



Le licenciement d'un médecin-chef catholique par un hôpital catholique en raison de son remariage après un divorce peut constituer une discrimination interdite fondée sur la religion

En effet, l'exigence pour un médecin-chef catholique de respecter le caractère sacré et indissoluble du mariage selon la conception de l'Église catholique n'apparaît pas constituer une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, ce qu'il appartient toutefois à la Cour fédérale allemande du travail de vérifier en l'espèce

JQ, de confession catholique, a travaillé comme chef du service de médecine interne d'un hôpital géré par IR, une société allemande à responsabilité limitée soumise au contrôle de l'archevêque catholique de Cologne (Allemagne).

Quand IR a appris que JQ, après son divorce de sa première épouse avec laquelle il était marié selon le rite catholique, s'était de nouveau marié civilement sans que son premier mariage ait été annulé, elle l'a licencié. Selon IR, JQ a, en concluant un mariage invalide selon le droit canonique, manqué de manière caractérisée à ses obligations de loyauté découlant de son contrat de travail.

Ce contrat de travail renvoie au règlement fondamental applicable au service ecclésial dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église (GrO 1993)¹, qui prévoit que la conclusion d'un mariage invalide selon le droit canonique par un employé catholique exerçant des fonctions d'encadrement constitue une violation grave de ses obligations de loyauté et justifie son licenciement. En effet, selon l'éthique de l'Église catholique, le mariage religieux revêt un caractère sacré et indissoluble. Dans ce contexte, il y a lieu d'observer que la Constitution allemande confère aux Églises et aux institutions qui leur sont affiliées un droit d'autodétermination leur permettant d'administrer librement leurs affaires dans certaines limites.

JQ a contesté son licenciement devant les juridictions du travail allemandes en faisant valoir que son remariage ne constituait pas un motif valable de licenciement. Selon JQ, son licenciement violerait le principe de l'égalité de traitement dès lors que, conformément à la GrO 1993, le remariage d'un chef de service de confession protestante ou sans confession n'aurait eu aucune conséquence sur la relation de travail avec IR.

C'est dans ce contexte que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) demande à la Cour de justice d'interpréter la directive égalité de traitement² qui interdit en principe qu'un travailleur soit discriminé en fonction de sa religion ou de ses convictions tout en permettant, sous certaines conditions, aux Églises et autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions de requérir de leurs employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique.

Par son arrêt de ce jour, la Cour juge que **la décision d'une Église ou d'une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions et qui gère un établissement hospitalier (constitué sous la forme d'une société de capitaux de droit privé) de soumettre ses**

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, du 22 septembre 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, p. 222).

² Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique, distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de confession de ces employés, doit pouvoir faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif ³.

Lors d'un tel contrôle, la juridiction nationale saisie doit s'assurer que, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique en question.

S'il appartient, en l'espèce, au Bundesarbeitsgericht de déterminer si ces conditions sont remplies, la Cour indique que l'adhésion à la conception du mariage prônée par l'Église catholique n'apparaît pas nécessaire pour l'affirmation de l'éthique d'IR en raison de l'importance des activités professionnelles exercées par JQ, à savoir la fourniture, dans le milieu hospitalier, de conseils et de soins médicaux ainsi que la gestion du service de médecine interne dont il était le chef. Elle ne semble donc pas être une condition essentielle de l'activité professionnelle, ce qui est corroboré par la circonstance que des postes similaires ont été confiés à des employés qui n'étaient pas de confession catholique et qui n'étaient ainsi pas tenus à la même exigence d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique d'IR.

En outre, la Cour relève que, au regard du dossier qui lui est soumis, l'exigence en cause n'apparaît pas comme étant justifiée. Il appartient toutefois au Bundesarbeitsgericht de vérifier si IR a établi que, à la lumière des circonstances de l'espèce, il existe un risque probable et sérieux d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie.

En ce qui concerne la problématique liée au fait qu'une directive de l'Union n'a pas, en principe, d'effet direct entre des particuliers mais requiert une transposition en droit national, la Cour rappelle qu'il appartient aux juridictions nationales d'interpréter le droit national transposant la directive dans la mesure du possible en conformité avec celle-ci.

Pour le cas où il s'avérerait impossible d'interpréter le droit national applicable (en l'espèce, la loi générale allemande sur l'égalité de traitement) de manière conforme à la directive égalité de traitement telle qu'interprétée par la Cour dans son arrêt de ce jour, la Cour précise qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux particuliers, doit laisser inappliqué le droit national.

La Cour constate à cet égard que **l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt un caractère impératif en tant que principe général du droit de l'Union désormais consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union.**

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

³ La Cour se réfère à cet égard à son arrêt du 17 avril 2018, Egenberger ([C-414/16](#) ; voir aussi le [CP n° 46/18](#)), relatif à l'exigence d'appartenance religieuse pour un poste au sein de l'Église.