie. La durée de la pause-déjeuner varie en conséquence selon les établissements.

4. De sa nomination en 1968 jusqu'en 1972, le requérant fut employé, sous la tutelle de la Division 8 de l'ILEA, à l'école de W. pour enfants inadaptés, qui se trouve assez éloignée de toute mosquée. Pendant cette période, il n'a pas demandé l'autorisation de s'absenter pour se rendre à une mosquée.

5. Après un an de congé pour études, le requérant revint à l'école de W., où on l'informa qu'il allait être muté dans un autre établissement relevant de la même Division. Selon le requérant, ce fut à ce moment-là qu'il décida que s'il devait être muté, il serait judicieux de se faire nommer dans un établissement scolaire situé près d'une mosquée.

6. Avec son transfert en février 1978 à la Division 5 de l'ILEA, le requérant se rapprochait des mosquées. Dans le premier établissement où il fut envoyé alors, une école d'enfants inadaptés où il était maître auxiliaire, le directeur l'autorisa à s'absenter pour une courte période après la pause de midi, le vendredi, pour se rendre à la prière à la mosquée. Le requérant avait un cours à assurer le vendredi après le déjeuner mais ses collègues ne s'opposèrent pas à ce qu'il s'absente le temps nécessaire pour se rendre à la mosquée et étaient disposés à s'arranger avec lui en ce sens.

7. Le requérant fut ensuite employé, toujours comme maître auxiliaire, à l'école de C., où, selon l'arrêt de la cour d'appel*, « il ne demanda pas

* Voir ci-après.

d'emblée la permission d'aller à la mosquée pour les prières du vendredi. Cependant, la directrice. Mlle G., apprit qu'il avait l'intention de le faire et demanda l'avis de ses supérieurs. Le Bureau de la Division répondit qu'elle ne pouvait pas empêcher le requérant de sortir mais ne devait pas lui en accorder l'autorisation. Lorsque l'instituteur demanda cette autorisation, la directrice lui répondit en ce sens et insista pour qu'il soit de retour avant 13 h 30, à la fin de la pause du déjeuner. Or, le requérant ne revenait jamais avant 14 h 20, ce qui obligeait à adapter l'emploi du temps du vendredi après-midi pour attendre son retour et, même si cette adaptation ne posait pas de problèmes, ses collègues devaient, aux dires de Mlle G., toujours lui rendre ce service » *.

8. Sur la présentation de la situation par la cour d'appel (voir paragraphe 7), le requérant a soutenu devant la Commission qu'il « avait bien informé la directrice qu'il désirait aller à la mosquée le vendredi. Il n'est donc pas tout-à-fait exact de laisser entendre qu'il ne lui en avait pas demandé la permission. C'est à ce moment-là que le requérant aurait dit à la directrice ce qui se passait dans d'autres établissements scolaires. Celle-ci aurait indiqué qu'il ne lui serait pas difficile de prendre les dispositions voulues et qu'elle en demanderait l'autorisation à l'ILEA. C'est elle qui aurait suggéré au requérant d'écrire à l'ILEA. Il est, selon le requérant, inexact de dire qu'il fallait adapter l'emploi du temps du vendredi après-midi jusqu'à son retour car à cette époque il n'était pas responsable d'une classe et n'avait pas d'emploi du temps. Sa tâche consistait à se rendre dans une classe déjà dotée d'un instituteur titulaire et à y prendre un groupe d'enfants pour leur donner un enseignement particulier, pour les faire lire par exemple ».

9. Selon la cour d'appel, le requérant « travailla ensuite à l'école primaire de B., où il sollicita une permission analogue afin de se rendre à la mosquée pour les prières du vendredi. Le directeur, M. W., rejeta la demande et rendit compte de son refus au Bureau de la Division. (Le requérant) passa outre au refus et se rendit néanmoins à la mosquée, si bien qu'un vendredi le directeur se retrouva avec une classe sans maître jusqu'au retour du (requérant) ».

10. A propos de cette affirmation de la cour d'appel, le requérant fait valoir qu'il « était alors maître-auxiliaire et que chaque classe ayant un titulaire, il est inexact de dire que le directeur se retrouva avec une classe sans maître jusqu'au retour du requérant ».

11. Le requérant travailla ensuite, toujours comme maître-auxiliaire, à l'école primaire de N., pendant un trimestre à partir de septembre 1974. Sur avis du Bureau de la Division, le directeur lui refusa l'autorisation de se rendre à la mosquée le vendredi. Le requérant y alla néanmoins et le directeur adjoint signala à cet égard un mécontentement dans le personnel de l'établissement.

* Le requérant déclare dans sa requête à la Commission (par. 2) que les prières du vendredi « commençaient à 13 h et duraient une heure environ, ce qui empiétait de trois quarts d'heure sur les cours de l'après-midi ».

12. Enfin, pendant le premier trimestre de 1975, le requérant assura un remplacement à l'école primaire catholique de M..

Le Bureau de la Division informa le directeur que le requérant n'avait pas l'autorisation de s'absenter pendant les classes du vendredi. Néanmoins, le requérant (qui, dans cet établissement, était autorisé à utiliser un local pour faire ses prières) continua à s'absenter pour la prière du vendredi.

13. Pendant qu'il relevait de la Division 5 de l'ILEA, le requérant avait, par lettre du 5 avril 1974, formellement revendiqué le droit de se rendre à la mosquée pour la prière du vendredi. Il invoquait la loi de 1944 sur l'enseignement et demandait que les dispositions nécessaires soient prises dans l'emploi du temps de l'école.

14. Par lettre du 9 octobre 1974, l'ILEA informa le requérant que la seule possibilité était pour lui de renoncer à un emploi à plein temps et de demander un poste à temps partiel comme instituteur temporaire ne travaillant que quatre jours et demi par semaine. Par une nouvelle lettre du 29 octobre, l'ILEA refusa d'accorder au requérant l'autorisation de s'absenter « à un moment quelconque des classes du vendredi après-midi ».

15. Par lettre du 13 janvier 1975, l'ILEA informa enfin le requérant que s'il continuait à s'absenter l'après-midi du vendredi, il n'aurait d'autre solution que de transformer sa nomination à plein temps en un emploi de quatre jours et demi de travail par semaine.

16. Le requérant répondit le 27 janvier 1975 qu'il préférait être congédié plutôt qu'accepter un poste à temps partiel. Le 29 janvier, il donna sa démission avec effet au début des vacances de Pâques.

17. Le requérant chôma d'avril à décembre 1975. Peu après sa démission, poussé par la nécessité, il s'adressa à nouveau à l'ILEA pour accepter l'offre d'un poste d'enseignant à temps partiel. L'ILEA refusa pour les neuf mois demandés, mais accepta finalement, après l'audience du tribunal, de reprendre le requérant. Celui-ci fut donc employé, sur la base d'une semaine de quatre jours et demi de travail (deux jours et demi dans un établissement et deux jours dans un autre). Pour la partie restante de son ancien contrat de travail, son salaire fut amputé pour chaque après-midi de vendredi où il s'était absenté.

18. Le 7 juillet 1975, le requérant forma un recours devant le tribunal du travail, soutenant que sa démission, inspirée par le comportement de l'ILEA, constituait un licenciement abusif au sens de la loi de 1974 sur les syndicats et les relations professionnelles.

19. Le tribunal entendit la déposition d'un chef religieux islamique, le Dr. P., qui déclara que les prières du vendredi étaient aux musulmans ce que sont le samedi pour les juifs et le dimanche pour les chrétiens. Manquer la prière du vendredi est un péché, à tel point que, dans un pays islamique

comme l'Arabie saoudite, trois absences sans excuse font courir à leur auteur le risque d'être décapité. Les seules raisons valables sont d'être une femme, un enfant, un voyageur, un esclave ou un malade. Si en réalité aucune décapitation n'a eu lieu en Arabie saoudite pour défaut d'assistance aux prières du vendredi, c'est que tout un chacun se plie à cette obligation. Selon le Dr. P., s'il y avait eu trois autres musulmans dans l'établissement, le requérant aurait pu faire la prière avec eux, mais comme ce n'était pas le cas, il lui fallait se rendre à une mosquée, à moins qu'elle n'eût été trop éloignée de l'école, auquel cas il aurait pu dire ses prières dans un endroit tranquille de l'école réservé au culte. Ce témoin déclara que des négociations étaient en cours avec le ministère du travail pour que les employés aient le droit de se rendre à la mosquée. Selon lui, certains employeurs des Midlands autorisaient déjà cette absence.

20. M. A., administrateur-assistant pour l'enseignement à l'ILEA, témoigna qu'il n'était au courant d'aucune des négociations évoquées par le Dr. P. au niveau national. L'ILEA, qui employait des centaines d'enseignants musulmans, n'avait encore jamais reçu de plainte quant à l'existence de ce problème.

21. Le 10 novembre 1975, le tribunal du travail débouta le requérant, au motif « qu'il était tenu, par contrat, de se trouver à l'école le vendredi après-midi » et qu'il avait obligation « de travailler à plein temps ». L'article 9 du statut du personnel de l'ILEA* ne saurait, aux yeux du tribunal, englober l'absence régulière du vendredi pour se rendre à la mosquée. Le requérant ne pouvait pas non plus invoquer à cet effet l'article 30 de la loi de 1944 sur l'enseignement**.

* « Pratique religieuse : les enseignants autres que les intérimaires ... qui, pour des raisons de conscience, sont opposés au travail en période scolaire le jour où leur religion prévoit des obligations particulières, pourront prendre un congé sans solde étant entendu que ce congé est limité aux jours où, selon leur religion, aucun travail en général ne doit être effectué. »

** Hormis une clause qui n'apparaît pas utile en l'espèce, l'article 30 est ainsi libellé : « Sous réserve des dispositions ci-après, personne ne doit être, en raison de ses opinions religieuses, de sa pratique ou de son abstention d'un culte religieux, interdit d'enseignement dans une école de comté ou une école privée, ni d'autres emplois dans ce genre d'établissement ; dans de telles écoles, aucun enseignant ne sera tenu de dispenser une instruction religieuse ni ne sera moins rémunéré ou ne se verra privé ou exclu de toute promotion ou autre avantage parce qu'il dispense ou ne dispense pas une instruction religieuse, ou qu'il professe des opinions religieuses, pratique ou ne pratique pas un culte religieux : sous cette réserve, et pour autant qu'elles exigent qu'un enseignant ne soit pas moins rémunéré ni ne soit privé ou exclu d'une promotion ou d'un autre avantage parce qu'il dispense une instruction religieuse, professe des opinions religieuses ou pratique un culte religieux, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'égard d'un enseignant dans une école subventionnée ou d'un enseignant à régime spécial dans une école contrôlée ou conventionnée ».

Le tribunal a examiné aussi « si les défendeurs avaient, d'un point de vue général, des prétentions déraisonnables et si, malgré le contrat de travail, ils auraient pu ou dû rendre service au requérant et adapter son emploi du temps en conséquences ». Il en a conclu que, tout compte fait, « les prétentions des défendeurs n'étaient pas déraisonnables ».

22. Le 10 décembre 1975, le tribunal débouta le requérant de sa demande de réexamen de la décision.

23. Le requérant se pourvut alors, sur des points de droit, et en invoquant à nouveau les dispositions précitées, devant le tribunal des recours en matière d'emploi (Employment Appeal Tribunal). Il déclara notamment que, comme il était toujours de retour à l'école à 14 h 15 le vendredi, le fait qu'il se rende à la mosquée signifiait qu'il manquait le tout début de l'après-midi (de 13 h 30 à 14 h 15). Dans les entretiens qui précédèrent sa démission, il avait souligné qu'ayant des heures libres pendant la semaine, il était facile de réorganiser son emploi du temps de façon à le libérer au début de l'après -midi du vendredi. Il demandait donc seulement trois quarts d'heure par semaine et sans solde.

24. Le tribunal débouta le requérant le 8 juin 1976, essentiellement pour les motifs déjà indiqués par le tribunal du travail dans sa décision du 10 novembre 1975.

25. L'autorisation d'interjeter appel devant la cour d'appel (sur des points de droit) lui fut refusée par le tribunal des recours en matière d'emploi le 21 juillet, mais accordée le 26 par la cour d'appel.

26. Le 22 mars 1977, la cour d'appel (composée de Lord Denning, Président, et des juges Scarman et Orr) débouta le requérant de son appel, malgré l'avis contraire du juge Scarman.

.....

41. La cour d'appel refusa d'autoriser un pourvoi devant la Chambre des Lords.

42. Le 14 juillet 1977, suivant le rapport de sa Commission des recours, la Chambre des Lords rejeta la demande formulée par le requérant de se pourvoir en cassation.

Grief

Le requérant soutient que l'interprétation que les tribunaux et la cour d'appel ont donnée de l'article 30 de la loi de 1944 sur l'enseignement, est contraire à l'article 9 de la Convention. L'interprétation de l'article 30 faite par la cour d'appel « signifierait qu'un musulman, bon pratiquant, ne pourrait jamais accepter un emploi d'enseignant à plein temps, mais devrait se contenter de la rémunération moindre d'un service à temps partiel, ce qui lui ôterait par là même aussi toute chance de promotion ».

.....

EN DROIT

Observations liminaires

1. Le requérant se plaint d'avoir été obligé de démissionner de son poste d'instituteur à plein temps parce qu'on lui refusait l'autorisation de se rendre à la mosquée pour la prière collective, ce qui l'obligeait à manquer quelque quarante-cinq minutes de classe au début de l'après-midi des vendredis ouvrables. Le Gouvernement fait valoir, à titre préliminaire, que la Convention ne protège pas en tant que tel le droit à l'emploi.

2. Selon la jurisprudence de la Commission, le droit de détenir une fonction dans un service public n'est pas, en tant que tel, garanti par la Convention (voir Requête N° 3788/68, Recueil 35, p. 56 (71), et référence complémentaires), mais le licenciement d'un fonctionnaire peut, dans certains cas, poser un problème sur le terrain de certaines dispositions de la Convention, par exemple l'article 9 (requête N° 7374/76, X. c/Danemark, D.R. 5, pp. 157-158) ou l'article 10 (requête N° 8010/77, X. c/Royaume-Uni, D.R. 16, pp. 101-103). La Commission estime que cette jurisprudence vaut également lorsque la démission aurait été forcée, ou l'emploi modifié, comme en l'espèce. Il y a lieu de relever qu'au Royaume-Uni la législation interdisant le licenciement abusif peut également être invoquée par les employés qui prétendent avoir été injustement obligés de démissionner. La Commission a donc examiné au regard des dispositions expresses de l'article 9 et de l'article 14 combiné avec l'article 9 de la Convention, le grief du requérant selon lequel l'intéressé aurait été forcé de démissionner de son emploi à plein temps.

3. Sur le grief du requérant selon lequel la direction de l'établissement aurait dû aménager son emploi du temps pour lui permettre d'assister aux prières du vendredi, la Commission relève en outre que l'article 9 a essentiellement pour objet de prémunir l'individu contre des ingérences arbitraires de l'Etat, mais qu'il peut aussi s'y ajouter des obligations positives inhérentes à un « respect » effectif de la liberté de religion de l'individu (cf. *mutatis mutandis* l'arrêt rendu par la Cour européenne des Droits de l'Homme dans l'affaire Marckx, page 15, par. 31).

Sur l'article 6 de la Convention

4. La liberté de religion consacrée par l'article 9, paragraphe 1 de la Convention comprend le droit pour toute personne de manifester sa religion par le culte « en public ou en privé ». Le grief du requérant se limite à la liberté de manifester sa religion par le culte « en public ». Le Gouvernement reconnaît que se rendre à la mosquée équivaut à manifester une religion par le culte « en public », mais laisse entendre qu'il serait suffisant, pour satisfaire aux exigences de l'article 9, paragraphe 1, que soit accordé le droit de manifester sa religion « en privé » ; selon lui, l'interprétation selon laquelle les deux possibilités devraient toujours coexister aurait de graves conséquences

pour l'emploi de personnes appartenant à des minorités religieuses ne disposant pas de nombreux lieux de culte. Le requérant conteste cette interprétation.

5. La Commission a examiné le sens ordinaire de la protection de la liberté de religion assurée par le paragraphe 1, dans le double contexte de l'article 9 et de la Convention dans son ensemble, eu égard à l'objet et au but de celle-ci. Elle relève que le droit de manifester sa religion « en public » a toujours été considéré comme une composante essentielle de la liberté de religion. Selon elle, l'on ne saurait considérer les deux volets de l'alternative « en privé ou en public » figurant à l'article 9, paragraphe 1 comme s'excluant mutuellement ou comme laissant un choix aux pouvoirs publics, mais comme reconnaissant simplement que la religion peut se pratiquer sous l'une ou l'autre forme. Elle remarque par ailleurs que la liberté de religion n'a pas un caractère absolu mais qu'elle est, aux termes de la Convention, soumise aux limitations de l'article 9, paragraphe 2. Elle en conclut que le requérant peut invoquer l'article 9, paragraphe 1, pour revendiquer le droit de manifester sa religion « en public ».

6. Cependant, il y a contestation entre les parties sur le point de savoir si l'Islam exigeait du requérant qu'il participe aux prières du vendredi à la mosquée les jours de classe pendant la période litigieuse — c'est-à-dire depuis son affectation à la Division 5 de l'ILEA jusqu'à sa démission en 1975 — et si donc cette participation était bien une « composante nécessaire » de sa pratique religieuse. Selon le Gouvernement, l'Islam aurait permis au requérant de ne pas se rendre à la mosquée en raison de son obligation contractuelle d'enseigner à l'école ; sa présence à la mosquée n'était donc pas « nécessaire » au sens où l'entend la jurisprudence de la Commission (requête N° 5442/74, D.R. 1, pp. 41-42). Le requérant répond à cela que la requête N° 5442/74, qui concernait un détenu, ne se compare pas valablement avec son cas particulier et que, de toute manière, l'Islam lui faisait obligation, pendant la période litigieuse, d'assister aux prières à la mosquée.

7. La Commission fait remarquer que sa décision concernant la requête N° 5442/74 tenait compte du fait que le requérant était détenu. Dans le cas d'une personne libre, le problème du « caractère nécessaire » d'une manifestation religieuse, en termes de temps et de lieu, ne se posera normalement pas en ce qui concerne l'article 9. Cependant, même une personne libre peut, dans l'exercice de sa liberté de manifester sa religion, avoir à tenir compte de sa situation professionnelle ou contractuelle particulière. L'argumentation développée en l'espèce par les parties sur le « caractère nécessaire » de la présence du requérant à la mosquée, est liée à leur examen des obligations contractuelles particulières assumées par le requérant en tant qu'instituteur.

8. Le requérant affirme qu'il est du devoir de tout musulman d'offrir des prières le vendredi et de se rendre à cet effet dans une mosquée si la distance le permet. Une simple obligation contractuelle ne saurait être une cause de dispense puisqu'un homme ne peut pas délibérément se mettre dans une

situation telle qu'il ne puisse pas se rendre à la mosquée. Lorsque le requérant a été engagée par l'ILEA en 1968, il n'y avait qu'une mosquée dans la région de Londres et il lui était matériellement impossible de travailler pour l'ILEA et de se rendre aux prières du vendredi. En revanche, après sa mutation à la Division 5 en février 1974, il s'est trouvé plus près des mosquées. Il a donc été obligé, de par sa religion, d'assister aux prières du vendredi.

9. La Commission relève toutefois qu'en 1968 le requérant a, de son plein gré, accepté des obligations pédagogiques en vertu de son contrat avec l'ILEA et que c'est à la suite de ce contrat qu'il s'est lui-même mis dans l'incapacité « de travailler pour l'ILEA et d'assister aux prières du vendredi ». Or, ce contrat, assorti des obligations d'enseignement qu'il impliquait, a duré jusqu'à son terme en 1975. Entre 1968 et 1974, le requérant a admis sans jamais avoir soulevé ce problème auprès de l'ILEA, que le contrat l'empêchait de se rendre à la mosquée pendant les heures de classe. Selon la Commission, le requérant n'a pas établi de manière convaincante qu'après son affectation en 1974 à une école « plus proche des mosquées », l'Islam l'obligeait à méconnaître les obligations contractuelles permanentes qu'il avait contractées vis-à-vis de l'ILEA en 1968, soit six ans auparavant et qu'il avait acceptées depuis, pour décider à présent de se rendre à la mosquée pendant les heures de classe.

10. Cependant, pour interpréter et appliquer l'article 9 de la Convention, la Commission ne juge pas nécessaire d'approfondir la question, en faisant par exemple appel à une expertise comme le propose le requérant. A son avis, en effet, même s'il existait une pareille obligation religieuse, elle ne saurait, pour les raisons indiquées ci-après, justifier en l'espèce le grief que le requérant tire de cette disposition.

11. La Commission a déjà dit que la liberté de religion consacrée par l'article 9 n'a pas un caractère absolu, mais est soumise aux limitations fixées par l'article 9, paragraphe 2. Cette liberté peut du reste, en ce qui concerne les modalités de telle ou telle manifestation religieuse, être influencée par la situation de la personne qui l'invoque. La Commission l'a reconnu dans le cas d'un détenu (requête N° 5442/71, D.R. 1, pp. 41-42) et dans celui d'une personne ayant des obligations contractuelles particulières (requête N° 7374/76, D.R. 5, pp. 157-158). Cette dernière requête avait été introduite par un pasteur danois contraint par son église d'abandonner une certaine pratique en matière de baptême. La Commission avait alors déclaré qu'en ce qui concerne le droit à la liberté de religion revendiqué par le pasteur dans l'exercice de ses fonctions, la liberté de religion des ministres d'une Eglise d'Etat « s'exerce au moment d'accepter ou de refuser une fonction ecclésiastique et au cas où ils viendraient à être en désaccord avec les enseignements de l'église, leur droit de quitter celle-ci sauvegarde leur liberté de religion » (requête N° 7374/76, op. cit. p. 160).

12. La Commission note que, comme la requête N° 7374/76, la présente affaire concerne des personnes qui ont des obligations contractuelles parti-

culières mais qu'elle s'en distingue toutefois à deux égards : d'abord il ne s'agit pas de manifestations religieuses dans l'exercice de fonctions professionnelles mais d'une absence du travail du fait de telles manifestations ; ensuite, elle ne porte pas sur un conflit d'ordre religieux mais sur un conflit entre des obligations pédagogiques et des devoirs religieux. En 1968, en passant avec l'ILEA un contrat tel que les tribunaux internes l'ont interprété, le requérant a accepté les obligations pédagogiques découlant du contrat, notamment celles du vendredi. Selon lui, les obligations pédagogiques ne sont pas entrées dès le début en conflit avec l'obligation que lui faisait la religion d'assister aux prières publiques à la mosquée, mais seulement après sa mutation en 1974.

13. La Commission estime que le raisonnement qu'elle a tenu pour la requête N° 7373/76 ne peut pas s'appliquer tel quel à la présente affaire mais doit être adapté aux circonstances de fait de celle-ci. Elle constate qu'en l'espèce pendant la période litigieuse (1974/75), l'ILEA avait en principe le droit d'invoquer son contrat avec le requérant. La question se pose toutefois de savoir si, vu l'article 9 de la Convention, l'ILEA devait tenir compte de la situation religieuse de l'intéressé.

14. La Commission relève alors que ni lors de sa première entrevue pour obtenir son poste d'enseignant, ni pendant les six premières années de son emploi à l'ILEA, le requérant n'avait indiqué qu'il pourrait demander à s'absenter pendant les heures de classe pour s'associer aux prières à la mosquée. Aux dires du Gouvernement, s'il l'avait fait, la conséquence aurait pu être qu'on ne lui aurait offert qu'un emploi à temps partiel. Le requérant soutient quant à lui que le Royaume-Uni ne doit pas instaurer un système obligeant un candidat à un emploi à décliner sa religion et donc à risquer de ne pas être engagé en raison de ses obligations religieuses. La Commission fait remarquer que la présente affaire ne pose pas le problème général du caractère confidentiel des informations sur la religion d'une personne mais celui de savoir si un employé doit informer à l'avance son employeur qu'il s'absentera pendant une partie du temps pour lequel il s'engage à travailler. Elle estime utile, pour apprécier la situation des parties durant la période litigieuse, de relever que le requérant n'a à aucun moment ni avant ni pendant les six premières années de son emploi, indiqué à l'ILEA son désir de s'absenter pendant les heures habituelles de classe pour s'associer aux prières à la mosquée.

15. Se référant à sa décision sur la requête N° 7374/76, la Commission fait observer en outre que tout au long de son emploi à l'ILEA entre 1968 et 1975, le requérant avait la faculté de démissionner s'il estimait qu'à un moment quelconque, ses obligations pédagogiques entraient en conflit avec ses devoirs religieux. Elle relève qu'effectivement en 1975, le requérant a bien démissionné de son emploi de cinq jours par semaine pour accepter par la suite un emploi de quatre jours et demi ouvrables, ce qui lui permettait de s'acquitter de ses obligations islamiques le vendredi.

16. Le requérant souligne que son emploi actuel a pour effet de diminuer non seulement son salaire, mais aussi ses droits à pension, ses possibilités de promotion et la sécurité de l'emploi. Il soutient que son problème aurait été mieux résolu par un remaniement de l'emploi du temps de la classe qui lui aurait permis de s'absenter pendant 45 minutes au début des cours de l'après-midi du vendredi. Le Gouvernement conteste cette possibilité.

En étudiant l'argumentation des parties, la Commission a tenu compte non seulement des circonstances particulières au cas du requérant, mais aussi du contexte dans lequel s'inscrit l'affaire tel que le décrivent les conclusions des parties. Elle relève que, pendant la période litigieuse, la société britannique se trouvait, avec l'afflux de musulmans, dans une période de transition. Des problèmes complexes et nouveaux se sont posés à elle, notamment dans le domaine de l'enseignement, pour les enseignants comme pour les étudiants. Les parties reconnaissent que le cas du requérant n'a rien d'isolé et qu'il pose des questions d'importance générale.

18. Le Gouvernement déclare que l'enseignement est géré de différentes manières en Angleterre, au Pays de Galles, en Ecosse et en Irlande du Nord et que nulle part le système n'est centralisé. Les enseignants sont employés par les Services locaux de l'enseignement (local Education Authorities) ou par des établissements individuels et il ne semble pas y avoir de pratique générale quant au traitement des demandes d'autorisation formulées par des enseignants d'un quelconque groupe religieux (y compris les musulmans) pour s'absenter de leur travail afin de remplir leurs devoirs religieux. Le Conseil des Services locaux de l'enseignement en Angleterre et au Pays de Galles examine à l'heure actuelle l'opportunité d'élaborer des directives à cet égard.

19. La Commission admet que pour répondre au problème du requérant dans le cadre de son contrat avec l'ILEA, les Services de l'enseignement ont dû tenir compte non seulement de sa situation religieuse mais aussi des exigences de l'enseignement dans son ensemble ; elle relève que le système éducatif complexe du Royaume-Uni devait à l'époque s'adapter progressivement à des éléments nouveaux apparus dans la société britannique. La Commission n'est pas appelée à se substituer aux instances nationales pour apprécier quelle aurait pu être la meilleure politique à cet égard. Elle doit seulement examiner si, en invoquant le contrat du requérant, les Services de l'enseignement ont arbitrairement méconnu la liberté de religion de l'intéressé.

20. C'est dans cette optique que la Commission a examiné l'argumentation contradictoire des parties sur le comportement du requérant et la réaction des Services de l'enseignement depuis l'affectation de l'intéressé à la Division 5 de l'ILEA en 1974 jusqu'à sa démission en 1975. Elle relève que le Gouvernement s'appuie sur les faits tels qu'ils ont été établis par l'arrêt de la cour d'appel (voir ci-dessus paragraphes 7 et 9 de la partie EN FAIT) ; que cet arrêt a été produit par le requérant lui-même lorsqu'il a introduit sa requête ; et enfin

que le requérant admettait alors les faits tels qu'établis par la cour puisqu'il ne les a contestés qu'en 1980 (voir paragraphes 8 et 10 de la partie EN FAIT). La Commission relève également dans l'argumentation du Gouvernement que la cour s'est appuyée sur les éléments de preuve fournis au cours de la procédure interne et constate que, dans la procédure actuelle, le requérant n'a pas apporté la preuve contraire. Elle en conclut que, dans ces conditions, elle doit fonder son examen sur les faits tels que la juridiction interne les a établis.

21. La Commission relève en conséquence que dans le premier établissement où l'a affecté la Division 5, le requérant était autorisé à s'absenter pendant une courte période après la pause du déjeuner du vendredi pour assister aux prières à la mosquée. En revanche, de graves difficultés ont surgi du fait qu'il s'absentait pour les mêmes raisons, mais sans autorisation, des établissements scolaires où il fut ultérieurement employé. La Commission prend note en outre des diverses propositions faites par le requérant sur la manière dont les Services de l'enseignement auraient pu et dû résoudre son problème ainsi que des réponses qu'y apporte le Gouvernement.

22. La Commission estime, compte tenu également des exigences du système éducatif telles que le Gouvernement les décrits que, ni l'ILEA ni, ès qualité, les établissements de sa Division 5 dont dépendait le requérant, n'ont en 1974/75 méconnu la liberté de religion du requérant lorsqu'ils ont réglé le problème en invoquant le contrat.

23. La Commission en conclut qu'il n'y a pas eu atteinte à la liberté de religion du requérant, protégée par l'article 9, paragraphe 1, de la Convention.

Sur l'article 14 combiné avec l'article 9 de la Convention

24. Lorsqu'il s'est adressé à la Commission, le requérant n'a invoqué que l'article 9 de la Convention. Cependant, la Commission a relevé que devant les juridictions internes, son cas a été examiné sous l'angle de l'article 30 de la loi de 1944 sur l'enseignement, dans l'optique d'une éventuelle discrimination religieuse. Aussi a-t-elle également examiné la requête sur le terrain de l'article 14 combiné avec l'article 9 de la Convention.

25. A cet égard, la Commission n'a pas à exprimer une opinion quelconque sur l'interprétation et l'application par les tribunaux internes compétents d'un texte législatif national comme la loi de 1944 sur l'enseignement, mais seulement à examiner si le résultat de cette application constitue une discrimination au sens de l'article 14 de la Convention.

26. L'article 14 protège les individus ou groupements placés dans une situation comparable contre toute discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus par les autres dispositions normatives de la Convention (Arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme dans l'affaire Syndicat National de la Police belge, paragraphe 44, avec référence complémentaire).

27. Or, il ne ressort pas de l'argumentation du requérant qu'eu égard à l'accomplissement de ses obligations contractuelles d'enseignement en 1974/75, les Services de l'enseignement l'aient à titre individuel, ou en tant que membre de sa communauté religieuse, traité moins favorablement que les individus ou groupements placés en situation comparable. Le requérant évoque dans ses conclusions la situation des *enfants* israélites mais il n'a pas montré que d'autres *enseignants* appartenant à des minorités religieuses, les enseignants israélites par exemple, aient été mieux traités que lui.

28. La Commission observe par ailleurs, à propos de la question générale des jours fériés pour motif de fête religieuse ou nationale, (abordée par les conclusions des parties) que, dans la plupart des pays, seules les fêtes religieuses de la majorité de la population sont déclarées jours fériés. Les fêtes protestantes par exemple ne sont pas toujours fériées en pays catholique et inversement.

29. La Commission en conclut qu'il n'y a pas apparence de violation de l'article 14 combiné avec l'article 9 de la Convention.

Il s'ensuit que la requête, considérée tant sur le terrain de l'article 9 que sur celui de l'article 14 combiné avec l'article 9, est manifestement mal fondée, au sens de l'article 27, paragraphe 2 de la Convention.

Par ces motifs, la Commission

DÉCLARE LA REQUÊTE IRRECEVABLE.