

**Affaire C-258/24**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

12 avril 2024

**Juridiction de renvoi :**

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

**Date de la décision de renvoi :**

1<sup>er</sup> février 2024

**Partie défenderesse en première instance, appelante, intimée et requérante en révision :**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Partie requérante en première instance, intimée, appelante et défenderesse en révision :**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (Cour  
fédérale du travail, Allemagne)**

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Adoptée le

1<sup>er</sup> février 2024

**ORDONNANCE**

[OMISSIS]

Dans les affaires opposant

Katholische Schwangerschaftsberatung

Partie défenderesse en première instance, appelante, intimée et requérante en révision,

[OMISSIS] à

JB

Partie requérante en première instance, intimée, appelante et défenderesse en révision,

la deuxième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), ayant entendu les parties lors de l'audience du 1<sup>er</sup> février 2024 [OMISSIS], a ordonné ce qui suit :

I. La Cour est saisie des questions suivantes, en application de l'article 267 TFUE :

1. Faut-il considérer comme conforme au droit de l'Union, en particulier à la directive 2000/78 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), lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), une réglementation nationale qui prévoit

qu'une organisation privée dont l'éthique est fondée sur la religion

peut exiger des personnes travaillant pour elle qu'elles ne se retirent pas d'une certaine Église au cours de la relation de travail

ou

est en droit de subordonner la poursuite de la relation de travail à la condition que la personne travaillant pour elle qui s'est retirée d'une certaine Église au cours de la relation de travail en devienne à nouveau membre,

dès lors qu'elle ne requiert pas par ailleurs des personnes travaillant pour elle qu'elles appartiennent à ladite Église

et que la personne travaillant pour elle ne se livre pas à des activités hostiles à l'Église publiquement perceptibles ?

2. En cas de réponse affirmative à la première question, quelles autres exigences, le cas échéant, trouvent à s'appliquer en vertu de la directive 2000/78, lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, à la justification d'une telle différence de traitement fondée sur la religion ?

- II. Il est sursis à statuer sur le pourvoi en révision jusqu'à ce que la Cour se soit prononcée sur la demande de décision préjudicielle.

### **Motifs**

#### **A. L'objet du litige au principal**

Les parties sont en litige au sujet de la validité de deux licenciements en raison d'un retrait de l'Église ainsi que sur les droits au paiement qui s'y rapportent.

L'association défenderesse est une association féminine et spécialisée au sein de l'Église catholique en Allemagne, qui se consacre à l'aide aux enfants, aux jeunes, aux femmes et à leurs familles dans des situations de vie particulières. Parmi ses missions figure le conseil aux femmes enceintes. La défenderesse applique, pour les conseils qu'elle prodigue en matière de grossesse, des directives que la requérante s'est engagée à respecter. En voici un extrait :

« La protection de la vie humaine, de son début à sa fin, est un commandement de Dieu. Sur cette base, l'Église catholique fournit des conseils et une assistance. [...] Cette activité de conseil relève de la conscience ecclésiale et de la propre mission de l'Église catholique. [...] L'engagement de l'Église pour la protection de la vie à naître et l'offre de conseil et d'aide aux femmes enceintes se trouvant dans des situations de détresse et de conflit seront maintenus. [...]

#### Article 1<sup>er</sup> – Objectif et missions

- (1) L'objectif de la consultation est de protéger l'enfant à naître en soutenant la femme (et sa famille) dans toutes les phases de la grossesse ainsi qu'après la naissance de l'enfant.
- (2) La consultation doit être guidée par la préoccupation d'encourager la femme à poursuivre sa grossesse ainsi qu'à accepter son enfant et de lui ouvrir des perspectives de vie avec l'enfant, en particulier si elle se trouve dans une situation de détresse et de conflit. [...]

#### Article 12 – Reconnaissance par l'Église des centres de consultation

- (1) Les centres de consultation catholiques doivent être reconnus par l'Église. [...]

#### Article 13 – Obligation des membres du personnel

Tous les membres du personnel travaillant dans les centres de consultation catholiques s'engagent par écrit à respecter les présentes directives. Cette déclaration (annexe 1) doit être versée

au dossier personnel. Le non-respect des présentes directives a des conséquences en matière de droit du travail.

#### Article 15 – Entrée en vigueur

(1) Les présentes directives entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 ».

En Allemagne, l'interruption de grossesse est dépénalisée, dans les conditions prévues aux articles 218 et 219 du Strafgesetzbuch (code pénal), seulement lorsque la femme enceinte se trouvant en situation de détresse et de conflit a suivi une consultation donnée par un centre de consultation agréé. À la suite d'une lettre pontificale adressée en 2002 à l'évêque de Limbourg (Allemagne), la défenderesse, contrairement à d'autres centres de consultation en Allemagne, ne délivre pas de certificats de consultation qui constituent une condition préalable à une interruption de grossesse non passible de sanction pénale.

La requérante, mère de cinq enfants, est salariée de la défenderesse depuis 2006, pour laquelle elle a d'abord travaillé en tant que conseillère de projet dans le domaine de la consultation en matière de grossesse. Elle a été en congé parental du 11 juin 2013 au 31 mai 2019. Auparavant, elle était chargée auprès de la défenderesse des consultations en matière de grossesse. En octobre 2013, la requérante a déclaré, devant une autorité communale qui était l'autorité étatique compétente à son égard, qu'elle se retirait de l'Église catholique.

En droit allemand, le retrait de l'Église constitue une cessation licite du lien d'appartenance à l'Église tel qu'il est enregistré par l'État. Avec la prise d'effet du retrait, toutes les obligations fondées sur l'appartenance personnelle à l'Église constituée disparaissent pour la partie étatique du « droit ecclésiastique ». L'assujettissement à l'impôt ecclésiastique qui existait auparavant pour la personne qui s'est retirée prend fin à la fin du mois au cours duquel la déclaration de retrait a pris effet. L'autorité communale informe de la déclaration de retrait aussi bien l'administration fiscale que l'Église ou la communauté religieuse ou philosophique concernées. L'employeur de la personne qui s'est retirée de l'Église n'en a connaissance que parce que les caractéristiques d'imposition modifiées (suppression de l'obligation de payer l'impôt ecclésiastique) du membre de son personnel lui sont fournies par l'administration fiscale.

La Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (règlement fondamental applicable au service ecclésial dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église) fait partie intégrante de la relation de travail sur le fondement d'un renvoi qui y est fait dans le contrat de travail. La version de ce règlement issue de la décision de l'assemblée générale de l'association des diocèses d'Allemagne du 27 avril 2015 (ci-après le « règlement fondamental »), pertinente en l'espèce, dispose (extraits) :

« Article premier – Principes de base du service ecclésial

Toutes les personnes exerçant une activité dans une institution de l'Église catholique participent ensemble par leur travail, indépendamment de leur position au regard du droit du travail, à ce que l'institution puisse prendre sa part à la mission de l'Église (communauté de service). [...]

#### Article 4 – Devoirs de loyauté

(1) Il est attendu des membres du personnel catholiques qu'ils reconnaissent et observent les principes de la doctrine catholique concernant la foi et les mœurs. [...]

(2) Il est attendu des membres du personnel chrétiens non catholiques qu'ils respectent les vérités et les valeurs de l'Évangile et qu'ils contribuent à les mettre en valeur dans l'institution.

(3) Les membres du personnel non chrétiens doivent être prêts à accomplir, dans le respect des préceptes de l'Église, les missions qui leur sont confiées au sein d'une institution ecclésiale.

(4) Tous les membres du personnel sont tenus de s'abstenir de démontrer un comportement hostile à l'égard de l'Église. [...]

#### Article 5 – Manquements à des devoirs de loyauté

(1) Lorsqu'un membre du personnel ne remplit plus les conditions d'emploi, l'employeur doit tenter, en le conseillant, de le convaincre de mettre fin à cette insuffisance de manière durable. Dans le cas concret, il convient d'examiner si un tel entretien de clarification ou un avertissement, un rappel formel ou une autre mesure (par exemple, une mutation ou une résiliation sous réserve de modification) suffisent pour qu'il soit remédié au manquement à un devoir. Le licenciement est la dernière mesure qui entre en considération.

(2) Aux fins d'un licenciement pour des motifs spécifiquement ecclésiastiques, l'Église considère en particulier les manquements suivants aux devoirs de loyauté au sens de l'article 4 comme graves :

1. Pour tout membre du personnel,
  - a) la défense publique de positions contraires aux principes essentiels de l'Église catholique (par exemple, la promotion de l'avortement ou de la xénophobie), [...]
2. Pour les membres du personnel catholique,
  - a) le retrait de l'Église catholique [...]

(3) En cas de manquement grave à la loyauté visé au paragraphe 2, la possibilité du maintien dans l'emploi dépend de la mise en balance des circonstances du cas d'espèce. Il convient d'accorder à cet égard un poids particulier à la conscience ecclésiale sans que les intérêts de l'Église priment par principe sur ceux du membre du personnel. Il convient de tenir compte de manière appropriée, entre autres, de la conscience qu'a le membre du personnel du manquement à son devoir de loyauté, de son intérêt à conserver son emploi, de son âge, de la durée de son emploi et des perspectives d'un nouvel emploi. Dans le cas de membres du personnel salariés à des fins pastorales ou catéchétiques en vertu d'une *missio canonica* ou d'un autre mandat épiscopal donné par écrit, l'existence d'un manquement grave à la loyauté visé au paragraphe 2 exclut en règle générale la possibilité de poursuivre l'emploi. Dans de tels cas, il pourra être renoncé de manière exceptionnelle au licenciement si des motifs graves liés au cas d'espèce font apparaître le licenciement comme excessif. Il en va de même du retrait de l'Église catholique d'un membre du personnel ».

Après la fin du congé parental de la requérante, la défenderesse a, par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2019, résilié la relation de travail, de manière extraordinaire sans respect d'un délai de préavis ou, à titre subsidiaire, de manière ordinaire avec effet au 31 décembre 2019. Auparavant, la défenderesse avait tenté sans succès d'inciter la requérante à réintégrer l'Église catholique. Au moment du licenciement, la défenderesse employait dans le service de consultation en matière de grossesse quatre salariées appartenant à l'Église catholique et deux salariées appartenant à l'Église évangélique.

Les deux instances précédentes ont accueilli le recours en matière de protection contre le licenciement. En outre, le Landesarbeitsgericht (tribunal régional du travail) a rejeté l'appel interjeté par la défenderesse contre sa condamnation, en première instance, à verser une indemnité pour discrimination de 2 314,22 euros ainsi qu'une indemnité pour retard dans l'acceptation de la prestation de travail offerte pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin 2019 et le 31 mai 2020. Dans son recours en révision, la défenderesse poursuit sa demande de rejet.

## **B. Le droit allemand pertinent**

I. Droit constitutionnel et jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne)

Article 4, paragraphes 1 et 2, du Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne) [OMISSIS] :

« (1) La liberté de croyance et de conscience et la liberté de professer des croyances religieuses et philosophiques sont inviolables.

(2) Le libre exercice du culte est garanti. »

Article 140 de la loi fondamentale :

« Les dispositions des articles 136, 137, 138, 139 et 141 de la Constitution allemande du 11 août 1919 font partie intégrante de la présente loi fondamentale. »

Article 137, troisième alinéa, première phrase, de la Constitution allemande du 11 août 1919 (Constitution de Weimar) :

« Chaque société religieuse ordonne et administre librement ses affaires dans les limites de la loi applicable à tous ».

Selon la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale), l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la loi fondamentale protège également la liberté religieuse corporative. Celle-ci a pour élément essentiel la détermination de la particularité du service ecclésial (le *proprium* de l'Église). Sa formulation incombe uniquement aux Églises (BVerfG 22 octobre 2014 – 2 BvR 661/12 – point 101, BVerfGE 137, 273). Le Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale) estime que cela comprend toutes les mesures qui contribuent à garantir la dimension religieuse de l'action au sens de la conscience ecclésiale et à préserver le lien direct entre l'activité et la mission fondamentale de l'Église. Certes, si les églises ou leurs institutions choisissent de nouer des relations de travail fondées sur l'autonomie de la volonté, celles-ci seront alors régies, en conséquence de ce choix juridique, par le droit du travail étatique. Toutefois, ce n'est pas parce que les relations de travail conclues, notamment, au sein des institutions de l'Église relèvent du droit du travail étatique qu'elles cessent pour autant d'appartenir aux « affaires propres » de celle-ci [BVerfG, 22 octobre 2014, 2 BvR 661/12 – point 110, BVerfGE 137, p. 273]. Par conséquent, même lorsqu'elles organisent le service ecclésial sur la base de contrats de travail, les Églises peuvent faire en sorte que la conception de celui-ci corresponde à l'image bien spécifique d'une communauté de service chrétienne constituée de l'ensemble des membres de leur personnel [BVerfG, 4 juin 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, section B. II. 1. d) des motifs, BVerfGE 70, p. 138]. En cas de litiges dans les relations de travail nouées par des Églises, les juridictions étatiques doivent tenir compte, en tant que critères, des préceptes de l'Église constituée en cause, notamment de la conscience ecclésiale de celle-ci définie dans la foi et de la particularité du service ecclésial, et les prendre pour fondement de leurs appréciations et décisions tant qu'ils ne sont pas contraires aux garanties constitutionnelles fondamentales [BVerfG, 22 octobre 0044, 2 BvR 661/12, point 118, BVerfGE 137, 273]. En droit national, pour autant que cela est pertinent en l'espèce, il n'existe aucune disposition juridique particulière régissant les relations juridiques découlant des contrats de travail noués par des Églises.

II. Les dispositions législatives pertinentes

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement) du 14 août 2006 (BGBl. I p. 1897), modifiée en dernier lieu par les articles 14 et 15 de la loi du 22 décembre 2023 (BGBl. I n° 414) :

« Article 1<sup>er</sup> – Objectif de la loi

La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Article 2 – Champ d'application

(1) En vertu de la présente loi, les discriminations fondées sur l'un des motifs indiqués à l'article 1<sup>er</sup> sont interdites lorsqu'elles portent sur :

1. [...]
2. les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération et les conditions de licenciement, notamment celles figurant dans les conventions collectives et dans les contrats de travail individuels, et les mesures prises lors de l'exécution et de la cessation d'une relation de travail ainsi qu'en cas d'avancement professionnel ;

[...]

Article 3 – Définitions

(1) 1. Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup>. [...]

(2) Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, pour l'une des raisons visées à l'article 1<sup>er</sup>, un désavantage particulier pour certaines personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

[...]

Article 7 – Interdiction des discriminations

(1) Les travailleurs salariés ne doivent subir aucune discrimination pour l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> ; cette interdiction s'applique également lorsque l'auteur de la discrimination ne fait que supposer

l'existence de l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> dans le cadre du fait discriminatoire.

[...]

Article 8 – Autorisation d'un traitement différent en raison d'exigences professionnelles

(1) Une différence de traitement fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> est autorisée lorsque, en raison de la nature de l'activité à exercer ou des conditions de son exercice, ce motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

[...]

Article 9 – Licéité de certaines différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions

[...]

(2) L'interdiction de différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions ne préjuge pas du droit des communautés religieuses visées au paragraphe 1, des institutions affiliées à ces dernières, indépendamment de leur forme juridique, ou des associations qui ont pour but de servir en commun une religion ou des convictions, de pouvoir requérir de leurs salariés un comportement de bonne foi et de loyauté au sens de leur conscience propre respective ».

2. Article 134 du Bürgerliches Gesetzbuch (Code civil allemand), dans sa version publiée le 2 janvier 2002 (BGBl. I, p. 42, rectifié p. 2909 et BGBl. 2003 I, p. 738) :

« Article 134 – Interdiction légale

Tout acte juridique contraire à une interdiction légale est nul à moins que la loi n'en dispose autrement. »

### **C. Le droit de l'Union**

Selon la présente chambre, les dispositions suivantes du droit de l'Union sont pertinentes :

- l'article 1<sup>er</sup>, l'article 2, paragraphe 2, l'article 3, paragraphe 1, sous c), et l'article 4 de la directive 2000/78 [OMISSIS],
- l'article 17 TFUE [OMISSIS] ainsi que

- l'article 10, paragraphe 1, et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte [OMISSIS].

## **D. La nécessité d'une décision de la Cour et l'explication des questions préjudicielles**

### **I. Sur la première question préjudicielle**

1. Selon la chambre, les licenciements prononcés par la défenderesse le 1<sup>er</sup> juin 2019 constituent une discrimination directe à l'égard de la requérante pour des motifs religieux, au sens de l'article 1<sup>er</sup> et de l'article 3, paragraphe 1, première phrase, de la loi générale sur l'égalité de traitement. Cela correspond à une discrimination directe fondée sur la religion au sens de l'article 1<sup>er</sup> et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

a) Les discriminations fondées sur un motif mentionné à l'article 1<sup>er</sup> de la loi générale sur l'égalité de traitement sont interdites par l'article 2, paragraphe 1, point 2, de cette loi, notamment en ce qui concerne les conditions de licenciement. La résiliation d'une relation de travail constitue une telle condition de licenciement. La directive 2000/78 a vocation à s'appliquer, en vertu de son article 3, paragraphe 1, sous c).

b) La requérante, qui n'exerce pas d'activité pastorale catéchétique en vertu d'une *missio canonica* ou d'un autre mandat épiscopal donné par écrit, fait l'objet, par rapport à d'autres salariés, d'une discrimination produite par les licenciements de la défenderesse, du fait qu'elle était initialement membre de l'Église catholique (article 3, paragraphe 1, première phrase, de la loi générale sur l'égalité de traitement) et donc directement pour des motifs religieux (article 1<sup>er</sup> de cette loi).

aa) La notion de « religion » employée à l'article 1<sup>er</sup> de la loi générale sur l'égalité de traitement est reprise de la directive 2000/78. Certes, cette directive ne définit pas elle-même la notion de « religion ». Toutefois, au considérant 1, *in fine*, de ladite directive, le législateur de l'Union a notamment fait référence aux droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après la « CEDH »). L'article 9 de la CEDH est également visé par ce considérant. Selon cette disposition, toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ce droit impliquant non seulement la liberté de manifester sa religion ou ses convictions individuellement ou collectivement, en public ou en privé, mais aussi la liberté négative de religion (*CEDH 25 juin 2020 – 52484/18, points 43 et 44. ; 6 avril 2017 – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, points 77 et suiv.*). Ainsi, l'article 9 CEDH garantit également la liberté de ne pas appartenir à une religion (*CEDH 18 mars 2011, 30814/06, point 60*). L'article 10, paragraphe 1, de la Charte contient une formulation identique. Ainsi qu'il ressort des explications relatives à la charte des droits fondamentaux (*JO 2007, C 303, p. 17*), le droit garanti à l'article 10, paragraphe 1, de celle-ci correspond au droit garanti à l'article 9 de la CEDH et, conformément à l'article 52, paragraphe 3, de la Charte,

il a le même sens et la même portée que celui-ci (arrêts du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 48, et du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 25 et suiv.). Cette liberté devrait également comprendre le droit de mettre fin au lien d'appartenance à une Église ou à une communauté religieuse.

bb) La défenderesse invoque le fait que, conformément aux dispositions du règlement fondamental auquel il est fait référence dans le contrat de travail, elle est en droit de licencier, du seul fait de leur retrait de l'Église, des membres du personnel qui se sont retirés de l'Église catholique en application du droit étatique et qui ne la rejoignent pas à nouveau. La discrimination de la requérante produite par ce licenciement est directement liée à l'exercice de sa liberté de religion négative. Le licenciement d'un salarié qui n'a auparavant jamais été membre de l'Église catholique ne peut pas être fondé sur l'article 5, paragraphe 2, point 2, sous a), et sur l'article 3, paragraphe 4, du règlement fondamental. La différence de traitement qui en résulte par rapport à des personnes qui cessent d'appartenir à d'autres communautés religieuses et celles qui n'ont jamais fait partie de telles communautés est donc directement fondée sur la religion au sens de l'article 1<sup>er</sup> et de l'article 3, paragraphe 1, première phrase, de la loi générale sur l'égalité de traitement.

cc) La différence de traitement de la requérante fondée sur la religion ou la discrimination ne sont donc pas seulement indirectes au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78. La défenderesse ne fait pas de distinction sur le fondement d'une « disposition, [d']un critère ou [d']une pratique apparemment neutre », mais directement et exclusivement en fonction de la question de savoir si un membre du personnel a renoncé à sa relation d'appartenance à l'Église catholique en application du droit étatique. Aussi lui importe-t-il peu que le membre du personnel, après son retrait, respecte les vérités et les valeurs de l'Évangile et contribue à les mettre en valeur dans l'institution, conformément aux attentes énoncées à l'égard des membres du personnel chrétiens non catholiques à l'article 4, paragraphe 2, du règlement fondamental, ou encore que ledit membre du personnel, après son retrait, soit prêt à accomplir, dans le respect des préceptes de l'Église, les missions qui lui sont confiées, conformément aux attentes énoncées à l'égard des membres du personnel non chrétiens à l'article 4, paragraphe 3, de ce règlement.

2. Le caractère déterminant de[s] question[s] préjudicielle[s] pour la solution du litige

Il est nécessaire que la Cour réponde à la première question préjudicielle pour que la chambre puisse déterminer si la différence de traitement de la requérante est justifiée en vertu soit de l'article 9 soit de l'article 8 de la loi générale sur l'égalité de traitement. Ce n'est qu'alors que la chambre pourra se prononcer sur la question de la nullité des licenciements qui se situe au premier plan.

a) La chambre part du principe qu'il n'existe pas d'autres motifs de nullité invoqués contre la validité des licenciements du 1<sup>er</sup> juin 2019. En particulier, l'examen au cas par cas imposé par l'article 5, paragraphe 3, cinquième et sixième phrases, du règlement fondamental à l'employeur qui procède à un licenciement ne permet pas de justifier la nullité des licenciements. Ces dispositions autorisent l'employeur uniquement à renoncer à un licenciement dans un cas individuel. Sa décision n'est toutefois soumise à aucun contrôle juridictionnel à cet égard.

b) Partant, la chambre considère qu'il est décisif pour la solution du litige de déterminer si la discrimination directe subie par la requérante produite par les licenciements du fait de son retrait de l'Église catholique peut être justifiée au regard des dispositions du droit de l'Union.

aa) En droit national, l'article 9 et l'article 8 de la loi générale sur l'égalité de traitement devraient être interprétés en tenant compte de la dernière jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale). Selon celle-ci, le retrait de l'Église n'est, du point de vue de l'Église catholique, compatible ni avec sa crédibilité ni avec la collaboration confiante qu'elle exige entre les parties contractantes (voir BVerfG 4 juin 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – section B II 4 c des motifs, BVerfGE 70, 138).

bb) Toutefois, l'article 9 de la loi générale sur l'égalité de traitement transpose l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 et l'article 8 de cette loi transpose entre autres, l'article 4, paragraphe 1, de cette directive (BT-D<sup>rs</sup>. 16/1780 p. 35).

Ces deux dispositions du droit national doivent donc, dans la mesure du possible, être interprétées conformément au droit de l'Union (arrêts du 11 septembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, points 63 et suivants, et du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 71 et suivants).

(1) Selon la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale), la loi fondamentale, par l'habilitation qu'elle contient, à son article 23, paragraphe 1, deuxième phrase, aux fins du transfert de droits souverains à l'Union européenne, approuve également la primauté du droit de l'Union contenue dans la loi d'approbation des traités. La primauté vaut en principe également au regard du droit constitutionnel national contraire et conduit en règle générale, en cas de conflit, à l'inapplicabilité du droit national dans le cas concret (BVerfG 21 juin 2016 – 2 BvE 13/13 et autres – [OMT-Programm], point 118).

(2) La directive 2000/78 précise la portée, dans le domaine qu'elle couvre, du principe général de non-discrimination qui a été consacré entre-temps à l'article 21 de la Charte (arrêts du 21 octobre 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, point 32, et du 26 janvier 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, point 33). La chambre est

d'avis, contrairement à certaines voix isolées de la littérature nationale proche des Églises, que le droit de l'Union tel qu'il est interprété par la Cour n'est pas inapplicable en Allemagne. Il ne repose pas sur un acte ultra vires ni n'affecte l'identité constitutionnelle de la République fédérale d'Allemagne au sens de la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale) [voir, à cet égard, la motivation détaillée de la décision du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) du 20 février 2019, 2 AZR 746/200219, points 48 et suivants].

cc) La question de savoir s'il est envisageable d'interpréter l'article 9 de la loi générale sur l'égalité de traitement en ce sens que le devoir de ne pas se retirer d'une communauté religieuse donnée pendant une relation de travail ou d'y adhérer à nouveau après s'en être retiré peut constituer une exigence de loyauté justifiée lorsque, dans le même temps, sont salariées des personnes pour lesquelles la cessation de leur appartenance à une autre communauté religieuse ou leur absence totale de participation à une telle communauté ne fait l'objet d'aucune sanction, dépend donc du point de savoir si l'article 4, paragraphe 2, premier et second alinéas, de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 21 de la Charte, permet une telle interprétation. Au vu du libellé de cette directive, cela est pour le moins douteux. Pour autant que l'on puisse en juger, il n'existe pas, à ce jour, de jurisprudence pertinente de la Cour à ce sujet. Si, eu égard au droit de l'Union, l'article 9 de la loi générale sur l'égalité de traitement ne pouvait pas justifier la différence de traitement subie par la requérante du fait de son retrait de l'Église catholique, il conviendrait alors de déterminer si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 permet une telle interprétation de l'article 8 de cette loi.

dd) La chambre ne doute pas que la défenderesse est une organisation privée dont l'éthique, au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier et second alinéas, de la directive 2000/78, est fondée sur la religion. Cela découle déjà de l'influence de l'évêque du diocèse de Limbourg, garantie par les statuts de la défenderesse.

ee) L'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 opère une distinction entre, d'une part, la justification d'une discrimination par une exigence professionnelle justifiée (*premier alinéa*) et, d'autre part, les exigences de loyauté (*second alinéa*).

(1) L'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 cite notamment la religion comme constituant une éventuelle exigence professionnelle justifiée. Cela inclut, du moins selon le libellé de cette disposition, l'exigence de ne pas se retirer d'une communauté religieuse donnée ou d'y adhérer à nouveau. En outre, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, c'est uniquement par la nature de l'activité en cause ou le contexte dans lequel celle-ci est exercée que la religion ou les convictions d'une personne peuvent constituer une « exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée » (voir, également, à cet égard, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:16).

(a) En l'espèce, la défenderesse ne fait pas dépendre les activités à exercer en son sein de l'appartenance à une Église constituée ou à une communauté religieuse déterminées. Elle n'exige pas que les salariés appartiennent à l'Église catholique. Il suffit que, conformément aux dispositions du règlement fondamental, les membres du personnel ne se soient pas retirés de l'Église catholique. Dans la mesure où un tel retrait n'a pas eu lieu, ils peuvent d'ailleurs n'appartenir à aucune Église ou communauté religieuse ou appartenir à une autre Église ou communauté religieuse et s'en retirer.

(b) Toutefois, la chambre considère qu'il n'est pas exclu que, en vertu de la disposition prévue à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, eu égard à l'autonomie des Églises et des autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou des convictions, protégée par l'article 17 TFUE et par l'article 10, paragraphe 1, de la Charte (voir, à cet égard, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 50), puisse constituer une exigence professionnelle justifiée, au-delà du libellé de cette disposition, non seulement le fait d'avoir une religion déterminée, mais également le fait de ne pas s'être retiré d'une communauté religieuse déterminée ou l'exigence d'y adhérer à nouveau. Aux termes de l'article 3, paragraphe 4, du règlement fondamental, toute personne s'étant retirée de l'Église catholique est inapte à travailler au service de l'Église. En droit canonique, le retrait de l'Église fait partie des manquements les plus graves contre la foi et l'unité de l'Église (voir BVerfG 4 juin 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – sur la section B II 4 c des motifs, BVerfGE 70, 138). La première question préjudicielle porte donc sur le point de savoir si le retrait d'un salarié de l'Église catholique déclaré en application du droit étatique entraîne, sans que d'autres circonstances ne s'y ajoutent, l'inaptitude de la personne concernée à travailler au service d'un employeur rattaché à l'Église.

(c) Au cours du litige, la requérante a affirmé qu'elle s'était retirée de l'Église catholique au motif que le diocèse de Limbourg prélevait, en plus de l'impôt ecclésiastique de l'État, une contribution ecclésiastique spéciale auprès des personnes qui, comme la requérante, vivent avec un conjoint gagnant bien sa vie dans un « mariage de confessions différentes ». La défenderesse a fait valoir qu'en raison du retrait de l'Église catholique de la requérante, elle n'avait pas confiance dans le fait que cette dernière tiendrait compte, dans le cadre de son activité, de ses prescriptions éthiques et qu'elle se sentirait encore liée par la doctrine de l'Église catholique. La défenderesse a fait valoir que, par son retrait, la requérante avait fait savoir à l'extérieur qu'elle ne voulait plus rien avoir à faire avec l'Église catholique.

(d) Selon la chambre, la seule cessation de l'appartenance à l'Église catholique effectuée en application du droit étatique ne peut justifier, sur le fondement de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, la différence de traitement fondée sur la religion qui réside dans le licenciement d'un salarié auparavant catholique.

Certes, le non-respect des prescriptions éthiques et religieuses d'un employeur rattaché à l'Église peut constituer un défaut d'aptitude du salarié. Cependant, le retrait en tant que tel ne constitue pas une base d'appréciation suffisante pour parvenir à une telle conclusion. À l'instar de ce qu'a exposé la requérante et qui est demeuré incontesté, les motifs de cessation de l'appartenance ne reposent pas forcément sur des raisons éthiques ou religieuses, ils peuvent également provenir de la sphère privée, laquelle échappe à l'appréciation de l'employeur. Par conséquent, il n'existe aucune base factuelle permettant de considérer que le salarié, du seul fait de son retrait, ne satisfera pas comme auparavant aux exigences professionnelles qui lui sont applicables. Il en va de même de l'affirmation de l'employeur selon laquelle il aurait perdu confiance, en raison de la simple cessation de l'appartenance, dans la bonne exécution, par le membre de son personnel, de ses missions. L'employeur doit au contraire exposer que, sur la base de faits contrôlables, il existe des doutes quant au fait que le salarié, en raison d'un changement de foi ou de conceptions éthiques, n'est plus disposé à satisfaire aux exigences professionnelles de son employeur ou n'est plus en mesure de le faire. En revanche, si l'on se ralliait au point de vue de la défenderesse (*point 35*), la vérification de la prétendue disparition de l'aptitude du salarié serait soustraite à un contrôle juridictionnel effectif. Cela vaut d'autant plus que, en vertu de l'article 13 des directives de la défenderesse (*point 2*), les salariés du centre de consultation devaient s'engager, dans leur contrat de travail, à respecter ces directives.

(2) De même, la cessation déclarée devant l'État de l'appartenance à une Église, en l'absence de circonstances particulières qui s'y ajoutent, ne peut pas justifier, sur le fondement de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement résultant d'un licenciement.

(a) En effet, ce second alinéa contient, par rapport au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 de cette directive, la précision selon laquelle parmi les exigences professionnelles qu'une Église ou une autre organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent requérir des personnes travaillant pour elles figure l'exigence que ces personnes se comportent avec bonne foi et loyauté au sens de l'éthique de cette Église ou organisation. Ainsi qu'il ressort notamment de l'incise « [p]ourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées », cette faculté doit toutefois être exercée dans le respect des autres dispositions de la directive 2000/78, en particulier des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de cette directive, lesquels doivent pouvoir, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif (arrêt du 11 septembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, point 46). À cet égard, il convient d'examiner une éventuelle justification de la discrimination directe à l'aune des critères dégagés par la Cour dans les arrêts du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257) et du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696).

(b) Selon la chambre, la cessation, effectuée en vertu du droit étatique, de l'appartenance à une Église constituée ne constitue pas en soi, pour un membre du

personnel, un comportement déloyal. Cela vaut également lorsque le salarié est lié par une relation de travail à un employeur rattaché à l'Église catholique. Lorsque l'employeur emploie des membres d'autres religions ou convictions chrétiennes ou des non-chrétiens, il n'existe pas, pour un salarié appartenant à l'Église catholique, d'obligation découlant de la relation de travail de conserver son appartenance à l'Église catholique. Cela vaut même en tenant compte de l'obligation découlant du droit canonique de préserver la communauté de l'Église [canon 209, article 1<sup>er</sup>, du Codex Iuris Canonici (code de droit canonique)]. Le règlement fondamental ne pourrait valablement fonder une telle obligation découlant du contrat de travail que si elle était justifiée par les exigences professionnelles du cas d'espèce. Dans le cas contraire, elle entraînerait une situation d'obligation supplémentaire par rapport aux salariés non chrétiens, pour laquelle il n'existe en principe aucune raison professionnelle. De même, l'obligation prévue par le droit de l'Église catholique de fournir une contribution financière aux fins de l'accomplissement des missions des Églises (canon 222, article 1<sup>er</sup>, lu en combinaison avec canon 1263 du code de droit canonique, page 354 des actes préparatoires) n'a pas pour conséquence qu'un salarié catholique doit conserver de manière permanente, en tant qu'obligation accessoire découlant de la relation de travail, son appartenance à l'Église prévue par le droit ecclésiastique. Même un employeur rattaché à l'Église catholique ne peut pas exiger une contribution financière pour les missions de l'Église catholique, ladite contribution n'existant que pour les salariés catholiques.

(c) En outre, la déclaration relative à la cessation de l'appartenance à l'Église catholique est faite devant une autorité publique. En vertu du droit national, seuls l'Église concernée et l'employeur en sont informés.

Ce dernier est informé uniquement afin qu'il prenne en compte les éléments d'imposition corrects et calcule correctement la rémunération du salarié ainsi que les déductions qui s'y rapportent. La cessation de l'appartenance à l'Église ne s'accompagne pas d'autre publicité. Ce n'est que si le retrait avait un effet public et était diffusé de manière inappropriée par le salarié qu'il pourrait s'agir d'un comportement hostile à l'Église et donc déloyal, qui, à l'instar de ce qui vaut pour les autres salariés, peut conduire à un licenciement fondé sur des motifs personnels en application de l'article 5, paragraphe 2, point 1, du règlement fondamental.

(d) Indépendamment de cela, le libellé de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 pourrait permettre d'établir une distinction entre un comportement de bonne foi et de loyauté au sens de l'éthique de l'Église ou de l'organisation en cause et un comportement de bonne foi et de loyauté envers une telle organisation en tant qu'employeur.

Ainsi, un salarié peut avoir eu un comportement déloyal envers l'Église en mettant fin à son appartenance à celle-ci, mais cela pourrait ne pas nécessairement constituer un comportement déloyal à l'égard de son employeur, dont il est tenu de respecter l'éthique dans son travail.

(e) L'arrêt du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, EU:C:2018:696) ne rend pas dépassée l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 demandée par la chambre. Cet arrêt ne concerne pas le présent cas de figure, dans lequel une organisation privée dont l'éthique repose sur la religion exige des personnes travaillant pour elle qu'elles ne se retirent pas de l'Église en cours de contrat de travail ou qu'elles y adhèrent à nouveau après s'en être retiré. Ce qui était décisif pour la solution du litige dans l'affaire ayant donné lieu audit arrêt était plutôt la conclusion d'un second mariage civil non autorisée par le droit ecclésiastique. Toutefois, d'autres critères pourraient s'appliquer ici en raison de la distinction éventuellement pertinente entre un comportement loyal envers l'Église et un comportement loyal au sens de l'éthique de l'Église.

ff) En vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de cette directive peut être justifiée lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée. L'exigence tenant à l'absence de retrait d'une communauté religieuse déterminée pourrait constituer une telle « caractéristique liée » à la religion [pour la distinction avec le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, voir arrêts du 21 octobre 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-824/19, EU:C:2021:862, point 44), et du 7 novembre 2019, Cafaro (C-396/18, EU:C:2019:929, point 59)]. Néanmoins, pour répondre à la question de savoir s'il existe une exigence professionnelle essentielle et déterminante ainsi qu'un objectif légitime et une exigence proportionnée, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, ce n'est pas, compte tenu du libellé de cette disposition et contrairement à ce que prévoit l'article 4, paragraphe 2, de cette directive, à l'« éthique de l'organisation » en cause qu'il conviendrait de se référer. S'y opposerait également le fait que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens dudit article 4, paragraphe 1, renvoie à une exigence qui ne couvre pas des considérations subjectives de l'employeur, mais qui est objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause (arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, point 40). Pour exercer une activité de conseil en matière de grossesse, il n'est cependant pas objectivement nécessaire de ne pas s'être retiré de l'Église catholique. Il ne semble toutefois pas totalement exclu de considérer l'éthique d'une organisation fondée sur la religion comme une exigence objective suffisamment distincte de simples considérations subjectives au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, étant entendu qu'il conviendrait alors de tenir compte également de la différenciation susmentionnée entre l'éthique et la conscience ecclésiale. Dans ce contexte, l'autonomie des Églises et des autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou des convictions, protégée par l'article 17 TFUE et l'article 10, paragraphe 1, de la Charte, pourrait devoir être prise en considération (s'agissant de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, voir arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 50). Toutefois, dans la mesure où il permet de déroger au

principe de non-discrimination, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lu à la lumière du considérant 23 de celle-ci, se référant à « des circonstances très limitées » dans lesquelles une telle différence de traitement peut être justifiée, est d'interprétation stricte (arrêts du 21 octobre 2021, *Komisija za zaščita ot diskriminatsija*, C-824/19, EU:C:2021:862, point 45, et du 15 juillet 2021, *Tartu Vangla*, C-795/19, EU:C:2021:606, point 33).

## II. Sur la seconde question préjudicielle

En cas de réponse affirmative à la première question préjudicielle, se pose la question de savoir quelles autres exigences, le cas échéant, trouvent à s'appliquer pour justifier la différence de traitement fondée sur la religion en cause dans la présente affaire. Étant donné que, sans l'interprétation qu'elle sollicite de la Cour par sa première question préjudicielle, la chambre n'est pas en mesure d'apprécier s'il est possible d'envisager une justification au titre de l'article 4, paragraphe 2, premier ou second alinéas, de la directive 2000/78/CE ou au titre de l'article 4, paragraphe 1, de cette directive, lus à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, il lui est difficile de déterminer si d'autres conditions, et, le cas échéant, lesquelles, doivent être remplies pour constituer une justification.

[OMISSIS]