



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 37/26

Luxembourg, le 17 mars 2026

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Une association catholique ne peut licencier une employée au seul motif qu'elle s'est retirée de l'Église catholique

Un tel licenciement présuppose entre autres que, au regard de la nature des activités exercées, l'exigence de ne pas se retirer de cette église est essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette association

Dans son arrêt de ce jour, la Cour de justice précise comment il convient d'assurer le juste équilibre entre, d'un côté, les intérêts d'un employeur, dont l'éthique est fondée sur la religion, à ce que son éthique et son droit à l'autonomie ne soient pas remis en cause et, d'un autre côté, les intérêts des employés à ne pas être discriminés en fonction de leur religion. Le droit de l'Union reconnaît à chaque État membre une marge d'appréciation dans le cadre de cette mise en balance. Si les juridictions nationales doivent, en principe, s'abstenir d'apprécier la légitimité de l'éthique même de l'église ou de l'organisation concernée, il revient toutefois à ces juridictions, et non à l'église ou à l'organisation concernée, d'apprécier si une exigence professionnelle est, en raison de la nature des activités concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, essentielle, légitime et justifiée au regard de cette éthique. En l'espèce, la Cour considère qu'une association catholique telle que l'association allemande Katholische Schwangerschaftsberatung (association de consultation catholique en matière de grossesse) ne peut, en principe, licencier une employée catholique au seul motif qu'elle s'est retirée de l'Église catholique, alors que, notamment, cette association emploie des non-catholiques pour la même activité. En effet, dans une telle situation, le retrait en soi ne semble pas remettre en cause l'éthique ou le droit à l'autonomie de l'association. Il revient toutefois, en dernier lieu, à la Cour fédérale du travail allemande d'apprécier cela dans le cas d'espèce.

Katholische Schwangerschaftsberatung est une association au sein de l'Église catholique allemande qui conseille des femmes enceintes. Elle exige de tous ses employés de respecter les directives de l'Église catholique selon lesquelles tout conseil en matière de grossesse a pour objectif de protéger la vie de l'enfant à naître et doit ainsi s'inspirer du souci d'encourager la femme enceinte à poursuivre la grossesse et à accepter son enfant.

Quand l'une de ses conseillères, membre de l'Église catholique, s'est retirée ¹de celle-ci ², Katholische Schwangerschaftsberatung l'a licenciée pour ce même motif. En effet, selon le droit canonique applicable, le retrait de l'Église catholique est considéré comme un grave manquement aux obligations de loyauté.

La conseillère concernée avait justifié son retrait par le fait que le diocèse de Limbourg prélevait, en plus de l'impôt ecclésiastique, une contribution ecclésiastique supplémentaire auprès des personnes catholiques qui, comme elle, sont mariées, dans le cadre d'un mariage interconfessionnel, à un conjoint disposant de revenus élevés. Par ailleurs, cette association employait aussi, dans le même service de consultation, des salariés n'appartenant pas à l'Église catholique, qui n'étaient pas soumis à la même exigence de loyauté et n'étaient donc pas exposés au risque d'être licenciés pour ce même motif. La conseillère a dès lors contesté son licenciement devant les juridictions allemandes.

La Cour fédérale du travail, estimant que le licenciement de la conseillère constitue une différence de traitement directement fondée sur la religion, émet des doutes quant à la possibilité de justifier cette différence de traitement. Elle a dès lors demandé à la Cour de justice d'interpréter les règles de l'Union relatives à l'égalité de traitement en matière

d'emploi et de travail ³, à la lumière de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ⁴.

La Cour répond que **le droit de l'Union s'oppose à** une réglementation nationale en vertu de laquelle une organisation privée, dont l'éthique est fondée sur une religion, peut **exiger d'un employé** qui est membre d'une certaine église pratiquant cette religion **de ne pas se retirer de cette église** au cours de la relation de travail **sous peine de licenciement** ⁵, **alors que**

- cette organisation emploie d'autres personnes pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé en question, sans requérir que celles-ci soient membres de cette même église, et
- cet employé ne se livre pas à des activités hostiles à l'église concernée publiquement perceptibles,

lorsque, au regard de la nature des activités professionnelles dudit employé ou du contexte dans lequel elles sont exercées, ces exigences professionnelles ne sont pas essentielles, légitimes et justifiées eu égard à l'éthique de ladite organisation.

Si cette appréciation appartient, en l'espèce, à la Cour fédérale du travail, la Cour lui donne toutefois une série d'indications.

Selon la Cour, **l'exigence litigieuse n'apparaît notamment pas comme « essentielle »** à l'activité de conseiller en matière de grossesse. En effet, Katholische Schwangerschaftsberatung a confié de tels postes à des employés qui ne sont pas membres de l'Église catholique. Cela tend à démontrer que cette association elle-même considère que l'appartenance à cette Église n'est pas nécessaire, mais qu'il est suffisant que ces conseillers s'engagent à respecter les directives de l'Église catholique en la matière.

De plus, **la conseillère** a justifié son retrait par le prélèvement d'une contribution ecclésiastique supplémentaire à laquelle elle est soumise en raison du fait que son mari n'est pas catholique et dispose de revenus élevés. Par ce retrait, elle **ne s'est ni distanciée ni détournée des valeurs et des préceptes fondamentaux de l'Église catholique**. En outre, il n'apparaît pas qu'elle ne serait plus disposée d'honorer lesdites directives, qu'elle s'est engagée à respecter dans son contrat de travail.

En tout état de cause, il appartient à Katholische Schwangerschaftsberatung d'établir que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de sorte que l'exigence litigieuse s'avère effectivement nécessaire et proportionnée.

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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

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

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

Restez connectés !



¹ Par déclaration devant l'autorité communale compétente. Celle-ci en informe seulement l'Église catholique ainsi que l'employeur afin qu'il puisse en tenir compte lors du calcul de la rémunération de l'employé.

² Et ayant refusé de la réintégrer.

³ [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.

⁴ Concrètement, le droit fondamental à la liberté de pensée, de conscience et de religion ainsi que l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion.

⁵ Ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré.