Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

11 septembrie 2018 * [i]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament – Activități profesionale ale bisericilor sau ale altor organizații a căror etică este bazată pe religie sau convingeri – Cerințe profesionale – Atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica bisericii sau a organizației – Noțiune – Tratament diferențiat bazat pe religie sau convingeri – Concedierea unui lucrător de confesiune catolică, care exercită o funcție de conducere, ca urmare a unei a doua căsătorii civile încheiate după un divorț”

În cauza C-68/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 28 iulie 2016, primită de Curte la 9 februarie 2017, în procedura

IR

împotriva

JQ,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas și J. Malenovský, președinți de cameră, domnii E. Juhász, M. Safjan și D. Šváby, doamna A. Prechal, domnul F. Biltgen (raportor), doamna K. Jürimäe și domnii M. Vilaras și E. Regan, judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 27 februarie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru IR, de B. Göpfert, Rechtsanwalt, de M. Ruffert și de G. Thüsing;

– pentru guvernul german, de T. Henze, de J. Möller și de D. Klebs, în calitate de agenți;

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, de A. Siwek și de M. Szwarc, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: germana.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 31 mai 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între JQ, pe de o parte, și angajatorul său, IR, pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii lui JQ justificate de o pretinsă încălcare a obligației de bună-credință și de loialitate față de etica IR.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (4), (23), (24) și (29) ale Directivei 2000/78 enunță:

„(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația universală a drepturilor omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[…]

(23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.

(24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă, de asemenea, statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale; din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea dispoziții specifice cu privire la cerințele profesionale esențiale, legitime și justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.

[…]

(29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate; pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele

juridice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.”

4 Articolul 1 din această directivă prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

5 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din directiva menționată prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[…]”

6 Articolul 4 din aceeași directivă are următorul cuprins:

„(1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.”

7 Articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede:

„Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs."

8 Articolul 10 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat."

Dreptul german

GG

9 Articolul 4 alineatele 1 și 2 din Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Legea fundamentală a Republicii Federale Germania) din 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1, denumită în continuare „GG") prevede:

„(1) Libertatea de credință și de conștiință, precum și libertatea de profesiune a unui crez religios sau filosofic sunt inviolabile.

(2) Practicarea liberă a religiei este garantată."

10 În conformitate cu articolul 140 din GG, dispozițiile articolelor 136-139 și 141 din Weimarer Reichsverfasssung (Constituția de la Weimar) din 11 august 1919 (denumită în continuare „WRV") fac parte integrantă din GG.

11 Articolul 137 din WRV prevede:

„1. Nu există biserici de stat.

2. Libertatea de a constitui societăți religioase este garantată. Acestea se pot organiza fără restricții pe teritoriul Reich-ului.

3. Societățile religioase își reglementează și își administrează afacerile în mod independent în limitele legii care li se aplică. Acestea conferă funcții fără participarea statului sau a autorităților locale.

[…]

7. Sunt asimilate societăților religioase asociațiile care au scopul de a servi în comun o credință filosofică."

12 Potrivit jurisprudenței Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală, Germania), titularii dreptului la autodeterminare eclezială garantat la articolul 140 din GG coroborat cu articolul 137 alineatul 3 din WRV sunt nu numai bisericile propriu-zise în calitate de comunități religioase, ci și

ansamblul instituțiilor afiliate acestora într-un mod specific, dacă și în măsura în care acestea din urmă sunt chemate, potrivit conștiinței ecleziologice și în conformitate cu obiectivul sau cu misiunea lor, să își asume sarcini și misiuni ecleziale.

Legea privind protecția în materie de concediere

13 Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția împotriva concedierii) din 25 august 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede la articolul 1:

„Concedieri nejustificate din punct de vedere social

(1) Încetarea unui raport de muncă încheiat cu un lucrător care și-a desfășurat activitatea în mod neîntrerupt în cadrul aceleiași unități sau întreprinderi pentru o perioadă de peste șase luni este nelegală dacă nu este justificată din punct de vedere social.

(2) O concediere nu este justificată din punct de vedere social atunci când nu este determinată de motive legate de persoana, de comportamentul lucrătorului sau de cerințe operaționale urgente, care se opun menținerii raportului de muncă cu lucrătorul în cadrul unității. […]”

AGG

14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”) urmărește transpunerea Directivei 2000/78 în dreptul german.

15 Articolul 1 din AGG, care stabilește obiectivul legii, prevede:

„Prezenta lege are ca obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

16 Articolul 7 alineatul 1 din AGG prevede:

„Lucrătorii nu trebuie să sufere nicio discriminare pentru motivele enumerate la articolul 1; această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.”

17 Potrivit articolului 9 din AGG:

„(1) Fără a aduce atingere articolului 8 [din prezenta lege], în cazul încadrării în muncă de către comunități religioase, instituții afiliate acestora, indiferent de forma juridică, sau de către asociații care au drept obiect de activitate cultivarea unei religii sau convingeri, se admite de asemenea tratamentul diferențiat pe motive de religie sau convingeri atunci când o anumită religie sau convingere constituie o cerință profesională, având în vedere identitatea proprie a comunității religioase respective sau a asociației din perspectiva dreptului [comunității religioase sau al asociației] la autodeterminare sau în funcție de tipul de activitate.

(2) Interdicția unui tratament diferențiat bazat pe religie sau convingeri nu aduce atingere dreptului comunităților religioase menționate la alineatul 1, al instituțiilor afiliate acestora, indiferent de forma juridică, sau dreptului asociațiilor care au drept obiect de activitate cultivarea unei religii sau a unei convingeri de a putea pretinde angajaților lor o atitudine de bună-credință și de loialitate în sensul respectivei identități proprii.”

Dreptul canonic

18 Potrivit termenilor canonului 1085 din Codex Iuris Canonici (Codul de drept canonic):

„(1) Cine este ținut de legământul unei căsătorii anterioare, chiar neconsumată, [încheie o căsătorie invalidă].

(2) [Chiar dacă] căsătoria anterioară este invalidă sau desfăcută, indiferent din ce motiv, nu urmează de aici că este permis să se încheie o alta înainte de a se fi constatat în mod legal și cert nulitatea sau desfacerea căsătoriei anterioare.”

19 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Regulamentul de bază privind serviciul ecleziastic, aplicabil raporturilor de muncă din cadrul bisericii) din 22 septembrie 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 222, denumit în continuare „GrO 1993”) prevede la articolul 1:

„Principii fundamentale ale serviciului ecleziastic

Toate persoanele care își desfășoară activitatea într-o instituție a Bisericii Catolice contribuie în comun, prin munca lor, indiferent de poziția lor din perspectiva dreptului muncii, la îndeplinirea părții din misiunea bisericii care revine instituției respective (comunitate de serviciu). […]”

20 Articolul 4 din GrO 1993, intitulat „Obligații de loialitate”, are următorul cuprins:

„(1) De la toți lucrătorii catolici se așteaptă să recunoască și să respecte principiile doctrinei și eticii catolice. În special în cadrul activității pastorale, catehetice și educative, precum și în cazul lucrătorilor care își desfășoară activitatea în temeiul unei *missio canonica* [mandat ecleziastic] este necesar să se facă dovada respectării principiilor doctrinei și eticii catolice în viața privată. Această condiție se aplică și lucrătorilor care exercită funcții de conducere.

(2) De la lucrătorii creștini necatolici se așteaptă să respecte adevărurile și valorile evangheliei și să contribuie la evidențierea acestora în cadrul instituției.

[…]

(4) Toți lucrătorii trebuie să se abțină de la a manifesta un comportament anticlerical. În cadrul vieții private și al comportamentului lor profesional, acestor lucrători nu li se permite să prejudicieze credibilitatea bisericii și a instituției în care își desfășoară activitatea.”

21 Articolul 5 din GrO 1993, intitulat „Încălcarea obligațiilor de loialitate”, prevede:

„(1) În cazul în care un lucrător încetează să mai îndeplinească cerințele impuse la încadrarea în muncă, angajatorul va încerca să îl susțină prin consiliere în direcția remedierii permanente a acestei deficiențe. […] În ultimă instanță, se va lua în considerare măsura concedierii.

(2) Biserica consideră că în special următoarele încălcări ale obligației de loialitate sunt grave și justifică o concediere din cauze specifice bisericii:

– […]

– încheierea unei căsătorii nevalide în accepțiunea credinței și a ordinii juridice a bisericii,

– […]

(3) În cazul [lucrătorilor] care exercită funcții de conducere […], un comportament care, conform alineatului 2, este luat în considerare în general ca motiv de concediere exclude posibilitatea continuării raportului de muncă al acestora. În mod excepțional, nu se va lua măsura concedierii atunci când ea este inadecvată din perspectiva împrejurărilor grave ale cazului individual."

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Regulamentul de bază privind spitalele catolice din Renania de Nord-Westfalia) din 5 noiembrie 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 321) prevede:

„A. Afilierea la biserică

[…]

6. [GrO 1993] adoptat pe baza Declarației episcopilor germani privind serviciul ecleziastic, astfel cum a fost modificat și completat, se aplică în mod obligatoriu beneficiarului. Se consideră că membrii conducerii administrative a spitalului și medicii șefi de secție sunt persoane care exercită funcții de conducere în sensul regulamentului de bază menționat."

Litigiul principal și întrebările preliminare

23 IR este o societate cu răspundere limitată de drept german. Obiectul său de activitate constă în îndeplinirea, în special prin gestionarea unor spitale, a misiunilor Caritas (Confederația Internațională a Organizațiilor Catolice cu scop Caritabil), ca expresie a existenței și a naturii Bisericii Catolice romane. IR nu urmărește un scop lucrativ cu titlu principal și este supusă controlului arhiepiscopului catolic din Köln (Germania).

24 JQ este de confesiune catolică. El este medic ca formare și lucrează din anul 2000 pentru IR în calitate de șef al serviciului de medicină internă al unui spital, pe baza unui contract de muncă încheiat în temeiul GrO 1993.

25 JQ era căsătorit în ritul catolic. Prima sa soție s-a despărțit de el în anul 2005 și divorțul lor a fost pronunțat în luna martie a anului 2008. În luna august a anului 2008, JQ a încheiat o căsătorie civilă cu noua sa parteneră, fără ca prima sa căsătorie să fi fost anulată.

26 Luând cunoștință de această nouă căsătorie, IR, prin scrisoarea din 30 martie 2009, l-a concediat pe JQ, cu efect de la 30 septembrie 2009.

27 JQ a formulat o acțiune împotriva acestei concedieri la Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania), susținând că recăsătorirea sa nu constituia un motiv valabil pentru concedierea menționată. În opinia lui JQ, concedierea sa ar încălca principiul egalității de tratament întrucât, în conformitate cu GrO 1993, recăsătorirea unui șef de secție de confesiune protestantă sau fără confesiune nu ar fi avut nicio consecință asupra raportului de muncă al acestuia din urmă cu IR.

28 IR a susținut că concedierea lui JQ era justificată din punct de vedere social. Dat fiind că acesta din urmă exercita funcții de conducere în sensul articolului 5 alineatul 3 din GrO 1993, el și-ar fi încălcat în mod grav, prin încheierea unei căsătorii nevalide potrivit dreptului canonic, obligațiile care decurg din contractul de muncă încheiat cu IR.

29 Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a admis cererea lui JQ. Întrucât apelul declarat de IR împotriva acestei decizii a fost respins de Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania), IR a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de

Muncă, Germania), care l-a respins prin hotărârea din 8 septembrie 2011, statuând în esență că nu era justificată concedierea lui JQ, întrucât IR nu ar concedia, în cazul recăsătoririi, angajați care ocupă același tip de post ca JQ și care nu sunt de confesiune catolică.

30 IR a dedus cauza judecății Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală, Germania). Această instanță, prin ordonanța din 22 octombrie 2014, a anulat hotărârea pronunțată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) și a trimis cauza spre rejudecare la aceasta din urmă.

31 Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) consideră că soluționarea litigiului principal depinde de aspectul dacă concedierea lui JQ de către IR este licită în raport cu articolul 9 alineatul 2 din AGG. Această instanță arată însă că această dispoziție trebuie interpretată în conformitate cu dreptul Uniunii și că, prin urmare, soluționarea acestui litigiu depinde de interpretarea articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, articolul 9 alineatul 2 din AGG constituind transpunerea acestuia în dreptul național.

32 Mai precis, instanța de trimitere solicită să se stabilească în primul rând dacă, în calitate de societate de capital de drept privat deținută de Biserica Catolică, IR intră în domeniul de aplicare al articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 și este, prin urmare, îndreptățită să solicite din partea angajaților săi o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica acestei biserici. Potrivit acestei instanțe, nu este exclus ca dreptul Uniunii să se opună ca o asemenea societate, constituită conform dreptului privat și care își desfășoară activitatea în sectorul sănătății cu respectarea practicilor pieței, să se poată prevala de drepturi specifice bisericii.

33 În această privință, ea ridică problema dacă bisericile sau alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri pot stabili ele însele, cu titlu definitiv, ce constituie o atitudine de bună-credință și de loialitate „față de etica organizației”, în sensul articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, și dacă ele pot de asemenea să prevadă, în această privință, în mod autonom – astfel cum le autorizează dreptul constituțional german – o gradație a obligațiilor de loialitate pentru aceleași funcții de conducere ținând seama exclusiv de confesiunea angajaților.

34 În al doilea rând, instanța de trimitere arată că, după ce Curtea va fi interpretat articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, îi va reveni sarcina, ținând seama de ansamblul normelor dreptului național și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură articolul 9 alineatul 2 din AGG poate fi interpretat conform articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, precum și, în ipoteza în care această dispoziție națională nu s-ar preta la o interpretare conformă, dacă dispoziția menționată trebuie să fie lăsată neaplicată în tot sau în parte.

35 În această privință, instanța de trimitere solicită să se stabilească, pe de o parte, dacă interdicția discriminărilor bazate pe religie sau convingeri, consacrată la articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), conferă un drept subiectiv unui particular pe care acesta îl poate valorifica în fața instanțelor naționale și care, în litigiile dintre persoane private, obligă aceste instanțe să se abțină de la aplicarea unor dispoziții naționale care nu sunt conforme cu această interdicție. Deși recunoaște faptul că carta nu a intrat în vigoare decât la 1 decembrie 2009, în timp ce concedierea în discuție în litigiul principal a intervenit în luna martie a anului 2009, instanța menționată precizează că nu se poate exclude că, înainte chiar de intrarea în vigoare a cartei, o interdicție a oricărei discriminări bazate pe religie sau convingeri exista deja ca principiu general al dreptului Uniunii. Or, în conformitate cu principiul supremației dreptului Uniunii, acesta ar prima asupra dreptului național, inclusiv asupra dreptului constituțional.

36 În al treilea rând, instanța de trimitere solicită să se stabilească care sunt criteriile în temeiul cărora trebuie să se determine dacă cerința unei atitudini de bună-credință și de loialitate este conformă cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78.

37 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din [Directiva 2000/78] trebuie interpretat în sensul că, în cazul unei organizații precum pârâta din prezentul litigiu, biserica poate decide cu titlu obligatoriu că, în ceea ce privește cerința unei atitudini de loialitate și de bună-credință aplicabilă unui angajat care exercită funcții de conducere, trebuie să se distingă între angajații de aceeași confesiune și cei de altă confesiune sau cei fără confesiune?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:
   a) O dispoziție de drept național, precum în speță articolul 9 alineatul 2 din [AGG], care justifică, potrivit identității ecleziologice a bisericii în cauză, un asemenea tratament diferențiat pe baza apartenenței angajatului la o confesiune religioasă trebuie să rămână neaplicată?
   b) Care sunt condițiile aplicabile în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva [2000/78] în cazul în care angajatului unei biserici sau al unei alte organizații menționate în această dispoziție i se pretinde o atitudine de loialitate și de bună-credință față de etica respectivei organizații?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare și la al doilea aspect al celei de a doua întrebări

38 Prin intermediul primei întrebări și al celui de al doilea aspect al celei de a doua întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o biserică sau o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri și care gestionează o instituție spitalicească sub forma unei societăți de capital de drept privat poate decide, cu titlu definitiv, să își supună angajații care exercită funcții de conducere unor cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate distincte în funcție de confesiunea sau de lipsa confesiunii acestor angajați și, în caz contrar, care sunt criteriile în temeiul cărora trebuie să se verifice, în fiecare caz în parte, dacă asemenea cerințe sunt conforme cu această dispoziție.

39 Având în vedere explicațiile furnizate de instanța de trimitere cu privire la prima sa întrebare, trebuie, în primul rând, în ceea ce privește domeniul de aplicare personal al articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, să se stabilească dacă împrejurarea că, în cauza principală, entitatea care le-a impus angajaților săi o atitudine de bună-credință și de loialitate este o societate de capital de drept privat este susceptibilă să o împiedice să se prevaleze de această dispoziție.

40 În această privință, este necesar să se constate că, având în vedere caracterul general al termenilor utilizați la articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 pentru a defini acest domeniu de aplicare personal, și anume „bisericil[e] și alt[e] organizații publice sau private”, considerații cu privire la natura și la forma juridică a entității în cauză nu sunt susceptibile de a avea o incidență asupra aplicabilității acestei dispoziții într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal. În special, referirea la organizațiile private acoperă instituții care, precum IR, sunt constituite conform dreptului privat.

41 Cu toate acestea, trebuie să se precizeze, pe de o parte, că dispozițiile articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 se aplică numai bisericilor și altor organizații publice sau private „a căror etică este bazată pe religie sau convingeri”.

42 Pe de altă parte, articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 face referire la „personalul care lucrează” pentru astfel de biserici sau organizații, ceea ce înseamnă că domeniul de aplicare al acestei dispoziții cuprinde, asemenea celui al articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din directiva menționată, activitățile profesionale ale acestora.

43 În ceea ce privește, în al doilea rând, chestiunea controlului de către instanțele naționale al aplicării articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, trebuie amintit că Curtea a statuat, în cadrul unei cauze care privea interpretarea articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din această directivă, că această din urmă dispoziție trebuie interpretată în sensul că, atunci când o biserică sau o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri afirmă, în susținerea unui act sau a unei decizii precum respingerea unei candidaturi pentru ocuparea unui loc de muncă în cadrul său, că, prin natura activităților vizate sau prin contextul în care urmează să se exercite aceste activități, religia constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii acestei biserici sau a acestei organizații, o astfel de afirmație trebuie, dacă este cazul, să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv care să asigure că, în speță, sunt îndeplinite criteriile enunțate de dispoziția menționată (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 59).

44 Pe de altă parte, împrejurarea că articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78 se referă la legislațiile naționale în vigoare la data adoptării directivei respective, precum și la practicile naționale existente la aceeași dată nu poate fi interpretată în sensul că autorizează statele membre să sustragă respectarea criteriilor enunțate de această dispoziție de la un control jurisdicțional efectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 54).

45 Considerațiile enunțate de Curte în susținerea acestei cerințe de control jurisdicțional efectiv și întemeiate pe obiectivul Directivei 2000/78, cu privire la contextul în care se înscrie articolul 4 alineatul (2) din aceasta, cu privire la garanțiile solicitate de la statele membre prin articolele 9 și 10 din aceasta, în vederea respectării obligațiilor care decurg din directiva menționată și a protecției persoanelor care se consideră victime ale unei discriminări, precum și cu privire la dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă consacrat la articolul 47 din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 47-49), sunt valabile în același mod în împrejurări precum cele din cauza principală, în care o organizație privată susține, în sprijinul unei decizii de concediere a unuia dintre angajații săi, nerespectarea de către acesta din urmă a unei atitudini de bună-credință și de loialitate față de etica acestei organizații, în sensul articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din aceeași directivă.

46 Astfel, acest al doilea paragraf conține, față de primul paragraf al alineatului (2) al articolului 4 din această directivă, precizarea potrivit căreia printre cerințele profesionale pe care o biserică sau o altă organizație publică sau privată a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri le poate impune persoanelor care lucrează pentru ea figurează cerința ca aceste persoane să aibă o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica acestei biserici sau organizații. Astfel cum reiese printre altele din sintagma incidentă „[c]u condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor”, această facultate trebuie însă exercitată cu respectarea celorlalte dispoziții ale Directivei 2000/78 și în special a criteriilor enunțate la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din această directivă, care trebuie să poată, dacă este cazul, să facă obiectul unui control jurisdicțional efectiv, astfel cum s-a amintit la punctul 43 din prezenta hotărâre.

47 Contrar celor susținute printre altele de IR și de guvernul german, examinarea legalității unei cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate impusă de o biserică sau de o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri nu se poate efectua, așadar, numai în raport cu dreptul național, ci trebuie să țină seama de dispozițiile articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, precum și de criteriile care sunt enunțate în acesta, a căror respectare nu se poate sustrage de la un control jurisdicțional efectiv.

48 Articolul 17 TFUE nu este de natură să infirme această concluzie. Astfel, pe de o parte, modul de redactare a acestei dispoziții corespunde în esență celui al Declarației nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam. Or, faptul că această declarație este citată în mod explicit în considerentul (24) al Directivei 2000/78 pune în evidență faptul că legiuitorul Uniunii a ținut seama în mod necesar de declarația menționată la adoptarea acestei directive, în special a articolului 4 alineatul (2) din aceasta, întrucât dispoziția respectivă face trimitere tocmai la legislația și la practicile naționale în vigoare la data adoptării directivei menționate. Pe de altă parte, articolul 17 TFUE exprimă, desigur, neutralitatea Uniunii în ceea ce privește organizarea de către statele membre a raporturilor acestora cu bisericile și cu asociațiile sau cu comunitățile religioase, însă nu este de natură să sustragă de la un control jurisdicțional efectiv respectarea criteriilor enunțate la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 56 -58).

49 În ceea ce privește, în al treilea rând, condițiile de aplicare a articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, trebuie să se sublinieze, având în vedere cele arătate la punctul 46 din prezenta hotărâre, că un tratament diferențiat în raport cu cerința unei atitudini de bună-credință și de loialitate față de etica angajatorului, precum cea în discuție în litigiul principal, despre care nu se contestă faptul că se întemeiază exclusiv pe confesiunea angajaților, trebuie să respecte printre altele criteriile enunțate la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din această directivă.

50 În această privință, Curtea a statuat că reiese în mod expres din această dispoziție că, în funcție de „natura” activităților vizate sau de „contextul” în care sunt exercitate acestea, religia sau convingerile pot, dacă este cazul, să constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, având în vedere etica bisericii sau a organizației în cauză în sensul dispoziției menționate. Astfel, în lumina acestei din urmă dispoziții, legalitatea unui tratament diferențiat bazat pe religie sau convingeri este subordonată existenței verificabile în mod obiectiv a unei legături directe între cerința profesională impusă de angajator și activitatea vizată. O asemenea legătură poate să decurgă fie din natura activității respective, de exemplu atunci când aceasta implică participarea la stabilirea eticii bisericii sau a organizației în cauză sau colaborarea la misiunea sa de proclamare, fie din condițiile în care activitatea menționată trebuie să fie exercitată, precum necesitatea de a asigura o reprezentare credibilă a bisericii sau a organizației în exteriorul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 62 și 63).

51 În ceea ce privește, mai precis, cele trei criterii enunțate la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, Curtea a precizat, mai întâi, că recurgerea la adjectivul „esențială” înseamnă că apartenența la religia sau aderarea la convingerile pe care este bazată etica bisericii sau a organizației vizate trebuie să fie necesară ca urmare a importanței activității profesionale în cauză pentru afirmarea acestei etici sau pentru exercitarea de către această biserică sau această organizație a dreptului său la autonomie, astfel cum este recunoscut la articolul 17 TFUE și la articolul 10 din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 50 și 65).

52 În continuare, Curtea a precizat că utilizarea de către legiuitorul Uniunii a termenului „legitimă” demonstrează că a intenționat să asigure că cerința privind apartenența la religia sau aderarea la convingerile pe care este bazată etica bisericii sau a organizației în cauză nu servește la urmărirea unui scop străin de această etică sau de exercitarea de către această biserică sau această organizație a dreptului său la autonomie (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 66).

53 În sfârșit, termenul „justificată” implică nu numai că verificarea respectării criteriilor prevăzute la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 poate fi efectuată de o instanță națională, ci și că biserica sau organizația care a formulat o cerință profesională are obligația de a demonstra, în lumina

situației de fapt din speță, că pretinsul risc de afectare a eticii sale sau a dreptului său la autonomie este probabil și serios, astfel încât introducerea unei asemenea cerințe se dovedește necesară (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 67).

54 În această privință, cerința prevăzută la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78 trebuie să fie conformă cu principiul proporționalității, ceea ce presupune că instanțele naționale trebuie să verifice dacă cerința menționată este adecvată și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 68).

55 Din considerațiile expuse la punctele 49-54 din prezenta hotărâre rezultă că o biserică sau o altă organizație publică sau privată a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri nu își poate trata în mod diferit, referitor la o cerință a unei atitudini de bună-credință și de loialitate față de această etică, angajații care ocupă posturi de conducere, în funcție de apartenența lor la religia sau de aderarea lor la convingerile acestei biserici sau ale acestei alte organizații, decât dacă, în raport cu natura activităților profesionale vizate sau cu contextul în care sunt exercitate acestea, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, având în vedere etica menționată.

56 În această privință, trebuie arătat că, deși în final revine instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă impunerea unei atitudini de bună-credință și de loialitate numai angajaților care ocupă posturi de conducere care împărtășesc religia sau convingerile pe care este bazată etica bisericii sau a organizației vizate corespunde unei cerințe profesionale esențiale, legitime și justificate în sensul articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, Curtea este totuși competentă să ofere indicații, întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură să permită aceleiași instanțe să se pronunțe în litigiul concret cu care este sesizată.

57 În speță, cerința în discuție în cauza principală se referă la respectarea unui anumit element al eticii Bisericii Catolice, și anume caracterul sacru și indisolubil al căsătoriei religioase.

58 Or, reiese că aderarea la această concepție a căsătoriei nu este necesară pentru afirmarea eticii IR, ținând seama de activitățile profesionale exercitate de JQ, și anume furnizarea, în mediul spitalicesc, de consultații și de îngrijiri medicale, precum și gestionarea serviciului de medicină internă al cărui șef era. Reiese că ea nu este, așadar, o condiție esențială a activității profesionale, în sensul articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere.

59 Constatarea potrivit căreia aderarea la această componentă a eticii organizației în cauză nu poate constitui, în speță, o cerință profesională esențială este susținută de împrejurarea, confirmată de IR în ședința în fața Curții și amintită de avocatul general la punctul 67 din concluzii, că au fost încredințate posturi cu răspundere medicală care includ funcții de conducere, similare celui care era ocupat de JQ, unor angajați ai IR care nu sunt de confesiune catolică și, prin urmare, nu sunt supuși aceleiași cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica IR.

60 În continuare, trebuie arătat că, având în vedere dosarul prezentat Curții, reiese că cerința în discuție în litigiul principal nu este justificată în sensul articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78. Este însă de competența instanței de trimitere să verifice dacă IR a stabilit că, în lumina împrejurărilor din cauza principală, există un risc probabil și serios de atingere adusă eticii sale sau dreptului său la autonomie (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 67).

61 Din considerațiile care precedă rezultă că este necesar să se răspundă la prima întrebare și la al doilea aspect al celei de a doua întrebări că articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul:

– pe de o parte, că o biserică sau o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri și care gestionează o instituție spitalicească constituită sub forma unei societăți de capital de drept privat nu poate decide să își supună angajații care exercită funcții de conducere unor cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate față de această etică distincte în funcție de confesiunea sau de lipsa confesiunii acestor angajați, fără ca această decizie să poată, dacă este cazul, să facă obiectul unui control jurisdicțional efectiv care să asigure că sunt îndeplinite criteriile enunțate la articolul 4 alineatul (2) din această directivă, și

– pe de altă parte, că un tratament diferențiat, referitor la cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate față de această etică, între angajații care ocupă posturi de conducere, în funcție de confesiunea sau de lipsa lor de confesiune, nu este conform cu directiva menționată decât dacă, în raport cu natura activităților profesionale vizate sau cu contextul în care sunt exercitate acestea, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, având în vedere etica bisericii sau a organizației în cauză și conformă cu principiul proporționalității, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.

Cu privire la primul aspect al celei de a doua întrebări

62 Prin intermediul primului aspect al celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în temeiul dreptului Uniunii, o instanță națională are obligația, în cadrul unui litigiu între particulari, de a lăsa neaplicată o dispoziție națională care nu poate fi interpretată într-un mod conform cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78.

63 În această privință, trebuie amintit că este de competența instanțelor naționale, ținând seama de ansamblul normelor din dreptul național și în aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură o dispoziție națională precum articolul 9 alineatul 2 din AGG poate fi interpretată în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, fără a efectua o interpretare *contra legem* a acestei dispoziții naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 71 și jurisprudența citată).

64 Pe de altă parte, Curtea a statuat că cerința unei interpretări conforme include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 72 și jurisprudența citată).

65 Prin urmare, o instanță națională nu poate considera în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată, în mod constant, într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 73 și jurisprudența citată).

66 Prin urmare, în speță, este de competența instanței de trimitere să verifice dacă dispoziția națională în discuție în litigiul principal se pretează la o interpretare conformă cu Directiva 2000/78.

67 În ipoteza în care i-ar fi imposibil să efectueze o astfel de interpretare conformă a dispoziției naționale în discuție în litigiul principal, trebuie amintit, pe de o parte, că Directiva 2000/78 nu instituie ea însăși principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, principiu care își are originea în diferite instrumente internaționale și tradiții constituționale comune statelor membre, ci are ca obiectiv numai stabilirea, în domeniile menționate, a unui cadru general de

combatere a discriminării bazate pe diferite motive, printre care figurează religia sau convingerile, astfel cum rezultă din titlu și din articolul 1 din aceasta (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 75 și jurisprudența citată).

68 Pe de altă parte, o instanță națională care se află în situația evocată la punctul precedent are obligația de a asigura, în cadrul competențelor sale, protecția juridică a drepturilor pe care particularii le au în temeiul dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestuia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a reglementării naționale contrară principiului nediscriminării pe motive de religie sau convingeri (a se vedea, în ceea ce privește principiul nediscriminării pe motive de vârstă, Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 35).

69 Astfel, înainte de intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, care a conferit cartei aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor, acest principiu decurgea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre. Interzicerea oricărei discriminări bazate pe religie sau convingeri are astfel un caracter imperativ în calitate de principiu general al dreptului Uniunii, consacrat în prezent la articolul 21 din cartă, și este suficientă prin ea însăși pentru a conferi particularilor un drept care să poată fi invocat ca atare în cadrul unui litigiu între ei într-un domeniu reglementat de dreptul Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).

70 Prin urmare, în cauza principală, revine instanței de trimitere, în condițiile în care ar considera că se află în imposibilitatea de a asigura o interpretare conformă cu dreptul Uniunii a dispoziției naționale în cauză, obligația de a lăsa neaplicată această dispoziție.

71 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la primul aspect al celei de a doua întrebări că o instanță națională sesizată cu un litigiu între două părți private este ținută, în cazul în care nu este posibilă interpretarea dreptului național aplicabil în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din principiile generale ale dreptului Uniunii, precum principiul nediscriminării pe motive de religie sau convingeri, consacrat în prezent la articolul 21 din cartă, și să garanteze efectul deplin al drepturilor ce decurg din acestea, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară.

Cu privire la cheltuielile de judecată

72 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

1) Articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul:

– **pe de o parte, că o biserică sau o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri și care gestionează o instituție spitalicească constituită sub forma unei societăți de capital de drept privat nu poate decide să își supună angajații care exercită funcții de conducere unor cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate față de această etică distincte în funcție de confesiunea sau de lipsa confesiunii acestor angajați, fără ca această decizie să poată, dacă este cazul, să facă obiectul unui control jurisdicțional efectiv care să asigure că sunt îndeplinite criteriile enunțate la articolul 4 alineatul (2) din această directivă, și**

– **pe de altă parte, că un tratament diferențiat, referitor la cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate față de această etică, între angajații care ocupă posturi de conducere, în funcție de confesiunea sau de lipsa lor de confesiune, nu este conform cu directiva menționată decât dacă, în raport cu natura activităților profesionale vizate sau cu contextul în care sunt exercitate acestea, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, având în vedere etica bisericii sau a organizației în cauză și conformă cu principiul proporționalității, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale.**

2) **O instanță națională sesizată cu un litigiu între două părți private este ținută, în cazul în care nu este posibilă interpretarea dreptului național aplicabil în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din principiile generale ale dreptului Uniunii, precum principiul nediscriminării pe motive de religie sau convingeri, consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, și să garanteze efectul deplin al drepturilor ce decurg din acestea, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară.**

Semnături

i — Punctul 18 din prezentul text a făcut obiectul unei modificări de ordin lingvistic ulterior primei publicări.