Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

11 septembre 2018 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement – Activités professionnelles d'églises ou d'autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions – Exigences professionnelles – Attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'église ou de l'organisation – Notion – Différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions – Licenciement d'un travailleur de confession catholique, exerçant une fonction d'encadrement, en raison d'un second mariage civil contracté après un divorce »

Dans l'affaire C-68/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 28 juillet 2016, parvenue à la Cour le 9 février 2017, dans la procédure

IR

contre

JQ,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. A. Tizzano, vice-président, M^me^ R. Silva de Lapuerta, MM. T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas et J. Malenovský, présidents de chambre, MM. E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, M^me^ A. Prechal, M. F. Biltgen (rapporteur), M^me^ K. Jürimäe, MM. M. Vilaras et E. Regan, juges,

avocat général : M. M. Wathelet,

greffier : M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 27 février 2018,

considérant les observations présentées :

– pour IR, par M^e^ B. Göpfert, Rechtsanwalt, ainsi que par MM. M. Ruffert et G. Thüsing,

– pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze, J. Möller et D. Klebs, en qualité d'agents,

– pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna ainsi que par M^mes^ A. Siwek et M. Szwarc, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : l'allemand.

– pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et B.-R. Killmann, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 31 mai 2018,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 4, paragraphe 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 (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant JQ à son employeur, IR, au sujet de la légalité du licenciement de JQ justifié par une prétendue violation de l'obligation de bonne foi et de loyauté envers l'éthique d'IR.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 4, 23, 24 et 29 de la directive 2000/78 énoncent :

« (4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention nº 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

[...]

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.

(24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration nº 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

[...]

(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions. »

4 L'article 1er de cette directive dispose :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

5 L'article 2, paragraphes 1 et 2, de ladite directive prévoit :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

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 ;

[...] »

6 L'article 4 de la même directive est libellé comme suit :

« 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.

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. »

7 L'article 9, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prévoit :

« Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées. »

8 L'article 10, paragraphe 1, de cette directive dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. »

Le droit allemand

Le GG

9 L'article 4, paragraphes 1 et 2, du Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne), du 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1, ci-après le « GG »), dispose :

« (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. »

10 Conformément à l'article 140 du GG, les dispositions des articles 136 à 139 et 141 de la Weimarer Reichsverfasssung (Constitution de Weimar), du 11 août 1919 (ci-après la « WRV »), font partie intégrante du GG.

11 L'article 137 de la WRV prévoit :

« 1. Il n'existe pas d'église d'État.

2. La liberté de former des sociétés religieuses est garantie. Elles peuvent se fédérer sans aucune restriction à l'intérieur du territoire du Reich.

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. »

12 Selon la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne), les titulaires du droit à l'autodétermination ecclésiale garanti à l'article 140 du GG, lu en combinaison avec l'article 137, paragraphe 3, de la WRV, sont non seulement les églises elles-mêmes en tant que

communautés religieuses, mais également l'ensemble des institutions qui leur sont affiliées d'une manière spécifique, si et dans la mesure où ces dernières sont appelées, selon la conscience ecclésiologique et conformément à leur objectif ou à leur mission, à assumer des tâches et des missions ecclésiales.

La loi sur la protection contre les licenciements

13 Le Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements), du 25 août 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), dans sa version applicable au litige au principal, prévoit, à son article 1er :

« Licenciements socialement injustifiés

(1) Le licenciement d'un travailleur salarié dont le contrat a duré plus de six mois sans interruption dans la même entreprise est juridiquement inopérant lorsqu'il est socialement injustifié.

(2) Un licenciement est socialement injustifié lorsqu'il n'est pas dû à des motifs liés à la personne ou au comportement du travailleur salarié ou à des contraintes pressantes qui pèsent sur l'entreprise et qui s'opposent au maintien de l'emploi du travailleur salarié dans cette entreprise. [...] »

L'AGG

14 L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, ci-après l'« AGG »), vise à transposer la directive 2000/78 en droit allemand.

15 L'article 1er de l'AGG, qui détermine l'objectif de la loi, énonce :

« La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. »

16 L'article 7, paragraphe 1, de l'AGG dispose :

« Les travailleurs ne doivent subir aucune discrimination pour l'un des motifs visés à l'article 1er ; cette interdiction s'applique également lorsque l'auteur de la discrimination ne fait que supposer l'existence de l'un des motifs visés à l'article 1er dans le cadre du fait discriminatoire. »

17 Aux termes de l'article 9 de l'AGG :

« 1. Sans préjudice des dispositions de l'article 8 [de la présente loi], une différence de traitement fondée sur la religion ou une conviction est également admise dans le cas d'un emploi par des communautés religieuses, par des institutions affiliées à ces dernières, indépendamment de leur forme juridique, ou par des associations qui ont pour but de servir en commun une religion ou des convictions, lorsque, compte tenu de la conscience propre de la communauté religieuse ou de l'association, une religion ou une conviction déterminée répond à une exigence professionnelle justifiée au regard du droit à l'autodétermination [de la communauté religieuse ou de l'association] ou au regard de la nature de ses activités.

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

Le droit canonique

18 Aux termes du canon 1085 du Codex Iuris Canonici (code de droit canonique) :

« (1) [Contracte un mariage invalide] la personne qui est tenue par le lien du mariage antérieur, même non consommé.

(2) Même si un premier mariage est invalide ou dissous pour n'importe quelle cause, il n'est pas permis d'en contracter un autre avant que la nullité ou la dissolution du premier mariage ne soit établie légitimement et avec certitude. »

19 La Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (règlement fondamental applicable au service ecclésial dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église), du 22 septembre 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln,* p. 222, ci-après la « GrO 1993 »), prévoit, à son article 1er :

« Principes de base du service ecclésial

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

20 L'article 4 de la GrO 1993, intitulé « Obligations de loyauté », se lit comme suit :

« (1) Tous les employés catholiques sont tenus de reconnaître et d'observer les principes de la doctrine catholique concernant la foi et les mœurs. La vie personnelle des employés doit témoigner des principes de la doctrine catholique concernant la foi et les mœurs ; cela vaut en particulier pour les employés dans le service pastoral, catéchétique et éducatif, ainsi que pour ceux qui sont actifs en vertu d'une mission canonique. Cela vaut également pour les employés qui exercent des fonctions d'encadrement.

(2) Les employés chrétiens non catholiques sont tenus de respecter les vérités et les valeurs de l'évangile et de contribuer à les mettre en valeur dans l'institution.

[...]

(4) Tous les employés sont tenus de s'abstenir de démontrer une attitude hostile à l'égard de l'Église. Ils ne doivent pas, par leur style de vie personnelle et leur comportement pendant le service, compromettre la crédibilité de l'Église et de l'institution pour laquelle ils travaillent. »

21 L'article 5 de la GrO 1993, intitulé « Violations des obligations de loyauté », dispose :

« (1) Lorsqu'un employé ne remplit plus les conditions d'emploi, l'employeur doit tenter, avec l'aide du conseil, de convaincre l'employé de mettre fin à ce manquement de manière durable. [...] Le licenciement est la dernière mesure qui entre en considération.

(2) En particulier, les violations suivantes aux obligations de loyauté sont considérées par l'Église comme graves aux fins du licenciement pour des motifs spécifiques à l'Église :

[...]

– conclusion d'un mariage invalide au regard de la compréhension de la foi et de l'ordre juridique de l'Église,

[...]

(3) Lorsqu'il est le fait [d'employés] qui exercent des fonctions d'encadrement [...], un comportement qui, conformément au paragraphe 2, entre généralement en considération en tant que motif de licenciement, exclut la possibilité pour ces employés de maintenir leur emploi. Dans des cas exceptionnels, il pourra être renoncé au licenciement si des motifs graves liés au cas d'espèce font apparaître le licenciement comme excessif. »

22 La Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (règlement fondamental pour les hôpitaux catholiques en Rhénanie-du-Nord-Westphalie), du 5 novembre 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln,* p. 321), prévoit :

« A. Rattachement à l'Église

[...]

(6) La [GrO 1993] adoptée sur la base de la déclaration des évêques allemands relative au service ecclésial, y compris ses modifications et compléments, lie l'organisme responsable. Les membres de la direction de l'hôpital et les chefs de service sont considérés comme des employés exerçant des fonctions d'encadrement au sens du règlement mentionné. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

23 IR est une société à responsabilité limitée de droit allemand. Son objet social consiste en la réalisation, notamment par la gestion d'hôpitaux, 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. IR ne poursuit pas de but lucratif à titre principal et est soumise au contrôle de l'archevêque catholique de Cologne (Allemagne).

24 JQ est de confession catholique. Il est médecin de formation et travaille, depuis l'année 2000, auprès d'IR en tant que chef du service de médecine interne d'un hôpital, sur la base d'un contrat de travail conclu sur le fondement de la GrO 1993.

25 JQ était marié selon le rite catholique. Sa première épouse s'est séparée de lui en 2005 et leur divorce a été prononcé en mars 2008. Au mois d'août 2008, JQ a contracté un mariage civil avec sa nouvelle compagne, sans que son premier mariage ait été annulé.

26 Ayant pris connaissance de ce nouveau mariage, IR a, par lettre du 30 mars 2009, licencié JQ, avec effet au 30 septembre 2009.

27 JQ a introduit un recours contre ce licenciement devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne) en faisant valoir que son remariage ne constituait pas un motif valable dudit licenciement. Selon JQ, son licenciement violerait le principe de l'égalité de traitement dès lors que, conformément à la GrO 1993, le remariage d'un chef de service de confession protestante ou sans confession n'aurait eu aucune conséquence sur la relation de travail de ce dernier avec IR.

28 IR a fait valoir que le licenciement de JQ était socialement justifié. Étant donné que ce dernier exerçait des fonctions d'encadrement au sens de l'article 5, paragraphe 3, de la GrO 1993, il aurait, en concluant un mariage invalide selon le droit canonique, manqué de manière caractérisée aux obligations découlant du contrat de travail conclu avec IR.

29 L'Arbeitsgericht (tribunal du travail) a fait droit à la requête de JQ. L'appel interjeté par IR contre cette décision ayant été rejeté par le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne), IR a formé un recours en *Revision* devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), lequel l'a rejeté, par arrêt du 8 septembre 2011, en jugeant, en substance, que le licenciement de JQ n'était pas justifié puisqu'IR ne licencierait pas, en cas de remariage, des employés qui occupent le même type de poste que JQ et qui ne sont pas de confession catholique.

30 IR a porté l'affaire devant le Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne). Cette juridiction a, par ordonnance du 22 octobre 2014, annulé l'arrêt du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) et a renvoyé l'affaire devant ce dernier.

31 Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) considère que l'issue du litige au principal dépend du point de savoir si le licenciement de JQ par IR est licite au regard de l'article 9, paragraphe 2, de l'AGG. Cette juridiction relève toutefois que cette disposition doit être interprétée en conformité avec le droit de l'Union et que, partant, l'issue de ce litige dépend de l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, dont l'article 9, paragraphe 2, de l'AGG constitue la transposition en droit national.

32 Plus précisément, la juridiction de renvoi se demande, en premier lieu, si, en tant que société de capitaux de droit privé détenue par l'Église catholique, IR relève du champ d'application de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 et est, dès lors, en droit d'exiger de ses employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de cette église. Selon cette juridiction, il n'est pas exclu que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une telle société, constituée selon le droit privé et active dans le secteur de la santé en suivant les pratiques du marché, puisse se prévaloir de droits spécifiques à l'église.

33 À cet égard, elle s'interroge sur le point de savoir si les églises ou d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent déterminer elles-mêmes, de manière définitive, ce qui constitue une attitude de bonne foi et de loyauté « envers l'éthique de l'organisation », au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, et si elles peuvent, sur ce point, également prévoir de manière autonome – ainsi que les y autorise le droit constitutionnel allemand – une gradation des obligations de loyauté pour les mêmes fonctions d'encadrement uniquement en tenant compte de la confession des employés.

34 En deuxième lieu, la juridiction de renvoi fait observer que, après que la Cour aura interprété l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, il lui appartiendra, en tenant compte de l'ensemble des règles du droit national et en appliquant les méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, de décider si et dans quelle mesure l'article 9, paragraphe 2, de l'AGG est susceptible d'être interprété d'une manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ainsi que, dans l'hypothèse où cette disposition nationale ne se prêterait pas à une interprétation conforme, si ladite disposition doit être laissée totalement ou partiellement inappliquée.

35 À cet égard, la juridiction de renvoi se demande, d'une part, si l'interdiction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), confère un droit subjectif à un particulier que celui-ci peut faire valoir devant les juridictions nationales et qui, dans les litiges entre personnes privées, oblige ces juridictions à s'abstenir d'appliquer des dispositions nationales non conformes à cette interdiction. Tout en reconnaissant que la Charte n'est entrée en vigueur que le 1er décembre 2009 alors que le licenciement en cause au principal est intervenu au mois de mars 2009, ladite juridiction précise qu'il ne saurait être exclu que, avant même l'entrée en vigueur de la Charte, une interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions existait déjà en tant que principe général du droit de l'Union. Or, conformément au principe de primauté du droit de l'Union, celui-ci primerait le droit national, y compris le droit constitutionnel.

36 En troisième lieu, la juridiction de renvoi demande quels sont les critères sur le fondement desquels il convient de déterminer si l'exigence d'une attitude de bonne foi et de loyauté est conforme à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78.

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

« 1) L'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la [directive 2000/78] doit-il être interprété en ce sens que l'église peut, pour une organisation telle que la défenderesse dans le présent litige, décider de manière contraignante qu'il convient de distinguer, en ce qui concerne l'exigence d'une attitude de loyauté et de bonne foi pesant sur un employé exerçant des fonctions d'encadrement, entre les employés de même confession et ceux d'une autre confession ou sans confession ?

2) En cas de réponse négative à la première question :
   a) Une disposition de droit national, telle qu'en l'espèce l'article 9, paragraphe 2, de l'[AGG], 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 ?
   b) Quelles sont les conditions qui s'appliquent conformément à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la [directive 2000/78] 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 ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question et la seconde branche de la seconde question

38 Par sa première question et la seconde branche de sa seconde question, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une Église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, et qui gère un établissement hospitalier sous la forme d'une société de capitaux de droit privé, peut décider, de manière définitive, de soumettre ses employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de confession de ces employés et, si tel n'est pas le cas, quels sont les critères sur le fondement desquels il convient de vérifier, dans chaque cas donné, si de telles exigences sont conformes à cette disposition.

39 Eu égard aux explications fournies par la juridiction de renvoi quant à sa première question, il importe, en premier lieu, s'agissant du champ d'application personnel de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, de déterminer si la circonstance que, dans l'affaire au principal, l'entité ayant requis de ses employés une attitude de bonne foi et de loyauté soit une société de capitaux de droit privé est susceptible d'empêcher celle-ci de se prévaloir de cette disposition.

40 À cet égard, il y a lieu de constater que, eu égard au caractère général des termes utilisés à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 pour définir ce champ d'application personnel, à savoir les « églises et [...] autres organisations publiques ou privées », des considérations quant à la nature et à la forme juridiques de l'entité concernée ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur l'applicabilité de cette disposition à une situation telle que celle en cause au principal. En particulier, la référence aux organisations privées couvre des établissements qui, comme IR, sont constitués selon le droit privé.

41 Cela étant, il convient de préciser, d'une part, que les dispositions de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 s'appliquent uniquement aux églises et aux autres organisations publiques ou privées « dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ».

42 D'autre part, l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 fait référence aux « personnes travaillant » pour de telles églises ou organisations, ce qui signifie que le champ d'application de cette disposition couvre, à l'instar de celui de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de ladite directive, les activités professionnelles de celles-ci.

43 S'agissant, en deuxième lieu, de la question du contrôle, par les juridictions nationales, de l'application de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, il convient de rappeler que la Cour a jugé, dans le cadre d'une affaire qui concernait l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de cette directive, que cette dernière disposition doit être interprétée en ce sens que, lorsqu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions fait valoir, au soutien d'une décision ou d'un acte tel que le rejet d'une candidature à un emploi en son sein, que, par la nature des activités concernées ou par le contexte dans lequel ces activités sont amenées à être exercées, la religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette église ou de cette organisation, une telle allégation doit pouvoir, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer que, dans le cas d'espèce, il est satisfait aux critères énoncés à ladite disposition (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 59).

44 Par ailleurs, la circonstance que l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 se réfère aux législations nationales en vigueur à la date d'adoption de cette directive ainsi qu'aux pratiques nationales existant à cette même date ne saurait être interprétée comme autorisant les États membres à soustraire le respect des critères énoncés à cette disposition à un contrôle juridictionnel effectif (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 54).

45 Les considérations énoncées par la Cour au soutien de cette exigence de contrôle juridictionnel effectif et fondées sur l'objectif de la directive 2000/78, sur le contexte dans lequel s'inscrit son article 4, paragraphe 2, sur les garanties exigées des États membres, par ses articles 9 et 10, aux fins du respect des obligations découlant de ladite directive et de la protection des personnes s'estimant victimes d'une discrimination, ainsi que sur le droit à une protection juridictionnelle effective consacré à l'article 47 de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 47 à 49), valent, de la même manière, dans des circonstances, telles que celles de l'affaire au principal, dans lequelles une organisation privée allègue, au soutien d'une décision de licenciement de l'un de ses employés, le non-respect par ce dernier d'une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de cette organisation, au sens de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la même directive.

46 En effet, ce second alinéa contient, par rapport au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 de ladite directive, la précision selon laquelle parmi les exigences professionnelles qu'une église ou une autre organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent requérir des personnes travaillant pour elles figure l'exigence que ces personnes aient une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de cette église ou organisation. Ainsi que cela ressort notamment de l'incise « [p]ourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées », cette faculté doit toutefois être exercée dans le respect des autres dispositions de la directive 2000/78, en particulier des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de cette directive, lesquels doivent pouvoir, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif, ainsi qu'il a été rappelé au point 43 du présent arrêt.

47 Contrairement à ce qu'ont fait valoir notamment IR et le gouvernent allemand, l'examen de la légalité d'une exigence d'attitude de bonne foi et de loyauté requise par une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ne saurait donc s'effectuer uniquement au

regard du droit national, mais doit tenir compte des dispositions de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ainsi que des critères qui y sont énoncés, dont le respect ne saurait être soustrait à un contrôle juridictionnel effectif.

48 L'article 17 TFUE n'est pas de nature à infirmer cette conclusion. En effet, d'une part, le libellé de cette disposition correspond, en substance, à celui de la déclaration nº 11 relative au statut des églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam. Or, le fait que cette déclaration soit explicitement citée au considérant 24 de la directive 2000/78 met en évidence que le législateur de l'Union a nécessairement tenu compte de ladite déclaration lors de l'adoption de cette directive, en particulier de son article 4, paragraphe 2, puisque cette disposition renvoie précisément aux législations et aux pratiques nationales en vigueur à la date d'adoption de ladite directive. D'autre part, l'article 17 TFUE exprime certes la neutralité de l'Union à l'égard de l'organisation par les États membres de leurs rapports avec les églises et les associations ou communautés religieuses, mais n'est pas de nature à faire échapper à un contrôle juridictionnel effectif le respect des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 56 à 58).

49 S'agissant, en troisième lieu, des conditions d'application de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, il importe de souligner, eu égard à ce qui a été relevé au point 46 du présent arrêt, qu'une différence de traitement au regard de l'exigence d'une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'employeur, telle que celle en cause au principal, dont il n'est pas contesté qu'elle est exclusivement fondée sur la confession des employés, doit respecter, notamment, les critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de cette directive.

50 À cet égard, la Cour a jugé qu'il découle expressément de cette disposition que c'est en considération de la « nature » des activités concernées ou du « contexte » dans lequel elles sont exercées que la religion ou les convictions peuvent, le cas échéant, constituer une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause au sens de ladite disposition. Ainsi, la légalité, au regard de cette dernière disposition, d'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions est subordonnée à l'existence objectivement vérifiable d'un lien direct entre l'exigence professionnelle imposée par l'employeur et l'activité concernée. Un tel lien peut découler soit de la nature de cette activité, par exemple lorsque celle-ci implique de participer à la détermination de l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ou de collaborer à sa mission de proclamation, soit des conditions dans lesquelles ladite activité doit être exercée, telles que la nécessité d'assurer une représentation crédible de l'église ou de l'organisation à l'extérieur de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 62 et 63).

51 S'agissant, plus précisément, des trois critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, la Cour a, tout d'abord, précisé que le recours à l'adjectif « essentielle » signifie que l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée doit apparaître nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle en cause pour l'affirmation de cette éthique ou l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie, tel qu'il est reconnu à l'article 17 TFUE et à l'article 10 de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 50 et 65).

52 La Cour a, ensuite, indiqué que l'emploi, par le législateur de l'Union, du terme « légitime » démontre qu'il a entendu assurer que l'exigence portant sur l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ne serve pas à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 66).

53 Enfin, le terme « justifiée » implique non seulement que le contrôle du respect des critères figurant à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 puisse être effectué par une juridiction nationale, mais également que l'église ou l'organisation ayant émis une exigence professionnelle ait l'obligation de

démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas d'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de telle sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère nécessaire (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 67).

54 À cet égard, l'exigence visée à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être conforme au principe de proportionnalité, ce qui implique que les juridictions nationales doivent vérifier si ladite exigence est appropriée et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 68).

55 Il résulte des considérations exposées aux points 49 à 54 du présent arrêt qu'une église ou une autre organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions ne saurait traiter différemment, en termes d'exigence d'une attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique, ses employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur appartenance à la religion ou de leur adhésion aux convictions de cette église ou de cette autre organisation, que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à ladite éthique.

56 À cet égard, il convient de relever que, s'il appartient en dernier lieu au juge national, seul compétent pour apprécier les faits, de déterminer si l'imposition d'une attitude de bonne foi et de loyauté aux seuls employés occupant des postes d'encadrement qui partagent la religion ou les convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée correspond à une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, la Cour est néanmoins compétente pour donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à ce même juge de statuer dans le litige concret dont il est saisi.

57 En l'occurrence, l'exigence en cause dans l'affaire au principal a trait au respect d'un élément déterminé de l'éthique de l'Église catholique, à savoir le caractère sacré et indissoluble du mariage religieux.

58 Or, l'adhésion à cette conception du mariage n'apparaît pas nécessaire pour l'affirmation de l'éthique d'IR compte tenu des activités professionnelles exercées par JQ, à savoir la fourniture, dans le milieu hospitalier, de conseils et de soins médicaux ainsi que la gestion du service de médecine interne dont il était le chef. Elle n'apparaît donc pas être une condition essentielle de l'activité professionnelle, au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, ce qu'il appartient, toutefois, à la juridiction de renvoi de vérifier.

59 La constatation selon laquelle l'adhésion à cette composante de l'éthique de l'organisation concernée ne saurait constituer, en l'occurrence, une exigence professionnelle essentielle, est corroborée par la circonstance, confirmée par IR lors de l'audience devant la Cour et rappelée par M. l'avocat général au point 67 de ses conclusions, que des postes à responsabilité médicale comportant des fonctions d'encadrement, analogues à celui qui était occupé par JQ, ont été confiés à des employés d'IR n'étant pas de confession catholique et, partant, n'étant pas tenus à la même exigence d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique d'IR.

60 Ensuite, il convient de relever que, au regard du dossier soumis à la Cour, l'exigence en cause au principal n'apparaît pas comme étant justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78. Il appartient, toutefois, à la juridiction de renvoi de vérifier si IR a établi que, à la lumière des circonstances de l'affaire au principal, il existe un risque probable et sérieux d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 67).

61 Il résulte des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la première question et à la seconde branche de la seconde question que l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens :

– d'une part, qu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, et qui gère un établissement hospitalier constitué sous la forme d'une société de capitaux de droit privé, ne saurait décider de soumettre ses employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de confession de ces employés, sans que cette décision puisse, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer qu'il est satisfait aux critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de cette directive, et

– d'autre part, qu'une différence de traitement, en termes d'exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers ladite éthique, entre employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur confession ou de l'absence de confession, n'est conforme à ladite directive que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle qui est essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause et conforme au principe de proportionnalité, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Sur la première branche de la seconde question

62 Par la première branche de sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, en vertu du droit de l'Union, une juridiction nationale a l'obligation, dans le cadre d'un litige entre particuliers, de laisser inappliquée une disposition nationale qui n'est pas susceptible d'être interprétée d'une manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78.

63 À cet égard, il convient de rappeler qu'il appartient aux juridictions nationales, en tenant compte de l'ensemble des règles du droit national et en application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, de décider si et dans quelle mesure une disposition nationale, telle que l'article 9, paragraphe 2, de l'AGG, est susceptible d'être interprétée en conformité avec l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 sans procéder à une interprétation contra legem de cette disposition nationale (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 71 et jurisprudence citée).

64 La Cour a, par ailleurs, jugé que l'exigence d'une interprétation conforme inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 72 et jurisprudence citée).

65 Partant, une juridiction nationale ne saurait valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 73 et jurisprudence citée).

66 Dès lors, il appartient, en l'occurrence, à la juridiction de renvoi de vérifier si la disposition nationale en cause au principal se prête à une interprétation conforme à la directive 2000/78.

67 Dans l'hypothèse où il lui serait impossible de procéder à une telle interprétation conforme de la disposition nationale en cause au principal, il convient de rappeler, d'une part, que la directive 2000/78 n'instaure pas elle-même le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lequel trouve sa source dans divers instruments internationaux et les traditions

constitutionnelles communes aux États membres, mais a uniquement pour objet d'établir, dans ces mêmes matières, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur divers motifs parmi lesquels figurent la religion ou les convictions, ainsi qu'il ressort de l'intitulé et de l'article 1er de celle-ci (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 75 et jurisprudence citée).

68 D'autre part, une juridiction nationale se trouvant dans la situation évoquée au point précédent a l'obligation d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les particuliers du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire au principe de non-discrimination en fonction de la religion ou des convictions (voir, en ce qui concerne le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, arrêt du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 35).

69 En effet, avant l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, qui a conféré à la Charte la même valeur juridique que les traités, ce principe découlait des traditions constitutionnelles communes aux États membres. L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt ainsi un caractère impératif en tant que principe général du droit de l'Union désormais consacré à l'article 21 de la Charte, et se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76).

70 Partant, dans l'affaire au principal, il incombe à la juridiction de renvoi, dès lors qu'elle considérerait se trouver dans l'impossibilité d'assurer une interprétation conforme au droit de l'Union de la disposition nationale en cause, de laisser inappliquée cette disposition.

71 Au regard des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première branche de la seconde question qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux parties privées, est tenue, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables des principes généraux du droit de l'Union, tels que le principe de non-discrimination en raison de la religion ou des convictions désormais consacré à l'article 21 de la Charte, et de garantir le plein effet des droits en découlant, en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire.

Sur les dépens

72 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit :

1) L'article 4, paragraphe 2, second alinéa, 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, doit être interprété en ce sens :

— d'une part, qu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, et qui gère un établissement hospitalier constitué sous la forme d'une société de capitaux de droit privé, ne saurait décider de soumettre ses employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de

confession de ces employés, sans que cette décision puisse, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer qu'il est satisfait aux critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de cette directive, et

— **d'autre part, qu'une différence de traitement, en termes d'exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers ladite éthique, entre employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur confession ou de l'absence de confession, n'est conforme à ladite directive que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du 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'église ou de l'organisation en cause et conforme au principe de proportionnalité, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.**

2) **Une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux parties privées, est tenue, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables des principes généraux du droit de l'Union, tels que le principe de non-discrimination en raison de la religion ou des convictions désormais consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de garantir le plein effet des droits en découlant, en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire.**

Signatures