



**L'avocat général Tanchev estime que les exigences professionnelles fixées par des organisations religieuses sont soumises au contrôle juridictionnel lorsqu'une discrimination illicite fondée sur les convictions est alléguée**

*Les juridictions nationales sont tenues de mettre en balance le droit de l'organisation religieuse à l'autonomie et à l'autodétermination et le droit de l'employé ou du futur employé à ne pas être discriminé en raison de ses convictions*

M<sup>me</sup> Vera Egenberger a postulé à un emploi proposé par l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, une organisation supplétive de l'Église protestante d'Allemagne régie par le droit privé et qui poursuit exclusivement des buts caritatifs, ecclésiastiques et de bienfaisance. Le poste à pourvoir, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 18 mois, impliquait l'élaboration d'un rapport concernant le respect, par l'Allemagne, de la Convention internationale des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Cela impliquait de représenter publiquement et professionnellement l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung et de coordonner le processus de formation des opinions au sein de cette organisation. L'offre d'emploi exigeait d'appartenir à l'Église protestante ou à une Église membre de la communauté de travail des Églises chrétiennes en Allemagne.

M<sup>me</sup> Egenberger n'a pas été engagée pour le poste. Elle soutient que cette décision a été motivée par le fait qu'elle n'appartient à aucune confession religieuse. Elle a donc formé un recours en indemnisation devant le tribunal allemand du travail et a réclamé quelque 10 000 euros au motif qu'elle aurait été discriminée en raison de ses convictions.

Afin de déterminer si, au regard du droit de l'Union, M<sup>me</sup> Egenberger a subi une discrimination illicite ou bien si, au contraire, elle a fait l'objet d'une inégalité de traitement justifiée, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale allemande du travail) a déféré à la Cour de justice toute une série de questions. Il a notamment demandé à la Cour de préciser dans quelle mesure les exigences professionnelles fixées par des organisations religieuses invoquant le privilège ecclésiastique d'autodétermination peuvent faire l'objet d'un contrôle juridictionnel<sup>1</sup>. Le Bundesarbeitsgericht constate que, selon le droit allemand, un tel contrôle juridictionnel se limite à un simple contrôle de plausibilité sur le fondement de la conscience ecclésiologique. Il demande également à la Cour des indications sur la mise en balance des divers intérêts en jeu, à savoir, d'une part, la liberté de conviction et le droit de ne pas être discriminé en raison de sa religion ou de ses convictions et, d'autre part, le droit à l'autodétermination et à l'autonomie des organisations religieuses.

Dans ses conclusions d'aujourd'hui, l'avocat général Evgeni Tanchev souligne que la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, essentielle pour la solution du litige<sup>2</sup>, comporte une règle spéciale conçue pour répondre au cas de figure particulier des organisations religieuses qui peuvent légitimement pratiquer des différences de traitement en raison des convictions<sup>3</sup>. Cette règle fixe les paramètres permettant de définir le niveau de contrôle

<sup>1</sup> L'avocat général souligne le fait que les organisations liées aux Églises seraient le deuxième plus grand employeur en Allemagne (elles occuperaient environ 1,3 million de personnes) et jouiraient, dans certains secteurs d'activité, d'une situation de quasi-monopole.

<sup>2</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 (JO 2000, L 303, p. 16).

<sup>3</sup> Article 4, paragraphe 2, de la directive.

juridictionnel applicable lorsqu'il est reproché à une organisation religieuse d'avoir considéré qu'une différence de traitement fondée sur les convictions ne constitue pas une discrimination illicite. En d'autres termes, la question se pose de savoir si, en raison de la nature des activités en question ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions d'une personne constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

**En premier lieu, l'avocat général considère qu'un employeur, tel que l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung ou l'Église agissant pour celle-ci, ne peut pas décider lui-même de manière contraignante que l'appartenance d'un candidat à une religion spécifique constitue, par la nature de l'activité ou par le contexte dans lequel elle est exercée, une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à son éthique.**

Si le contrôle juridictionnel de l'éthique de l'Église est nécessairement limité<sup>4</sup>, cela ne signifie pas que les juridictions d'un État membre sont dispensées d'examiner les *activités en question* par rapport à l'éthique d'une religion, afin de déterminer si la différence de traitement fondée sur la religion est essentielle, légitime et justifiée.

**En deuxième lieu, l'avocat général estime que, aux fins d'apprécier si, pour des activités données, l'appartenance à une religion spécifique constitue, eu égard à l'éthique de l'organisation, une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée par la nature des activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, le Bundesarbeitsgericht doit tenir compte des éléments suivants :**

- le droit des organisations religieuses à l'autonomie et à l'autodétermination est un droit fondamental reconnu et protégé par le droit de l'Union. La directive, notamment en ce qu'elle fait référence à l'« éthique » des organisations<sup>5</sup>, doit être interprétée conformément à ce droit fondamental ;

- les États membres disposent d'une importante marge d'appréciation, qui n'est toutefois pas sans limites, quant aux activités professionnelles pour lesquelles la religion ou les convictions constituent, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée ;

- la directive doit être mise en œuvre de manière à respecter et à ne pas préjuger le modèle retenu par les différents États membres pour organiser les relations entre les Églises et associations ou communautés religieuses et l'État ;

- le terme « justifiée », figurant dans la directive, nécessite d'analyser la question de savoir si les exigences professionnelles à l'origine d'une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions sont suffisamment adaptées à la protection du droit de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung à l'autonomie et à l'autodétermination, c'est-à-dire appropriées aux fins de la réalisation de cet objectif ;

- les termes « essentielle et légitime », figurant dans la directive, impliquent **d'analyser la question de la proximité des activités en question avec la mission de proclamation** de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung ;

- **l'impact, en termes de proportionnalité, sur l'objectif légitime consistant à assurer l'effet utile de l'interdiction des discriminations fondées sur la religion et les convictions doit être mis en balance avec le droit de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung à l'autonomie et à l'autodétermination, en tenant dûment compte de ce que la directive ne fait aucune distinction entre le recrutement et le licenciement.**

---

<sup>4</sup> Par exemple, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme exclut l'ingérence de l'État dans l'organisation interne des Églises. En outre, l'appartenance confessionnelle à une communauté religieuse est déterminée par les seules autorités spirituelles suprêmes de cette communauté, et non par l'État.

<sup>5</sup> Voir note 2.

En troisième lieu, l'avocat général relève que la présente affaire porte sur un litige entre deux personnes privées, ce qui signifie que les juridictions nationales sont tenues de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour interpréter le droit national applicable conformément à la directive. Toutefois, si cela s'avère impossible pour la juridiction nationale en raison d'un conflit manifeste entre la directive et les dispositions du droit national applicables, cette obligation cesse de s'appliquer.

Par conséquent, si le Bundesarbeitsgericht devait parvenir à la conclusion que le droit allemand ne peut faire l'objet d'une interprétation conforme à l'interdiction des discriminations fondées sur les convictions, telle que prévue par la directive, la voie de recours ouverte à M<sup>me</sup> Egenberger en vertu du droit de l'Union constituerait à introduire à l'encontre de l'État allemand une action en responsabilité pour les dommages qui lui ont été causés. En effet, selon l'avocat général, l'interdiction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, telle qu'inscrite dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, n'est pas un droit subjectif susceptible d'application horizontale dans un litige entre personnes privées lorsqu'il est en concurrence avec le droit des organisations religieuses à l'autonomie et à l'autodétermination.

---

**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: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

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