

Cauza C-344/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

27 iulie 2020

Instanța de trimitere:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgia)

Data deciziei de trimitere:

17 iulie 2020

Reclamantă:

L.F.

Pârâtă:

S.C.R.L.

ÎN CAUZA:**Doamna L. F.** (denumită în continuare „reclamanta”),**ÎMPOTRIVA:****S.C.R. L. (...)** (denumită în continuare „pârâta”),**1. Cererea**

Cererea are ca obiect, printre altele, constatarea încălcării normelor privind combaterea discriminării de către pârâtă, și anume neîncheierea unui contract de stagiu întemeiată, fie direct, fie indirect, pe convingerea religioasă și pe gen/sex.

2. Situația de fapt

- 1 Pârâta este o societate care administrează locuințe.
- 2 Reclamanta este de religie islamică și poartă văl.

- 3 La 14 martie 2018, reclamanta a adresat pârâtei o candidatură pentru a efectua un stagiul în întreprindere.
- 4 În cadrul unui interviu din 22 martie 2018, pârâta a abordat problema purtării vălului în raport cu politica de neutralitate promovată în cadrul întreprinderii și exprimată la articolul 46 din Regulamentul de muncă, care are următorul cuprins:

„Lucrătorii se angajează să respecte politica de neutralitate strictă care prevalează în cadrul întreprinderii.

Prin urmare, aceștia se vor asigura că nu își manifestă în niciun fel, nici prin cuvinte, nici prin vestimentație, nici într-un alt mod, convingerile religioase, filozofice sau politice, oricare ar fi acestea.”
- 5 În cadrul acestui interviu, prepușii pârâtei:
 - au „[...] abordat și au explicat cerința neutralității în cadrul societății, citând printre altele exemplul a două angajate [...] care își scot vălul la intrarea în birouri”;
 - au arătat reclamantei că, în calitate de stagiar administrativ, va trebui să primească în mod regulat autori de proiecte, consultanți, antreprenori și curieri;
 - comunicând reclamantei avizul lor pozitiv cu privire la candidatura sa, au întrebat-o dacă ar putea accepta să se conformeze acestei norme comune, dar persoana interesată a refuzat să facă acest lucru.
- 6 Reclamanta confirmă că a comunicat cu această ocazie că va refuza să își scoată vălul. Candidatura sa nu a avut niciun rezultat.
- 7 La 24 aprilie 2018, reclamanta a reiterat cererea sa de stagiul la pârâtă, propunând să poarte un alt tip de acoperământ.
- 8 La 25 aprilie 2018, pârâta i-a comunicat că acest lucru nu va fi posibil, pentru motivul că în birouri nu este permis niciun acoperământ, indiferent dacă este o șapcă, o căciuliță sau un văl.
- 9 La 9 mai 2019, reclamanta a introdus prezenta acțiune.

3. Pe fond

- 10 Potrivit articolului 1, loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹ (Legea privind combaterea anumitor forme de discriminare) din 10 mai 2007 (denumită în continuare „Legea generală antidiscriminare”) transpune în dreptul

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

belgian 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). Aceasta are drept obiectiv crearea, în materiile pe care le vizează, a unui cadru general de combatere a discriminării întemeiate pe diferite criterii protejate, printre care convingerea religioasă sau filozofică. Ea se aplică tuturor persoanelor, în special în ceea ce privește *„raporturile de muncă”*. Raportul de muncă primește în cadrul acesteia o accepțiune largă care depășește simplul cadru al contractului de muncă și care include de asemenea raporturile care se stabilesc cu ocazia unei activități independente, a unei munci prestate în cadrul unor convenții de stagiu, de formare profesională, de imersiune profesională.

- 11 Candidatura reclamantei în vederea efectuării unui stagiu în serviciul părâtei constituie un raport de muncă în sensul articolului 4 punctul 1 din Legea generală antidiscriminare.
- 12 Considerațiile care urmează vor avea drept cadru juridic Legea generală antidiscriminare, precum și Directiva 2000/78 a cărei transpunere o asigură aceasta și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. O atenție specială va fi de asemenea rezervată jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, în ceea ce privește în special criteriul protejat al religiei aflat în centrul prezentului litigiu, dat fiind că legiuitorul european s-a inspirat el însuși în această privință din Convenția europeană a drepturilor omului și din Carta drepturilor fundamentale².

3.1. Cadrul juridic

- 13 Legea generală antidiscriminare interzice orice formă de discriminare, directă sau indirectă, în materiile care intră în domeniul său de aplicare. Discriminările directe și indirecte sunt ele însele în funcție de distincții directe sau indirecte.
- 14 Articolul 4 punctul 4 din Legea generală antidiscriminare stabilește lista criteriilor protejate, și anume: *„vârsta, orientarea sexuală, starea civilă, nașterea, averea, convingerea religioasă sau filozofică, convingerea politică, convingerea sindicală, limba, starea de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică, originea socială”*. Această listă este mai largă decât cea reținută la articolul 1 din Directiva 2000/78.
- 15 Noțiunea de religie nu este definită de Directiva 2000/78. În Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (denumită în continuare „Hotărârea Achbita”), Curtea precizează sensul care trebuie să i se dea:

„26 Cu toate acestea, legiuitorul Uniunii s-a referit, în considerentul (1) al Directivei 2000/78, la drepturile fundamentale, astfel cum sunt garantate

² A se vedea Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 28) și Hotărârea din 14 martie 2017, Bougnaoui și ADDH (C-188/15, punctul 30).

prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare «CEDO»), care prevede, la articolul 9, că orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include printre altele libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.

27 În același considerent, legiuitorul Uniunii s-a referit și la tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului Uniunii. Or, printre drepturile care rezultă din aceste tradiții comune și care au fost reafirmate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare «carta»), figurează dreptul la libertatea de conștiință și de religie consacrat la articolul 10 alineatul (1) din cartă. Conform acestei dispoziții, acest drept implică libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea individual sau colectiv, în public sau în particular, prin intermediul cultului, al învățământului, al practicilor și al îndeplinirii riturilor. Astfel cum reiese din explicațiile referitoare la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17), dreptul garantat la articolul 10 alineatul (1) din aceasta corespunde dreptului garantat la articolul 9 din CEDO și, în conformitate cu articolul 52 alineatul (3) din cartă, are același sens și același domeniu de aplicare ca acesta.

28 Întrucât CEDO și, ulterior, carta conferă o accepțiune largă noțiunii «religie», prin faptul că includ în această noțiune libertatea persoanelor de a-și manifesta religia, este necesar să se considere că legiuitorul Uniunii a intenționat să rețină aceeași abordare la momentul adoptării Directivei 2000/78, astfel încât noțiunea «religie» care figurează la articolul 1 din această directivă trebuie interpretată în sensul că acoperă atât forum internum, și anume faptul de a avea convingeri, cât și forum externum, și anume manifestarea în public a credinței religioase.”

- 16 Potrivit articolului 4 punctul 7 din Legea generală antidiscriminare, discriminarea directă înseamnă „*distincția directă, întemeiată pe unul dintre criteriile protejate, care nu poate fi justificată în temeiul dispozițiilor titlului II*”, care este intitulat „*Justificarea distincțiilor*” și este format din articolele 7-13.
- 17 Distincția directă este definită la articolul 4 punctul 6 din aceeași lege ca fiind „*situația care se produce atunci când, în temeiul unuia dintre criteriile protejate, o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație comparabilă o altă persoană*”³.
- 18 Articolul 7 din Legea generală antidiscriminare prevede că „*Orice distincție directă întemeiată pe unul dintre criteriile protejate constituie o discriminare*

³ Sublinierea [instanței de trimitere].

directă, cu excepția cazului în care această distincție directă este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare”.

- 19 Articolul 8 alineatul 1 din aceeași lege prevede însă că o distincție directă întemeiată pe convingerea religioasă nu poate fi justificată decât prin „*cerințe profesionale esențiale și determinante*”.
- 20 În general, pentru a exista o distincție și, prin urmare, o discriminare directă, trebuie întrunite următoarele trei elemente:
- o diferență de tratament (un tratament mai puțin favorabil);
 - persoane care se află într-o situație comparabilă;
 - o legătură de cauzalitate între tratamentul incriminat și criteriul protejat (în cazul de față convingerea religioasă).
- 21 Situațiile puse în balanță trebuie să fie doar comparabile. Acestea nu trebuie să fie identice. În plus, examinarea acestui caracter comparabil trebuie să fie efectuată nu în mod global și abstract, ci în mod specific și concret⁴.

3.2. Poziția părților

- 22 În înscrisurile sale, sub titlul „Existența unei discriminări directe”, care face trimitere la articolul 4 punctul 6 și la articolul 8 din Legea generală antidiscriminare, reclamanta susține, se pare cu titlu principal, că o „*distincție întemeiată pe purtarea unui văl de către o femeie constituie o distincție întemeiată pe convingerile religioase și pe gen*”. Prin urmare, „*având în vedere expunerea situației de fapt*”, refuzul de a angaja o stagiară care poartă văl „*nu poate, pe de o parte, să fie justificat printr-o cerință profesională esențială și determinantă și este, pe de altă parte, lipsit de justificare obiectivă și rezonabilă, întrucât nu se poate considera, indiferent de ceea ce pretinde pârâta, că prin simpla purtare a vălului reclamanta nu ar respecta principiul neutralității*”.
- 23 În ceea ce o privește, pârâta face distincție între:
- Discriminarea pe criterii de gen:
Potrivit pârâtei, niciun element de fapt nu indică existența unei discriminări pe criterii de sex.
 - Discriminarea pe criterii de convingeri religioase:

⁴ Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 33 și jurisprudența citată).

Aceasta se referă în esență la Hotărârea Achbita pentru a susține 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.

Apreciere

3.3.1. Discriminarea directă pe criterii de gen

- 24 Reclamanta nu dovedește fapte care să permită să se prezume existența unei discriminări directe pe criterii de gen.

3.3.2 Discriminarea directă pe criterii de convingere religioasă

- 25 Neluarea în considerare a candidaturii reclamantei pentru un stagiu la pârâtă se întemeiază în întregime pe refuzul celei dintâi, de confesiune musulmană, de a-și scoate vălul pentru a se conforma Regulamentului de muncă al celei de a doua. Răspunsul dat de pârâtă la noua cerere a reclamantei nu lasă să planeze nicio îndoială în această privință, întrucât respinge propunerea acesteia din urmă de a se limita la a purta un alt tip de acoperământ, pentru motivul că în birouri nu este permis niciun acoperământ.
- 26 O interdicție de a purta semne religioase constituie o ingerință în exercitarea dreptului de a-și manifesta convingerile religioase protejat prin articolul 9 din CEDO⁵.
- 27 Prin urmare, Regulamentul de muncă al pârâtei are în mod indubitabil ca efect restrângerea dreptului lucrătorilor de a-și manifesta convingerile religioase, în special prin vestimentație.
- 28 Aceasta înseamnă că norma în litigiu generează un dezavantaj pentru lucrătorul care dorește să își exercite dreptul de a-și manifesta religia prin vestimentație. Va mai trebui să se constate că acest tratament este mai puțin favorabil pentru acest lucrător decât pentru unul sau mai mulți alți lucrători care se află într-o situație comparabilă.
- 29 Discriminarea directă prezintă *a priori* o vizibilitate mai mare, prin faptul că se întemeiază în mod direct pe criteriul protejat. Astfel, în cauza Maruko, avocatul general a considerat că nu există o discriminare directă în sensul articolului 2 din Directiva 2000/78 într-o situație în care reclamantului homosexual îi este refuzată

⁵ A se vedea în acest sens Curtea EDO, 15 ianuarie 2013, Eweida și alții împotriva Regatului Unit (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-116097>); a se vedea de asemenea, în materie de învățământ, Curtea EDO, 10 noiembrie 2005, Leyla Şahin împotriva Turciei (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre ?i=001-70954>).

acordarea unei pensii de urmaș pentru motivul că nu este căsătorit cu partenerul său și, prin urmare, nu este „soț supraviețuitor”, întrucât refuzul nu se întemeiază pe criteriul protejat, și anume orientarea sexuală⁶. Este de asemenea ceea ce a determinat Curtea să considere, având în vedere faptul că o dispoziție legală criticată, privind absențele pe motiv de boală, se aplică în mod identic persoanelor cu handicap și persoanelor fără handicap care au fost absente timp de mai mult de 120 de zile pentru acest motiv, că această dispoziție „nu conține o discriminare directă pe motiv de handicap întrucât se întemeiază pe un criteriu care nu este legat în mod indisociabil de handicap”⁷.

- 30 În Hotărârea Achbita, Curtea a constatat absența discriminării directe generate de o normă internă a întreprinderii care „se referă la purtarea de semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase și are, așadar, în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri”, întrucât „[t]rebuie, prin urmare, să se considere că [o astfel de normă] tratează în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le, în mod general și nediferențiat, printre altele o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne” (punctul 30).
- 31 Jurisprudența Curții nu constituie însă un bloc fix de principii indiscutabile și imuabile. Interpretarea dată de Curtea de Justiție cu privire la întrebarea preliminară este obligatorie pentru instanța de trimitere, dar o lasă liberă să aprecieze dacă este suficient de lămurită prin decizia preliminară sau dacă este necesară sesizarea din nou a Curții⁸. Cu ocazia unui litigiu distinct, instanța ar putea alege să solicite din nou Curții să se pronunțe cu privire la problema deja soluționată, dacă apreciază că răspunsul dat este lipsit de claritate sau că interpretarea dată privește o situație de fapt specială sau chiar că subzistă o controversă și că anumite argumente nu par să fi fost luate în considerare.
- 32 Or, o parte din doctrină⁹ consideră eronate concluziile Curții în Hotărârea Achbita.

⁶ Concluziile avocatului general Ruiz-Jarabo Colomer prezentate în cauza Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, punctul 96).

⁷ Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 74).

⁸ Hotărârea din 24 iunie 1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, punctul 3).

⁹ BUSSCHAERT, G. și DE SOMER, S., „Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017”, J.T.T., 2017, p. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5); WATTIER, S., „L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne”, J.D.E., 2020, p. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); BRIBOSIA, E. și RORIVE, I., „Affaires Achbita et Bougnaoui : entre neutralité et préjugés”, R.T.D.H., nr. 112, 2017, p. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

- 33 Existența unei discriminări directe, în sensul Directivei 2000/78, „presupune, în primul rând, ca situațiile puse în balanță să fie comparabile”¹⁰ iar „examinarea acestui caracter comparabil trebuie să fie efectuată nu în mod global și abstract, ci în mod specific și concret”¹¹. Or, „[a]precierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale”¹². Revine astfel instanței naționale obligația de „a lua în considerare toate împrejurările aferente practicii în litigiu pentru a stabili dacă există suficiente indicii pentru ca faptele [să permită să se prezume] existența unei asemenea discriminări directe”¹³. În special, aprecierea comparabilității intră în competența instanței naționale¹⁴. Prin urmare, trebuie să se facă distincție între, pe de o parte, puterea de interpretare care aparține Curții și, pe de altă parte, aplicarea dreptului la situația de fapt din speță care intră în competența instanței naționale.
- 34 Ceea ce precedă ar trebui să clarifice interpretarea Hotărârii Achbita, întrucât din aceasta pare să rezulte că Curtea se întemeiază pe constatarea unei aplicări „general[e] și nediferențiat[e]” a normei interne de interzicere a purtării vizibile la locul de muncă a semnelor politice, filozofice sau religioase, însă nu exclude ca, pe baza unor elemente din dosar pe care nu le-ar fi primit, aplicarea acestei norme persoanei interesate să fi fost diferită de aplicarea sa în privința oricărui alt lucrător¹⁵.
- 35 Or, această nuanță menționată în motivele hotărârii nu pare să se reflecte în dispozitivul acesteia: „Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 [...] trebuie interpretat în sensul 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 acestei directive”.
- 36 Subzistă astfel în continuare o marjă de apreciere pentru instanța națională sau aceasta din urmă este lipsită de orice posibilitate de a mai aprecia în concreto comparabilitatea? Mai precis, în fața unei norme interne precum cea în discuție în speță, instanța națională ar mai putea constata existenței unei discriminări directe?

¹⁰ Hotărârea din 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 41).

¹¹ *Ibidem*, punctul 42.

¹² Directiva 2000/78, considerentul (15).

¹³ Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 80).

¹⁴ Hotărârea din 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 52).

¹⁵ Hotărârea Achbita, punctele 30 și 31.

- 37 Într-o ordonanță dată într-o cauză analogă¹⁶, instanța de trimitere a statuat deja că *„nu se poate contesta în mod serios că Regulamentul de muncă al lui A., care interzice în mod concret purtarea oricărui semn care reflectă convingerile persoanei, determină «un tratament mai puțin favorabil sau dezavantajos» pentru persoanele care aderă la o religie care prescrie, potrivit acestora, purtarea unui semn specific sau pentru care purtarea unui anumit semn prezintă o importanță mai mare și care intenționează să își exercite libertatea de religie, în raport cu ceilalți membri ai personalului lui A.”.*
- 38 În ceea ce privește interdicția prevăzută de Regulamentul de muncă al pâratei, aceeași constatare pare să poată fi formulată din diferite puncte de vedere:
- reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care nu aderă la nicio religie, nu are nicio convingere filozofică și nu invocă nicio obediență politică și care, ca urmare a acestui fapt, nu are nicio nevoie de a purta vreun semn politic, filozofic sau religios¹⁷;
 - reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care are o convingere filozofică sau politică oarecare, dar a cărei nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică sau chiar inexistentă;
 - reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care aderă la o altă religie sau chiar la aceeași, dar a cărei nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică sau chiar inexistentă;
 - pornind de la constatarea că o convingere nu are în mod necesar un caracter religios, filozofic sau politic și că ar putea fi de altă natură (artistică, estetică, sportivă, muzicală etc.)¹⁸, reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care ar avea alte convingeri decât o convingere religioasă, filozofică sau politică și care ar manifesta acest lucru prin vestimentație;

¹⁶ 26 noiembrie 2015, R.G. 13/7828/A, punctul 81, extrase și notă din A.P.T., 2016, p. 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)

¹⁷ A se vedea și Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza Bougnaoui și ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, punctul 88).

¹⁸ *Ibidem*, punctul 110.

- pornind de la principiul că aspectul negativ al libertății de a-și manifesta convingerile religioase înseamnă de asemenea că individul nu poate fi obligat să dezvăluie apartenența sa sau convingerile sale religioase¹⁹, reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea unui văl care nu este, în sine, un simbol univoc al acestei religii, având în vedere că o altă femeie ar putea alege să îl poarte pentru motive estetice, culturale sau chiar pentru un motiv de sănătate și că nu se distinge neapărat de o simplă bandană, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care și-ar manifesta prin cuvinte convingerea religioasă, filozofică sau politică, întrucât pentru lucrătoarea care poartă văl este o atingere și mai gravă adusă libertății de religie, în temeiul articolului 9.1. din CEDO, dat fiind că, cu excepția cazului în care se dă frâu liber prejudecăților, marcajul convențional al unui văl nu este evident și nu poate fi scos la iveală, cel mai adesea, decât dacă persoana care îl arborează este constrânsă, fie și implicit, să divulge motivația sa angajatorului său, ceea ce s-a întâmplat în speță²⁰;
 - reclamanta care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător, care are aceeași convingere și care ar alege să o manifeste prin purtarea bărbii, ceea ce nu este interzis în mod expres de Regulamentul de muncă, spre deosebire de o manifestare vestimentară.
- 39 În hotărârea care făcea obiectul unui recurs în fața instanței de trimitere în cauza Achbita, Cour du travail d’Anvers (Curtea pentru Litigii de Muncă din Anvers) a considerat că dosarul nu conținea elemente care să indice că societatea angajatoare „s-a comportat sau s-ar fi comportat într-un mod mai tolerant față de o persoană de referință comparabilă, în special un lucrător de o altă religie sau o altă filozofie care ar refuza sau ar fi refuzat în mod durabil să respecte această interdicție”. Această abordare a problemei comparabilității pare viciată întrucât caută persoana de referință exclusiv printre lucrătorii care se încadrează în același criteriu protejat și, mai grav, printre lucrătorii care se încadrează în același criteriu protejat extins în mod artificial. Acest lucru ar însemna, prin absurd, că norma unei întreprinderi care ar interzice angajarea oricărui lucrător de „rasă neagră” nu ar crea nicio diferență de tratament și nu ar constitui o discriminare directă, pentru motivul că oricărui lucrător de „rasă neagră” care ar solicita un loc de muncă la angajatorul respectiv i-ar fi respinsă candidatura.
- 40 Această logică conduce la lipsirea de efect a norme antidiscriminare, întrucât va fi suficient să se constate că toate persoanele care se încadrează în același criteriu protejat sunt supuse aceluiași regim în ceea ce privește măsura în litigiu pentru a

¹⁹ A se vedea Ghidul privind articolul 9 din CEDO, actualizat la 31 decembrie 2019, p 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

²⁰ A se vedea punctul 2 de mai sus, cronologia faptelor.

constata absența unui tratament defavorabil sau a vreunui dezavantaj și, pe cale de consecință, pentru a exclude existența oricărei discriminări. Această logică ignoră de asemenea faptul că doi lucrători care împărtășesc aceeași religie nu simt în mod necesar aceeași nevoie de a-și exprima convingerea prin vestimentație și că aceste variații sunt surse de dezavantaje pentru lucrătorul care acordă o importanță mai mare purtării unui semn care reflectă convingeri. În această privință, trebuie amintit că dreptul la libertatea de religie se aplică unor opinii care ating un grad suficient de forță, de seriozitate, de coerență și de importanță și că, presupunând că această condiție este îndeplinită, „*obligatia de neutralitate și de imparțialitate a statului este incompatibilă cu vreo putere de apreciere din partea sa în ceea ce privește legitimitatea convingerilor religioase sau modul în care acestea sunt exprimate*”²¹ și că individul „*nu este nicidecum obligat să dovedească faptul că a acționat în conformitate cu un precept al religie în discuție*”²².

- 41 Hotărârea Achbita pare să se înscrie în aceeași logică reductivă, care conține o contradicție evidentă. Astfel, Curtea exclude existența unei discriminări directe pentru motivul că nu percepe că aplicarea normei interne în litigiu „*ar fi fost diferită de aplicarea acestei norme în privința oricărui alt lucrător*”, dar deschide totuși ușa examinării speței din perspectiva discriminării indirecte care ar putea rezulta din constatarea faptului că norma internă, în aparență neutră, „*conduce, în fapt, la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri*”²³. Or, dacă norma internă nu generează niciun dezavantaj pentru lucrătorul marcat de criteriul protejat din punctul de vedere al unei discriminări directe, cum ar mai putea fi avută în vedere o discriminare indirectă, întrucât, prin ipoteză, nu există dezavantaj?
- 42 În plus, pentru a aprecia existența unei discriminări directe, Curtea pare să contopească într-un singur criteriu protejat convingerile religioase, convingerile filozofice și convingerile politice. Înseamnă aceasta că criteriile respective nu trebuie distinse, deși articolul 1 din Directiva 2000/78 pare totuși să facă diferența punctând „*apartenență religioasă sau convingeri*”, la fel cum articolul 4 punctul 4 din Legea generală antidiscriminare vizează „*convingerea religioasă sau filozofică, convingerea politică*”? În definitiv, articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat sau, dimpotrivă, că apartenența religioasă și convingerile formează criterii distincte fiind, pe de o parte, cel privind apartenența religioasă, inclusiv convingerea aferentă și, pe de altă parte, cel privind convingerile, oricare ar fi acestea?
- 43 Răspunsul la această întrebare este crucial, întrucât, dacă religia este clasificată în aceeași categorie cu alte convingeri decât cele religioase, acest lucru reduce

²¹ Curtea EDO, 15 ianuarie 2013, Eweida și alții împotriva Regatului Unit (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

²² *Ibidem*, § 82.

²³ Hotărârea Achbita, punctele 31 și 34.

domeniul de căutare al persoanei de referință. Ar rezulta o scădere a gradului de protecție asigurat persoanelor vizate. În prezența unei norme precum norma în litigiu, lucrătorul care ar invoca o convingere religioasă nu ar putea fi comparat cu lucrătorul animat de convingeri filozofice sau de convingeri politice.

- 44 În sfârșit, dacă ar trebui să se considere că apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78, ar trebui să se constate că nu aceasta este interpretarea dată în dreptul intern de articolul 4 punctul 4 din Legea generală antidiscriminare, care menționează în mod distinct *„convingerea religioasă sau filozofică, convingerea politică”*. Considerând că protecția garantată separat convingerilor religioase, filozofice și politice este de natură să consolideze gradul acestei protecții, punând în evidență specificitățile acestora și făcându-le mai vizibile, instanța națională nu ar trebui să fie autorizată să continue să promoveze această diversitate în aplicarea dreptului la situația de fapt?
- 45 Astfel, Directiva 2000/78 stabilește *„cerințele minime”* lăsând statele membre libere să adopte sau să mențină dispoziții mai favorabile iar punerea în aplicare a acesteia *„nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru”* [considerentul (28)]. Este ceea ce transpune articolul 8 din această directivă, care prevede:

„(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.”

- 46 Având în vedere considerațiile care precedă și pentru a delimita mai bine conceptul de discriminare directă aflat în centrul prezentului litigiu, este necesar să se adreseze Curții următoarele întrebări preliminare.

4. Întrebările preliminare

- 1) Articolul 1 din Directiva 2000/78/CE din 27.11.2000 a Consiliului 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 apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat sau, dimpotrivă, în sensul că apartenența religioasă și convingerile formează criterii distincte fiind, pe de o parte, cel privind apartenența religioasă, inclusiv convingerea aferentă și, pe de altă parte, cel privind convingerile, oricare ar fi acestea?
- 2) În eventualitatea în care articolul 1 din Directiva 2000/78/CE din 27.11.2000 a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de

tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ar urma să fie interpretat în sensul că apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat, acest lucru s-ar opune ca, în temeiul articolului 8 din aceeași directivă și pentru a preveni o diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării, instanța națională să continue să interpreteze o normă de drept intern precum cea de la articolul 4 punctul 4 din Legea din 10 mai 2007 privind combaterea anumitor forme de discriminare, în sensul că convingerile religioase, filozofice și politice constituie criterii protejate distincte?

- 3) Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE din 27.11.2000 a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă poate fi interpretat în sensul că norma cuprinsă în regulamentul de muncă al unei întreprinderi, care interzice lucrătorilor să „își manifest[e] în [vreun] fel, [...] prin cuvinte, [...] prin vestimentație, [sau] într-un alt fel convingerile religioase, filozofice sau politice, oricare ar fi acestea”, constituie o discriminare directă, atunci când punerea în aplicare concretă a acestei norme interne dezvăluie că:
- a) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care nu aderă la nicio religie, nu are nicio convingere filozofică și nu invocă nicio obediență politică și care, ca urmare a acestui fapt, nu are nicio nevoie să poarte vreun semn politic, filozofic sau religios?
 - b) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care are o convingere filozofică sau politică oarecare, dar a cărui nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică sau chiar inexistentă?
 - c) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care aderă la o altă religie sau chiar la aceeași, dar a cărui nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică, dacă nu chiar inexistentă?
 - d) pornind de la constatarea că o convingere nu are în mod necesar un caracter religios, filozofic sau politic și că ar putea fi de altă natură (artistică, estetică, sportivă, muzicală,...), lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care ar avea alte convingeri decât o

convingere religioasă, filozofică sau politică și care ar manifesta acest lucru prin vestimentație?

- e) pornind de la principiul că aspectul negativ al libertății de a-și manifesta convingerile religioase înseamnă de asemenea că individul nu poate fi obligat să își dezvăluie apartenența sau convingerile religioase, lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea unui vâl care nu este, în sine, un simbol univoc al acestei religii, având în vedere că o altă lucrătoare ar putea alege să îl poarte pentru motive estetice, culturale sau chiar pentru un motiv de sănătate și că nu se distinge neapărat de o simplă bandană, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care și-ar manifesta prin cuvinte convingerea religioasă, filozofică sau politică, întrucât pentru lucrătoarea care poartă vâl este o atingere și mai gravă adusă libertății de religie, în temeiul articolului 9.1. din CEDO, dat fiind că, cu excepția cazului în care se dă frâu liber prejudecăților, marcajul convențional al unui vâl nu este evident și nu va putea fi scos la iveală cel mai adesea decât dacă persoana care îl arborează este constrânsă să divulge motivația sa angajatorului său?
- f) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un vâl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător, care are aceeași convingere și care ar alege să o manifeste prin purtarea bărbii (ocurență care nu este interzisă în mod expres de norma internă, spre deosebire de o manifestare vestimentară)?