



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

- 1. Démission avec effet immédiat :** Les manquements répétés et systématiques de l'employeur à son obligation de payer les salaires à la fin du mois et/ou de remettre les fiches de salaire correspondantes constituent une faute grave ..... p.2
- 2. Maladie :** Le certificat médical du médecin traitant peut être renversé par deux contre-expertises. Le fait que les deux contre-expertises retiennent que les problèmes de santé de la salariée ont eu pour cause « *des problèmes relationnels et des problèmes d'organisation au travail* » est sans pertinence, étant donné que les deux confirment l'incapacité de travailler ..... p.4
- 3. Détachement à l'étranger :** Envoi temporaire d'un salarié à l'étranger. Le salarié reste lié à son employeur d'origine et son détachement n'entraîne pas de transfert du contrat de travail .....p.6
- 4. Postes à risque :** L'employeur doit en dresser un inventaire et les examens médicaux doivent être faits avant l'embauche.  
**Clause de non-concurrence :** Une obligation de paiement peut être mise à charge de l'employeur en contrepartie de l'interdiction de concurrence incombant au salarié, mais le paiement ne devient exigible qu'à partir du moment où l'ancien salarié a informé son ancien employeur s'il a ou n'a pas perçu des revenus ..... p.8
- 5. Droit européen :** Est-ce qu'une association catholique peut licencier un salarié au seul motif qu'il s'est retiré de l'Église catholique ?..... p.11

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



## 1. Démission avec effet immédiat : Les manquements répétés et systématiques de l'employeur à son obligation de payer les salaires à la fin du mois et/ou de remettre les fiches de salaire correspondantes constituent une faute grave.

Droit à une indemnité compensatoire de préavis, dédommagement du préjudice matériel et moral.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 février 2026, n° CAL-2023-00678 et CAL 2023-00696 du rôle

### 1.1 Faits et procédure

Une salariée a été engagée par un employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 mars 2020. Elle a démissionné avec effet immédiat le 5 octobre 2020 en invoquant des fautes graves de l'employeur, consistant principalement dans le non-paiement des salaires aux échéances convenues, des paiements tardifs et incomplets, ainsi que dans le défaut de remise des fiches de salaire.

Par requête du 21 octobre 2020, la salariée a saisi le Tribunal du travail afin d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis, pour un montant total de 11 275,25 €, avec intérêts. Elle a également sollicité une indemnité de procédure et mis en intervention l'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

L'État demande, sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, la condamnation de la partie succombante à lui rembourser les indemnités de chômage versées à la salariée pour la période du 6 octobre 2020 au 31 mai 2021, pour un montant de 17 156,98 €.

Par jugement du 16 mai 2023, le Tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de la nullité du contrat de travail pour tromperies, comme pour absence d'examen médical d'embauche, en considérant que l'article L. 326-1 du Code du travail ne prévoit pas une telle sanction.

Il a en revanche déclaré la démission justifiée pour fautes graves de l'employeur, retenant que les manquements répétés au paiement des salaires et à la délivrance des fiches de salaire rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. Il condamne en conséquence l'employeur à payer à la salariée une indemnité compensatoire de préavis (2 mois de salaire sous déduction des indemnités de chômage, soit 1 125,50 €), ainsi que des dommages et intérêts pour préjudices matériel (2 mois de salaire sous déduction des indemnités de chômage, soit 1 125,50 €) et moral (1 500 €).

La demande de l'État en remboursement des indemnités de chômage versées a donc été déclarée fondée seulement pour la somme de [1 835,73 € + 2 188,75 € =] 4 024,48 €, que l'ADEM a versés pour la période du 6 octobre au 30 novembre 2020 à la salariée.

L'employeur a interjeté appel le 28 juin 2023, soutenant principalement la nullité du contrat de travail pour dol au sens des articles 1109 et 1116 du Code civil, sinon pour absence d'examen médical d'embauche au regard de l'article L. 326-1 du Code du travail, et contestant subsidiairement le caractère justifié de la démission ainsi que les condamnations prononcées.

La salariée a formé un appel incident tendant à l'augmentation de l'indemnisation de son préjudice moral, tandis que l'État a interjeté appel le 19 juin 2023 afin d'obtenir le remboursement intégral des indemnités de chômage versées du 6 octobre 2020 au 31 mai 2021.

Les deux appels ont été joints et déclarés recevables, la Cour étant saisie de l'ensemble du litige.

### 1.2 Arguments des parties

L'employeur soutient, à titre principal, que le contrat de travail est nul, en invoquant l'existence d'un dol au sens des articles 1109 et 1116 du Code civil, en ce que la salariée aurait dissimulé des éléments déterminants lors de son engagement. Il fait également valoir que l'absence d'examen médical d'embauche, prévu par l'article L. 326-1 du Code du travail, devrait entraîner la nullité du contrat de travail.

À titre subsidiaire, l'employeur conteste le caractère justifié de la démission avec effet immédiat. Il soutient que les faits invoqués ne constituent pas des fautes graves de nature à rendre immédiatement impossible la poursuite des relations de travail. Il conteste en particulier l'existence de manquements répétés dans le paiement des salaires et affirme que les obligations contractuelles ont été respectées. Il critique en outre l'évaluation des préjudices matériel et moral ainsi que l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La salariée soutient que sa démission avec effet immédiat est pleinement justifiée par des fautes graves de l'employeur, consistant notamment dans le non-paiement des salaires aux échéances convenues, des paiements tardifs et incomplets, ainsi que dans le défaut de remise des fiches de salaire. Elle fait valoir que ces manquements répétés ont rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Elle conteste toute cause de nullité du contrat de travail, soutenant qu'aucun dol n'est établi et que l'absence d'examen médical d'embauche ne constitue pas une cause de nullité au regard de l'article L. 326-1 du Code du travail. Elle sollicite en outre, par appel incident, une augmentation de l'indemnisation de son préjudice moral.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, intervenant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser l'inégalité des indemnités de chômage versées, soit 17 156,98 €, pour la période du 6 octobre 2020 au 31 mai 2021.

#### Article L. 521-4(5) du Code du travail

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée ».

### 1.3 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel confirme le jugement entrepris. Elle écarte d'abord le moyen tiré de la nullité du contrat de travail pour dol, en retenant que l'employeur ne rapporte pas la preuve de manœuvres frauduleuses ni d'une réticence intentionnelle déterminante dans le chef de la salariée.

Elle rejette également le moyen tiré de l'absence d'examen médical d'embauche au regard de l'article L. 326-1 du Code du travail, en rappelant que cette disposition, bien qu'imposant un examen médical, ne prévoit pas la nullité du contrat comme sanction, la seule sanction légale étant la résiliation en cas d'inaptitude constatée, laquelle n'a pas été établie en l'espèce.

S'agissant de la rupture du contrat, l'employeur est en aveu d'avoir réglé tardivement les salaires de la salariée pendant la période allant du 7 avril 2020 au mois d'octobre 2020 et de lui avoir fait parvenir tardivement les fiches de salaires relatives à cette même période.

#### Article L. 221-1, alinéa 2 du Code du travail

« Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ».

#### Article L. 125-7 du Code du travail

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement du salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».

Il ressort en outre, des éléments du dossier que, notamment, le salaire du mois d'avril 2020 n'était pas intégralement payé au 5 août 2020, que le salaire du mois de juillet 2020 n'était pas payé à cette date, et que des paiements sont encore intervenus postérieurement à la démission, notamment le 7 octobre 2020, tandis que les fiches de salaire des mois de mars à juin 2020 n'avaient toujours pas été remises à la salariée au 8 juillet 2020.

Malgré plusieurs mises en demeure adressées les 3, 12 et 13 août 2020 ainsi que le 14 septembre 2020, l'employeur n'a pas régularisé la situation ni apporté de réponse pertinente, se limitant à invoquer des difficultés avec son comptable, ce que la Cour considère comme insuffisant au regard des obligations impératives issues des articles L. 221-1 et L. 125-7 du Code du travail, imposant le paiement mensuel du salaire au plus tard en fin de mois ainsi que la remise d'un décompte exact et détaillé.

La Cour en déduit que ces manquements répétés, persistants et systématiques, affectant une obligation essentielle du contrat de travail, constituent une faute grave au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail et justifiant ainsi la démission avec effet immédiat imputable à l'employeur.

La Cour confirme le droit de la salariée à une indemnité compensatoire de préavis, calculée sur base de deux mois de salaire, soit le montant de  $[2(\text{mois}) \times 2\,575 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) = ] 5\,150 \text{ €} - 4\,024,48 \text{ €} (1\,835,73 \text{ €} + 2\,188,75 \text{ €} = \text{indemnités de chômage}) = 1\,125,52 \text{ €}$ .

Elle confirme aussi le jugement entrepris en ce que le Tribunal du travail a déclaré la demande de la salariée en réparation de son préjudice matériel fondée pour la somme de  $[2(\text{mois}) \times 2\,575 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) - (1\,835,73 \text{ €} + 2\,188,75 \text{ €}) (\text{indemnités de chômage}) = ] 1\,125,52 \text{ €}$ .

Quant au dommage moral, en tenant compte de l'ancienneté de la salariée au moment de sa démission, ainsi que des circonstances dans lesquelles cette démission est intervenue, la Cour approuve le Tribunal du travail en ce qu'il a fixé le préjudice moral subi à 1 500 €.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le Tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à la salariée une indemnité de procédure en application de l'article 240 du NCPC, évaluée à 1 250 € et qu'il a condamné l'employeur à supporter les frais et dépens de la première instance.

Quant à la demande de l'État, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que le Tribunal du travail a dit le recours de l'État fondé pour la somme de 4 024,48 € en principal, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice formée par l'État, jusqu'à solde.

L'appel de l'État n'est dès lors pas fondé.

**2. Maladie :** Le certificat médical du médecin traitant peut être renversé par deux contre-expertises. Le fait que les deux contre-expertises retiennent que les problèmes de santé de la salariée ont eu pour cause « *des problèmes relationnels et des problèmes d'organisation au travail* » est sans pertinence, étant donné que les deux confirment l'incapacité de travailler.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 février 2026, n°CAL-2024-00642 du rôle

## 2.1 Faits et procédure

Une salariée a été engagée par l'employeur suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 1<sup>er</sup> avril 2018, puis a occupé, à la suite d'un avenant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les fonctions de « *Store Manager* ». L'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat par courrier du 12 avril 2023.

La salariée a saisi le Tribunal du travail afin d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de divers montants, notamment au titre d'arriérés de salaires, d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ ainsi que de dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'employeur a contesté tant la recevabilité que le bien-fondé des demandes.

Par jugement du 8 mai 2024, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, condamné l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, déclaré irrecevable la demande en paiement d'arriérés de salaires et rejeté certaines demandes indemnitaires.

L'employeur a interjeté appel de ce jugement, tandis que la salariée a formé un appel incident, notamment en vue d'obtenir une indemnisation plus élevée de son préjudice moral.

## 2.2 Arguments des parties

L'employeur soutient en premier lieu que le licenciement avec effet immédiat repose sur une cause réelle et sérieuse, en contestant la validité de l'incapacité de travail invoquée par la salariée. Il fait valoir que l'arrêt de travail est intervenu immédiatement après des critiques

formulées à l'égard des performances professionnelles de la salariée, ce qui constituerait un indice de son caractère non médical. Il invoque à cet égard les rapports de deux médecins de contrôle, lesquels auraient relevé que les difficultés de la salariée étaient principalement liées à des problèmes relationnels et organisationnels au sein de l'entreprise.

Selon l'employeur, ces éléments permettraient de renverser la présomption attachée au certificat médical. Il conteste également la validité du certificat médical de prolongation, en soutenant qu'il serait antidaté ou irrégulier, notamment en ce qu'il ne correspondrait pas à une consultation effective au moment de son établissement.

L'employeur ajoute que la salariée a fait preuve d'une attitude fautive en ne reprenant pas le travail malgré une invitation en ce sens, caractérisant selon lui une absence injustifiée constitutive d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat.

Concernant le préjudice moral, il soutient que la salariée ne pouvait ignorer les critiques relatives à ses prestations et conteste tout lien entre le licenciement et la décision d'interruption de grossesse invoquée par celle-ci.

La salariée soutient, à titre principal, que le licenciement est intervenu en violation de la protection légale contre le licenciement pendant une période d'incapacité de travail, telle que prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail.

Elle fait valoir qu'elle a régulièrement informé l'employeur de son incapacité de travail et lui a transmis les certificats médicaux requis, de sorte que l'employeur ne pouvait valablement procéder à la résiliation du contrat,

même pour faute grave. Elle conteste les allégations de fictivité de la maladie, en soulignant que les médecins de contrôle ont eux-mêmes confirmé son incapacité de travail, peu importe l'origine des troubles constatés.

La salariée soutient en outre que l'employeur n'était pas en droit d'exiger une reprise du travail alors qu'elle était toujours couverte par un certificat médical, et que son absence ne saurait dès lors être qualifiée d'injustifiée.

À titre subsidiaire, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Concernant le préjudice moral, la salariée invoque les circonstances particulièrement dégradantes du licenciement ainsi que les conséquences personnelles qu'il aurait entraînées.

### 2.3 Appréciation de la Cour

La Cour fonde son raisonnement sur l'article L. 121-6 du Code du travail, qui organise la protection du salarié en cas d'incapacité de travail. Elle rappelle que, conformément à ce texte, le salarié doit informer l'employeur de son absence dès le premier jour et transmettre un certificat médical au plus tard le troisième jour, et que l'employeur, dès lors qu'il est informé ou en possession d'un tel certificat, ne peut pas procéder au licenciement, même pour motif grave, pendant une période maximale de vingt-six semaines.

La Cour précise également qu'un certificat médical fait naître une présomption simple d'incapacité de travail, laquelle peut être renversée par la preuve contraire, rapportée par tous moyens, notamment au moyen d'un faisceau d'indices <sup>1</sup>.

En l'espèce, la Cour constate que la salariée a transmis à l'employeur deux certificats médicaux couvrant les périodes du 18 février au 27 mars 2023, puis du 28 mars au 27 avril 2023. Elle relève que l'employeur a fait procéder à deux contre-expertises médicales.

Toutefois, elle retient que le premier médecin a expressément confirmé l'incapacité de travail de la salariée et que le second, bien qu'insistant sur l'origine relationnelle des troubles, n'a pas conclu à une aptitude au travail.

La Cour en déduit que ces éléments sont insuffisants pour renverser la présomption d'incapacité de travail.

La Cour rejette ensuite les contestations de l'employeur relatives au certificat médical de prolongation. Elle constate que ce certificat a été établi à la suite d'une consultation effective et qu'il pouvait légitimement couvrir une période postérieure à la première incapacité. Les allégations d'antidatation ou d'irrégularité ne sont pas établies et sont donc écartées.

Dès lors, la Cour considère que l'employeur n'a pas renversé la présomption attachée aux certificats médicaux.

En effet, la Cour confirme le raisonnement du Tribunal du travail en ce qu'il a retenu que les deux certificats des médecins consultés par la salariée à la demande de son employeur sont insuffisants pour ébranler la présomption d'incapacité de travail découlant des certificats médicaux établis par le médecin traitant de la salariée.

Il en résulte que le licenciement avec effet immédiat du 12 avril 2023 est intervenu pendant une période de protection légale, en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail, et doit dès lors être déclaré abusif.

S'agissant des conséquences, la Cour confirme les condamnations prononcées au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, celles-ci découlant directement du caractère abusif du licenciement.

Concernant le préjudice moral, la Cour relève une contradiction entre les motifs et le dispositif du jugement de première instance.

La Cour rappelle que la rectification d'une décision est possible en cas d'erreur purement matérielle, résultant d'une inadvertance et n'affectant pas le fond du jugement. En l'espèce, elle constate une contradiction entre les motifs et le dispositif.

Les juges de première instance avaient en réalité entendu allouer une indemnité de 2 500 € au titre du préjudice moral, mais l'avaient déclarée non fondée par erreur. Elle procède donc à la rectification du dispositif pour refléter leur véritable intention.

Sur le fond, la Cour rappelle que l'indemnisation du préjudice moral vise à réparer d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Etant donné que la salariée a signé le 3 mai 2023 un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 8 mai 2023, les soucis qu'elle ait pu se faire pour sa situation matérielle et son avenir professionnel à la suite de la résiliation de son contrat de travail ont été faibles.

En tenant compte de son ancienneté de cinq ans au moment de son licenciement, ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, la Cour confirme le Tribunal du travail en ce qu'il a évalué le préjudice moral subi au montant de 2 500 €.

<sup>1</sup> Voir en ce sens : Cour d'appel, 30 avril 2009, n° 33740 du rôle ; Cour d'appel, 26 juin 2014, n° 39751 du rôle ; Cour d'appel, 18 janvier 2024, n° CAL-2022-00998 du rôle.

## 3. Détachement à l'étranger : Envoi temporaire d'un salarié à l'étranger. Le salarié reste lié à son employeur d'origine et son détachement n'entraîne pas de transfert du contrat de travail.

Cour d'appel du 16 janvier 2025, n°CAL-2023-01124 du rôle

### 3.1 Faits et procédure

Une salariée est engagée par une société de droit italien suivant un contrat de travail à durée déterminée signé le 28 juin 2017, prenant effet le 9 juillet 2017 et venant à échéance le 31 mai 2018. Ce contrat est ensuite transformé en contrat à durée indéterminée par avenant du 25 mai 2018, tout en restant lié à la réalisation des travaux pour lesquels elle a été engagée.

Le contrat prévoit que la salariée exercera son activité au Luxembourg, dans le cadre de la réalisation d'un projet immobilier, et ce pendant la durée nécessaire à l'exécution de ces travaux. Après avoir travaillé plusieurs années au Luxembourg, la salariée conteste la qualification de sa situation et invoque soit un transfert de son contrat de travail à la société luxembourgeoise, soit l'absence de détachement.

### 3.2 Arguments des parties

La salariée soutient qu'il y a eu transfert du contrat de travail vers la société luxembourgeoise, en raison de son intégration dans cette entité et des conditions concrètes d'exécution de son travail. À défaut, elle conteste la qualification de détachement.

L'employeur fait valoir qu'il s'agit d'un détachement au sens de l'article L. 141-1 du Code du travail, dès lors que le contrat de travail, la rémunération et le lien de subordination ont été maintenus avec la société italienne.

### 3.3 Appréciation de la Cour

La Cour relève que la salariée et la société de droit italien (SOCIETE1.) sont liées par un contrat de travail conclu le 28 juin 2017, initialement à durée déterminée puis transformé en contrat à durée indéterminée par avenant du 25 mai 2018, tout en restant subordonné à la réalisation des travaux pour lesquels la salariée a été engagée.

Il ressort du préambule du contrat que la société italienne, dans le cadre de la réalisation d'un projet immobilier au Luxembourg, a constitué un bureau sur place et a décidé de recourir à ses propres ressources italiennes pour la durée nécessaire à l'exécution des travaux.

L'article 1<sup>er</sup> prévoit expressément que la salariée exerce son activité au Luxembourg « pendant toute la durée de son transfert à l'étranger », exclusivement pour la réalisation des activités visées.

Au regard de ces stipulations claires, il appartient à la salariée de démontrer que son employeur serait en réalité la société luxembourgeoise. Celle-ci invoque à cet égard un transfert du contrat de travail, sinon conteste la qualification de détachement.

L'article L. 141-1, paragraphe (2), du Code du travail, dans sa rédaction applicable à la date des faits, soit avant l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 2020, prévoyait : « On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement :

1. (...)
2. le détachement, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi. (...)


*Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat. »*

Le paragraphe (3) de cet article définit le salarié détaché comme « tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services (...) a été conclu ».

Suivant les dispositions du paragraphe (5), alinéa 2 : « Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments factuels n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation. »

En matière de détachement, la prestation exécutée par le travailleur détaché doit être de nature temporaire par opposition au caractère définitif que requiert un changement de lieu habituel de travail. Un détachement peut être mis en place pour une durée de plusieurs années.

Le fait que la salariée ait travaillé pendant presque 4 ans au Luxembourg n'est pas de nature à préjuger de la qualification du contrat.



S'il est constant en cause que la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.) a mis à la disposition de l'appelante un appartement, ainsi qu'une voiture de leasing, il échet de constater d'un autre côté que la rémunération de l'appelante a toujours été versée par la société de droit italien SOCIETE1.), laquelle a adressé à la salariée ses bulletins de salaire tout au long de la relation contractuelle, que la salariée est restée affiliée à la sécurité sociale italienne pendant tout son engagement, qu'elle ne conteste pas avoir reçu de la société italienne des indemnités mensuelles en raison du détachement à l'étranger, que celle-ci a communiqué à l'appelante les informations relatives à la modification temporaire des conditions de travail en raison de la pandémie du Covid-19, que la salariée a effectué du télétravail pendant la crise sanitaire depuis l'Italie et que le contrat de travail prévoit que les frais de déplacement entre l'Italie et le Luxembourg sont remboursés, de même que trois voyages individuels par an entre ces pays.

Il ressort encore du courriel du 15 février 2019 que le montant et les modalités de la « *prime exceptionnelle* » accordée à l'appelante ont été décidés par la société de droit italien SOCIETE1.). En effet, ce courriel renseigne que ces éléments sont communiqués à la salariée par un membre de cette société.

Si l'attestation de déplacement nécessaire au retour en Italie pendant le confinement a été signée par un responsable de la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE1.), celle-ci mentionne cependant clairement que la salariée est salariée de la société italienne et détachée auprès de la société luxembourgeoise.

Par courriel du 10 mai 2021, la salariée s'est par ailleurs adressée directement à PERSONNE3.), établi en Italie, pour lui faire part de ses interrogations sur son futur professionnel et des problèmes rencontrés. Dans ce message, l'appelante se qualifie d'ailleurs elle-même comme « *travailleuse détachée* ».

Une évaluation globale de tous les éléments factuels du dossier permet de conclure, non pas à une rupture du lien de subordination avec la société italienne, mais à un détachement de la salariée au Luxembourg.

Il est évident que, dans le cadre d'un détachement, le salarié doit aussi se plier au pouvoir de direction de l'entreprise d'accueil.

Les demandes de congé adressées à la société luxembourgeoise par l'appelante, ainsi que le fait que le bloc de signature des courriels de la salariée et les fiches d'examen médical renseignent la société luxembourgeoise, s'inscrivent dans le cadre de l'organisation et de l'exécution du travail au Luxembourg au sein du groupe SOCIETE1.).

Il tombe encore sous le sens que les notes de frais pour des dépenses nécessaires au Luxembourg ont été validées par la société luxembourgeoise. À noter à cet égard que la salariée ne prouve pas le remboursement par la société luxembourgeoise des frais engagés au Luxembourg.

Ces éléments ne sont partant pas de nature à élever la conclusion quant à l'existence d'un détachement.

Or, un détachement n'a pas pour effet de faire perdre la qualité d'employeur à l'entreprise d'envoi pour la transférer à l'entreprise d'accueil. Il en est même ainsi dans l'hypothèse où une opération transnationale de main-d'œuvre ne répond pas aux conditions de détachement définies au Code du travail <sup>2</sup>.

Il suit des développements qui précèdent que la société de droit italien SOCIETE1.) est à considérer comme l'employeur de la salariée.

<sup>2</sup> cf. en ce sens Cour de cassation française, chambre sociale, arrêt du 5 avril 2023, n° 21-21-318 : JurisData n° 2023-004972.

**4. Postes à risque :** L'employeur doit en dresser un inventaire et les examens médicaux doivent être faits avant l'embauche.

**Clause de non-concurrence :** Une obligation de paiement peut être mise à charge de l'employeur en contrepartie de l'interdiction de concurrence incombant au salarié, mais le paiement ne devient exigible qu'à partir du moment où l'ancien salarié a informé son ancien employeur s'il a ou n'a pas perçu des revenus.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 février 2026, n°CAL-2024-00677 du rôle

#### 4.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé par contrat de travail en date du 11 mai 2020, avec effet au 15 juin 2020, par une société exerçant notamment une activité de développement de technologies liées aux panneaux solaires à partir de ressources minières spatiales.

Dans le cadre de ses fonctions de « *Semiconductor Specialist* », il travaillait dans un environnement impliquant une exposition régulière à diverses substances chimiques potentiellement dangereuses.

Son contrat de travail comportait par ailleurs une clause de non-concurrence, assortie d'une contrepartie financière, soumise à certaines conditions, dont une obligation d'information du salarié quant à ses revenus après la cessation des relations de travail.

Par courrier du 18 janvier 2021, l'employeur a procédé à son licenciement avec préavis, initialement fixé jusqu'au 31 mars 2021. Peu après, le salarié a lui-même notifié sa démission par courrier du 20 janvier 2021, avec un préavis expirant au 28 février 2021, mettant ainsi fin de manière anticipée à la relation de travail.

Plus de huit mois après la cessation des relations contractuelles, le salarié a dénoncé, par courrier du 3 novembre 2021, l'existence de troubles physiques et psychiques qu'il estimait imputables à un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail, et a réclamé une indemnisation de 30 000 € à ce titre.

Les parties ont ensuite, d'un commun accord, mandaté un expert en médecine du travail en avril 2022 afin d'examiner l'état de santé du salarié, d'identifier d'éventuelles pathologies et d'en déterminer les causes, notamment en lien avec l'exposition professionnelle alléguée. L'expert a déposé son rapport le 26 novembre 2022, dans lequel il retient l'existence d'un état anxiodépressif, sans toutefois établir de lien certain avec une exposition professionnelle fautive ou avec les conditions de travail.

Par la suite, le salarié a maintenu ses prétentions indemnitaires et a également réclamé une indemnité de non-concurrence.

Il a alors saisi, par requête du 28 août 2023, le Tribunal du travail afin d'obtenir la condamnation de son ancien employeur au paiement de diverses sommes, notamment au titre du préjudice moral, de l'indemnité de non-concurrence et du remboursement de frais d'avocat.

Par jugement du 15 avril 2024, le Tribunal du travail a rejeté l'ensemble des demandes du salarié.

Le salarié a interjeté appel de cette décision.

L'employeur a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

#### 4.2 Arguments des parties

Le salarié soutient avoir subi un préjudice moral important en raison de manquements répétés de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail. Il reproche notamment à l'employeur l'absence d'inventaire des risques chimiques, l'insuffisance des mesures de prévention, ainsi que son exposition prolongée à un environnement de travail dangereux et non conforme.

Il fait valoir qu'aucune formation adéquate ne lui a été dispensée et que les équipements de protection étaient largement insuffisants, se limitant notamment à un simple masque, sans vêtements de sécurité appropriés ni installations permettant de se décontaminer.

Le salarié affirme également avoir alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie sur les risques encourus, notamment par des échanges internes, sans que ces alertes ne soient prises en considération. Il estime que l'employeur a ainsi manqué à plusieurs obligations légales, en particulier celles prévues par les articles L. 312-1, L. 312-2, L. 312-8, L. 326-1 et L. 326-4 du Code du travail, ainsi que par différents règlements grand-ducaux relatifs à la protection contre les risques chimiques et à la sécurité au travail.

Sur le plan médical, le salarié soutient que son état anxiodépressif est en lien avec ses conditions de travail, même si l'exposition directe aux produits chimiques n'est pas retenue comme cause principale.

Il fait valoir que l'absence de gestion adéquate des risques et l'incertitude constante quant à sa sécurité ont généré un stress important, nécessitant un suivi médical et justifiant une indemnisation qu'il évalue à 30 000 €.

Concernant l'indemnité de non-concurrence, le salarié soutient qu'elle lui est due de plein droit en contrepartie de l'obligation contractuelle qui lui était imposée après la fin du contrat. Il estime ne pas être tenu de justifier l'absence de revenus postérieurs et conteste toute obligation d'information préalable conditionnant le paiement de cette indemnité.

L'employeur conteste l'ensemble de ces griefs. Il soutient, en premier lieu, que le salarié disposait de qualifications élevées et qu'il occupait un poste impliquant précisément des responsabilités en matière de sécurité, de sorte qu'il ne saurait prétendre ne pas avoir été formé ou informé.

Il affirme que les mesures de sécurité nécessaires étaient en place, notamment en termes de ventilation, d'équipements et d'infrastructures, et produit des éléments pour démontrer que des protections avaient été mises à disposition.

L'employeur conteste également toute faute, en soutenant que les éventuels manquements relevés ne sont pas établis ou sont justifiés par les circonstances, notamment en ce qui concerne l'organisation de l'examen médical d'embauche.

Il fait encore valoir que l'expert n'a pas pu constater personnellement les conditions de travail et que son rapport repose essentiellement sur les déclarations du salarié, ce qui en limiterait la portée probante.

Sur le fond, l'employeur soutient que les troubles invoqués par le salarié sont d'origine essentiellement psychologique et liés à des facteurs personnels ou contextuels, tels que le stress lié à une première expérience professionnelle ou au contexte de la crise sanitaire, et non à une exposition professionnelle fautive. Il conteste dès lors l'existence d'un lien causal entre les prétendues fautes et le préjudice allégué.

Concernant l'indemnité de non-concurrence, l'employeur fait valoir que le paiement de celle-ci était subordonné au respect par le salarié d'une obligation d'information mensuelle relative à ses éventuels revenus, obligation à laquelle le salarié n'a pas satisfait, de sorte que sa demande serait infondée.

## 4.3 Appréciation de la Cour

### a. Sur les obligations de sécurité de l'employeur

La Cour note que les reproches formulés par le salarié à son ancien employeur sont au nombre de 3, à savoir :

- absence de contrôle médical préalablement à l'embauche,
- absence d'inventaire des postes à risque,
- non-respect des règles en matière de sécurité et de santé au travail.

#### ► Absence de contrôle médical préalablement à l'embauche

Il n'est pas contesté que le salarié a occupé un poste à risque au sein de la société SOCIETE1.).

#### Article L. 326-1 du Code du travail

« Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre I er , titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage ».

En l'espèce, la demande patronale date du 3 juillet 2020 et la convocation à l'examen médical d'embauche n'a été effectuée qu'en avril 2021, soit à un moment où le salarié avait déjà quitté l'entreprise.

Si l'employeur n'a certes pas d'emprise sur les délais de convocation du médecin du travail, toujours est-il qu'elle n'a fait la demande qu'après l'entrée en fonction du salarié, de sorte que c'est à bon droit que le Tribunal du travail a retenu une faute dans le chef de l'employeur pour non-respect des obligations lui incombant en vertu de l'article L. 326-1 du Code du travail.

► Absence d'inventaire des postes à risque

**Article L. 326-4 du Code du travail**

« 1) Est considéré comme poste à risques : tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes ;

2) tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes :

1) les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié travaillant de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en oeuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées ;

2) les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié travaillant de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de de chaud ou froid excessif.

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans.

L'inventaire et les mises à jour sont communiquées au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe. »

À défaut par l'employeur d'avoir établi qu'il était dispensé de l'obligation de dresser un inventaire des postes à risque couvrant la période pendant laquelle le salarié était à ses services, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu une faute de l'employeur, qui n'a pas établi d'inventaire des postes à risques.

Pour déterminer si la responsabilité l'employeur peut être engagée, il convient d'analyser l'éventuel lien de causalité entre les éventuelles fautes de l'employeur et le dommage invoqué par l'ancien salarié.

► **Lien de causalité entre les conditions de travail et le préjudice moral**

La Cour examine ensuite concrètement les éléments produits par le salarié, qui soutient avoir été exposé à des substances dangereuses sans protection suffisante. Elle constate toutefois que les pièces versées ne permettent pas d'établir de manière précise des manquements imputables à l'employeur.

Elle relève en particulier que certains éléments avancés reposent essentiellement sur les déclarations du salarié, sans être corroborés de manière objective.

La Cour accorde une attention particulière au rapport d'expertise médicale. Elle souligne que l'expert n'a pas procédé à une observation directe des conditions de travail au sein de l'entreprise et que ses conclusions reposent en grande partie sur les informations fournies par le salarié.

En conséquence, la Cour considère que ce rapport ne permet pas, à lui seul, d'établir une faute de l'employeur ni de démontrer une exposition fautive à des substances.

La Cour analyse ensuite l'existence d'un lien entre les conditions de travail alléguées et les troubles invoqués. Elle constate que le salarié présente un état anxiodépressif, mais retient que celui-ci n'est pas démontré comme étant directement causé par une faute de l'employeur.

La Cour relève que d'autres facteurs, notamment personnels ou liés au contexte général (comme une première expérience professionnelle ou un environnement particulier), peuvent expliquer cet état.

Dès lors, le lien de causalité exigé en matière de responsabilité n'est pas établi.

**b. Sur la demande d'indemnité de non-concurrence**

Il résulte de l'article 12 in fine du contrat de travail que « The Employer will pay to the Employee a compensation, for each of the twelve months of prohibition, an amount of ..... » et que « The Employer is entitled to set off other income against the compensation. As per every month's end, the Employee shall communicate in writing to the Employer if and in which amount the Employee receives other income. On the Employer's demand, this information must be supported by documents. »

Si l'obligation de paiement à charge de la société trouve certes sa contrepartie dans l'interdiction de concurrence incombant au salarié, toujours est-il que les termes de la clause en question sont clairs dans la mesure où le paiement ne devient exigible qu'à partir du moment où l'ancien salarié a informé son ancien employeur « *if and in which amount* » il a éventuellement perçu des revenus.

À défaut par le salarié d'avoir informé son ancien employeur de sa situation professionnelle à l'issue de son contrat de travail, omission qui s'est prolongée dans le temps jusqu'à ce jour, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a débouté le salarié de sa demande.

## 5. Droit européen : Est-ce qu'une association catholique peut licencier un salarié au seul motif qu'il s'est retiré de l'Église catholique ?

Arrêt de la Cour (grande chambre) du 17 mars 2026,  
Katholische Schwangerschaftsberatung contre JB, C-258/24

### 5.1 Faits et procédure

En 2006, JB a intégré une association catholique de conseil en matière de grossesse, au sein de laquelle elle exerçait les fonctions de conseillère. Cette association exige de tous ses salariés 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.

En 2019, JB a été licenciée au motif qu'elle avait quitté l'Église catholique en 2013. Conformément au droit canonique, un tel retrait est considéré comme un manquement grave à l'obligation de loyauté envers l'employeur. Toutefois, à la date de ce licenciement, l'association employait également des conseillères non catholiques. Celles-ci n'étaient pas soumises à la même exigence de loyauté et n'étaient donc pas exposées au risque d'un licenciement pour un motif identique. La conseillère a dès lors contesté son licenciement devant les juridictions allemandes.

Les juridictions de première instance et d'appel ayant fait droit au recours de JB visant à faire constater le caractère injustifié de son licenciement, l'association a introduit un recours contre l'arrêt de l'instance d'appel devant la juridiction de renvoi.

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, à la lumière de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1. Faut-il considérer comme conforme au droit de l'union, en particulier à la [directive 2000/78], lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de 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 [que cette organisation] 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, [alors] 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 ? »

## 5.2 Droit applicable

### DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

#### CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

##### Article 10 paragraphe 1

« 1. 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. »

##### Article 21, paragraphe 1

« 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. »

#### 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

##### Article 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 1<sup>er</sup> 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.

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. »

### DROIT ALLEMAND

#### GRUNDGESETZ FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (LOI FONDAMENTALE DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE), DU 23 MAI 1949

##### Article 4

« 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.

[...]

### CONSTITUTION DE WEIMAR

##### Article 137

« 3. Chaque société religieuse ordonne et administre librement ses affaires dans les limites de la loi applicable à tous. Elle confère ses fonctions sans intervention de l'État ni des collectivités communales civiles.

[...]

7. Sont assimilées aux sociétés religieuses les associations qui ont pour but de servir en commun une croyance philosophique. »

## 5.3 Appréciation de la Cour

La Cour commence par relever que l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 vise à concilier, d'une part, l'autonomie des églises et des organisations fondées sur la religion ou les convictions (article 10 de la Charte) et, d'autre part, le droit des travailleurs de ne pas subir de discrimination (article 21).

Il prévoit qu'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle répond à une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard de l'éthique de l'organisation.

Ces organisations peuvent ainsi exiger de leurs salariés une attitude de bonne foi et de loyauté, dans le respect de ces critères. L'appréciation de ces critères relève, en dernier lieu, de la juridiction de renvoi, la Cour fournissant toutefois des indications à cet égard.

Premièrement, la Cour rappelle que la légalité d'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions suppose l'existence, objectivement vérifiable, d'un lien direct entre l'exigence professionnelle liée à l'éthique de l'employeur et l'activité concernée. En l'espèce, sous réserve de l'appréciation de la juridiction de renvoi, un tel lien direct ne semble pas avoir été établi par l'association.

Deuxièmement, l'exigence professionnelle imposée à JB de ne pas se retirer de l'Église catholique sous peine de licenciement n'apparaît pas comme essentielle à l'exercice de son activité professionnelle. En effet, des postes analogues à celui occupé par JB ont été confiés à des salariés non membres de l'Église catholique, ce qui tend à démontrer que l'association elle-même considère qu'il est suffisant que ses conseillers en matière de grossesse s'engagent à respecter ses directives sur la protection de la vie de l'enfant.

Troisièmement, s'agissant du caractère légitime de l'exigence professionnelle, la Cour estime que le seul retrait de l'Église catholique ne permet pas de présumer une remise en cause de ses préceptes et valeurs fondamentaux. En l'espèce, JB a motivé ce retrait par des raisons financières liées à une contribution ecclésiastique, sans pour autant se distancier des principes de l'Église. Rien n'indique, par ailleurs, qu'elle ne serait plus disposée à respecter les directives qu'elle avait accepté d'observer dans le cadre de son contrat de travail.

Quatrièmement, la Cour souligne qu'il appartient à l'association de démontrer l'existence d'un risque réel et sérieux d'atteinte à son éthique ou à son autonomie, justifiant une exigence nécessaire et proportionnée. Or, le seul retrait de JB de l'Église catholique, en l'absence de toute manifestation publique inappropriée, ne suffit pas à établir une attitude hostile à son égard.

En outre, même à supposer un manquement à l'égard de l'Église, celui-ci n'implique pas nécessairement un manquement envers l'employeur, dès lors que l'intéressée continue de respecter, dans l'exercice de ses fonctions, l'éthique de l'organisation, ce qui semble être le cas en l'espèce.

Enfin, une différence de traitement telle que celle en cause au principal ne saurait être justifiée sur le fondement de l'article 4, paragraphe 1, de la directive. En effet, l'exigence en cause n'apparaît pas comme étant objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité de conseiller en matière de grossesse en cause.

Eu égard à ces éléments, la Cour conclut que l'article 4 de la directive 2000/78, lu à la lumière des articles 10 et 21 de la Charte, s'oppose à ce qu'une organisation privée, dont l'éthique est fondée sur une religion, puisse exiger d'un employé 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 ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré, 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 que cet employé ne se livre pas à des activités hostiles à l'église concernée publiquement perceptibles.

**« L'article 4, paragraphes 1 et 2, de la 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, lu 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, doit être interprété en ce sens que :**

***Il 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 ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré, 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. »***