Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
MELCHIOR WATHELET
prezentate la 31 mai 2018 [1]

Cauza C-68/17

IR
împotriva
JQ

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Activități profesionale ale bisericilor – Cerințe profesionale – Obligația de bună-credință și de loialitate față de etica bisericii – Tratament diferențiat în funcție de confesiune – Concedierea unui lucrător catolic, care exercită o atribuție de conducere, ca urmare a unei a doua căsătorii după divorțul său”

I. Introducere

1. În cadrul prezentei cereri de decizie preliminară, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) solicită Curții să se pronunțe cu privire la legalitatea concedierii șefului Secției Medicină Internă a unui spital catolic, supus supravegherii Arhiepiscopului catolic de Köln, pentru simplul motiv că a divorțat și s-a recăsătorit civil, în timp ce această concediere nu ar fi avut loc dacă nu ar fi fost catolic.

2. Ar fi vorba despre o concediere vădit nelegală, fiind o discriminare directă pe motiv de religie, în cazul în care bisericile și organizațiile a căror etică este bazată pe religie nu ar beneficia de un regim juridic privilegiat atât în temeiul dreptului constituțional german, cât și în temeiul articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă [2].

3. Problema care se pune în prezenta cauză este dacă respectarea concepției căsătoriei potrivit doctrinei și dreptului canonic ale Bisericii catolice constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată, în sensul articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, care poate determina o diferență de tratament, în ceea ce privește concedierea, între angajații catolici și angajații de altă confesiune sau fără confesiune.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

4. Articolul 17 alineatul (1) TFUE prevede:

„Uniunea respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase din statele membre.”

5. Considerentele (4), (23), (24) și (29) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal […].

[…]

(23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie […] constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporțională. […]

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

[…]

(29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate; pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele juridice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.”

6. Articolul 1 din Directiva 2000/78, intitulat „Obiectivul”, prevede:

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

7. Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatele (1) și (2):

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

[…]”

8. Articolul 4 din Directiva 2000/78, intitulat „Cerințe profesionale”, prevede:

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

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

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

B. Dreptul german

1. Dreptul constituțional

9. Articolul 140 din Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Legea fundamentală a Republicii Federale Germania) din 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1, denumită în continuare „Legea fundamentală”) prevede că „[d]ispozițiile articolelor 136, 137, 138, 139 și 141 din Constituția Germaniei de la 11 august 1919 fac parte integrantă din prezenta Lege fundamentală”.

10. Articolul 137 din Verfassung des Deutschen Reichs (Constituția Imperiului German), adoptată la 11 august 1919 la Weimar (Reichsgesetzblatt 1919, p. 1383, denumită în continuare „Constituția de la Weimar”) și intrată în vigoare la 14 august 1919, are următorul cuprins:

„Nu există biserici de stat.

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

Societățile religioase își reglementează și administrează afacerile în mod independent în limitele legii aplicabile.

[…]

Societățile religioase care sunt colectivități de drept public au dreptul de a percepe impozite pe bază fiscală civilă, în condițiile stabilite de dreptul landului.

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

[…]”

2. Legea privind protecția împotriva concedierii nelegale

11. Articolul 1 din Kündigungsschutzgesetz (Legea privind protecția în materie de concediere) din 25 august 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317, denumită în continuare „KSchG”) prevede că concedierea unui lucrător salariat este lipsită de efecte în cazul în care este „nejustificată din punct de vedere social”, cu alte cuvinte „atunci când nu este determinată de motive legate de persoana, de comportamentul lucrătorului salariat sau de cerințe operaționale urgente, care se opun menținerii raportului de muncă cu lucrătorul în cadrul unității”.

3. Legea generală privind egalitatea de tratament

12. Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul german prin Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”).

13. Articolul 1 din AGG, intitulat „Obiectivul legii”, prevede:

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

14. Articolul 7 din AGG, intitulat „Interdicția discriminării”, prevede la alineatul 1:

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

15. Articolul 9, intitulat „Legitimitatea anumitor tratamente diferențiate pe motive de religie și de convingeri”, prevede:

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

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

C. Dreptul Bisericii catolice

16. Potrivit canonului 11 din Codex Iuris Canonici (Codul de drept canonic, denumit în continuare „CIC"), promulgat prin Constituția apostolică „*Sacrae disciplinae leges*" a Papei Ioan Paul al II-lea din 25 ianuarie 1983 (DC 1983, nr. 1847, p. 244), „[l]egile exclusiv ecleziastice îi obligă numai pe cei botezați în Biserica [c]atolică sau primiți ulterior în sânul ei, care se bucură de uzul suficient al rațiunii și, dacă nu este prevăzut în mod expres altfel de către drept, au împlinit vârsta de șapte ani".

17. Canonul 1085 din CIC prevede:„(1) Cine este ținut de legământul unei căsătorii anterioare, chiar neconsumate [încheie o căsătorie nevalidă].

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

18. Potrivit canonului 1108 alineatul 1 din CIC, „[s]unt valide numai acele căsătorii care sunt încheiate în fața [o]rdinariului locului sau a parohului locului, ori în fața unui preot sau diacon delegat de unul dintre ei ca să asiste și, în plus, în fața a doi martori, conform dispozițiilor canoanelor care urmează, rămânând în vigoare excepțiile prevăzute în canonul 144, canonul 1112 alineatul 1, canonul 1116 și canonul 1127 alineatele 1 și 2".

19. Articolul 1 din Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Regulamentul privind serviciul ecleziastic, aplicabil raporturilor de muncă din cadrul bisericii) din 22 septembrie 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, p. 222, denumit în continuare „GrO 1993")[3] prevede:

„Principii fundamentale ale serviciului ecleziastic

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

20. Articolul 3 alineatul 2 din GrO 1993, intitulat „Constituirea raportului de muncă", prevede:

„Angajatorul ecleziastic poate încredința sarcini pastorale, catehetice, precum și, de regulă, sarcini educative și de conducere numai unei persoane care aparține Bisericii catolice."

21. Articolul 4 din GrO 1993, intitulat „Obligații de loialitate", prevede:

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

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

[…]

3 Buletinul Arhiepiscopiei Köln, p. 222.

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

22. Articolul 5 din GrO 1993, intitulat „Încălcarea obligațiilor de loialitate", prevede:

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

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

– Încălcarea de către un angajat a obligațiilor sale în temeiul articolelor 3 și 4, în special retragerea din cadrul bisericii și apărarea publică a unor poziții contrare principiilor fundamentale ale Bisericii catolice (de exemplu, în privința avortului) și abateri morale individuale grave,

– Încheierea unei căsătorii nevalide în accepțiunea credinței și a ordinii juridice a bisericii[4],

– Actele care implică din punct de vedere al dreptului canonic o distanțare clară de Biserica catolică, în special apostazia sau erezia conform canonului 1364 alineatul 1, coroborat cu canonul 751 din CIC), sacrilegiul în raport cu Preasfânta Euharistie (canonul 1367 din CIC), blasfemia publică și evocarea urii și a disprețului față de religie și de biserică (canonul 1369 din CIC), infracțiuni împotriva autorităților ecleziastice și a libertății bisericii (în special conform canoanelor 1373 și 1374 din CIC).

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

23. Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Regulamentul privind spitalele catolice din Rinul de Nord-Westfalia, Germania) din 5 noiembrie 1996 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, p. 321)[5] prevede:

„A. Afilierea la biserică

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

4 În conformitate cu versiunea actuală a articolului 5 alineatul 2 din GrO 1993 (care a intrat în vigoare la 1 august 2015), încheierea unei căsătorii civile nevalide din perspectiva dreptului canonic al Bisericii catolice constituie motiv de concediere numai atunci când, din punct de vedere obiectiv și în împrejurările concrete ale speței, poate să producă o iritare considerabilă în cadrul comunității de serviciu sau al cercului de acțiune profesională și este de natură să compromită credibilitatea Bisericii catolice. Această versiune nu se aplică măsurii de concediere în discuție în cauza principală care datează din 30 martie 2009.

5 Buletinul Arhiepiscopiei Köln, p. 321.

III. Litigiul principal și întrebările preliminare

24. IR este o societate cu răspundere limitată de drept german. Obiectul de activitate al acesteia este îndeplinirea, în special prin administrarea unor spitale, a misiunilor Caritas (Confederația internațională a organizațiilor catolice cu scop caritabil) ca expresii ale existenței și ale naturii Bisericii catolice. IR nu urmărește un scop lucrativ cu titlu principal și se supune supravegherii Arhiepiscopului catolic de Köln.

25. JQ este de religie catolică. Este medic și lucrează din anul 2000 în calitate de medic-șef al Secției Medicină Internă, în cadrul unui spital al societății IR situat la Düsseldorf (Germania). Contractul de muncă al acestuia cu IR a fost încheiat pe baza GrO 1993, adoptat de către Conciliul plenar al Conferinței episcopale germane și aplicabil serviciului ecleziastic în cadrul raporturilor de muncă.

26. JQ a fost căsătorit potrivit ritului catolic. În luna august 2005, soția sa s-a separat de el și, din anul 2006, locuia cu noua sa parteneră. După pronunțarea divorțului de prima soție în conformitate cu dreptul civil german în 2008 [6], JQ s-a recăsătorit civil cu noua sa parteneră. La data celei de a doua căsătorii, prima sa căsătorie nu fusese anulată.

27. După ce a luat cunoștință de cea de a doua căsătorie, IR, prin scrisoarea din 30 martie 2009, a reziliat cu preaviz contractul de muncă încheiat cu JQ, cu efect de la 30 septembrie 2009.

28. JQ a introdus o acțiune împotriva acestei concedieri pentru motivul că recăsătoria sa nu justifica acest lucru. Măsura respectivă a concedierii ar încălca principiul egalității de tratament, întrucât, în conformitate cu GrO 1993, recăsătorirea unui șef de secție de confesiune protestantă sau fără religie nu ar fi avut nicio consecință asupra raportului său de muncă cu IR.

29. În schimb, IR a susținut că concedierea în discuție era justificată din punct de vedere social. Astfel, dat fiind că JQ exersa funcții de conducere în sensul articolului 5 alineatul 3 din GrO 1993, el și-ar fi încălcat în mod grav, prin încheierea unei căsătorii nevalide potrivit dreptului canonic, obligațiile care îi revin în temeiul raportului său de muncă cu IR.

30. Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania) a admis acțiunea formulată de JQ, statuând că încălcarea interdicției prevăzute la canonul 1085 din CIC de a încheia o căsătorie civilă, atât timp cât căsătoria catolică preexistentă nu fusese încă anulată de Biserica catolică, nu constituia o atingere gravă adusă obligației de loialitate.

31. IR a declarat apel împotriva acestei hotărâri în fața Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania), care însă l-a respins, statuând că, chiar dacă o încălcare a canonului 1085 din CIC constituie o încălcare gravă a obligației de loialitate, concedierea JQ de către IR în acest context era contrară principiului egalității de tratament. Potrivit Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă), în caz de recăsătorire, IR nu ar fi concediat angajați necatolici care ocupă același post ca și reclamantul. În plus, IR știa că, începând cu 2006, JQ locuia împreună cu partenera sa, fără a lua totuși nicio măsură în privința lui, deși relația respectivă era la fel de neconformă cu doctrina Bisericii catolice.

32. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a respins recursul formulat de IR împotriva hotărârii Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă), statuând în esență că concedierea nu poate fi justificată, întrucât IR nu ar fi concediat, în caz de recăsătorire, angajați necatolici care ocupă același post ca JQ.

6 Nu este clar dacă divorțul a fost cerut de JQ sau de soția acestuia.

33. Cu această ocazie, IR a sesizat Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală, Germania) care a anulat hotărârea pronunțată de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) pentru nemotivare [7].

34. În opinia Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală), în cazul unor litigii în cadrul raporturilor de muncă în serviciul bisericilor, legislația privind protecția lucrătorilor, precum în speță KSchG, trebuie interpretată în lumina principiului autodeterminării ecleziastice, consacrat la articolul 140 din Legea fundamentală, coroborat cu articolul 137 din Constituția de la Weimar. Aceasta înseamnă că marjele de apreciere de care dispun societățile religioase în temeiul dispozițiilor legale neimperative pot fi utilizate pe deplin, dar că, la aplicarea unor norme imperative, marjele de interpretare trebuie utilizate, în cazul în care este necesar, în favoarea societăților religioase, fiind de la sine înțeles că este necesar să se acorde o importanță specială la ceea ce Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală) denumește „identitatea proprie a bisericii” („Selbstverständnis der Kirche”).

35. Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală) a instituit un sistem de control jurisdicțional în două etape al concedierilor motivate de o încălcare a obligației de loialitate. În primul rând (criteriul plauzibilității), instanțele statului trebuie să verifice, pe baza „identității proprii a fiecărei biserici”, dacă o organizație sau o instituție religioasă contribuie la îndeplinirea misiunii de bază a bisericii, dacă o anumită obligație de loialitate constituie expresia unei dogme religioase și ce importanță trebuie să se acorde, tot pe baza „identității proprii a bisericii”, obligației de loialitate și unei neîndepliniri a acesteia. În opinia Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală), instanțele statului pentru litigii de muncă pot examina obligațiile de loialitate stabilite de angajatorul ecleziastic, precum, în speță, cele conținute în articolul 5 alineatul 2 din GrO 1993, numai din perspectiva acestui criteriu al plauzibilității.

36. În această privință, ea a statuat că societățile religioase puteau prevedea o gradație a obligațiilor de loialitate care revin angajaților lor în funcție de poziția și de confesiunea lor. Aceste obligații pot fi mai mult sau mai puțin împovărătoare, în funcție de confesiunea angajatului și, în consecință, diferite pentru angajații care exercită funcții identice sau similare.

37. În al doilea rând (criteriul analizei comparative), trebuie să se efectueze o analiză comparativă globală în care se iau în considerare, pe lângă interesele ecleziastice, drepturile fundamentale ale lucrătorului în cauză, fiind de la sine înțeles că trebuie să se acorde o importanță specială identității proprii a bisericii.

38. După trimiterea cauzei la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), această instanță a apreciat că soluționarea litigiului depindea de interpretarea care trebuie dată articolului 9 alineatul 2 din AGG. În cazul în care concepția germană a dreptului la autodeterminare ecleziastică, care permite Bisericii catolice să impună angajaților săi o loialitate diferită în funcție de confesiunea acestora, deși ei exercită funcții similare, ar fi conformă cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, recursul formulat de IR ar fi fondat. În caz contrar, aceasta ar trebui să se pronunțe din nou, în lumina principiilor generale de drept al Uniunii, cu privire la caracterul nejustificat sau justificat din punct de vedere social al concedierii din 30 martie 2009.

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

7 A se vedea Ordonanța Camerei a doua din 22 octombrie 2014, 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

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

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:

a) O dispoziție de drept național, precum în speță articolul 9 alineatul 2 din [AGG], care justifică, potrivit identității ecleziologice a bisericii în cauză, o asemenea diferență de tratament pe baza apartenenței angajatului la o confesiune religioasă, trebuie să rămână neaplicată?

b) Care sunt condițiile aplicabile în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva [2000/78] în cazul în care angajatului unei biserici sau al unei alte organizații menționate în această dispoziție i se pretinde o atitudine loială și de bună-credință față de etica respectivei organizații?”

IV. Procedura în fața Curții

40. Prezenta cerere de decizie preliminară a fost depusă la Curte la 9 februarie 2017. IR, guvernele german și polonez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise. La 27 februarie 2018 a avut loc o ședință în cursul căreia IR, guvernele german și polonez, precum și Comisia au prezentat observații orale.

V. Analiză

A. Cu privire la prima întrebare preliminară și la cel de al doilea aspect al celei de a doua întrebări preliminare

41. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că permite unei organizații religioase să impună angajaților săi de propria confesiune, și care exercită funcții de conducere, o atitudine de bună-credință și de loialitate de nivel mai ridicat decât cel impus angajaților de altă confesiune sau fără confesiune.

42. Această chestiune este legată intrinsec de cel de al doilea aspect al celei de a doua întrebări preliminare, prin care instanța de trimitere urmărește să afle ce condiții trebuie să îndeplinească cerința atitudinii loiale și de bună-credință, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78. În acest context, va fi necesar să se interpreteze teza introductivă a acestei dispoziții potrivit căreia dispozițiile directivei menționate trebuie de altfel să fie respectate.

43. Prin urmare, propunem să le examinăm împreună.

1. Noțiunea „organizație privată” a cărei etică este bazată pe religie

44. Prima îndoială exprimată de instanța de trimitere cu privire la interpretarea articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 se referă la domeniul de aplicare personal al acesteia. Mai precis, aceasta ridică problema dacă, ca societate de capital de drept privat care își desfășoară activitatea în sectorul sănătății cu respectarea practicilor pieței, IR se poate prevala de dreptul de a impune angajaților săi o atitudine de loialitate și de bună-credință, drept pe care această dispoziție îl conferă „bisericilor și altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri”.

45. Problema dacă IR este o organizație privată a cărei etică este bazată pe religie este o chestiune de fapt care trebuie verificată de instanța de trimitere.

46. În cadrul acestei verificări, simplul fapt că IR se află sub supravegherea Arhiepiscopului catolic de Köln și că obiectul său de activitate constă în îndeplinirea misiunilor Caritas nu este suficient pentru a se stabili că etica sa este bazată pe religie.

47. Dimpotrivă, instanța de trimitere trebuie să aprecieze etica IR în raport cu activitățile sale, printre care în special prestarea de servicii de sănătate prin administrarea de spitale. Prin urmare, va trebui să se verifice dacă practica spitalelor administrate de IR se înscrie în doctrina Bisericii catolice în ceea ce privește furnizarea acestor servicii într-un mod care le distinge în mod semnificativ de cea a spitalelor publice. În această privință, ea trebuie să țină seama de problemele de etică din domeniul sănătății care prezintă o importanță deosebită în doctrina Bisericii catolice, în special avortul [8], eutanasia [9], contracepția sau celelalte măsuri de regularizare a procreării [10].

48. În acest sens, în cazul în care rezultă în special că, în conformitate cu Catehismul Bisericii Catolice, spitalele administrate de IR nu practică avortul sau nu administrează pilula așa-numită „de a doua zi”, spre deosebire de spitalele publice, IR va putea fi calificată drept organizație privată a cărei etică este bazată pe religie în sensul articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78. În cazul în care, dimpotrivă, această verificare conduce la concluzia că spitalele administrate de IR tratează acest tip de probleme în același mod ca spitalele publice, IR nu poate fi considerată o organizație privată a cărei etică se bazează pe religie.

2. O organizație privată a cărei etică este bazată pe religie poate prevedea, pentru aceleași posturi de conducere, în funcție de confesiunea angajaților săi, o gradație a atitudinii de bună-credință și de loialitate pe care o impune acestora?

49. Articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 prevede că „[c]u condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor [a se citi «de altfel»], prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației”.

8 A se vedea *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Catehismul Bisericii Catolice), aprobat și promulgat prin scrisoarea apostolică „Laetamur Magnopere” a Papei Ioan Paul al II-lea din 15 august 1997, punctele 2270-2275, disponibilă pe pagina de internet a Sfântului Scaun la următoarea adresă: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

9 A se vedea *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Catehismul Bisericii Catolice), aprobat și promulgat prin scrisoarea apostolică „Laetamur Magnopere” a Papei Ioan Paul al II-lea din 15 august 1997, punctele 2276-2279, disponibilă pe pagina de internet a Sfântului Scaun la următoarea adresă: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

10 A se vedea *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Catehismul Bisericii Catolice), aprobat și promulgat prin scrisoarea apostolică „Laetamur Magnopere” a Papei Ioan Paul al II-lea din 15 august 1997, punctele 2366-2372, disponibilă pe pagina de internet a Sfântului Scaun la următoarea adresă: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

50. IR și guvernul german consideră că, prin utilizarea tezei „acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale”, Directiva 2000/78 efectuează o trimitere la dreptul național ca unic criteriu de legalitate al unei cerințe privind o atitudine de bună-credință și de loialitate, cu excluderea, în consecință, a dreptului Uniunii. Pentru a susține teza respectivă, acestea se întemeiază pe considerentul (24) al directivei menționate, pe articolul 17 TFUE, precum și pe Declarația nr. 11 privind statutul bisericilor și al organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam [11].

51. Astfel cum observă Comisia, modul de redactare a articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 se opune acestei interpretări, deoarece supune în mod explicit respectării tuturor dispozițiilor Directivei 2000/78 („[c]u condiția ca dispozițiile să fie respectate”) dreptul bisericilor și al organizațiilor religioase de a impune angajaților lor o atitudine de bună-credință și de loialitate.

52. În acest sens, un tratament diferențiat în aplicarea obligației de loialitate este admisibil numai în cazul în care aceasta respectă, printre altele, articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, potrivit căruia „un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept [al Uniunii], și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.”

53. Argumentele IR și ale guvernului german sunt de asemenea contrare interpretării date de către Curte acestei dispoziții, potrivit căreia „atunci când o biserică sau o altă organizație a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri afirmă […] că […] religia constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii acestei biserici sau organizații, o astfel de afirmație trebuie, dacă este cazul, să poată face obiectul unui control jurisdicțional efectiv care să asigure că, în speță, sunt îndeplinite criteriile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78” [12], iar nu criteriile impuse exclusiv de dreptul național.

54. Pronunțându-se astfel, Curtea a respins în mod explicit ideea că „împrejurarea că articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 se referă la legislațiile naționale în vigoare la data adoptării directivei respective, precum și la practicile naționale existente la aceeași dată [ar putea] fi interpretată în sensul că autorizează statele membre să sustragă respectarea criteriilor enunțate de această dispoziție de la un control jurisdicțional efectiv” [13].

55. În plus, astfel cum a statuat Curtea, articolul 17 TFUE nu face decât să „exprim[e] neutralitatea Uniunii în ceea ce privește organizarea de către statele membre a raporturilor acestora cu bisericile și cu asociațiile sau cu comunitățile religioase. În schimb, acest articol nu este de natură să sustragă de la un control jurisdicțional efectiv respectarea criteriilor enunțate la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78” [14].

11 JO 1997, C 340, p. 133.

12 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 55).

13 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 54).

14 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 58).

3. O gradație a obligației de loialitate în funcție de confesiunea angajatului constituie o discriminare bazată pe religie interzisă la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78?

56. Potrivit articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, „un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației”.

57. IR, precum și guvernele german și polonez susțin în esență că, prin faptul că impune o gradație a obligației de loialitate în funcție de confesiunea angajatului, IR nu face decât să trateze în mod diferit persoane care se află în situații diferite, deoarece numai catolicii sunt vizați de doctrina și de dreptul canonic al Bisericii catolice [15] și, în consecință, numai aceștia pot, prin comportamentul lor, să protejeze imaginea Bisericii catolice sau să îi aducă prejudicii [16]. Cu alte cuvinte, acestea consideră că personalul care aparține Bisericii catolice al IR nu se află într-o situație comparabilă cu cea a personalului de altă confesiune decât cea catolică sau fără confesiune. Pe această bază, ele concluzionează în sensul lipsei unei discriminări, interzisă de articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

58. Existența unui tratament diferențiat bazat pe religie între, pe de o parte, JQ în calitate de medic-șef al Secției Medicină Internă, și, pe de altă parte, un alt angajat care exercită funcții de conducere, nu este contestată de nicio parte sau intervenient [17]. Astfel, mai multe dintre motivele de concediere prevăzute la articolul 5 alineatul 2 din GrO 1993, printre care în special încheierea unei căsătorii nevalide în raport cu doctrina și cu dreptul canonic ale Bisericii catolice, retragerea din cadrul bisericii, apostazia și erezia etc. îi vizează doar pe angajații catolici. Prin urmare, fiecare dintre acestea instituie în mod automat o diferență de tratament.

59. În consecință, trebuie să se examineze caracterul comparabil al situațiilor în care se găsesc, pe de o parte, angajații de confesiune catolică și, pe de altă parte, angajații de altă confesiune sau fără confesiune, în ceea ce privește aceste motive de concediere.

60. Cu privire la acest aspect, IR, precum și guvernele german și polonez abordează caracterul comparabil al situațiilor din punctul de vedere subiectiv al confesiunii angajatului, în timp ce instanța de trimitere, JQ și Comisia îl abordează din perspectiva obiectivă a activității profesionale a angajatorului ecleziastic, în speță prestarea de servicii de sănătate.

61. În opinia noastră, modul de redactare a articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78 favorizează în mod clar cea de a doua abordare deoarece impune obligația de a se examina dacă, *„prin natura […] activități[lor profesionale ale bisericii sau organizației religioase] sau prin contextul în care sunt exercitate*, religia […] constituie o cerință *profesională esențială, legitimă și justificată* în privința eticii [bisericii sau organizației religioase]” [18].

15 A se vedea canonul 11 din CIC. În plus, sancțiunile impuse de CIC sunt de natură spirituală și, ca atare, nu pot fi impuse decât catolicilor. A se vedea în special canonul 1367 din CIC, la care face trimitere articolul 5 alineatul 2 a treia liniuță din GrO 1993, care prevede pedeapsa excomunicării *latae sententiae* (pentru un laic) și demiterea din starea clericală (pentru un membru al clerului) pentru cel care aruncă speciile consacrate.

16 Această intenție de a proteja imaginea Bisericii catolice reiese mai clar din modul de redactare a articolului 4 alineatul 4 din GrO 1993 care impune tuturor angajaților ca stilul lor de viață personală și comportamentul lor în timpul serviciului să nu fie de natură să compromită credibilitatea Bisericii catolice.

17 Potrivit lui JQ, diferența de tratament rezultă din împrejurarea că un șef de secție de altă confesiune (de exemplu, un protestant) sau fără confesiune nu ar fi fost concediat pentru faptul că a încheiat o căsătorie civilă după obținerea unui divorț de prima sa soție.

18 Sublinierea noastră.

62. Jurisprudența recentă a Curții confirmă această interpretare a articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78. Astfel, Curtea a statuat că „în lumina acestei din urmă dispoziții, legalitatea unui tratament diferențiat bazat pe religie […] este subordonată existenței verificabile în mod obiectiv a unei legături directe între cerința profesională impusă de angajator și activitatea în cauză. O asemenea legătură poate să decurgă fie din natura activității respective, de exemplu, atunci când aceasta implică participarea la stabilirea eticii bisericii sau a organizației în cauză sau colaborarea la misiunea sa de proclamare, fie din condițiile în care activitatea menționată trebuie să fie exercitată, precum necesitatea de a asigura o reprezentare credibilă a bisericii sau a organizației în exteriorul acesteia” [19].

63. În ceea ce privește interpretarea termenilor „cerință profesională *esențială, legitimă și justificată*”, Curtea a statuat că apartenența la religia sau aderarea la convingerile pe care este fondată etica bisericii reprezintă o cerință profesională „esențială” în cazul în care este „necesară ca urmare a importanței activității profesionale în cauză pentru afirmarea acestei etici sau pentru exercitarea de către această biserică […] a dreptului său la autonomie” [20].

64. Noțiunea de cerință profesională „legitimă” prevede că „cerința privind apartenența la religia sau aderarea la convingerile pe care este fondată etica bisericii […] în cauză nu servește la urmărirea unui scop străin de această etică sau de exercitarea de către această biserică […] a dreptului său la autonomie” [21].

65. În sfârșit, termenul „justificată” „implică nu numai că verificarea respectării criteriilor prevăzute la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78 poate fi efectuată de o instanță națională, ci și că biserica […] care a formulat această cerință are obligația de a demonstra, în lumina situației de fapt din speță, că pretinsul risc de afectare a eticii sale sau a dreptului său la autonomie este probabil și serios, astfel încât introducerea unei asemenea cerințe se dovedește efectiv necesară” [22].

66. În speță, cerința profesională nu este apartenența la o anumită religie, cum a fost cazul în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), ci aderarea la o anumită convingere a Bisericii catolice, și anume concepția căsătoriei, definită de doctrina și de dreptul canonic ale Bisericii catolice, ceea ce include respectarea formei religioase a căsătoriei și a caracterului sacru și indisolubil al legăturilor matrimoniale [23]. Este evident că o asemenea convingere nu constituie, în speță, o cerință profesională și, cu atât mai puțin, o cerință profesională esențială și justificată [24].

67. Mai întâi, această cerință nu este în niciun fel legată de activitatea profesională a IR și a JQ, și anume furnizarea de servicii de sănătate și de îngrijiri medicale bolnavilor. Acest lucru este demonstrat de faptul că apartenența la Biserica catolică nu este o condiție pentru a ocupa postul de medic-șef al Secției Medicină Internă și că IR recrutează necatolici pentru a ocupa posturi cu răspundere medicală și le încredințează funcții de conducere. În plus, întrucât privește viața privată și de familie a JQ, cerința în cauză este lipsită de orice legătură posibilă cu sarcinile administrative care îi revin în calitate de medic-șef al secției în cauză. Prin urmare, nu este vorba despre o adevărată cerință profesională.

19 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 63).

20 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 65).

21 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 66).

22 Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 67).

23 A se vedea canonul 1085 și canonul 1108 alineatul 1 din CIC.

24 Nu există niciun element în dosarul prezentat Curții care ar permite să se considere că cerința în discuție nu este legitimă întrucât urmărește un scop străin de etica IR.

68. În plus, respectarea concepției căsătoriei în conformitate cu doctrina și cu dreptul canonic ale Bisericii catolice nu este o cerință profesională esențială întrucât aceasta nu este necesară ca urmare a importanței activității profesionale a IR, și anume prestarea de servicii de sănătate, pentru ca aceasta din urmă să poată să își afirme etica sau să își exercite dreptul la autonomie. În această privință, trebuie să se observe că nu există nicio așteptare din partea pacienților și a colegilor săi ca șeful Secției Medicină Internă să fie catolic și, cu atât mai puțin, să nu fi încheiat o căsătorie nevalidă în raport cu doctrina și cu dreptul canonic ale Bisericii catolice. Dimpotrivă, ceea ce contează pentru ei sunt calificările și aptitudinile sale medicale, precum și calitățile de bun administrator.

69. Pentru aceleași motive, cerința în discuție este departe de a fi justificată. Divorțul lui JQ [25] și recăsătoria sa civilă nu creează niciun risc, probabil sau serios, de atingere adusă eticii IR sau dreptului său la autonomie [26]. În plus, trebuie să se observe că IR nici măcar nu a preconizat să îi retragă lui JQ funcția sa de medic-șef al Secției Medicină Internă, ci l-a concediat direct, deși, în calitate de medic care nu exercită funcții de conducere, acesta nu ar fi fost ținut de cerința în cauză.

70. IR și guvernul polonez răspund că această interpretare a articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78 ar obliga organizațiile de tipul IR să angajeze numai catolici.

71. În opinia noastră, o astfel de politică de recrutare ar fi vădit incompatibilă cu articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78, întrucât religia nu ar putea fi calificată drept cerință profesională esențială și justificată pentru locurile de muncă legate de prestarea de servicii de sănătate, pentru motivele pe care tocmai le-am prezentat.

72. IR și guvernul polonez susțin de asemenea că, în cazul în care s-ar interzice IR să stabilească gradual obligația de loialitate în funcție de confesiunea angajaților săi, aceasta ar fi obligată să impună ca tot personalul său să respecte nivelul cel mai ridicat de loialitate impus angajaților catolici.

73. Nu suntem convinși că acest lucru ar fi în mod necesar problematic, deoarece unele dintre motivele de concediere prevăzute la articolul 5 alineatul 2 din GrO 1993 se aplică tuturor angajaților IR, indiferent de credința lor. Mai concret, această dispoziție interzice tuturor angajaților să apere în public poziții contrare principiilor Bisericii catolice privind avortul. Același lucru este valabil și pentru abaterile morale individuale precum, de exemplu, infracțiunile împotriva vieții sau a integrității personale.

74. Având în vedere considerațiile care precedă, apreciem că articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că permite unei organizații religioase precum IR să impună angajaților săi de propria confesiune o atitudine de bună-credință și de loialitate de nivel mai ridicat decât cel impus angajaților de altă confesiune sau fără confesiune numai în măsura în care această cerință respectă criteriile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78.

B. Cu privire la primul aspect al celei de a doua întrebări preliminare

75. Prin intermediul primului aspect al celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în cazul unui răspuns negativ la prima întrebare preliminară, o dispoziție națională, precum articolul 9 alineatul 2 din AGG, care justifică un tratament diferențiat bazat pe religie în conformitate cu identitatea proprie a bisericii, trebuie să rămână neaplicată.

25 Analiza noastră rămâne neschimbată indiferent dacă divorțul a fost cerut de JQ sau de soția acestuia și independent de orice problemă de „culpă”.

26 Nu putem decât să observăm disonanța dintre rigoarea cu care IR a decis să apere puritatea doctrinei catolice și spiritul de deschidere și de conciliere față de catolicii divorțați și recăsătoriți civil de care dă dovadă îndemnul apostolic post-sinodal „Amoris Laetitia” adresat de Sfântul Părinte Francisc episcopilor, preoților și diaconilor, persoanelor consacrate, soților creștini și tuturor credincioșilor laici cu privire la dragostea în familie (Tipografia Vaticanului, 19 martie 2016, în special punctul 299).

76. Instanța de trimitere justifică pertinența acestei întrebări, făcând trimitere la punctul 31 din Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), care îi impune să interpreteze dreptul național într-un mod conform cu Directiva 2000/78, astfel încât să fie asigurat efectul deplin al dreptului Uniunii, fără a conduce totuși la o interpretare *contra legem* a dreptului național. În cazul în care articolul 9 alineatul 2 din AGG nu s-ar preta la o interpretare conformă, atunci s-ar pune problema dacă această dispoziție ar trebui să rămână neaplicată.

77. Nu suntem de acord cu premisa acestei întrebări care presupune nu numai că articolul 9 alineatul 2 din AGG constituie o transpunere incorectă a articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78, ci și că acesta abordează problema diferențelor de tratament pe motive de religie.

78. Pe de o parte, modul de redactare a articolului 9 alineatul 2 din AGG este în esență identic cu cel al articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 [27]. Prin urmare, nu vedem cum ar putea să nu fie interpretat în mod conform cu acesta din urmă.

79. Pe de altă parte, problema diferențelor de tratament pe motive de religie, chiar și în contextul obligației de loialitate, este reglementată la articolul 9 alineatul 1 din AGG, însă nu și la articolul 9 alineatul 2 din AGG.

80. Pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, propunem așadar să o completăm prin examinarea problemei dacă articolul 9 alineatul 1 din AGG ar trebui să rămână neaplicat, în cazul în care instanța de trimitere ar considera că cerința aplicabilă personalului de conducere catolic al IR de a nu încheia o căsătorie nevalidă în raport cu doctrina și cu dreptul canonic ale Bisericii catolice nu ar fi conformă cu articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78.

81. Această problemă se ridică numai în cazul în care, după cum propunem, interdicția de a încheia o căsătorie nevalidă în raport cu doctrina și cu dreptul canonic ale Bisericii catolice, prevăzută la articolul 5 alineatul 2 a doua liniuță din GrO 1993, nu constituie o cerință profesională esențială și justificată în sensul articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78.

82. În Hotărârea sa din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), Curtea a statuat că, în cazul în care, în cadrul unui litigiu între particulari, instanța de trimitere ar fi chemată să constate că articolul 9 alineatul 1 din AGG nu se pretează la o interpretare conformă cu Directiva 2000/78, aceasta ar fi ținută să garanteze protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din articolele 21 [28] și 47 [29] din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și să garanteze efectul deplin al acestor articole, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție de drept intern contrară [30].

83. Această soluție este perfect aplicabilă în litigiul principal care este de asemenea între particulari, chiar dacă nu intră în domeniul de aplicare al cartei *ratione temporis*.

27 Desigur, teza introductivă a articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 („[c]u condiția ca dispozițiile [Directivei 2000/78] să fie respectate în restul situațiilor [a se citi «de altfel»]”) este omisă din textul articolului 9 alineatul 2 din AGG. Astfel cum am explicat la punctele 51 și 52 din prezentele concluzii, această teză introductivă urmărește să precizeze și să clarifice că posibilitatea oferită organizațiilor religioase de a impune angajaților lor o obligație de loialitate nu este exclusă de la interdicția generală a discriminărilor prevăzute la articolul 2 din Directiva 2000/78 sau de la condițiile pe care un tratament diferențiat pe motive de religie trebuie să le respecte pentru a nu constitui o discriminare, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din directiva menționată. Întrucât respectiva teză este o precizare și o clarificare, chiar și în lipsa acesteia, articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78 nu poate avea ca efect să permită organizațiilor religioase să introducă discriminări pe motive de religie contrare primului paragraf al acestei dispoziții (și anume diferențe de tratament pe motive de religie, deși aceasta nu ar constitui o cerință profesională esențială, legitimă și justificată) sau chiar discriminări întemeiate pe celelalte motive care figurează la articolul 1 din această directivă (și anume handicapul, vârsta și orientarea sexuală).

28 Intitulat „Nediscriminarea”, acest articol prevede la alineatul (1) că „[s]e interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum […] religia sau convingerile […]”.

29 Acest articol garantează justițiabililor dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil.

30 Punctele 75-79 din hotărârea menționată.

84. Astfel, Curtea a recurs, în situații comparabile existente anterior intrării în vigoare a cartei, la principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă și a statuat în privința acestuia că conferea particularilor un drept subiectiv care poate fi invocat ca atare în litigii între particulari și obliga instanțele naționale să înlăture aplicarea dispozițiilor naționale neconforme principiului amintit [31].

85. Acest lucru este valabil și pentru principiul nediscriminării pe motive de religie sau de convingeri care, având în vedere contextul istoric în care a fost înființată Uniunea, constituie o valoare constituțională fundamentală a ordinii juridice a Uniunii și pe care Curtea l-a recunoscut în calitate de principiu general de drept al Uniunii [32].

86. Astfel, nu vedem niciun motiv pentru care anumite criterii de discriminare ar fi tratate în mod diferit deși toate conduc la același rezultat.

87. Pentru toate aceste motive, considerăm că trebuie să se răspundă la primul aspect al celei de a doua întrebări preliminare că o instanță națională, sesizată cu un litigiu între doi particulari, este ținută, atunci când nu este posibilă interpretarea dreptului național aplicabil în mod conform cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică care decurge pentru justițiabili din principiul general al nediscriminării în funcție de religie și să garanteze efectul deplin al acestui principiu, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție de drept intern contrară.

VI. Concluzie

88. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

„1) Articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că permite unei organizații religioase precum IR să impună angajaților săi de propria confesiune o atitudine de bună-credință și de loialitate de nivel mai ridicat decât cel impus angajaților de altă confesiune sau fără confesiune numai în măsura în care această cerință respectă criteriile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78.

2) O instanță națională, sesizată cu un litigiu între doi particulari, este ținută, atunci când nu este posibilă interpretarea dreptului național aplicabil în mod conform cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică care decurge pentru justițiabili din principiul general al nediscriminării în funcție de religie și să garanteze efectul deplin al acestui principiu, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție de drept intern contrară.”

31 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctele 76 și 77), Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 50 și 51), Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 47), precum și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 36).

32 A se vedea Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).