



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



Employeurs religieux - Jurisprudence de la CJUE

Lutte contre la discrimination religieuse sur le lieu de travail

Trèves, mars 2019

Dr Burkard Göpfert, LL.M.
Avocat spécialisé en droit du travail / Avocat Associé
www.kliemt.de



2

Structure

- I. Introduction
- II. Exigences légitimes d'un employeur religieux
- III. Les signes religieux sur le lieu de travail
- IV. Fêtes religieuses
- V. Conséquences des décisions judiciaires
- VI. Discussion



I. Introduction

Conflits actuels typiques concernant la religion et le travail

- La religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée
- Obligations de loyauté envers un employeur religieux
- Interdiction des signes religieux sur le lieu de travail et comment la faire respecter
- Accorder des fêtes religieuses qu'aux membres de la religion en question

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

1. Egenberger (C-414/16)

- Poste temporaire de consultant auprès de l'Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (affiliation avec l'Eglise protestante allemande)
- Offre d'emploi invitant à communiquer sa confession
- Le candidat sans confession n'a pas été convoqué pour un entretien - le poste a été attribué à un candidat de confession protestante.
- Recours introduit par le requérant pour discrimination fondée sur les croyances religieuses, conformément à la loi allemande contre la discrimination (AGG - transposition des directives européennes contre la discrimination (2000/43/EG ; 2000/78/EG ; 2002/73/EG ; 2004/113/EG ; 2004/113/EG ; 2004/113/EG) en droit allemand)

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

1. Egenberger (C-414/16)

- Questions préjudicielles de la Cour fédérale du travail (BAG) à la CJCE
- 1. Est-ce qu'un employeur, ou bien l'église pour celle-ci, peut décider lui-même, de manière définitive, que la religion spécifique d'un candidat 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 ?
- 2. En cas de réponse négative à la première question : est-il nécessaire de ne pas appliquer une disposition du droit national, selon laquelle une inégalité de traitement en raison de la religion en cas d'emploi par des communautés religieuses et les institutions affiliées à ces dernières est également licite si, compte tenu de la conscience propre à cette communauté religieuse eu égard à son droit à l'autodétermination, une religion déterminée constitue une exigence professionnelle ?
- 3. Si la réponse à la première question est négative : Quelles exigences doivent être imposées, à titre d'exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, à la nature de l'activité ou aux circonstances de son exercice, eu égard à l'éthique de l'organisation ?

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

2. Médecin-chef (C-68/17)

- Le demandeur est le médecin en chef d'un hôpital, géré par une société dont l'objet social consiste en la réalisation, des missions de Caritas (confédération internationale d'organisations catholiques à but caritatif), en tant qu'expression de l'existence et de la nature de l'Église catholique romaine.
- Après un divorce, remariage civil sans annulation du premier mariage
- Licenciement parce que la conclusion d'un mariage non valide en vertu du droit canonique constitue un manquement important à ses obligations de loyauté envers son employeur catholique selon les règles fondamentales fixées par l'archevêque catholique de Cologne (Grundordnung 1993).

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

2. Médecin-chef (C-68/17)

- Questions préjudicielles de la Cour fédérale du travail (BAG) à la CJCE
- 1. L'Église[catholique] peut-elle décider avec force obligatoire qu'une organisation doit faire la distinction, en ce qui concerne l'exigence que les employés occupant des postes de direction agissent de bonne foi et avec loyauté, entre les employés qui appartiennent à la même église et ceux qui appartiennent à une autre religion ou à aucune autre ?
- 2.a. En cas de réponse négative à la première question : une disposition de droit national qui justifie, conformément à la conscience ecclésiologique de l'église concernée, une telle différence de traitement fondée sur l'appartenance confessionnelle de l'employé doit-elle rester inappliquée ?
- 2.b. Quelles sont les conditions qui s'appliquent à l'exigence pesant sur les employés d'une église ou d'une autre organisation mentionnée dans cette disposition, d'une attitude de loyauté et de bonne foi eu égard à l'éthique de l'organisation ?

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

3. Décisions de la CJCE (C-414/16 et C-68/17)

- Les employeurs religieux peuvent en principe formuler leurs propres exigences à l'égard d'un poste en ce qui concerne l'appartenance religieuse ou l'éthique nécessaire. Toutefois, ces exigences peuvent faire l'objet d'un contrôle juridictionnel complet. Il n'existe aucun autre moyen d'assurer le respect des exigences énoncées dans les directives.
- Les juridictions nationales doivent interpréter le droit applicable conformément aux directives pertinentes. Si elle ne sont pas en mesure de le faire, elle doivent, si nécessaire, laisser inappliquée la disposition nationale - y compris les dispositions fixées par les employeurs religieux.
- Les exigences fixées par l'employeur doivent être contrôlées afin de vérifier s'il existe, objectivement parlant, un lien direct entre l'exigence professionnelle fixée par l'employeur et l'activité en question. Cela peut résulter de la nature de l'activité ou des circonstances dans lesquelles elle est exercée.

II. Exigences légitimes d'un employeur religieux

4. Décisions de la Cour fédérale du travail (BAG)

- Après la décision de la CJCE, les deux affaires ont été renvoyées à la BAG.
- Un employeur catholique ne peut congédier un employé catholique qui aurait divorcé et se serait remarié sans annulation du premier mariage par un tribunal canonique.
- Le licenciement n'était pas justifié, car il n'y avait pas de lien suffisant avec l'éthique de l'organisation. L'inégalité de traitement avec les travailleurs d'autres confessions n'était donc pas justifiée.
- Un employeur religieux ne peut pas exiger qu'un candidat/employé soit affilié à sa propre religion, si cette affiliation n'est pas une condition préalable à l'emploi en question ; par exemple, toute religion peut exiger que ses prêtres fassent partie de leur croyance, mais pas leurs concierges.
- Le droit européen peut également restreindre la liberté de l'Eglise, la Cour de justice européenne n'a pas outrepassé ses compétences.
- Les réactions de la Cour constitutionnelle fédérale sont attendues.

III. Les signes religieux sur le lieu de travail

1. Bougnaoui (C-188/15)

- Le client demande qu'aucun autre travailleur temporaire portant le voile ne soit envoyé.
- Licenciement par une agence de travail intérimaire pour refus de retirer le voile
- Question préjudicielle : La volonté de l'employeur de répondre aux souhaits d'un client est-elle une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive ?
- Décision de la CJCE : exigence professionnelle essentielle et déterminante = objectivement déterminée par la nature de l'activité professionnelle en cause ou par les conditions dans lesquelles elle est exercée
- Ne sont pas incluses les considérations subjectives telles que la volonté de l'employeur de répondre aux exigences particulières des clients.

III. Les signes religieux sur le lieu de travail

2. Achbita (C-157/15)

- Licenciement pour violation d'une interdiction d'une règle interne de porter des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses
- Question soumise : L'interdiction du port du foulard islamique, fondée sur ces règles internes, constitue-t-elle une discrimination directe ? Dans la négative, s'agit-il d'un objectif légitime, justifiant une discrimination indirecte fondée sur des croyances religieuses ?
- Arguments :
 - Pas de discrimination directe, car tous les employés sont traités sur un pied d'égalité
 - La discrimination indirecte est objectivement justifiée par un but légitime, appropriée et nécessaire pour atteindre ce but.

III. Les signes religieux sur le lieu de travail

2. Achbita (C-157/15)

- Décision de la CJCE : le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise.
- Une telle règle interne est appropriée pour la bonne application d'une politique de neutralité. Toutefois, il doit s'agir d'une politique d'interdiction générale et indifférenciée, qui doit se limiter à ce qui est absolument nécessaire, en particulier aux seuls employés qui sont en contact avec les clients.
- Nouvelle question préjudicielle à la CJCE (30.01.2019) pour savoir si une règle générale dans le secteur privé, qui interdit également le port de signes religieux ostensibles, est toujours justifié en vertu de la législation sur la discrimination sur la base de la liberté d'entreprise.
- La question de savoir si un employeur religieux peut interdire le port de signes religieux est encore floue, en revanche un employeur religieux peut utiliser lui-même porter des signes religieux et permettre à ses employés de les porter également (p. ex. la chaîne des religieuses catholiques).

IV. Fête religieuse (C-193/17)

- Selon la loi autrichienne, seuls les membres de certaines confessions chrétiennes ont droit à un jour férié le Vendredi Saint.
- S'ils sont tenus de travailler le Vendredi saint, ils ont légalement droit à une indemnité complémentaire en compensation sur leur salaire normal.
- Un employé qui n'était affilié à aucune religion a demandé à recevoir cette indemnité pour avoir travaillé le Vendredi saint, ce que son employeur a refusé.
- Questions soulevées
 - Le droit communautaire s'oppose-t-il à ce que la règle autrichienne du Vendredi Saint soit un jour férié que pour les membres de certaines confessions chrétiennes ?
 - Dans l'affirmative, un employeur privé est-il tenu d'accorder une indemnité complémentaire à chaque employé travaillant le Vendredi saint ou bien les tribunaux nationaux écartent la législation nationale contre la discrimination dans son intégralité ?

IV. Fête religieuse (C-193/17)

Décision de la CJCE

- Une législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, le Vendredi saint n'est un jour férié que pour les travailleurs qui sont membres de certaines églises chrétiennes et, d'autre part, seuls ces travailleurs ont droit, s'ils sont amenés à travailler durant ce jour férié, à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée constitue une discrimination directe en raison de la religion.
- Les mesures prévues par cette législation nationale ne peuvent être considérées ni comme des mesures nécessaires à la préservation des droits et des libertés d'autrui, ni comme des mesures spécifiques destinées à compenser des désavantages liés à la religion.
- Aussi longtemps que l'État membre concerné n'a pas modifié, afin de rétablir l'égalité de traitement, sa législation n'octroyant le droit à un jour férié le Vendredi saint qu'aux travailleurs membres de certaines églises chrétiennes, un employeur privé soumis à cette législation a l'obligation d'accorder également à ses autres travailleurs le droit à un jour férié le Vendredi saint.

V. Conséquences des décisions judiciaires

- La discrimination fondée sur les croyances religieuses reste un sujet pertinent
- Les Eglises en Allemagne ont toujours un statut fort en raison des droits garantis par la Constitution fédérale.
- Toutefois, la constitution doit se conformer aux dispositions d'autres lois, telles que les directives européennes anti-discrimination.
- Un contrôle juridictionnel complet des décisions des employeurs religieux fondées sur la foi est possible.
- L'employeur peut tenir compte de la religion (forum interne et externe) lors de la structuration de son entreprise.
- Plus une décision touche de près la foi, plus l'employeur religieux est libre dans ses décisions

VI. Discussion

Discussion

Contact

Dr Burkard Göpfert, LL.M.

Avocat

Spécialiste en droit du travail

Associé

KLIEMT.droit du travail

Partenariat d'avocats mbBB

Ottostrasse 17

80333 Munich

Téléphone : +49 (0) 89 2123103-315

Fax : +49 (0) 89 2123103-333

Courriel : burkard.goepfert@kliemt.de

www.kliemt.de