



# LA DISCRIMINATION RELIGIEUSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

PROF STEPHANIE HENNETTE VAUCHEZ

STEPHANIE.HENNETTE-  
VAUCHEZ@PARISNANTERRE.FR



# PRESENTATION

---

1. TEXTES ET CONCEPTS  
FONDAMENTAUX

---

2. VACANCES

---

3. SIGNES

---

4. CONVICTIONS & TRAVAIL  
(Employeurs et employés religieux)



The background features a light beige gradient. On the left side, there are several wavy, dashed blue lines that curve upwards and to the right. A white circle is partially visible at the top left corner. On the right side, there are more wavy, dashed blue lines that curve downwards and to the left. A white circle is partially visible at the bottom right corner. A solid orange line runs along the bottom edge, starting from the right and curving slightly upwards towards the left.

# TEXTES ET CONCEPTS FONDAMENTAUX

# LÉGISLATION DE L'UE

- + DIR. 2000/78 établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession
- + Art. 1 : interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle.
  - + Interdit à la fois la discrimination directe (DD) et la discrimination indirecte (DI)
  - + S'applique au secteur public et au secteur privé

# Concept de DD selon la directive 2000/78

- + Art. 2(2)a : " 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 1er"
  - + Peut être justifié dans des circonstances exceptionnelles à interpréter strictement
    - + Art. 2(5) : mesures nationales de protection de l'intérêt public
    - + Art. 4(1) : Exigence professionnelle essentielle et déterminante (voir ci-dessous)
    - + Art. 4(2) : Autonomie de l'Église (voir ci-dessous)
    - + Art. 7(1) : discrimination positive

# Le concept de DI selon la directive 2000/78

+ Art. 2(2)b : " une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que : (i) 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..... "

# CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE (la Charte)

## + Art. 10 : Liberté de religion

+ " Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. "

## + Art. 21 : Non-discrimination

- + 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite.

# CEDH

## + Art. 9 : Liberté de pensée, de conscience et de religion

+ CEDH, 25 mai 1993, Kokkinakis c. Grèce : La liberté de pensée, de conscience et de religion est l'un des fondements d'une "société démocratique" au sens de la Convention. Elle est, dans sa dimension religieuse, l'un des éléments les plus essentiels qui composent l'identité des croyants et leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques et les indifférents. Le pluralisme indissociable d'une société démocratique, chèrement acquis au cours des siècles, en dépend ".

## + Art. 14 : Interdiction de la discrimination



# LA NOTION DE RELIGION EN DROIT EUROPÉEN

- + La religion au sens de la directive 2000/78 englobe à la fois le *forum internum* (le fait d'avoir une croyance) et le *forum externum* (la manifestation de ladite croyance).
  - + CJUE, Achbita, §28
- + Les États membres et leurs autorités, y compris les autorités judiciaires, doivent, sauf dans des cas très exceptionnels, s'abstenir d'apprécier si l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée est légitime
  - CJUE, *Egenberger* (renvoyant à CEDH, *Fernández Martínez c. Espagne*, 2014 )

The background features a light beige gradient. On the left side, there are several concentric, wavy dashed blue lines that curve upwards and to the right. A white circle is partially visible at the top left corner. On the right side, there are more wavy dashed blue lines, with a solid orange line curving upwards and to the right. A white circle is partially visible at the bottom right corner.

# VACANCES

# HEBERGEMENT

- + CJUE, 27 oct. 1976, *Vivian Prais c. Conseil*, C-130/75 : une ressortissante britannique avait déposé sa candidature à un concours organisé pour le recrutement d'experts linguistiques pour l'UE. Lorsqu'elle a été informée de la date de l'une des épreuves, elle a fait savoir au Conseil que cette date lui posait problème car elle coïncidait avec une grande fête juive ; elle a demandé une autre date - demande rejetée. CJUE : " il est souhaitable qu'une autorité investie du pouvoir de nomination s'informe de manière générale des dates qui pourraient être inappropriées pour des raisons religieuses et cherche à éviter de fixer de telles dates pour les épreuves, néanmoins (...) ni le statut ni les droits fondamentaux déjà évoqués ne peuvent être considérés comme imposant à l'autorité investie du pouvoir de nomination un devoir d'éviter un conflit avec une exigence religieuse dont l'autorité n'avait pas été informée ".
- + les employeurs peuvent s'adapter, et sont même invités à le faire, mais en fin de compte, les logiques organisationnelles peuvent prévaloir : POSSIBILITÉ (PAR OPPOSITION À UNE OBLIGATION) DE S'ADAPTER.

# DISCRIMINATION

- + CJUE, 22 janv. 2019, *CRESCO Investigation c. Achatzi*
- + Faits : La législation autrichienne prévoit un jour de congé supplémentaire le Vendredi saint pour les membres de certaines églises (ou leur droit à une rémunération supplémentaire s'ils travaillent ce jour-là).
- + QUESTION JURIDIQUE : cette règle (présentée par le gouvernement comme une discrimination positive) est-elle discriminatoire sur la base de la religion ?
- + CJUE : une législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, le vendredi saint n'est un jour férié que pour les salariés membres de certaines églises chrétiennes et, d'autre part, seuls ces salariés ont droit, s'ils sont tenus de travailler ce jour férié, à une rémunération en sus de leur salaire normal pour le travail effectué ce jour-là, constitue une discrimination directe fondée sur la religion
- + §§39-51 : (...) l'article 7, paragraphe 3, de l'ARG [loi sur le repos et les jours fériés] reconnaît aux seuls travailleurs qui sont membres de l'une des églises visées par l'ARG le droit à un jour férié le Vendredi saint. Il s'ensuit que l'indemnité de jour férié que peut faire valoir, en vertu de l'article 9, paragraphe 5, de l'ARG, le travailleur qui est appelé à exercer son activité professionnelle au cours d'un jour férié n'est due aux travailleurs qui exercent leur activité professionnelle le Vendredi saint que si ceux-ci sont membres de l'une de ces églises. **Dès lors, la législation en cause au principal instaure une différence de traitement qui est directement fondée sur la religion des travailleurs.** En effet, le critère de différenciation auquel a recours cette législation procède directement de l'appartenance des travailleurs à une religion déterminée (...).
- + Toutefois, comme il ressort de la décision de renvoi, **l'octroi d'un jour férié le Vendredi saint à un travailleur membre de l'une des églises visées par l'ARG n'est pas soumis à la condition de l'accomplissement, par le travailleur, d'une obligation religieuse déterminée au cours de cette journée, mais est soumis uniquement à l'appartenance formelle dudit travailleur à l'une de ces églises (...).**
- + **Il s'ensuit que la législation nationale en cause au principal a pour effet de traiter différemment, en fonction de la religion, des situations comparables.** Elle instaure, dès lors, une discrimination directe en raison de la religion, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78..

# DÉMISSION

- + Incapacité persistante à offrir une protection à la liberté de religion et de croyance sur le lieu de travail - bouclier de la liberté contractuelle (et liberté de résilier le contrat de travail).
- + Illustrations : CEDH, 12 mars 1981, *X c. Royaume-Uni*, n°8160/78 ; CEDH, 9 avril 1997, *Stedman c. Royaume-Uni*, n°29107/95 ; CEDH, 3 déc. 1996, *Kontinnen c. Finlande*, n°24949/94.

## + → Liberté de démissionner

- + Voir aussi : CEDH, 13 juillet 2006, *Kosteski c. Ancienne République yougoslave de Macédoine* : Licenciement disciplinaire suite à une absence non autorisée afin de participer à une fête religieuse ; la CEDH ne constate aucune violation de l'article 9 ou de l'article 14 : " il n'existe pas de droit en tant que tel, en vertu de l'article 9, de bénéficier d'un congé pour des fêtes religieuses".
- + Voir aussi : CEDH, 2012, *Sessa c. Italie* : Un avocat juif allègue que le refus de l'autorité judiciaire de reporter l'audience fixée à la date d'une fête religieuse l'a empêché de participer en sa qualité de représentant de l'un des requérants et a porté atteinte à son droit de manifester librement sa religion. CEDH : ingérence, mais pas de violation de l'article 9 de la Convention ; ingérence justifiée par la protection des droits et libertés d'autrui - notamment le droit du public à une bonne administration de la justice - et le principe du délai raisonnable.



# SIGNES

# NORMES DE LA CEDH

- + PRINCIPE : CEDH, 15 janv 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, n°4820/10, 59842/10 : équilibre entre les droits des employeurs et les droits des travailleurs à exprimer leur religion sur le lieu de travail.
- + CEDH, 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, n°4820/10, 59842/10 : équilibre des droits des employeurs et des droits des travailleurs à exprimer leur religion sur le lieu de travail.
  - + Marketing / justification concernant l'image pour une interdiction de signes religieux : non recevable
  - + Raisons de santé et de sécurité : admissible
  - + Refus de l'officier d'état civil chrétien d'enregistrer des mariages entre personnes de même sexe et refus du conseiller d'assister les couples de même sexe : pas de violation de l'art. 14 combiné avec l'art. 9
- + MAIS TEMPERAMENT : de nombreuses restrictions à la liberté de religion sur le lieu de travail continuent d'être jugées admissibles au regard de la CEDH
  - + Enseignants de l'école primaire : CEDH, 2001, *Dahlab c. Suisse*, n°42393/98 : décision d'irrecevabilité
  - + Professeurs d'université : CEDH, 24 janvier 2006, *Kurtulmus c. Turquie*, n°65500/01 : décisions d'irrecevabilité
  - + Assistante sociale dans un hôpital public : CEDH, 2015, *Ebrahimian c. France*, n°64846/11 : pas de violation de l'art. 9, marge d'appréciation de l'État + but légitime de préserver le caractère laïque de l'État (devoir de neutralité religieuse imposé à tous les agents publics).

# Exigence professionnelle essentielle et déterminante (en anglais et ci-après « GDOR »)

- + Dir. 2000/78 Art. 4§1 : Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination 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 soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.
  - + La neutralité dans l'expression des croyances peut-elle être interprétée comme une GDOR ?
  - + Les préférences des clients peuvent-elles être interprétées comme une GDOR ?



# Jurisprudences récentes

- + CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c/ Micropole SA*, C-188/15.
  - + FAITS : une musulmane voilée a été licenciée après qu'un client de l'entreprise se soit plaint du fait qu'elle portait le hijab.
  - + QUESTION JURIDIQUE : son licenciement est-il discriminatoire ?
  - + CJUE : LA PRISE DE DÉCISION BASÉE SUR LES PRÉFÉRENCES DES CLIENTS N'EST PAS ADMISSIBLE
- + CJUE, GC, 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV*, C-157/15.
  - + FAITS : une employée musulmane voilée a été licenciée pour ne pas avoir respecté la politique interne exigeant que tout le personnel s'abstienne d'exprimer ses convictions (religieuses, philosophiques, politiques) sur le lieu de travail.
  - + QUESTION JURIDIQUE : son licenciement est-il discriminatoire ?
  - + CJUE : POLITIQUES DE NEUTRALITE INTERNE : pas de DD, DI possible (mais désir de projeter une image de neutralité = objectif légitime)

# Jurisprudences récentes - 2

- + CJUE, GC, 15 juillet 2021, *IX c. WABE EV*, C-804/18
  - + WABE : une association qui gère des garderies d'enfants
  - + Une employée porte un voile
  - + 2018 : WABE adopte une politique de neutralité (pendant le congé parental de l'employé) : les employés qui sont en contact avec des enfants ou des parents ne peuvent exprimer aucune conviction politique, philosophique ou religieuse (déclarations ou signes).
  - + L'employée est avertie puis suspendue
- + CJUE, GC, 15 juillet 2021, *MH Müller Handels GmbH c/ MJ*, C-341/19
  - + Müller : une chaîne de pharmacies
  - + Une employée porte un voile
  - + L'employée a reçu l'instruction de ne pas porter de signes ostensibles de grande taille indiquant ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses.
- + CJUE, 13 oct., 2022, *SCRL*, C-344/20
  - + SCRL gère des logements sociaux
  - + Une femme de confession musulmane postule pour un stage ; elle ne se voit pas proposer le poste après avoir indiqué, lors de l'entretien, qu'elle refuserait de se conformer à la politique de neutralité interne en retirant son voile.

# Exigence professionnelle essentielle et déterminante (« GDOR ») - Préférences des clients

- + " Il résulte de ces différentes indications que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client." : *Bougnaoui*, §40.
- + MAIS : "aux fins d'établir l'existence d'une justification objective et, partant, d'un besoin véritable de l'employeur, il peut, en premier lieu, être tenu compte notamment des droits et des attentes légitimes des clients ou des usagers. Il en est ainsi, par exemple, du droit des parents d'assurer l'éducation et l'enseignement de leurs enfants conformément à leurs convictions religieuses, philosophiques et pédagogiques reconnu à l'article 14 de la Charte et de leur souhait de voir leurs enfants encadrés par des personnes ne manifestant pas leur religion ou leurs convictions lorsqu'elles sont en contact avec les enfants dans le but, notamment, de « garantir le développement libre et personnel des enfants en ce qui concerne la religion, la croyance et la politique », ainsi que le prévoient les instructions de service adoptées par WABE." : *WABE*, §65.

# Notion de DD - Politique de neutralité interne

+ " En l'occurrence, la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes." ; "Partant, il convient de conclure qu'une règle interne telle que celle en cause au principal n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78." : Achbita, §§30-32

+ Pas de DD

+ Confirmation dans l'affaire WABE

- + La règle interdisant aux employés en contact avec les clients d'exprimer leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ne traite pas les employés différemment sur la base de leur religion ou de leurs convictions = toutes les convictions sont traitées de la même manière, il ne s'agit donc pas d'une DD.
- + Les procédures révèlent que la société WABE a également exigé qu'un employé portant une croix retire le signe : application de la règle interne faite sans aucune différenciation par rapport à tout autre travailleur.

+ Confirmation dans SCRL

- + "dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion, soit des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou à ces convictions" §34.

# Notion de DD - Politique de neutralité interne

+ Toutefois, une politique interne interdisant uniquement les signes de grande taille peut constituer une discrimination directe.

+ « Une règle interne d'une entreprise qui, comme celle en cause dans cette affaire, n'interdit que le port de signes ostentatoires de grande taille est susceptible d'affecter plus gravement les personnes adhérant à des courants religieux, philosophiques et non confessionnels qui prévoient le port d'un vêtement ou d'un signe de grande taille, tel qu'un couvre-chef". "Or, ainsi qu'il a été rappelé au point 52 du présent arrêt, une inégalité de traitement qui découle d'une disposition ou d'une pratique qui se fonde sur un critère indissociablement lié au motif protégé, en l'occurrence la religion ou les convictions, doit être considérée comme directement fondée sur ce motif. Ainsi, dans les cas où le critère du port de signes ostentatoires de grande taille de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est indissociablement lié à une ou à plusieurs religions ou convictions déterminées, l'interdiction imposée par un employeur à ses employés de porter ces signes sur la base d'un tel critère aura pour conséquence que certains travailleurs seront traités d'une manière moins favorable que d'autres sur la base de leur religion ou de leurs convictions, et qu'une discrimination directe, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, pourra dès lors être constatée » : Muller Handel, §72-73

# Notion de DI - Politique de neutralité interne

- + DI : " s'il est établi que l'obligation en apparence neutre ... aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données." : Achbita, §34.
  - + Comp. Dir. 2000/78 Art. 2(2)b : "Il y a DI lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion.... par rapport à d'autres personnes. "
  - + La CJUE dilue le concept de DI

# Notion d'objectif légitime - Politique de neutralité interne

- + DI : la règle ou la pratique contestée peut être justifiée si elle poursuit un **objectif légitime** et est poursuivie par des moyens appropriés et nécessaires.
  - + « Le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur. » : Achbita, §38
  - + Confirmation et ajout : « La simple volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité, bien que constituant, en soi, un objectif légitime, ne suffit pas, comme telle, à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer » : WABE §63 & 64 (idem dans SCRL, §40).
  - + Ajout : La " prévention des conflits sociaux " est également un objectif légitime : Muller Handel, §76.



# Notions d'adéquation et de nécessité - Politique de neutralité interne

- + DI : la règle ou la pratique contestée peut être justifiée si elle poursuit un objectif légitime et est poursuivie par des moyens **appropriés** et **nécessaires**.
  - + “Le fait d’interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d’une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique” : Achbita, §40
  - + “S’agissant (...) du caractère nécessaire de l’interdiction en cause au principal, il convient de vérifier si cette interdiction se limite au strict nécessaire. En l’occurrence, il faut vérifier si l’interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d’être associé à une croyance religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de G4S qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi » : Achbita, §42
  - + WABE ?
  - + L’interdiction des seuls signes de grande taille peut également constituer une DI : « une politique de neutralité au sein de l’entreprise, telle que celle visée par la première question dans l’affaire C-341/19, ne saurait être efficacement poursuivie que si aucune manifestation visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n’est admise lorsque les travailleurs sont en contact avec les clients ou sont en contact entre eux puisque le port de tout signe, même de petite taille, compromet l’aptitude de la mesure à atteindre l’objectif prétendument poursuivi et remet ainsi en cause la cohérence même de ladite politique de neutralité » : Muller Handel §77.



# DISCUSSION

## RAISONNEMENT

- + OBJECTIF LÉGITIME
- + ADÉQUATION
- + NÉCESSITE

## RÉSULTAT

- + POLITIQUES DE NEUTRALITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL
- + PLAN D'ACTION CONTRE LA DISCRIMINATION
- + INTERSECTIONNALITÉ

The background features a light beige gradient. On the left side, there are several blue dashed wavy lines that curve upwards and to the right. A white circle is partially visible at the top left. On the right side, there are more blue dashed wavy lines that curve downwards and to the left. A white circle is partially visible at the bottom right. A solid orange line runs along the bottom edge, starting from the left and curving towards the right.

# CONVICTIONS ET TRAVAIL

# LES ORGANISATIONS CONFESSIONNELLES

- + Dir. 2000/78, Art. 4(2) : « Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces 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**. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.
- + Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation ».

# Jurisprudence récente

- + CJUE, 17 avril 2018, *Egenberger*, C-414/16
  - + Faits : une association liée à l'Église protestante publie un poste de recherche et d'écriture qui nécessite d'être membre de l'Église.
  - + QUESTION JURIDIQUE : l'obligation d'être membre d'une église est-elle un GDOR qui relève de l'art. 4§2 ?
  - + CJUE : Exigence d'un contrôle juridictionnel effectif + GDOR de l'art. 4(2) couvre les exigences qui sont nécessaires et objectivement dictées, eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée, par la nature de l'activité professionnelle concernée ou les circonstances dans lesquelles elle est exercée, et ne peut couvrir des considérations qui n'ont aucun lien avec cette éthique ou avec le droit à l'autonomie de l'église ou de l'organisation. Ces exigences doivent respecter le principe de proportionnalité.

# Jurisprudence récente - 2

+ CJUE, 11 sept. 2018, *IR c. JQ*, C-68/17

- + FAITS : JQ, un individu de confession catholique romaine, travaillait en tant que chef du département de médecine interne d'un hôpital géré par IR, une société à responsabilité limitée de droit allemand soumise à la supervision de l'archevêque de Cologne (Allemagne).
- + Lorsque IR a découvert qu'après son divorce d'avec sa première épouse, avec laquelle il s'était marié selon le rite catholique romain, JQ s'était remarié lors d'une cérémonie civile sans que son premier mariage ait été annulé, IR l'a licencié. Selon IR, en contractant un mariage invalide au regard du droit canonique, JQ avait clairement enfreint son devoir de loyauté découlant de son contrat de travail.
- + CJUE : Un tel licenciement d'un poste de direction en raison du remariage de l'employé après un divorce peut constituer une discrimination illégale fondée sur la religion : l'exigence qu'un médecin catholique occupant un poste de direction respecte la notion de mariage de l'Église catholique comme sacré et indissoluble n'apparaît pas comme une exigence professionnelle réelle, légitime et justifiée. Toutefois, c'est au tribunal fédéral du travail allemand qu'il appartient de le déterminer dans le cas présent.
- + Un contrôle judiciaire efficace
- + Une différence de traitement, en ce qui concerne l'obligation d'agir de bonne foi et avec loyauté envers cette éthique, entre les salariés occupant des postes de direction en fonction de la foi ou de l'absence de foi de ces salariés n'est conforme à ladite directive que si, compte tenu de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle réelle, légitime et justifiée au regard de l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée et conforme au principe de proportionnalité, ce qui relève de l'appréciation des juridictions nationales.

# La loyauté à l'égard de l'éthique de l'employeur religieux en vertu de la CEDH

- + CEDH, 2010, *Schüth c. Allemagne* : Licenciement de l'organiste et du chef de chœur d'une église paroissiale catholique pour violation du devoir de loyauté (adultère et bigamie). Violation de l'article 8.
- + CEDH, 2010, *Obst c. Allemagne* : Licenciement du poste de directeur des relations publiques de l'église mormone pour violation du devoir de loyauté (vie extraconjugale). Pas de violation de l'article 8.
- + CEDH, 2011, *Siebenhaar c. Allemagne* : Licenciement sans préavis d'une institutrice de maternelle travaillant dans une école gérée par une paroisse évangélique en raison de son appartenance active à une autre communauté religieuse. Pas de violation de l'article 9.
- + CEDH, 2012, *Sidicatul Pastorul cel Bun c. Roumanie* : Refus d'enregistrer un syndicat constitué par des membres du clergé et des membres laïcs en tant que syndicat. Pas de violation de l'article 11.
- + CEDH, 2014, *Fernandez Martinez c. Espagne* : Non-renouvellement du contrat de travail d'un ex-prêtre qui s'était publiquement prononcé en faveur de l'abolition des exigences de célibat. Pas de violation de l'article 8.

# Demande d'exemption religieuse des employés

- + CEDH, 11 fév. 2020, *Grimmark c. Suède*, n°43726/17.
  - + Une sage-femme s'est vu refuser un emploi en raison de son refus, motivé par sa religion, d'aider à la réalisation d'avortements : décision d'irrecevabilité
  - + Il y a une interférence avec les droits de l'art. 9, mais était prévue par la loi : en vertu du droit suédois, un employé est tenu d'exécuter toutes les tâches qui lui sont confiées. But légitime de protéger la santé des femmes souhaitant avorter. Mais également nécessaire dans une société démocratique : la Suède offre des services d'avortement à l'échelle nationale et a donc l'obligation positive d'organiser son système de santé de manière à ce que l'exercice effectif de la liberté de conscience des professionnels de la santé dans le cadre professionnel n'empêche pas la prestation de tels services.
  - + L'exigence selon laquelle toutes les sages-femmes doivent être en mesure d'accomplir toutes les tâches inhérentes aux postes vacants n'est pas disproportionnée ou injustifiée.