



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 30/17
Luxemburg, 14 martie 2017

Hotărârile în cauzele C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions și C-188/15 Bougnaoui și Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers

O normă internă a unei întreprinderi care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios nu constituie o discriminare directă

Cu toate acestea, în lipsa unei asemenea norme, voința unui angajator de a ține seama de dorințele clientului ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o lucrătoare care poartă vâlul islamic nu poate fi considerată o cerință profesională de natură să înlăture existența unei discriminări

Cauza C-157/15, G4S Secure Solutions

La 12 februarie 2003, doamna Achbita, de confesiune musulmană, a fost angajată ca recepționistă de întreprinderea G4S. Această întreprindere privată furnizează în special servicii de recepție și de primire unor clienți atât din sectorul public, cât și din sectorul privat. La momentul recrutării doamnei Achbita, o normă nescrisă din cadrul G4S interzicea lucrătorilor purtarea la locul de muncă a unor semne vizibile referitoare la convingerile lor politice, filozofice sau religioase.

În aprilie 2006, doamna Achbita și-a anunțat angajatorul că avea intenția să poarte vâlul islamic în timpul orelor de lucru. În răspunsul formulat, conducerea G4S a informat-o că purtarea vâlului nu este tolerată întrucât purtarea vizibilă de semne politice, filozofice sau religioase este contrară neutralității pe care și-o impune întreprinderea în relațiile sale cu clienții. La 12 mai 2006, în urma unui concediu medical, doamna Achbita și-a anunțat angajatorul că urma să își reia lucrul la 15 mai și să poarte de la acea dată vâlul islamic.

La 29 mai 2006, comitetul de întreprindere al G4S a aprobat o modificare a regulamentului intern, intrată în vigoare la 13 iunie 2006. Aceasta stipulează că „se interzice lucrătorilor să poarte la locul de muncă semne vizibile referitoare la convingerile lor politice, filozofice sau religioase ori să îndeplinească orice rit care decurge din acestea”. La 12 iunie 2006, ca urmare a voinței persistente de a purta vâlul islamic la locul de muncă, doamna Achbita a fost concediată. Ea a contestat această concediere în fața instanțelor belgiene.

Sesizată cu această cauză, Hof van Cassatie (Curtea de Casație, Belgia) ridică problema interpretării directivei Uniunii privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹. În esență, această instanță solicită să se stabilească dacă interdicția de a purta un vâl islamic, care decurge dintr-o normă internă generală a unei întreprinderi private, constituie o discriminare directă.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea de Justiție amintește mai întâi că prin „principiul egalității de tratament” directiva înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate, printre altele, pe apartenența religioasă. Deși directiva nu conține o definiție a noțiunii „religie”, legiuitorul Uniunii s-a referit la Convenția europeană a drepturilor omului (CEDO), precum și la tradițiile constituționale comune ale statelor membre, reafirmate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii. Prin urmare, noțiunea de religie trebuie interpretată în sensul că acoperă atât faptul de a avea convingeri religioase, cât și libertatea persoanelor de a le manifesta în public.

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

Curtea constată că norma internă a G4S se referă la purtarea de semne vizibile referitoare la convingeri politice, filozofice sau religioase și are, așadar, în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri. Această normă tratează, prin urmare, în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le printre altele, în mod general și nediferențiat, o neutralitate vestimentară. Din elementele dosarului de care dispune Curtea nu reiese că această normă internă a fost aplicată în mod diferit în privința doamnei Achbita față de ceilalți lucrători ai G4S. **În consecință, o astfel de normă internă nu instituie o diferență de tratament întemeiată direct pe apartenență religioasă sau pe convingeri, în sensul directivei.**

Curtea arată că nu este însă exclus ca instanța națională să poată ajunge la concluzia că norma internă instituie o diferență de tratament întemeiată **indirect** pe apartenență religioasă sau pe convingeri, dacă se dovedește că obligația în aparență neutră pe care o conține aceasta conduce, în fapt, la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri.

Cu toate acestea, o asemenea diferență de tratament nu ar constitui o discriminare indirectă dacă ar fi justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi adecvate și necesare. Deși subliniază că instanța națională sesizată cu litigiul este singura competentă să stabilească dacă și în ce măsură norma internă este conformă cu aceste cerințe, Curtea furnizează indicații în această privință.

Ea arată că voința unui angajator de a afișa o imagine de neutralitate față de clienții săi atât publici, cât și privați este legitimă, în special atunci când sunt implicați numai lucrătorii care intră în contact cu clienții. Astfel, această dorință se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială, recunoscută de cartă.

În plus, interzicerea purtării vizibile de semne referitoare la convingeri politice, filozofice sau religioase este în măsură să asigure buna aplicare a unei politici de neutralitate, cu condiția ca această politică să fie cu adevărat urmărită în mod coerent și sistematic. Instanța națională trebuie să verifice dacă G4S stabilește, prealabil concedierii doamnei Achbita, o politică generală și nediferențiată în această privință.

În speță, trebuie de asemenea să se verifice dacă interdicția vizează numai lucrătorii G4S care se află în relații cu clienții. Dacă aceasta este situația, interdicția trebuie considerată strict necesară pentru a atinge obiectivul urmărit.

Trebuie, în plus, să se verifice dacă, ținând în același timp seama de constrângerile inerente întreprinderii, și fără ca aceasta să fie supusă unei sarcini suplimentare, G4S ar fi avut posibilitatea să îi propună doamnei Achbita un loc de muncă care nu presupune un contact vizual cu acești clienți, în loc să o concedieze.

Prin urmare, Curtea concluzionează că interdicția de a purta un văl islamic, care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă, **nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul directivei.**

În schimb, o asemenea interdicție este susceptibilă să constituie o **discriminare indirectă** dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri. Cu toate acestea, **o asemenea discriminare indirectă poate fi obiectiv justificată de un obiectiv legitim**, precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică și religioasă, cu condiția ca modalitățile de realizare a acestui obiectiv să fie adecvate și necesare. Revine Curții de Casație belgiene sarcina de a verifica aceste condiții.

Cauza C-188/15, Bougnaoui și ADDH

Asma Bougnaoui a întâlnit, în luna octombrie 2007, în cadrul unui târg pentru studenți, prealabil angajării sale de către întreprinderea privată Micropole, un reprezentant al acesteia care a informat-o că purtarea vălului islamic ar putea să constituie o problemă atunci când va intra în contact cu clienții acestei societăți. Atunci când s-a prezentat la Micropole pentru a efectua stagiul de terminare a studiilor, la 4 februarie 2008, doamna Bougnaoui purta un simplu batic. Ulterior, ea a purtat la locul său de muncă un văl islamic. La sfârșitul acestui stagiul, Micropole a angajat-o, începând cu 15 iulie 2008, pe baza unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, în calitate de inginer proiectant. În urma plângerii unui client în serviciul căruia fusese repartizată de Micropole, această întreprindere a reafirmat principiul neutralității necesare în raport cu clientela sa și i-a solicitat să nu mai poarte vălul. Doamna Bougnaoui s-a opus acestui lucru și a fost ulterior concediată. Ea a contestat concedierea sa în fața instanțelor franceze.

Sesizată cu soluționarea cauzei, Curtea de Casație franceză solicită Curții să stabilească dacă voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o lucrătoare care poartă un văl islamic poate fi considerată o „cerință profesională esențială și determinantă” în sensul directivei.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea constată, mai întâi, că decizia de trimitere nu permite să se stabilească dacă întrebarea Curții de Casație se întemeiază pe constatarea unui tratament diferențiat fondat în mod direct sau indirect pe apartenență religioasă sau pe convingeri.

Revine, prin urmare, Curții de Casație sarcina de a verifica dacă concedierea doamnei Bougnaoui a fost întemeiată pe nerespectarea unei norme interne care interzice purtarea vizibilă de semne referitoare la convingeri politice, filozofice sau religioase. Dacă aceasta este situația, revine acestei instanțe sarcina de a verifica dacă condițiile evidențiate în Hotărârea G4S Secure Solutions sunt întrunite, și anume dacă tratamentul diferențiat, care decurge dintr-o normă internă în aparență neutră ce riscă să conducă, în fapt, la un dezavantaj special pentru anumite persoane, este justificată în mod obiectiv de urmărirea unei politici de neutralitate, iar aceasta este adecvată și necesară.

În schimb, în cazul în care concedierea doamnei Bougnaoui nu ar fi fondată pe existența unei asemenea norme interne, ar fi necesar să se stabilească dacă voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o lucrătoare care poartă un văl islamic, ar fi justificată în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă, potrivit căruia statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat interzis de directivă 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, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

În această privință, Curtea amintește că o caracteristică legată în special de religie poate să constituie o cerință profesională esențială și determinantă numai în condiții foarte limitate. Astfel, această noțiune face trimitere la o cerință dictată în mod obiectiv de natura sau de condițiile de exercitare a unei activități profesionale și nu include considerații subiective, precum voința angajatorului de a ține seama de dorințele speciale ale clientului.

Curtea răspunde, așadar, că **voința angajatorului de a ține seama de dorințele clientului ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o salariată care poartă un văl islamic nu poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă în sensul directivei.**

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

Textele integrale ale hotărârilor ([C-157/15](#) și [C-188/15](#)) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106