

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

17 mars 2026 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Activités professionnelles d'églises et d'autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions – Association dispensant aux femmes enceintes des conseils en matière de grossesse – Exigences professionnelles – Attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'église ou de l'organisation – Différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions – Licenciement d'une travailleuse au motif de son retrait de l'Église catholique »

Dans l'affaire C-258/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 1^{er} février 2024, parvenue à la Cour le 12 avril 2024, dans la procédure

Katholische Schwangerschaftsberatung

contre

JB,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. T. von Danwitz, vice-président, M. F. Biltgen (rapporteur), M^{me} K. Jürimäe, MM. C. Lycourgos et F. Schalin, présidents de chambre, MM. S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni, N. Fenger et M^{me} R. Frendo, juges,

avocat général : M^{me} L. Medina,

greffier : M. D. Dittert, chef d'unité,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 17 mars 2025,

considérant les observations présentées :

- pour la Katholische Schwangerschaftsberatung, par M^e K. Schmitt, Rechtsanwalt, et M. G. Thüsing, professeur de droit,
- pour JB, par M^e K. Windisch, Rechtsanwältin,
- pour le gouvernement hellénique, par M. V. Baroutas et M^{me} M. Tassopoulou, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et M^{me} E. Schmidt, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocate générale en ses conclusions à l'audience du 10 juillet 2025,
rend le présent

Arrêt

- 1 La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16), lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant la Katholische Schwangerschaftsberatung (association de consultation catholique en matière de grossesse, Allemagne) (ci-après l'« Association ») à JB au sujet de la légalité du licenciement de cette dernière justifié par une prétendue violation de l'obligation de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'Association.

Le cadre juridique

La directive 2000/78

- 3 Les considérants 4, 11, 12, 23, 24 et 29 de la directive 2000/78 énoncent :
 - « (4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.
- [...]
- (11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions [...] peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.
- (12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions [...] dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. [...]
- [...]
- (23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle

essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission [européenne].

- (24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

[...]

- (29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. [...] »

- 4 L'article 1^{er} de cette directive prévoit :

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

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

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

2. Aux fins du paragraphe 1 :

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

[...] »

- 6 L'article 3, paragraphe 1, sous c), de la même directive prévoit :

« Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

- 7 L'article 4 de la directive 2000/78 est libellé comme suit :

« 1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. »

Le droit allemand

Le GG

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

« (1) La liberté de croyance et de conscience et la liberté de professer des croyances religieuses et philosophiques sont inviolables.

(2) Le libre exercice du culte est garanti. »

9 Conformément à l'article 140 du GG, les dispositions des articles 136 à 139 et 141 de la Weimarer Reichsverfassung (Constitution de Weimar), du 11 août 1919, font partie intégrante du GG.

10 L'article 137, paragraphes 3 et 7, de la Constitution de Weimar prévoit :

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

[...]

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

L'AGG

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

12 L'article 1^{er} de l'AGG énonce :

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

13 L'article 2 de l'AGG dispose :

« (1) En vertu de la présente loi, les discriminations fondées sur l'un des motifs indiqués à l'article 1^{er} sont interdites lorsqu'elles portent sur :

[...]

2. les conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération et les conditions de licenciement, notamment celles figurant dans les conventions collectives et dans les contrats de travail individuels, et les mesures prises lors de l'exécution et de la cessation d'une relation de travail ainsi qu'en cas d'avancement professionnel.

[...] »

14 L'article 3, paragraphe 1, de l'AGG prévoit :

« Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er}. [...] »

15 L'article 7 de l'AGG dispose :

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

(2) Les dispositions contractuelles contraires à l'interdiction des discriminations prévue au paragraphe 1 sont privées d'effet légal.

(3) Une discrimination telle que visée au paragraphe 1, du fait de l'employeur ou d'un autre travailleur, constitue une violation des obligations contractuelles. »

16 Aux termes de l'article 8, paragraphe 1, de l'AGG :

« Une différence de traitement fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} est admise lorsque ce motif, eu égard à la nature de l'activité à exercer ou aux conditions de son exercice, constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. »

17 L'article 9 de l'AGG énonce :

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

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

Le droit canonique

- 18 L'article 1^{er} de la Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (règlement fondamental applicable au service ecclésial dans le cadre des relations de travail au sein de l'Église), du 22 septembre 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 1993, p. 222), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « GrO »), intitulé « Principes de base du service ecclésial », prévoit :
- « Toutes les personnes actives dans une institution de l'Église catholique participent ensemble par leur travail, indépendamment de leur position au regard du droit du travail, à ce que l'institution puisse prendre sa part à la mission de l'Église (communauté de service). [...] »
- 19 L'article 3, paragraphe 4, de la GrO dispose :
- « N'est pas apte à être employée au service de l'Église toute personne démontrant une activité hostile à l'égard de l'Église ou s'étant retirée de l'Église catholique. »
- 20 L'article 4 de la GrO, intitulé « Obligations de loyauté », se lit comme suit :
- « (1) Les employés catholiques sont tenus de reconnaître et d'observer les principes de la doctrine catholique concernant la foi et les mœurs. [...] »
- (2) Les employés chrétiens non catholiques sont tenus de respecter les vérités et les valeurs de l'évangile et de contribuer à les mettre en valeur dans l'institution.
- (3) Les employés non chrétiens doivent être prêts à accomplir, dans le respect des préceptes de l'Église, les missions qui leur sont confiées au sein d'une institution religieuse.
- (4) Tous les employés sont tenus de s'abstenir de démontrer une attitude hostile à l'égard de l'Église. [...] »
- 21 L'article 5 de la GrO, intitulé « Violations des obligations de loyauté », prévoit :
- « (1) Lorsqu'un membre du personnel ne remplit plus les conditions d'emploi, l'employeur doit tenter, en le conseillant, de le convaincre de mettre fin à cette

insuffisance de manière durable. Dans le cas concret, il convient d'examiner si un tel entretien de clarification ou un avertissement, un rappel formel ou une autre mesure (par exemple, une mutation ou une résiliation sous réserve de modification) suffisent pour qu'il soit remédié au manquement à un devoir. Le licenciement est la dernière mesure qui entre en considération.

(2) Aux fins d'un licenciement pour des motifs spécifiquement ecclésiastiques, l'Église considère, en particulier, les manquements suivants aux obligations de loyauté au sens de l'article 4 comme graves :

1. Pour tout(e) employé(e) :

a) la prise de position publique contre des principes fondamentaux [porteurs] de l'Église catholique (par exemple la propagande de l'avortement ou de la xénophobie),

[...]

2. Pour tout(e) employé(e) catholique :

a) le retrait de l'Église catholique,

[...]

(3) En cas de manquement grave à la loyauté visé au paragraphe 2, la possibilité du maintien dans l'emploi dépend de la mise en balance des circonstances du cas d'espèce. Il convient d'accorder à cet égard un poids particulier à la conscience ecclésiale sans que les intérêts de l'Église priment par principe sur ceux du membre du personnel. Il convient de tenir compte de manière appropriée, entre autres, de la conscience qu'a l'employé(e) du manquement à son devoir de loyauté, de son intérêt à conserver son emploi, de son âge, de la durée de son emploi et des perspectives d'un nouvel emploi. Dans le cas de membres du personnel salariés à des fins pastorales ou catéchétiques en vertu d'une *missio canonica* ou d'un autre mandat épiscopal donné par écrit, l'existence d'un manquement grave à la loyauté visé au paragraphe 2 exclut en règle générale la possibilité de poursuivre l'emploi. Dans de tels cas, il pourra être renoncé de manière exceptionnelle au licenciement si des motifs graves liés au cas d'espèce font apparaître le licenciement comme excessif. Il en va de même du retrait de l'Église catholique d'un membre du personnel. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 22 L'Association, qui est une association spécialisée au sein de l'Église catholique allemande, se consacre à l'aide aux enfants, aux jeunes, aux femmes et à leurs familles qui se trouvent dans des situations particulières. Elle a, notamment, pour mission le conseil aux femmes enceintes. Dans le cadre des consultations en matière de grossesse qui sont dispensées selon les dispositions étatiques, l'Association applique les directives de l'Église catholique que tous les membres du personnel travaillant dans les centres de consultation catholiques s'engagent par écrit à respecter et dont le non-respect entraîne des conséquences en matière de droit du travail. Ces directives prévoient, en substance, que tout conseil en matière de grossesse a pour objectif de protéger la vie de l'enfant à

naître et doit ainsi s'inspirer du souci d'encourager la femme enceinte à poursuivre la grossesse et à accepter son enfant.

- 23 À cet égard, il ressort de la décision de renvoi que, en Allemagne, l'interruption de grossesse est dépenalisée, dans les conditions prévues aux articles 218 et 219 du Strafgesetzbuch (code pénal), lorsque la femme enceinte se trouvant en situation de détresse et de conflit a suivi une consultation donnée par un centre de consultation. Toutefois, à la suite d'une lettre pontificale adressée en 2002 à l'évêque de Limbourg (Allemagne), l'Association ne délivre pas de certificats de consultation qui constituent une condition préalable à une interruption de grossesse non passible de sanction pénale.
- 24 JB, qui est mère de cinq enfants, est entrée au service de l'Association au cours de l'année 2006. Jusqu'à son congé parental qui a débuté le 11 juin 2013 et qui a pris fin le 31 mai 2019, elle était chargée des consultations en matière de grossesse. Au mois d'octobre 2013, JB a, en application de la procédure prévue par les dispositions nationales, déclaré devant l'autorité communale compétente qu'elle se retirait de l'Église catholique. Elle a motivé ce retrait par le fait que le diocèse de Limbourg prélevait, en plus de l'impôt ecclésiastique de l'État, une contribution ecclésiastique supplémentaire auprès des personnes catholiques qui, comme JB, sont mariées, dans le cadre d'un mariage interconfessionnel, à un conjoint disposant de revenus élevés.
- 25 Après avoir tenté, en vain, de convaincre JB de réintégrer l'Église catholique, l'Association a, le 1^{er} juin 2019, licencié JB au motif de son retrait de cette Église, en application de l'article 5, paragraphe 2, point 2, sous a), et de l'article 3, paragraphe 4, de la GrO. Il ressort de la décision de renvoi que, à la date de ce licenciement, l'Association employait, dans le service de consultation en matière de grossesse dans lequel travaillait JB, quatre salariées appartenant à l'Église catholique et deux salariées n'appartenant pas à cette Église.
- 26 Le recours de JB visant à faire constater le caractère injustifié de son licenciement a été accueilli par l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne). L'Association a interjeté appel du jugement de cette juridiction devant le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne), qui a confirmé ce jugement. L'Association a alors introduit un recours en *Revision* contre l'arrêt de cette dernière juridiction devant le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), qui est la juridiction de renvoi.
- 27 La juridiction de renvoi estime que le licenciement de JB constitue une discrimination directe fondée sur la religion, au sens de l'article 1^{er} et de l'article 3, paragraphe 1, première phrase, de l'AGG ainsi que de l'article 1^{er} et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78. En effet, la discrimination serait directement liée à l'exercice, par JB, de sa liberté de religion négative, qui s'est traduit par son retrait de l'Église catholique. À cet égard, cette juridiction indique que, à la différence de JB, un employé qui n'a jamais été membre de l'Église catholique ne saurait être licencié pour les motifs figurant à l'article 5, paragraphe 2, point 2, sous a), et à l'article 3, paragraphe 4, de la GrO. JB ferait donc l'objet d'une différence de traitement directement fondée sur la religion par rapport aux personnes qui se sont retirées d'autres communautés religieuses ou qui n'ont jamais fait partie de telles communautés.
- 28 La juridiction de renvoi considère que, dans ces conditions, la solution du litige au principal nécessite de déterminer si cette différence de traitement peut être justifiée en application des articles 8 et 9 de l'AGG. À cet égard, elle expose que, selon la jurisprudence du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale,

Allemagne), le retrait de l'Église catholique, du point de vue de cette dernière, porte atteinte à la crédibilité de celle-ci et n'est pas compatible avec l'attitude de bonne foi et de loyauté exigée des parties au contrat de travail. Toutefois, dans la mesure où l'article 9 de l'AGG transpose l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 et où l'article 8 de l'AGG transpose, entre autres, l'article 4, paragraphe 1, de cette directive, il conviendrait, dans la mesure du possible, d'interpréter ces deux dispositions nationales en conformité avec ces dispositions de ladite directive.

- 29 S'agissant, tout d'abord, de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, la juridiction de renvoi considère que cette disposition, lue à la lumière des articles 10 et 21 de la Charte, s'oppose à une interprétation de l'article 9 de l'AGG en vertu de laquelle un employé d'une association catholique est tenu, pendant la relation de travail, d'adopter une attitude de loyauté, au sens de cette directive, en ne se retirant pas de l'Église catholique ou en y adhérant à nouveau après s'en être retiré, à la différence des employés de cette association qui ne sont pas membres de l'Église catholique.
- 30 À cet égard, elle relève, d'une part, que le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 de la directive 2000/78 ne permet pas de justifier la différence de traitement fondée sur la religion qui résulte du licenciement d'un employé au seul motif que celui-ci s'est retiré de l'Église catholique. En effet, un tel retrait ne constituerait pas une base d'appréciation suffisante pour parvenir à la conclusion que cet employé ne satisfera plus aux exigences professionnelles qui lui sont applicables. Afin d'assurer un contrôle juridictionnel effectif, l'employeur devrait exposer, sur la base d'éléments concrets et contrôlables, qu'il existe des doutes quant au fait que ledit employé, en raison d'un changement de foi ou de conceptions éthiques, ne veut ou ne peut plus satisfaire à ces exigences. Il en irait d'autant plus ainsi dans une situation telle que celle en cause au principal, dans laquelle tous les membres du personnel travaillant dans le centre de consultation de l'Association doivent s'engager, dans leur contrat de travail, à respecter les directives de l'Église catholique.
- 31 D'autre part, le second alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 de la directive 2000/78 ne permettrait pas non plus de justifier une telle différence de traitement en l'absence de circonstances particulières, qui s'ajoutent au simple fait qu'un employé s'est retiré de l'Église catholique. En effet, un tel retrait ne constituerait pas, en soi, un comportement déloyal de l'employé envers son employeur. Il ne pourrait en aller autrement que dans des situations où l'obligation de rester membre de cette Église est justifiée par des exigences professionnelles concrètes. Or, tel ne serait justement pas le cas lorsque l'employeur emploie également des personnes n'appartenant pas à ladite Église. En outre, la déclaration relative au retrait de l'Église catholique serait faite devant une autorité publique, qui en informerait seulement cette Église ainsi que l'employeur afin qu'il puisse en tenir compte lors du calcul de la rémunération de l'employé. Dans ces conditions, ce ne serait que dans l'hypothèse où l'employé diffuse de manière publique et inappropriée l'information relative à son retrait de l'Église catholique que ce retrait pourrait être considéré comme un comportement hostile envers cette Église et donc déloyal.
- 32 Par ailleurs, le libellé de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, en ce qu'il se réfère à une attitude de bonne foi et de loyauté « envers l'éthique de l'organisation », pourrait permettre de distinguer entre l'attitude de l'employé envers l'Église, d'une part, et son attitude envers cette organisation en tant qu'employeur, d'autre part. Ainsi, à supposer même que le retrait par un employé de l'Église catholique puisse être qualifié de déloyal envers cette Église, il ne saurait en être automatiquement

inféré que cet employé a un comportement déloyal envers son employeur, pourvu qu'il continue à respecter l'éthique de ce dernier dans son travail.

- 33 En ce qui concerne, ensuite, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, la juridiction de renvoi doute que cette disposition, lue à la lumière des articles 10 et 21 de la Charte, permette une interprétation de l'article 8 de l'AGG qui autoriserait une différence de traitement telle que celle en cause au principal. Dans ce contexte, elle observe notamment que l'exigence de ne pas s'être retiré de l'Église catholique n'est pas objectivement nécessaire pour exercer une activité de conseil en matière de grossesse.
- 34 Enfin, pour l'hypothèse où la Cour considérerait toutefois que l'article 4, paragraphes 1 ou 2, de la directive 2000/78 permet de justifier une telle différence de traitement, la juridiction de renvoi se demande quelles exigences s'appliqueraient alors à une telle justification.
- 35 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) Faut-il considérer comme conforme au droit de l'Union, en particulier à la [directive 2000/78], lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la [Charte], une réglementation nationale qui prévoit qu'une organisation privée dont l'éthique est fondée sur la religion peut exiger des personnes travaillant pour elle qu'elles ne se retirent pas d'une certaine église au cours de la relation de travail ou [que cette organisation] est en droit de subordonner la poursuite de la relation de travail à la condition que la personne travaillant pour elle qui s'est retirée d'une certaine église au cours de la relation de travail en devienne à nouveau membre, [alors] qu'elle ne requiert pas par ailleurs des personnes travaillant pour elle qu'elles appartiennent à ladite église et que la personne travaillant pour elle ne se livre pas à des activités hostiles à l'église publiquement perceptibles ?
- 2) En cas de réponse affirmative à la première question, quelles autres exigences, le cas échéant, trouvent à s'appliquer en vertu de la directive 2000/78, lue à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, à la justification d'une telle différence de traitement fondée sur la religion ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 36 Dans le cadre de la procédure de coopération prévue à l'article 267 TFUE, la Cour peut être appelée à fournir à la juridiction de renvoi tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait référence ou non dans l'énoncé de ses questions. Il appartient à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments de ce droit qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige au principal [arrêts du 20 mars 1986, [Tissier](#), 35/85, EU:C:1986:143, point 9, et du 1^{er} août 2022, [TL \(Absence d'interprète et de traduction\)](#), C-242/22 PPU, EU:C:2022:611, point 37].
- 37 En l'occurrence, si, dans l'énoncé de sa première question, la juridiction de renvoi se réfère de manière générale à la directive 2000/78, il ressort toutefois de sa demande de

décision préjudicielle qu'elle vise plus précisément l'article 4, paragraphes 1 et 2, de celle-ci.

- 38 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que, par cette question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une organisation privée, dont l'éthique est fondée sur une religion, peut exiger d'un employé qui est membre d'une certaine église pratiquant cette religion de ne pas se retirer de cette église au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré, alors que
- cette organisation emploie d'autres personnes pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé en question, sans requérir que celles-ci soient membres de cette même église, et
 - cet employé ne se livre pas à des activités hostiles à l'église concernée publiquement perceptibles.
- 39 À titre liminaire, il convient de relever que cette question repose sur la prémisse, posée par la juridiction de renvoi et rappelée au point 27 du présent arrêt, que la différence de traitement subie par JB est directement fondée sur la religion de celle-ci.
- 40 À cet égard, il y a lieu de rappeler que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 prévoit que, pour les besoins de l'application de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de la même directive, parmi lesquels figurent la religion ou les convictions.
- 41 En l'occurrence, il n'est pas contesté que le licenciement de JB a été prononcé sur le fondement d'une règle qui s'applique uniquement aux employés catholiques, de sorte qu'il y a lieu de considérer, à l'instar de la juridiction de renvoi, que cette règle est constitutive d'une différence de traitement directement fondée sur la religion. Par ailleurs, il n'est pas contesté que l'Association relève de la catégorie des organisations religieuses, au sens de l'article 4, paragraphe 2, de directive 2000/78.
- 42 S'agissant du point de savoir si une telle différence de traitement peut être justifiée dans les conditions prévues à l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78, il convient de rappeler que cette directive, conformément à son article 1^{er}, a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, 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 traitement. Ladite directive concrétise ainsi, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-discrimination consacré à l'article 21 de la Charte (arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 47).
- 43 Selon la jurisprudence de la Cour, si la directive 2000/78 vise à protéger le droit fondamental des travailleurs à ne pas faire l'objet d'une discrimination en fonction de leur religion ou de leurs convictions, il n'en demeure pas moins que, à travers son article 4, paragraphe 2, cette directive entend également tenir compte du droit à l'autonomie des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, tel qu'il est reconnu à l'article 17 TFUE et à l'article 10 de la Charte, qui correspond à l'article 9 de la convention européenne de

sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la « CEDH ») (arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 50).

- 44 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, que la liberté de pensée, de conscience et de religion consacrée à l'article 9 de la CEDH protège également des droits négatifs, notamment la liberté de ne pas adhérer à une religion et celle de ne pas la pratiquer (Cour EDH, 25 juin 2020, *Stavropoulos et autres c. Grèce*, CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, § 43 et 44).
- 45 En cas de désaccord doctrinal ou organisationnel entre une communauté religieuse et l'un de ses membres, la liberté de religion de l'individu s'exerce par sa faculté de quitter librement la communauté. Le respect de l'autonomie des communautés religieuses reconnues par l'État implique, en particulier, l'acceptation par celui-ci du droit pour ces communautés de réagir conformément à leurs propres règles et intérêts aux éventuels mouvements de dissidence qui surgiraient en leur sein et qui pourraient présenter un danger pour leur cohésion, pour leur image ou pour leur unité. Il n'appartient donc pas aux autorités nationales de s'ériger en arbitre entre les organisations religieuses et les différentes entités dissidentes qui existent ou qui pourraient se créer dans leur sphère (Cour EDH, 12 juin 2014, *Fernández Martínez c. Espagne*, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 128).
- 46 Cela étant, le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion garanti à l'article 10 de la Charte a pour corollaire l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 28 novembre 2023, *Commune d'Ans*, C-148/22, EU:C:2023:924, point 40). Ainsi, il ne suffit pas à une communauté religieuse d'alléguer l'existence d'une atteinte réelle ou potentielle à son autonomie pour justifier toute différence de traitement fondée sur la religion ou la conviction. Encore faut-il que cette communauté démontre, à la lumière des circonstances de l'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son autonomie est probable et sérieux, que la différence de traitement en cause ne porte pas atteinte au contenu essentiel du droit à l'égalité, ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour écarter ce risque et qu'elle ne sert pas non plus un but étranger à l'exercice de l'autonomie de ladite communauté. Il appartient aux juridictions nationales de s'assurer que ces conditions sont remplies, en procédant à un examen approfondi des circonstances de l'affaire et à une mise en balance circonstanciée des intérêts divergents en jeu (voir, par analogie, Cour EDH, 12 juin 2014, *Fernández Martínez c. Espagne*, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 132).
- 47 S'agissant plus précisément de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, il importe de rappeler que cette disposition a pour objectif d'assurer un juste équilibre entre, d'une part, le droit à l'autonomie des églises et des autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions et, d'autre part, le droit des travailleurs à ne pas faire l'objet, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, dans des situations dans lesquelles ces droits peuvent être concurrents (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 51).
- 48 Dans cette perspective, ladite disposition 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 (arrêt du 17 avril

2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 52), sans toutefois procéder à une pondération précise et définitive des intérêts en jeu.

- 49 Aux termes de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de cette directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de ladite directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et des principes constitutionnels des États membres ainsi que des principes généraux du droit de l'Union, et ne saurait justifier une différence de traitement fondée sur un autre motif.
- 50 Le second alinéa du paragraphe 2 de l'article 4 de la directive 2000/78 précise que, pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, celle-ci est sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.
- 51 S'agissant, d'une part, des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78, la Cour a jugé qu'il découle expressément de cette disposition que c'est en considération de la « nature » des activités concernées ou du « contexte » dans lequel elles sont exercées que la religion ou les convictions peuvent, le cas échéant, constituer une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause au sens de ladite disposition. Ainsi, la légalité, au regard de cette dernière disposition, d'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions est subordonnée à l'existence objectivement vérifiable d'un lien direct entre l'exigence professionnelle imposée par l'employeur en raison de son éthique et l'activité concernée. Un tel lien peut découler soit de la nature de cette activité, par exemple lorsque celle-ci implique de participer à la détermination de l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ou de collaborer à sa mission de proclamation, soit des conditions dans lesquelles ladite activité doit être exercée, telles que la nécessité d'assurer une représentation crédible de l'église ou de l'organisation à l'extérieur de celle-ci (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, points 62 et 63, ainsi que du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, point 50).
- 52 Cette exigence professionnelle doit, ainsi que l'exige cet article 4, paragraphe 2, premier alinéa, être « essentielle, légitime et justifiée » eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation, étant entendu que, ainsi que M^{me} l'avocate générale l'a relevé au point 29 de ses conclusions, ces trois critères ont un caractère cumulatif. S'il n'incombe pas, en principe, aux juridictions nationales de se prononcer sur l'éthique en tant que telle à la base de l'exigence professionnelle invoquée, il leur appartient néanmoins de déterminer, au cas par cas, si, au regard de cette éthique, ces trois critères sont remplis (arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 64).
- 53 S'agissant, en premier lieu, du caractère « essentiel » de ladite exigence professionnelle, la Cour a précisé que le recours à cet adjectif signifie que l'appartenance à la religion ou

l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation concernée doit apparaître nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle en cause pour l'affirmation de cette éthique ou pour l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie, tel qu'il est reconnu à l'article 17 TFUE et à l'article 10 de la Charte (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 65, et du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, point 51).

- 54 En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère « légitime » de cette même exigence professionnelle, la Cour a indiqué que l'emploi, par le législateur de l'Union, de ce terme démontre qu'il a entendu assurer que l'exigence portant sur l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions sur lesquelles est fondée l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ne serve pas à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 66, et du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, point 52).
- 55 Pour ce qui est, en troisième lieu, du terme « justifiée », la Cour a jugé que son emploi implique non seulement que le contrôle du respect des critères figurant à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 puisse être effectué par une juridiction nationale, mais également que l'église ou l'organisation ayant émis une exigence professionnelle ait l'obligation de démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas d'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de telle sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère nécessaire (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 67, et du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, point 53).
- 56 À cet égard, l'exigence professionnelle visée à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78 doit être conforme au principe de proportionnalité, ce qui implique que les juridictions nationales doivent vérifier si cette exigence est appropriée et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 68, et du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, point 54).
- 57 S'agissant, d'autre part, de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78, il y a lieu de rappeler que cette disposition prévoit que, parmi les exigences professionnelles qu'une église ou une autre organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peuvent requérir des personnes travaillant pour elles, figure l'exigence que ces personnes fassent preuve d'une « attitude de bonne foi et de loyauté » envers l'éthique de cette église ou de cette organisation. Toutefois, ainsi que cela ressort notamment de l'incise « [p]ourvu que [les] dispositions [de la directive 2000/78] soient par ailleurs respectées », qui figure à cette disposition, la faculté d'imposer une telle exigence d'attitude de bonne foi et de loyauté aux employés doit être exercée dans le respect des autres dispositions de cette directive, en particulier des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de celle-ci, lesquels doivent pouvoir, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif (arrêt du 11 septembre 2018, [IR](#), C 68/17, EU:C:2018:696, point 46).
- 58 Il s'ensuit que, dans une situation telle que celle en cause au principal, une organisation privée dont l'éthique est fondée sur les préceptes de l'Église catholique ne saurait traiter différemment, au titre de l'exigence de bonne foi et de loyauté envers cette éthique, ses employés dispensant des conseils en matière de grossesse, selon qu'ils appartiennent ou non à cette Église, que si, d'une part, au regard de la nature des activités

professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, il existe un lien direct et objectivement vérifiable entre ces activités et l'exigence de ne pas se retirer de ladite Église au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou de réintégrer la même Église après s'en être retirés et si, d'autre part, cette exigence professionnelle est essentielle, légitime et justifiée eu égard à ladite éthique.

- 59 À cet égard, il convient de relever que, s'il appartient en dernier lieu au juge national, seul compétent pour apprécier les faits, de déterminer si tel est le cas, la Cour peut toutefois lui donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, afin de lui permettre de statuer sur le litige dont il est saisi.
- 60 Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que, sauf dans des cas très exceptionnels, les juridictions nationales doivent s'abstenir d'apprécier la légitimité de l'éthique même de l'église ou de l'organisation concernée (arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, point 61). Il appartient ainsi, en principe, aux églises et aux autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions de déterminer ce qu'elles considèrent comme une exigence professionnelle eu égard à l'éthique de cette église ou de cette organisation.
- 61 Ainsi qu'il a été relevé au point 48 du présent arrêt, la directive 2000/78 laisse une marge d'appréciation aux États membres leur permettant de tenir compte du contexte qui leur est propre, et reconnaît à chaque État membre une marge d'appréciation dans le cadre de la conciliation nécessaire des différents droits et intérêts en cause, aux fins d'assurer un juste équilibre entre ces derniers (voir, par analogie, arrêts du 15 juillet 2021, [WABE et MH Müller Handel](#), C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, points 87 et 88, ainsi que du 28 novembre 2023, [Commune d'Ans](#), C-148/22, EU:C:2023:924, points 34 et 35).
- 62 Néanmoins, il incombe aux juridictions nationales de veiller à ce qu'il ne soit pas porté atteinte au droit des travailleurs à ne pas faire l'objet d'une discrimination en fonction, notamment, de la religion ou des convictions. Ainsi, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, il revient, le cas échéant, à une autorité indépendante et, en dernier lieu, à une juridiction nationale, et non à l'église ou à l'organisation concernée, d'apprécier si l'exigence professionnelle posée par l'église ou l'organisation en cause est, en raison de la nature des activités concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, essentielle, légitime et justifiée au regard de cette éthique (arrêt du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, points 46, 53 et 61).
- 63 Dans ce même sens, il ressort de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que, si un employeur dont l'éthique est fondée sur la religion ou sur une croyance philosophique peut imposer à ses employés des obligations de loyauté spécifiques, une décision de licenciement motivée par un manquement à une telle obligation, notamment si elle résulte de faits liés à l'exercice de droits protégés par la CEDH, doit toutefois être soumise à un contrôle juridictionnel qui implique de procéder à une mise en balance effective du droit de la communauté religieuse au respect de son autonomie et des droits fondamentaux de l'intéressé à l'aune du principe de proportionnalité (voir, en ce sens, Cour EDH, 23 septembre 2010, *Schüth c. Allemagne*, CE:ECHR:2010:0923JUD000162003, § 57 et 69 ; Cour EDH, 23 septembre 2010, *Obst c. Allemagne*, CE:ECHR:2010:0923JUD000042503, § 43, et Cour EDH, 3 février 2011, *Siebenhaar c. Allemagne*, CE:ECHR:2011:0203JUD001813602, § 40).
- 64 S'agissant, plus particulièrement, d'une organisation privée telle que l'Association dont l'éthique est fondée sur les préceptes de l'Église catholique et dont les directives et l'éthique promeuvent, ainsi qu'il ressort du point 22 du présent arrêt, la protection de la

- vie de l'enfant à naître et donc la poursuite par les femmes enceintes de leur grossesse ainsi que l'acceptation de leur enfant, il existe, a priori, un lien direct objectivement vérifiable entre l'activité professionnelle consistant à dispenser des conseils en matière de grossesse et l'exigence de faire preuve d'une attitude de bonne foi et de loyauté envers ces directives et cette éthique. Par ailleurs, une telle exigence professionnelle apparaît, en principe, comme essentielle, légitime et justifiée eu égard à ladite éthique.
- 65 En l'occurrence, il est constant que JB s'est engagée dans son contrat de travail à respecter lesdites directives et cette même éthique et il ne ressort pas du dossier qu'elle ne serait plus disposée ou en mesure d'honorer cet engagement. Il apparaît ainsi qu'elle a été licenciée au seul motif qu'elle s'est retirée de l'Église catholique et qu'elle a refusé de réintégrer cette Église.
- 66 À cet égard, premièrement, sous réserve de vérification à effectuer par la juridiction de renvoi, il ne ressort pas du dossier soumis à la Cour que l'Association ait objectivement établi que, eu égard à la nature de l'activité professionnelle exercée par JB et aux conditions dans lesquelles cette activité est exercée, il existe un lien direct entre une telle activité et l'exigence imposée à JB, en tant que membre de l'Église catholique, de ne pas se retirer de cette Église au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou, en vue de poursuivre cette relation de travail, de la réintégrer après s'en être retirée.
- 67 Certes, il ne saurait être exclu, par principe, qu'une église ou une organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions puisse justifier l'existence d'un lien direct entre l'exigence professionnelle de bonne foi et de loyauté consistant, pour un employé de cette église ou de cette organisation, à ne pas se retirer de cette église sous peine de licenciement ou de la réintégrer après s'en être retiré, aux fins de la poursuite de la relation de travail, et l'activité professionnelle concernée. En effet, la mission spécifique confiée à un employé dans le cadre d'une église ou d'une autre organisation religieuse est un aspect à prendre en considération pour déterminer si cette personne peut être soumise à une obligation de loyauté accrue (voir, en ce sens, Cour EDH, 12 juin 2014, Fernández Martínez c. Espagne, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 131).
- 68 Toutefois, c'est au regard de l'activité professionnelle concrète qu'un tel lien direct doit être objectivement établi. Ainsi, le renvoi général à la notion de « communauté de service » évoquée à l'article 1^{er} de la GrO, qui implique l'adhésion et le non-retrait de l'Église pour l'ensemble des activités au sein de l'Église catholique et des institutions ou des organisations qui lui sont rattachées, ne saurait suffire pour objectivement établir l'existence d'un tel lien direct.
- 69 Deuxièmement, l'exigence professionnelle selon laquelle les employés de l'Association qui sont membres de l'Église catholique ne peuvent se retirer de celle-ci au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou doivent, s'ils se sont retirés de cette Église, la réintégrer aux fins de la poursuite de la relation de travail n'apparaît pas, au regard des éléments du dossier soumis à la Cour, comme étant « essentielle » à l'exercice de l'activité professionnelle en cause dans le litige au principal, au sens de la jurisprudence mentionnée au point 53 du présent arrêt.
- 70 En effet, ainsi qu'il a été relevé par la juridiction de renvoi et rappelé par M^{me} l'avocate générale au point 37 de ses conclusions, des postes de conseiller en matière de grossesse, analogues à celui occupé par JB, ont été confiés à des employés de l'Association qui ne sont pas membres de l'Église catholique, ce qui tend à démontrer que l'Association elle-même considère que l'appartenance à cette Église n'est pas nécessaire en raison de l'importance de cette activité professionnelle pour l'affirmation de l'éthique de son organisation et la mission de proclamation de ladite Église, mais qu'il

est suffisant à cet égard que ses conseillers en matière de grossesse s'engagent à respecter les directives de cette dernière, visées aux points 22 et 64 du présent arrêt. Dans ces circonstances, l'exigence professionnelle visée au point précédent du présent arrêt n'apparaît pas comme étant essentielle, au sens de ladite jurisprudence.

- 71 Troisièmement, s'il est vrai que, comme M^{me} l'avocate générale l'a relevé au point 41 de ses conclusions, il ne saurait être exclu que le retrait de l'Église catholique d'un employé d'une organisation dont l'éthique est fondée sur les préceptes de l'Église catholique s'accompagne d'une distanciation ou d'un refus des préceptes et des valeurs fondamentaux de cette Église, ce qui peut rendre cet employé inapte à exercer certaines activités professionnelles au sein de cette organisation, il y a néanmoins lieu d'indiquer que le simple retrait de ladite Église ne saurait suffire pour présumer que tel est effectivement le cas, ce retrait pouvant être motivé par des considérations qui ne mettent nullement en cause l'adhésion dudit employé à ces préceptes et à ces valeurs fondamentaux.
- 72 À cet égard, il ressort du dossier soumis à la Cour que, ainsi qu'il a été relevé au point 24 du présent arrêt, JB a motivé son retrait de l'Église catholique par le fait que le diocèse de Limbourg prélevait, en plus de l'impôt ecclésiastique, une contribution ecclésiastique supplémentaire auprès des personnes catholiques qui, comme JB, sont mariées, dans le cadre d'un mariage interconfessionnel, à un conjoint disposant de revenus élevés. En particulier, JB, par ce retrait, ne s'est ni distanciée ni détournée des préceptes et des valeurs fondamentaux de cette Église.
- 73 De plus, il ressort de la décision de renvoi que le licenciement de JB est intervenu directement et exclusivement en raison du fait qu'elle s'est retirée de l'Église catholique en application des règles nationales et qu'elle a par la suite refusé de la réintégrer. Il ne semble pas qu'il ait été examiné si JB, après ce retrait, était disposée, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la GrO, à continuer de « respecter les vérités et les valeurs de l'évangile et à contribuer à les mettre en valeur » au sein de l'Association, ou si, conformément à l'article 4, paragraphe 3, de la GrO, elle était prête à accomplir, au même titre que les employés n'appartenant pas à l'Église catholique, dans le respect des préceptes de cette Église, les missions qui lui étaient confiées.
- 74 Dans ces conditions, il appartiendra à la juridiction de renvoi de vérifier si, eu égard à l'application effective qui en est faite par l'Association, l'exigence en cause au principal vise à garantir une attitude de bonne foi et de loyauté des employés envers l'éthique de l'Église catholique et ne sert pas à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par l'Association de son droit à l'autonomie, ce qui remettrait en cause le caractère légitime de cette exigence, au sens de l'article 4, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 2000/78.
- 75 Quatrièmement et enfin, dans une situation telle que celle en cause au principal, il appartient à l'Association d'établir 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 effectivement nécessaire et proportionnée (arrêts du 17 avril 2018, [Egenberger](#), C-414/16, EU:C:2018:257, points 67 et 68, ainsi que du 11 septembre 2018, [IR](#), C-68/17, EU:C:2018:696, points 53 et 54).
- 76 Or, ainsi que M^{me} l'avocate générale l'a relevé au point 45 de ses conclusions, dans une situation telle que celle visée par la première question préjudicielle, il n'apparaît pas que le seul retrait de JB de l'Église catholique ou son refus de réintégrer celle-ci suffise à établir que le risque allégué par l'Association d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux au point de justifier le licenciement de JB. En effet,

ce retrait, effectué en application de la procédure prévue par les dispositions nationales, afin d'éviter la contribution ecclésiastique supplémentaire, et le refus de réintégrer cette Église pour ce même motif ne suffisent pas à démontrer l'existence d'un acte manifestant une distanciation publique de JB vis-à-vis de ladite Église qui doit s'examiner comme un acte démontrant une attitude hostile à son égard.

- 77 À cet égard, il convient notamment de constater que, ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, pour être valable en droit allemand, la déclaration de retrait de l'Église catholique doit être faite devant l'autorité étatique compétente, à savoir un officier communal public, qui informe seulement cette Église ainsi que l'employeur de ce retrait afin que celui-ci puisse en tenir compte lors du calcul de la rémunération de l'employé. Or, comme l'a relevé la juridiction de renvoi, une telle déclaration, dont le caractère prétendument public découle d'une obligation légale nationale, ne saurait être considérée comme un comportement hostile envers ladite Église, en l'absence de toute autre démarche de la part de JB, visant à diffuser de manière publique et inappropriée l'information relative à son retrait de cette même Église.
- 78 Ainsi que l'a observé la juridiction de renvoi, il résulte du libellé de l'article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78 que cette disposition permet, lorsque les dispositions de cette directive sont par ailleurs respectées à une organisation publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, de requérir de ses employés uniquement une attitude de bonne foi et de loyauté « envers l'éthique de l'organisation ». Partant, à supposer que le retrait par JB de l'Église catholique puisse être considéré comme un comportement déloyal envers cette Église, il ne s'ensuivrait pas nécessairement que ce retrait constitue également un comportement déloyal envers l'organisation qui l'emploie, pourvu que JB continue à respecter dans son travail l'éthique de cette organisation.
- 79 Or, d'une part, comme il a été relevé aux points 22, 64 et 65 du présent arrêt, JB s'est engagée dans son contrat de travail à respecter les directives et l'éthique de l'Église catholique pertinentes pour l'exercice de son activité professionnelle, lesquelles n'exigent pas, comme il a été souligné au point 70 du présent arrêt, que les personnes occupant des postes analogues à celui de JB appartiennent nécessairement à cette Église pourvu qu'elles promeuvent la protection de la vie de l'enfant à naître et donc la poursuite par les femmes enceintes de leur grossesse ainsi que l'acceptation de leur enfant. D'autre part, il ne ressort pas du dossier soumis à la Cour que JB ne serait plus disposée ou en mesure d'honorer cet engagement.
- 80 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que, dans des circonstances telles que celles visées par la première question préjudicielle et sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, l'exigence consistant pour un travailleur, tel que JB, de ne pas se retirer de l'Église catholique au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou de réintégrer celle-ci après s'en être retirée aux fins de la poursuite de la relation de travail n'apparaît pas comme une exigence professionnelle satisfaisant aux conditions prévues à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78.
- 81 Cela étant, dans la mesure où, ainsi qu'il ressort du point 33 du présent arrêt, la demande de décision préjudicielle vise également l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il convient de rappeler que, selon les termes de cette disposition, 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 poursuivi soit légitime et que cette exigence soit proportionnée.

- 82 Selon la jurisprudence de la Cour, la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et ne saurait couvrir des considérations subjectives (arrêt du 14 mars 2017, [Bouagnaoui et ADDH](#), C-188/15, EU:C:2017:204, point 40).
- 83 En outre, la Cour a itérativement jugé 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 stricte (arrêts du 13 septembre 2011, [Prigge e.a.](#), C-447/09, EU:C:2011:573, point 72, ainsi que du 7 novembre 2019, [Cafaro](#), C-396/18, EU:C:2019:929, point 67).
- 84 En l'occurrence, ainsi que l'a observé la juridiction de renvoi et comme l'a relevé M^{me} l'avocate générale au point 50 de ses conclusions, l'exigence consistant à interdire aux employés d'une organisation dont l'éthique est fondée sur les préceptes de l'Église catholique, qui sont membres de cette Église, de se retirer de celle-ci pendant la relation de travail sous peine de licenciement, ou de les obliger à réintégrer ladite Église après s'en être retirés, n'apparaît pas comme étant objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité de conseiller en matière de grossesse dans des conditions telles que celles en cause dans l'affaire au principal.
- 85 Il s'ensuit que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une différence de traitement telle que celle en cause au principal ne saurait être justifiée sur le fondement de cette disposition.
- 86 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78, lu à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une organisation privée, dont l'éthique est fondée sur une religion, peut exiger d'un employé qui est membre d'une certaine église pratiquant cette religion de ne pas se retirer de cette église au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré, alors que
- cette organisation emploie d'autres personnes pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé en question, sans requérir que celles-ci soient membres de cette même église, et
 - cet employé ne se livre pas à des activités hostiles à l'église concernée publiquement perceptibles,

lorsque, au regard de la nature des activités professionnelles dudit employé ou du contexte dans lequel elles sont exercées, ces exigences professionnelles ne sont pas essentielles, légitimes et justifiées eu égard à l'éthique de ladite organisation.

Sur la seconde question

- 87 Eu égard à la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

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

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

L'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lu à la lumière de l'article 10, paragraphe 1, et de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

doit être interprété en ce sens que :

il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une organisation privée, dont l'éthique est fondée sur une religion, peut exiger d'un employé qui est membre d'une certaine église pratiquant cette religion de ne pas se retirer de cette église au cours de la relation de travail sous peine de licenciement ou, en vue de poursuivre la relation de travail, de réintégrer ladite église après s'en être retiré, alors que

- **cette organisation emploie d'autres personnes pour exercer les mêmes fonctions que celles de l'employé en question, sans requérir que celles-ci soient membres de cette même église, et**
- **cet employé ne se livre pas à des activités hostiles à l'église concernée publiquement perceptibles,**

lorsque, au regard de la nature des activités professionnelles dudit employé ou du contexte dans lequel elles sont exercées, ces exigences professionnelles ne sont pas essentielles, légitimes et justifiées eu égard à l'éthique de ladite organisation.

Signatures

* Langue de procédure : l'allemand.