



## COMMUNIQUE DE PRESSE n° 91/25

Luxembourg, le 10 juillet 2025

Conclusions de l'avocate générale dans l'affaire C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

### **Avocate générale Medina : le licenciement d'un employé par une organisation catholique en raison du retrait de cet employé de l'Église catholique peut constituer une discrimination fondée sur la religion**

*Tel est le cas lorsque l'organisation n'a pas subordonné l'exercice de l'activité professionnelle à la condition d'appartenir à l'Église catholique et que l'employé ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de cette Église publiquement perceptibles*

Katholische Schwangerschaftsberatung est une association professionnelle féminine au sein de l'Église catholique en Allemagne. Elle fournit, entre autres, des conseils aux femmes enceintes, notamment en matière d'avortement.

Ses employés ne doivent pas nécessairement être catholiques, mais ils sont soumis aux conditions d'emploi spécifiques de l'Église catholique <sup>1</sup>. En ce qui concerne les employés catholiques, le retrait de l'Église catholique est considéré comme un manquement grave à leur devoir de loyauté envers leur employeur et peut conduire à un licenciement. Il s'agit, en droit canonique, de l'un des manquements les plus graves à l'égard de la foi et de l'unité de l'Église catholique.

En 2019, Katholische Schwangerschaftsberatung a licencié l'une de ses conseillères dans des projets liés à la grossesse au motif que cette conseillère s'était retirée <sup>2</sup> de l'Église catholique et avait refusé d'y adhérer à nouveau. À l'époque, le service de consultation en matière d'avortement comprenait six personnes, dont deux étaient membres de l'Église évangélique.

La conseillère a contesté le licenciement et obtenu gain de cause devant les juridictions inférieures du travail en Allemagne. La Cour fédérale du travail, saisie par Katholische Schwangerschaftsberatung, se demande si le licenciement constitue une différence de traitement admissible. Elle a donc demandé à la Cour d'apporter des précisions <sup>3</sup> sur l'interprétation de la directive 2000/78 <sup>4</sup> et, en particulier, des dérogations prévues par cette directive <sup>5</sup> en ce qui concerne les exigences professionnelles.

Dans ses conclusions présentées aujourd'hui, l'avocate générale Laila Medina considère que **le licenciement d'un employé prononcé par une organisation religieuse, en raison de la décision de celui-ci de se retirer d'une certaine Église, ne saurait**, dans une situation telle que celle qui se présente en l'espèce, **être justifié** en vertu de la disposition de la directive 2000/78 autorisant, dans certaines conditions, des différences de traitement fondées sur la religion dans le cas des activités professionnelles d'Églises et d'organisations religieuses <sup>6</sup>. En effet, à son avis, les conditions de cette disposition ne sont pas remplies **lorsque l'exercice de l'activité professionnelle n'est pas subordonné à la condition d'appartenir à cette Église particulière et que l'employé ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de ladite Église publiquement perceptibles**.

Une exigence professionnelle peut être considérée comme essentielle, au sens de cette disposition, lorsque, par la nature de l'activité professionnelle et par le contexte dans lequel elle est exercée, l'absence d'appartenance à une religion rend l'employé concerné inapte à exercer cette activité, eu égard à l'éthique de l'organisation.

Or, une exigence professionnelle tenant à l'appartenance continue à une Église ne saurait être qualifiée d'essentielle lorsque l'organisation religieuse, agissant en qualité d'employeur, ne subordonne pas l'exercice d'une activité professionnelle à la condition de cette appartenance et que, en outre, cette organisation emploie des personnes adhérant à une autre religion pour exercer cette activité. Le retrait de cette Église ne suffit pas, en lui-même, à présumer que l'employé concerné n'a pas l'intention de continuer à respecter les principes et valeurs fondamentaux de l'Église et qu'il cessera automatiquement de s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la relation de travail.

L'avocate générale souligne d'abord que la directive 2000/78 assure un **juste équilibre entre le droit à l'autonomie des Églises et le droit des travailleurs à ne pas faire l'objet d'une discrimination** fondée sur la religion ou les convictions.

Elle considère ensuite qu'interpréter le droit à l'autonomie des Églises en ce sens qu'il autorise une organisation religieuse à licencier un employé dans ce contexte spécifique reviendrait à reconnaître que le droit à l'autonomie soustrait le respect des critères énoncés dans la directive 2000/78 à un contrôle juridictionnel.

Enfin, selon l'avocate générale, une telle interprétation serait également contraire à la liberté individuelle de religion qui est expressément consacrée par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne <sup>7</sup> et correspond à la liberté de religion garantie par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales <sup>8</sup>.

**RAPPEL :** Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

**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](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎(+352) 4303 2524.

Des images de la lecture des conclusions sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎(+32) 2 2964106.

Restez connectés !



<sup>1</sup> En l'espèce, le règlement fondamental applicable au service ecclésiastique dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église du 22 septembre 1993, dans la version de la décision de l'assemblée générale de l'association des diocèses d'Allemagne du 27 avril 2015.

<sup>2</sup> Son objectif premier était d'être exemptée du paiement de la contribution ecclésiastique supplémentaire à laquelle elle était assujettie en tant que personne catholique mariée à un conjoint disposant de revenus élevés dans le cadre d'un mariage interconfessionnel.

<sup>3</sup> La présente affaire s'inscrit dans la continuité des arrêts du 17 avril 2018, Egenberger, [C-414/16](#) (voir également communiqué de presse [n°46/18](#)), et du 11 septembre 2018, IR, [C-68/17](#) (voir également communiqué de presse [n° 127/18](#)).

<sup>4</sup> [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.

<sup>5</sup> Article 4, paragraphes 1 et 2.

<sup>6</sup> Article 4, paragraphe 2.

<sup>7</sup> Article 10, paragraphe 1.

<sup>8</sup> Article 9.