



Selon l'avocat général Wathelet, l'interdiction de discrimination en fonction de la religion s'oppose à ce qu'un médecin-chef catholique auprès d'un hôpital catholique soit licencié en raison de son divorce et son remariage

L'exigence pour un médecin-chef catholique de respecter le caractère sacré et indissoluble du mariage selon la conception de l'Église catholique ne constitue pas une véritable exigence professionnelle et encore moins une exigence professionnelle essentielle et justifiée

De 2000 à 2009, JQ, de confession catholique, a été chef du service de médecine interne d'un hôpital catholique situé à Düsseldorf en Allemagne. Cet hôpital est géré par IR, une société allemande à responsabilité limitée soumise au contrôle de l'archevêque catholique de Cologne. Lorsqu'IR a appris que JQ s'était remarié civilement, après le prononcé du divorce de sa première épouse conformément au droit civil allemand, mais sans que son premier mariage, conclu selon le rite catholique, soit annulé, elle a résilié son contrat de travail.

Selon IR, en concluant un mariage invalide selon le droit canonique, JQ a manqué de manière caractérisée à ses obligations découlant de sa relation de travail. En effet, le droit canonique dispose que le mariage d'un catholique tenu par les liens d'un mariage antérieur est invalide. De plus, selon les règles établies par l'Église catholique en Allemagne, la vie personnelle des employés ecclésiastiques qui exercent des fonctions d'encadrement, comme les médecins-chef, doit témoigner des principes de la doctrine catholique concernant la foi et les mœurs. Ainsi, la conclusion d'un mariage invalide au regard de la compréhension de la foi et de l'ordre juridique de l'Église catholique est considérée comme une grave violation aux obligations de loyauté, ce qui justifierait ainsi le licenciement de JQ en l'espèce.

JQ, quant à lui, considère que son licenciement viole le principe d'égalité de traitement dès lors que, selon les règles ecclésiastiques en question, le divorce et le remariage d'un chef de service de confession protestante ou sans religion n'auraient eu aucune conséquence sur sa relation de travail avec IR.

Saisi de l'affaire, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) se demande si la conception allemande du droit à l'autodétermination ecclésiastique, qui permet à l'Église catholique d'exiger de ses employés une loyauté différente en fonction de leur confession alors qu'ils exercent des fonctions similaires, est conforme au droit de l'Union et, plus précisément, à l'interdiction de toute discrimination en fonction de la religion consacrée notamment par la directive sur l'égalité de traitement dans le travail¹. Il demande dans ce contexte à la Cour de justice d'interpréter la directive.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Melchior Wathelet observe tout d'abord que le licenciement de JQ serait manifestement illégal, en tant que discrimination directe fondée sur la religion, si les Églises et les organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ne bénéficiaient pas d'un **régime juridique privilégié tant en vertu du droit constitutionnel allemand qu'en vertu de la directive**.

¹ 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).

À cet égard, le Bundesarbeitsgericht devra, en premier lieu, vérifier si IR est effectivement une organisation privée dont l'éthique est fondée sur la religion. Le seul fait qu'IR soit soumise au contrôle de l'archevêque de Cologne et que son objet social consiste en la réalisation des missions de la Caritas ne suffit pas à cet égard. Au contraire, il convient de vérifier si la pratique des hôpitaux gérés par IR s'inscrit dans la doctrine de l'Église catholique en ce qui concerne la prestation des services de santé d'une manière qui les distingue de façon caractérisée des hôpitaux publics. S'il s'avère, notamment, que, conformément au catéchisme de l'Église catholique, les hôpitaux gérés par IR ne pratiquent pas l'avortement ou n'administrent pas la pilule dite « du lendemain » au contraire des hôpitaux publics, IR pourrait être qualifiée d'organisation privée dont l'éthique est fondée sur la religion.

Ensuite, l'avocat général rappelle que, selon la directive, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature des activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Selon l'avocat général, c'est sous l'angle objectif de l'activité professionnelle de l'employeur ecclésial, en l'occurrence la prestation de services de santé, qu'il faut examiner la comparabilité des situations dans lesquelles se trouvent, d'une part, les employés de confession catholique et, d'autre part, les employés d'une autre confession ou sans confession au regard du motif de licenciement en question.

L'avocat général souligne qu'**en l'espèce, l'exigence en question n'est pas l'appartenance à une religion particulière**², mais **l'adhésion à une conviction particulière de l'Église catholique**, à savoir la conception du mariage définie par la doctrine et le droit canonique de l'Église catholique, ce **qui inclut le respect** de la forme religieuse du mariage et **du caractère sacré et indissoluble des liens matrimoniaux**.

L'avocat général estime manifeste que pareille conviction ne constitue pas, en l'espèce, une exigence professionnelle et encore moins une exigence professionnelle essentielle et justifiée.

Tout d'abord, cette exigence n'est **nullement liée** à l'activité professionnelle d'IR et de JQ, à savoir **la prestation de services de santé et de soin aux malades**. La preuve en est que l'appartenance à l'Église catholique n'est pas une condition pour occuper le poste de chef du service de médecine interne et qu'IR recrute des non-catholiques pour occuper des postes à responsabilité médicale et leur confie des fonctions d'encadrement. En outre, en visant la vie privée et familiale de JQ, l'exigence en cause est dépourvue de tout lien possible avec les tâches administratives qui pèsent sur lui en tant que chef du service en cause. **Il ne s'agit donc pas d'une véritable exigence professionnelle.**

De plus, le respect de la conception du mariage selon la doctrine et le droit canonique de l'Église catholique n'est **pas** une exigence professionnelle **essentielle** puisqu'elle n'apparaît pas nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle d'IR, à savoir la prestation de services de santé, pour que IR puisse affirmer son éthique ou exercer son droit à l'autonomie. À cet égard, il faut noter qu'il n'y a aucun a priori de la part des patients et des collègues sur le fait que le chef du service de médecine interne soit catholique et encore moins qu'il n'ait conclu un mariage invalide au regard de la doctrine et du droit canonique de l'Église catholique. Au contraire, ce qui compte pour ces patients et collègues, ce sont les qualifications et les aptitudes médicales du chef de service ainsi que ses qualités de bon administrateur.

Pour les mêmes raisons, l'exigence en cause est **loin d'être justifiée**. Le divorce de JQ et son remariage civil ne posent aucun risque probable ou sérieux d'atteinte à l'éthique d'IR ou à son droit à l'autonomie. De plus, il convient de noter qu'IR n'a même pas envisagé d'enlever à JQ ses

² Comme c'était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour du 17 avril 2018, Egenberger ([C-414/16](#), voir CP [n° 46/18](#)).

fonctions de chef du service de la médecine interne mais l'a directement licencié, alors qu'en tant que médecin n'exerçant pas de fonctions d'encadrement, il n'aurait pas été tenu par l'exigence en cause.

Pour le cas où le Bundesarbeitsgericht se verrait dans l'impossibilité d'interpréter le droit allemand de manière conforme à la directive, l'avocat général observe encore que **le principe de non-discrimination en fonction de la religion** ou des convictions **constitue**, vu le contexte historique dans lequel l'Union a été fondée, **une valeur constitutionnelle fondamentale de l'ordre juridique de l'Union**³, que la Cour a reconnue en tant que **principe général du droit de l'Union**.

Selon l'avocat général, ce principe confère aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel dans les litiges entre particuliers.

Par conséquent, dans le cas où il ne serait pas possible au Bundesarbeitsgericht d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à la directive, cette juridiction serait tenue d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du principe général de non-discrimination en fonction de la religion et de **garantir le plein effet** de ce principe **en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire**.

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 : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205.

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

³ L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit désormais expressément toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions. Toutefois, le cas d'espèce s'est produit avant l'entrée en vigueur de la Charte, de sorte qu'elle n'y est pas applicable.