



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCATE GÉNÉRALE

M^{ME} LAILA MEDINA

présentées le 10 juillet 2025¹

Affaire C-258/24

Katholische Schwangerschaftsberatung contre JB

[demande de décision préjudicielle formée par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement – Différence de traitement fondée sur la religion – Article 4, paragraphe 2 – Activités professionnelles d'Églises et d'autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions – Religion constituant une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation – Licenciement d'une employée en raison de son retrait de l'Église catholique – Article 17 TFUE – Articles 10 et 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne »

I. Introduction

1. La présente demande de décision préjudicielle concerne l'interprétation de l'article 4 de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail². Elle a été présentée par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) dans le cadre d'une procédure opposant Katholische Schwangerschaftsberatung, une association au sein de l'Église catholique allemande, et JB, une ancienne employée de cette association. JB a été licenciée à la suite de sa décision de se retirer de l'Église catholique, laquelle était motivée, selon elle, par son refus de payer la contribution spéciale imposée par cette Église aux personnes vivant avec un conjoint de confession différente qui dispose de revenus élevés.

2. La présente affaire s'inscrit dans la continuité des arrêts Egenberger³ et IR⁴, dans lesquels la Cour a fourni des orientations pertinentes pour déterminer si la religion d'une personne peut constituer une exigence professionnelle lorsque les activités professionnelles sont exercées au sein d'Églises et d'organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la

¹ Langue originale : l'anglais.

² Directive du Conseil du 27 novembre 2000 (JO 2000, L 303, p. 16).

³ Arrêt du 17 avril 2018, Egenberger (C-414/16, ci-après l'« arrêt Egenberger », EU:C:2018:257).

⁴ Arrêt du 11 septembre 2018, IR (C-68/17, ci-après l'« arrêt IR », EU:C:2018:696).

religion⁵. La présente affaire permet donc à la Cour de préciser davantage les conditions que ces Églises et organisations religieuses doivent remplir pour pouvoir se prévaloir utilement des dérogations au principe d'égalité de traitement prévues à l'article 4 de la directive 2000/78, et en particulier de celles établies au paragraphe 2 de cette disposition. À cet égard, il convient également de tenir compte de deux dispositions pertinentes du droit primaire de l'Union, à savoir, d'une part, l'article 17 TFUE, qui dispose que l'Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres, et, d'autre part, l'article 10 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁶, qui consacre explicitement la liberté des personnes de changer de religion.

II. Faits, procédure et questions préjudicielles

3. Katholische Schwangerschaftsberatung, l'appelante dans la procédure principale⁷, est une association professionnelle féminine au sein de l'Église catholique en Allemagne. Elle se consacre à l'aide aux enfants, aux jeunes, aux femmes et à leur famille dans des situations particulières. Parmi ses différentes missions figure le conseil aux femmes enceintes, notamment en matière d'avortement.

4. Les contrats de travail conclus par l'appelante avec ses employés renvoient spécifiquement au 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 1993⁸. Ce règlement contient les dispositions que l'Église catholique applique à ses relations de travail en Allemagne et établit, en particulier, les devoirs de loyauté et de comportement qui incombent aux employés.

5. En vertu du règlement fondamental, les manquements graves au devoir de loyauté peuvent entraîner le licenciement d'un employé⁹. Pour tout employé, catholique ou non, un manquement au devoir de loyauté est considéré comme grave lorsque cet employé s'oppose publiquement aux principes fondamentaux de l'Église catholique, par exemple, en promouvant l'avortement ou la xénophobie¹⁰. En outre, pour les employés catholiques, le retrait de l'Église catholique constitue un manquement grave à ce devoir¹¹.

6. JB est mère de cinq enfants et était employée de l'appelante depuis 2006 en tant que, entre autres, conseillère dans des projets liés à la grossesse. En octobre 2013, alors qu'elle était en congé parental, JB a informé l'autorité communale compétente de son intention de se retirer de l'Église catholique. Compte tenu de la charge financière qui pesait sur sa famille, son objectif premier était d'être exemptée du paiement de la contribution ecclésiastique supplémentaire à laquelle elle était assujettie en tant que personne catholique mariée à un conjoint disposant de revenus élevés dans le cadre d'un mariage interconfessionnel.

⁵ Dans un souci de concision, dans les présentes conclusions, je désignerai les « organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion », telles qu'elles sont mentionnées à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, par les termes « organisations religieuses ».

⁶ Ci-après la « Charte ».

⁷ Ci-après l'« appelante ».

⁸ *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, p. 222, dans la version de la décision de l'assemblée générale de l'association des diocèses d'Allemagne du 27 avril 2015 qui, selon le renvoi préjudiciel, est la version applicable en l'espèce (ci-après le « règlement fondamental »).

⁹ Voir article 5, paragraphe 1, du règlement fondamental.

¹⁰ Voir article 5, paragraphe 2, point 1, sous a), du règlement fondamental.

¹¹ Voir article 5, paragraphe 2, point 2, sous a), du règlement fondamental.

7. Ayant été informée de cette décision, l'appelante a d'abord tenté de convaincre JB, à son retour de congé parental, d'adhérer à nouveau à l'Église catholique en suivant les différentes étapes prévues par le règlement fondamental¹². À la suite du refus de JB, l'appelante l'a licenciée en juin 2019 en indiquant que ladite décision constituait un manquement grave au devoir de loyauté imposé par ce règlement. À la date du licenciement, le service de consultation de l'appelante en matière d'avortement comprenait six personnes, dont deux étaient membres de l'Église évangélique.

8. JB a contesté la décision de l'appelante devant les juridictions inférieures du travail en Allemagne. Son recours pour licenciement abusif a été accueilli et le versement d'une indemnité a été ordonné en sa faveur. L'appelante a donc saisi le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), la juridiction de renvoi en l'espèce, de l'affaire aux fins de l'annulation des décisions des deux juridictions inférieures du travail.

9. Selon la juridiction de renvoi, le licenciement de JB constitue une différence de traitement qui, en principe, correspond à une discrimination directe fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, lu en combinaison avec l'article 1^{er} de cette directive. Elle se demande toutefois si les dérogations au principe d'égalité de traitement prévues à l'article 4, paragraphe 2, de ladite directive ou, à titre subsidiaire, à son article 4, paragraphe 1, s'appliquent dans une situation telle que celle qui se présente dans la procédure principale.

10. Premièrement, en ce qui concerne le premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, qui, en substance, fait référence aux exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées fondées sur la religion d'une personne, la juridiction de renvoi ne doute pas que l'appelante soit une organisation religieuse au sens de cet alinéa. Elle se demande toutefois si le fait de ne pas se retirer d'une certaine communauté religieuse ou d'y adhérer à nouveau après s'en être retiré est susceptible de constituer une exigence professionnelle aux fins de cette disposition. S'agissant de l'affaire au principal, la juridiction de renvoi relève que l'appelante n'a pas subordonné l'exercice de l'activité professionnelle en cause à la condition d'appartenir à l'Église catholique. Elle n'a même pas exigé de ses employés qu'ils adhèrent à une communauté religieuse. Cela étant dit, le retrait de l'Église catholique est, en droit canonique, l'un des manquements les plus graves à l'égard de la foi et de l'unité de cette Église. Par conséquent, compte tenu de l'autonomie des Églises reconnue à l'article 17 TFUE, la juridiction de renvoi ne peut pas exclure que, du fait de son retrait de l'Église catholique, un employé n'est plus apte à travailler au sein de cette Église.

11. Deuxièmement, en ce qui concerne le second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, qui concerne le droit des Églises de requérir de leurs employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation, la juridiction de renvoi souligne que le libellé de cet alinéa exige explicitement le respect des critères énoncés au premier alinéa de cette disposition. Cela signifie que toute dérogation à l'interdiction de discrimination directe prévue à ce second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, dépend de l'examen des critères établis au premier alinéa de cette disposition, lus à la lumière, en particulier, des arrêts Egenberger et IR. La juridiction de renvoi se demande toutefois si le libellé dudit second alinéa établit un devoir d'adopter une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'Église à laquelle l'organisation religieuse appartient ou s'il établit ce devoir envers l'organisation elle-même en tant qu'employeur. Par exemple, selon cette juridiction, un employé est susceptible d'avoir fait

¹² Voir article 5, paragraphe 3, du règlement fondamental.

preuve de mauvaise foi envers l'Église catholique en se retirant de celle-ci, mais il n'aura pas nécessairement eu une attitude de mauvaise foi envers son employeur, dont il est tenu de respecter l'éthique dans l'exercice de ses fonctions.

12. Troisièmement, s'agissant de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, qui a trait aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes, pour autant que leur objectif soit légitime et que ces exigences soient proportionnées, la juridiction de renvoi fait observer que cette disposition n'impose pas d'examiner ces critères au regard de l'éthique de l'employeur, mais bien à l'aune de la nature objective des activités professionnelles concernées et du contexte dans lequel elles sont exercées. De ce point de vue, il semblerait qu'il ne soit pas objectivement nécessaire de rester membre de l'Église catholique pour pouvoir exercer une activité de conseil en matière de grossesse. Néanmoins, selon la juridiction de renvoi, on ne saurait exclure que l'éthique d'une organisation fondée sur des principes religieux puisse être considérée comme une exigence objective au sens de cet article. Dans ce contexte, ici également, il conviendrait peut-être de tenir compte de l'autonomie des Églises telle qu'elle est garantie par l'article 17 TFUE.

13. C'est dans ces circonstances que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser les questions préjudicielles suivantes à la Cour :

« 1) Faut-il considérer comme conforme au droit de l'Union, en particulier à la [directive 2000/78], lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la [Charte], une réglementation nationale qui prévoit

qu'une organisation privée dont l'éthique est fondée sur la religion

peut exiger des personnes travaillant pour elle qu'elles ne se retirent pas d'une certaine Église au cours de la relation de travail

ou

est en droit de subordonner la poursuite de la relation de travail à la condition que la personne travaillant pour elle qui s'est retirée d'une certaine Église au cours de la relation de travail en devienne à nouveau membre,

dès lors qu'elle ne requiert pas par ailleurs des personnes travaillant pour elle qu'elles appartiennent à ladite Église

et que la personne travaillant pour elle ne se livre pas à des activités hostiles à l'Église publiquement perceptibles ?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, quelles autres exigences, le cas échéant, trouvent à s'appliquer en vertu de la directive 2000/78, lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, à la justification d'une telle différence de traitement fondée sur la religion ? »

14. La demande de décision préjudicielle a été déposée au greffe de la Cour le 12 avril 2024. Des observations écrites ont été présentées par le gouvernement grec, la Commission européenne et les parties à la procédure principale. Le 17 mars 2025, la grande chambre de la Cour a tenu audience à laquelle ont participé toutes les parties ayant présenté des observations écrites.

III. Appréciation

15. Par ses deux questions, la juridiction de renvoi demande des précisions sur l'interprétation de la directive 2000/78 lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte.

16. Bien qu'aucune de ces questions ne vise une disposition spécifique de la directive 2000/78, il ressort des considérations exposées dans le renvoi préjudiciel que, par sa première question, la juridiction de renvoi cherche à savoir si l'article 4, paragraphe 2, de cette directive ou, à titre subsidiaire, son article 4, paragraphe 1, doivent être interprétés en ce sens que constitue une discrimination le licenciement d'un employé prononcé par une organisation religieuse à la suite de la décision de celui-ci de se retirer de l'Église à laquelle cette organisation appartient. En particulier, la juridiction de renvoi pose cette question dans une situation où, d'une part, l'exercice de l'activité professionnelle n'a pas été subordonné à la condition d'appartenir à l'Église concernée et où, d'autre part, l'employé ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de cette Église publiquement perceptibles. Dans l'hypothèse où il serait conclu à l'absence de discrimination dans un tel cas, la juridiction de renvoi demande à la Cour, par sa seconde question, de préciser les exigences qui, le cas échéant, doivent être prises en compte pour justifier une telle différence de traitement fondée sur la religion.

17. Dans les présentes conclusions, et suivant l'ordre des interrogations exprimées par la juridiction de renvoi, j'examinerai, dans le cadre de la première question, si une situation telle que celle décrite dans le renvoi préjudiciel peut relever des dérogations prévues aux deux alinéas de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Dans l'hypothèse où aucune de ces dérogations ne trouverait à s'appliquer, j'analyserai ensuite si la dérogation contenue à l'article 4, paragraphe 1, de cette directive peut s'appliquer à une situation telle que celle qui se présente au principal. Je n'aborderai la seconde question que si l'une de ces dispositions est jugée applicable, ce qui est la prémisse essentielle sur laquelle repose cette question.

A. L'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78

18. L'objet de la directive 2000/78, tel qu'il ressort de l'article 1^{er} de celle-ci, est d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, entre autres, sur la religion ou les convictions, 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 traitement¹³. Selon la jurisprudence de la Cour, cette directive concrétise ainsi, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-discrimination consacré à l'article 21 de la Charte¹⁴.

19. En outre, le cadre général visant à lutter contre la discrimination instauré par la directive 2000/78 contient, en son article 4, paragraphe 2, une disposition spécifique relative aux différences de traitement fondées sur la religion dans le cas des activités professionnelles d'Églises et d'organisations religieuses.

20. En particulier, le premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 dispose que les États membres peuvent maintenir ou adopter une législation nationale en vertu de laquelle, dans le cas des activités professionnelles d'Églises et d'organisations religieuses, une différence de traitement fondée sur la religion d'une personne ne constitue pas une

¹³ Voir, entre autres, arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204, point 26).

¹⁴ Arrêt Egenberger (point 47).

discrimination. Pour cela, cet alinéa requiert que la religion de la personne constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette organisation. En outre, 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 de l'Union, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

21. Quant au second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, il dispose, en substance, que, pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la directive 2000/78 est sans préjudice du droit des Églises et des organisations religieuses, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir de leurs employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

22. S'agissant du premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, la Cour a jugé que la légalité, au regard de cette disposition, d'une différence de traitement fondée sur la religion est subordonnée à l'existence objectivement vérifiable d'un lien direct entre l'exigence professionnelle imposée par l'employeur et l'activité concernée¹⁵. Par conséquent, une Église ou une organisation religieuse ne saurait traiter différemment ses employés sur le fondement de la religion que si, au regard de la nature de l'activité professionnelle concernée ou du contexte dans lequel elle est exercée, la religion en question constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de cette Église ou organisation¹⁶.

23. Plus précisément, la Cour a d'abord précisé dans sa jurisprudence que le recours à l'adjectif « essentielle » au premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 signifie que l'appartenance à la religion sur laquelle 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 TFUE¹⁷.

24. La Cour a ensuite relevé que l'emploi du terme « légitime » démontre que le législateur de l'Union a entendu assurer que l'exigence portant sur l'appartenance à la religion sur laquelle 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'autonomie¹⁸.

25. Enfin, le terme « justifiée » implique non seulement qu'une juridiction nationale puisse contrôler le respect des critères figurant à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, mais également que l'Église ou l'organisation ayant émis cette exigence professionnelle a 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 sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère nécessaire¹⁹.

26. En l'espèce, il convient de relever, à titre liminaire, que le licenciement en cause au principal constitue, aux yeux de la juridiction de renvoi, une différence de traitement fondée sur la religion. Cette juridiction estime, en outre, que la différence de traitement constitue une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, dès lors que, en

¹⁵ Arrêt Egenberger (point 63) et arrêt IR (point 50).

¹⁶ Arrêt Egenberger (point 64) et arrêt IR (point 55).

¹⁷ Arrêt Egenberger (point 65) et arrêt IR (point 51).

¹⁸ Arrêt Egenberger (point 66) et arrêt IR (point 52).

¹⁹ Arrêt Egenberger (point 67) et arrêt IR (point 53).

substance, le licenciement de JB n’a pas été prononcé sur le fondement d’une disposition, d’un critère ou d’une pratique apparemment neutre, mais sur la base d’une règle s’appliquant aux seuls employés qui adhèrent à l’Église catholique, et non pas aux employés qui appartiennent à une autre religion ou qui n’appartiennent à aucune religion.

27. À cet égard, il importe de rappeler que, conformément à la jurisprudence constante de la Cour²⁰, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, au regard de l’ensemble des circonstances pertinentes de l’espèce, si une différence de traitement constitue une discrimination au sens de l’article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Il lui incombe également de déterminer si la discrimination en cause doit être qualifiée de directe aux fins du point a) de cette disposition, ou d’indirecte en vertu de son point b).

28. Par conséquent, quand bien même l’appelante conteste, dans ses observations écrites, les conclusions tirées par la juridiction de renvoi quant à la différence de traitement en cause au principal, la Cour n’a pas à examiner ce point, dès lors qu’aucune des questions préjudicielles ne porte sur l’interprétation de l’article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Il en va de même de la conclusion de la juridiction de renvoi – qui n’a été remise en cause par aucune partie à la procédure devant la Cour – selon laquelle l’appelante relève de la catégorie des organisations religieuses au sens de l’article 4, paragraphe 2, de cette directive.

29. S’agissant des trois critères énoncés au premier alinéa de l’article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, qui s’appliquent aux exigences professionnelles visées à cette disposition, il convient d’observer qu’ils ont un caractère cumulatif. Par conséquent, le non-respect de l’un de ces critères suffit à conclure à l’impossibilité de se prévaloir de la dérogation prévue à cette disposition pour justifier une différence de traitement fondée sur la religion.

30. À mes yeux, c’est la situation qui se présente en l’espèce, dès lors qu’une exigence professionnelle qui impose aux employés appartenant à une Église de ne pas s’en retirer, pour ne pas s’exposer à un licenciement, ne répond pas au critère du caractère essentiel énoncé au premier alinéa de l’article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, en particulier dans le cas d’une activité professionnelle telle que celle décrite dans le renvoi préjudiciel.

31. En effet, ainsi qu’il ressort de la jurisprudence citée au point 23 des présentes conclusions, pour répondre au critère du caractère essentiel, l’exigence professionnelle doit être, avant tout, nécessaire en raison de l’importance de l’activité professionnelle en cause pour l’affirmation de l’éthique de l’Église ou de l’organisation religieuse ou pour l’exercice par cette Église ou cette organisation de son droit à l’autonomie. Conformément au premier alinéa de l’article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, l’appréciation du respect de ce critère doit s’effectuer au regard de la nature de l’activité professionnelle et du contexte dans lequel elle est exercée. Cela signifie, en substance, qu’une exigence professionnelle sera considérée comme essentielle, au sens de cette disposition, lorsque, par la nature de l’activité professionnelle et par le contexte dans lequel elle est exercée, l’absence d’appartenance à une religion rend l’employé concerné inapte à exercer cette activité, eu égard à l’éthique de l’organisation.

²⁰ Voir, à cet égard, arrêts du 26 janvier 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, point 51 et jurisprudence citée), et du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel (C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 59).

32. Or, une exigence professionnelle tenant à l'appartenance continue à une Église ne saurait être qualifiée d'essentielle lorsque l'organisation religieuse, agissant en qualité d'employeur, ne subordonne pas l'exercice d'une activité professionnelle à la condition de cette appartenance et que, en outre, cette organisation emploie des personnes adhérant à une autre religion pour exercer cette activité.

33. À cet égard, il convient de souligner que, dans un tel cas, il n'y a pas lieu de vérifier, à titre préliminaire, si l'activité professionnelle en cause revêt une importance pour l'affirmation de l'éthique de l'organisation religieuse ou l'exercice par celle-ci de son droit à l'autonomie. En effet, c'est l'organisation religieuse elle-même qui a conçu et défini la *nature* de l'activité professionnelle en ce sens que cette activité ne requiert pas, pour son exercice, l'appartenance à une Église. Il est, par ailleurs, évident que, lorsque le personnel affecté à l'activité professionnelle est constitué de personnes appartenant à différentes communautés religieuses, comme dans l'affaire au principal, le *contexte* dans lequel cette activité est exercée ne permet pas non plus de considérer le fait de ne pas se retirer d'une Église comme une obligation essentielle dont l'inobservation rend l'employé inapte à accomplir ses tâches.

34. L'appelante au principal soutient toutefois que la circonstance que les employés participant à une activité professionnelle ne soient pas tenus d'appartenir à une certaine Église n'équivaut pas à une obligation de ne pas se retirer de cette Église au début et pendant toute la durée de la relation de travail. Conformément aux explications données par la juridiction de renvoi dans la demande de décision préjudicielle, l'appelante au principal fait observer, en substance, que le retrait de l'Église catholique est, en droit canonique, l'un des manquements les plus graves à l'égard de cette Église. Cela a été reconnu en droit constitutionnel allemand et, en particulier, dans la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne) qui a également jugé que le retrait de l'Église catholique constituait un motif de licenciement valable compte tenu du droit à l'autodétermination de cette Église. Par conséquent, selon l'appelante, eu égard à l'autonomie qui, en vertu de l'article 17 TFUE, doit être reconnue aux Églises lorsqu'elles établissent leurs relations de travail dans un État membre, une exigence professionnelle telle que celle en cause au principal ne saurait être qualifiée de discrimination en vertu du premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

35. À cet égard, je souhaiterais rappeler brièvement, d'emblée, que l'article 17 TFUE exprime 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 religieuses²¹. Conformément à la jurisprudence de la Cour²², cette neutralité est déjà consacrée à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78²³ qui vise à assurer un juste équilibre entre, d'une part, le droit à l'autonomie des Églises et des autres organisations religieuses, tel qu'il est reconnu, entre autres, à l'article 17 TFUE, et, d'autre part, le droit des travailleurs à ne pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur la religion, tel qu'il est garanti par l'article 21 de la Charte, dans des situations dans lesquelles ces droits peuvent être concurrents²⁴.

²¹ Arrêt Egenberger (point 58).

²² Arrêt Egenberger (point 57).

²³ Voir conclusions de l'avocat général Tanchev dans l'affaire Egenberger (C-414/16, EU:C:2017:851, point 56), qui a envisagé l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 comme l'« expression législative » de l'article 17 TFUE.

²⁴ Arrêt Egenberger (point 51).

36. Ainsi que la Cour l'a déjà jugé²⁵, c'est précisément dans cette perspective que l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 énonce les critères à prendre en compte dans le cadre de la mise en balance à laquelle il convient de procéder pour assurer un juste équilibre entre ces droits éventuellement concurrents. En fin de compte, cela implique que, dans le domaine de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le droit à l'autonomie reconnu aux Églises à l'article 17 TFUE est soumis à des conditions et qu'il ne saurait vider de leur sens l'interdiction générale de discrimination établie à l'article 21 de la Charte et, en particulier, les critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

37. En l'occurrence, force est de constater que, s'agissant de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un cas où aucun autre élément pertinent n'est susceptible d'être pris en considération, l'employé qui s'est retiré d'une certaine Église se trouve dans la même situation que celle des autres employés qui n'appartiennent pas à cette Église. Par conséquent, lorsqu'une organisation religieuse a déterminé, de façon autonome, que les personnes qui n'appartiennent pas à une certaine Église peuvent exercer l'activité professionnelle concernée, la circonstance qu'un employé se soit retiré de cette Église ne saurait suffire à établir qu'il n'est plus apte à exercer cette activité.

38. À cet égard, premièrement, il importe d'observer qu'interpréter le droit à l'autonomie consacré à l'article 17 TFUE en ce sens qu'il autorise une organisation religieuse à licencier un employé en raison de son retrait d'une certaine Église, dans la situation spécifique où il ne faut pas nécessairement appartenir à cette Église pour pouvoir exercer une activité professionnelle, reviendrait, ainsi que le souligne la juridiction de renvoi, à soustraire le respect des critères énoncés au premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 à un contrôle juridictionnel effectif. Cela va totalement à l'encontre des conclusions tirées par la Cour dans les arrêts Egenberger²⁶ et IR²⁷.

39. Deuxièmement, il est évident qu'une telle interprétation serait également contraire à la liberté individuelle de changer de religion qui est expressément consacrée à l'article 10, paragraphe 1, de la Charte, lequel correspond à l'article 9 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950²⁸. La Cour européenne des droits de l'homme a interprété cette liberté en ce sens qu'elle représente l'une des assises d'une société démocratique au sens de cette convention et la manifestation du pluralisme qui ne saurait être dissocié de pareille société, ladite liberté couvrant, en substance, non seulement le droit d'adhérer ou de changer de religion, mais également celui de se retirer de cette religion de son plein gré²⁹.

40. Par conséquent, à mon sens, le respect du droit à l'autonomie reconnu aux Églises à l'article 17 TFUE ne saurait avoir pour effet de modifier l'équilibre établi par l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78. Tel serait le cas si l'on devait considérer le retrait d'une

²⁵ Arrêt Egenberger (point 52).

²⁶ Point 58 de cet arrêt.

²⁷ Point 48 de cet arrêt.

²⁸ Voir, également, article 18 de la déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948, et article 18 du pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 16 décembre 1966.

²⁹ Voir, entre autres, Cour EDH, 1^{er} juillet 2014, S.A.S. c. France (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 124 et jurisprudence citée). Voir également, à cet égard, Conseil de l'Union européenne, « Freedom of religion or belief – Council conclusions », dans *Communiqué de presse – 2973^e réunion du Conseil – Affaires générales et relations extérieures – Affaires générales*, 16 novembre 2009, p. 10 et 11.

Église comme un motif valable de licenciement d'un employé dans une situation où l'organisation religieuse, agissant en qualité d'employeur, n'a pas subordonné l'exercice de l'activité professionnelle en cause à l'appartenance à cette Église.

41. Par ailleurs, ainsi que la juridiction de renvoi le souligne, il se peut effectivement que le fait qu'un employé se soit retiré d'une certaine Église s'accompagne de la violation des principes et valeurs fondamentaux de cette Église, ce qui peut, à son tour, rendre cet employé inapte à exercer l'activité professionnelle en question. Dans l'affaire au principal, le respect de ces principes et valeurs fondamentaux est en effet l'une des obligations auxquelles tous les employés, catholiques ou non, doivent se conformer dans l'exercice de leurs fonctions en vertu du règlement fondamental³⁰.

42. Néanmoins, le retrait de cette Église ne suffit pas, en lui-même, à présumer que l'employé concerné n'a pas l'intention de continuer à respecter ces principes et valeurs fondamentaux et qu'il cessera automatiquement de s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la relation de travail³¹. Il en va de même de l'argument tiré de ce que le retrait d'une certaine Église ferait perdre confiance dans la bonne exécution, par l'employé, de ses missions, et en particulier dans le fait que celui-ci tiendra compte des prescriptions éthiques de cette Église. Pour voir cet argument accueilli, l'employeur devrait encore démontrer, sur la base de faits vérifiables, qu'il existe des doutes quant à la volonté de l'employé de satisfaire aux exigences professionnelles définies par son employeur ou quant à sa capacité à le faire à la suite de sa décision de se retirer de l'Église.

43. Il s'ensuit qu'une exigence imposant à un employé de ne pas se retirer d'une certaine Église, ou d'y adhérer à nouveau après s'en être retiré, ne saurait être considérée comme essentielle aux fins du premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dans une situation où l'organisation religieuse, agissant en qualité d'employeur, ne subordonne pas l'exercice d'une activité professionnelle à la condition d'appartenir à cette Église et où l'employé ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de ladite Église publiquement perceptibles. Par conséquent, il n'est pas possible d'établir l'existence objectivement vérifiable d'un lien direct entre une exigence professionnelle et une activité professionnelle telles que celles en cause au principal, ainsi que le requiert la jurisprudence de la Cour citée au point 22 des présentes conclusions.

44. Eu égard à ce qui précède, le premier alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ne saurait être invoqué pour justifier la conclusion selon laquelle une différence de traitement telle que celle qui découle, selon la juridiction de renvoi, du licenciement en cause au principal ne constitue pas une discrimination. Compte tenu du caractère cumulatif des critères énoncés à cette disposition, il n'y a pas lieu d'examiner si cette exigence professionnelle répond aux autres critères qui y sont posés, à savoir ceux des caractères légitime et justifié de ladite exigence.

45. En tout état de cause, s'agissant du caractère justifié d'une exigence professionnelle telle que celle en cause dans la présente affaire, j'observerais brièvement que, dans des circonstances où, d'une part, une organisation religieuse ne subordonne pas l'exercice d'une activité professionnelle à la condition d'appartenir à une Église et où, d'autre part, l'employé concerné ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de cette Église publiquement perceptibles, il est

³⁰ Voir point 5 des présentes conclusions.

³¹ À cet égard, je rappellerais que, selon les explications fournies par la juridiction de renvoi dans la demande de décision préjudicielle, l'employée en cause au principal a affirmé s'être retirée de l'Église catholique en raison de la contribution ecclésiastique spéciale imposée aux personnes qui, comme elle, vivent avec un conjoint disposant de revenus élevés dans le cadre d'un mariage interconfessionnel, et non en raison de son désaccord avec les principes fondamentaux de cette Église.

difficilement concevable que le retrait de ladite Église puisse établir l'existence d'un risque probable et sérieux d'atteinte à l'éthique ou à l'autonomie de cette même Église, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée au point 25 des présentes conclusions. Je suis donc d'avis que, quand bien même l'on pourrait considérer l'exigence professionnelle en cause au principal comme étant légitime, celle-ci ne pourrait en aucune manière être qualifiée de justifiée au sens de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

46. S'agissant de déterminer si le second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 peut être invoqué pour justifier une différence de traitement telle que celle décrite par la juridiction de renvoi, il convient de rappeler que, ainsi qu'il ressort du point 20 des présentes conclusions, cette disposition prévoit que la directive 2000/78 est sans préjudice du droit des Églises et des autres organisations religieuses de requérir de leurs employés une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. Cela étant dit, le texte de cet alinéa commence par les mots « [p]ourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées », de sorte que l'application dudit alinéa doit s'effectuer dans le respect, entre autres, des critères énoncés au premier alinéa de cet article 4, paragraphe 2³².

47. En l'espèce, sans qu'il y ait lieu d'examiner plus avant la question de savoir si le retrait d'une certaine Église est susceptible de donner lieu à une attitude de mauvaise foi ou de déloyauté envers l'éthique de cette Église, force est de constater que, aux fins du second alinéa de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, une exigence professionnelle telle que celle en cause au principal ne répond pas aux critères énoncés au premier alinéa de cette disposition. Par conséquent, ce second alinéa ne saurait non plus étayer le point de vue selon lequel une différence de traitement telle que celle en cause au principal ne constitue pas une discrimination.

B. L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78

48. L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 dispose que les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive 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.

49. Selon la jurisprudence de la Cour, pour pouvoir considérer une différence de traitement comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » aux fins de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il faut que cette exigence soit objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause³³. C'est la nature de l'activité professionnelle qui appelle une différence de traitement, et non pas les conditions subjectives définies par l'employeur. La Cour a jugé de manière constante que, dans la mesure où il permet de déroger au principe de non-discrimination, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 est d'interprétation stricte³⁴.

50. En l'espèce, ainsi que la Commission et la juridiction de renvoi le relèvent à juste titre, l'interdiction faite aux employés catholiques de se retirer de l'Église catholique pendant leur relation de travail, pour ne pas s'exposer à un licenciement, ne semble pas objectivement

³² Arrêt IR (point 49).

³³ Arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204, point 40).

³⁴ Voir, entre autres, arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 72).

nécessaire à l'activité spécifique exercée par un conseiller dans des projets liés à la grossesse. D'une part, cette interdiction ne se rapporte pas aux tâches concrètes que ce conseiller est appelé à exécuter dans le cadre de ses fonctions ordinaires, mais bien à sa relation avec l'employeur, à savoir l'Église catholique. D'autre part, l'absence de nécessité objective dans une situation telle que celle exposée dans le renvoi préjudiciel peut être simplement démontrée par le fait que, au moment du licenciement de l'employée en cause au principal, l'appelante employait six personnes, dont deux étaient membres de l'Église évangélique.

51. Il s'ensuit que l'argument tiré de ce que l'appartenance continue à l'Église catholique est une exigence professionnelle essentielle et déterminante, dans son acception objective telle que je viens de la préciser, ne saurait prospérer et que, partant, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne saurait être envisagé comme une dérogation valable autorisant une discrimination telle que celle en cause au principal.

52. Eu égard aux considérations qui précèdent et, en particulier, aux conclusions tirées aux points 44, 47 et 51 des présentes conclusions, je suis d'avis que l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les dérogations prévues à cette disposition ne sauraient s'appliquer à une différence de traitement résultant du licenciement d'un employé prononcé par une organisation religieuse, en raison de la décision de celui-ci de se retirer de l'Église à laquelle cette organisation appartient, lorsque l'exercice des activités professionnelles n'est pas subordonné à la condition d'appartenir à cette Église et que l'employé concerné ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de ladite Église publiquement perceptibles.

53. Étant donné que la juridiction de renvoi ne pose sa seconde question que dans l'hypothèse où l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ou, à titre subsidiaire, l'article 4, paragraphe 1, de celle-ci seraient interprétés en ce sens qu'une exigence professionnelle telle que celle en cause au principal ne constitue pas une discrimination, ce qui, eu égard à mon analyse, n'est pas l'interprétation que je propose dans les présentes conclusions, cette seconde question n'appelle pas de réponse de la Cour.

IV. Conclusion

54. À la lumière de l'analyse exposée dans les présentes conclusions, je propose à la Cour de répondre aux questions préjudicielles du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) de la manière suivante :

L'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

doit être interprété en ce sens que les dérogations prévues à cette disposition ne sauraient s'appliquer à une différence de traitement résultant du licenciement d'un employé prononcé par une organisation religieuse, en raison de la décision de celui-ci de se retirer de l'Église à laquelle cette organisation appartient, lorsque l'exercice des activités professionnelles n'est pas subordonné à la condition d'appartenir à cette Église et que l'employé concerné ne se livre pas à des activités contraires à l'éthique de ladite Église publiquement perceptibles.