



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

PERSCOMMUNIQUÉ nr. 74/16

Luxemburg, 13 juli 2016

Conclusie van de advocaat-generaal in zaak C-188/15
Bouagnaoui en ADDH / Micropole SA

Volgens advocaat-generaal Sharpston vormt een bedrijfsbeleid dat van een werknemster vereist dat zij tijdens contact met klanten geen islamitische hoofddoek draagt, onrechtmatige directe discriminatie

Een volledig neutraal beleid inzake kledingvoorschriften kan tevens indirecte discriminatie vormen, die alleen gerechtvaardigd kan zijn indien dat beleid evenredig is aan een daarmee nagestreefd legitiem doel, waaronder begrepen de belangen van het bedrijf van een werkgever

Asma Bouagnaoui is een vrouwelijke moslim die als projectingenieur werkte bij Micropole SA, een IT-consultancybedrijf. Zij sloot op 15 juli 2008 een arbeidsovereenkomst. Tijdens haar werk droeg zij, wanneer zij daarvoor koos, een islamitische hoofddoek die haar hoofd bedekte maar haar gezicht vrijliet.

Als deel van haar taken moest Bouagnaoui Micropole's klanten ontmoeten in hun kantoren. Na een klacht van een van die klanten dat Bouagnaoui's hoofddoek bij werknemers van die klant tot „ongemak” leidde, en diens verzoek „de volgende keer geen hoofddoek”, werd haar gevraagd te bevestigen dat zij bij haar volgende bezoek gevolg zou geven aan dat verzoek. Zij weigerde dit te doen en werd op 22 juni 2009 ontslagen. Micropole concludeerde dat haar weigering om de hoofddoek af te doen het voor haar onmogelijk maakte haar taken namens het bedrijf te vervullen. Bouagnaoui heeft haar ontslag aangevochten bij de Franse rechterlijke instanties.

De Franse cassatierechter, waarbij de zaak thans aanhangig is, heeft het Hof van Justitie gevraagd of een vereiste om geen islamitische hoofddoek te dragen bij het verrichten van IT-consultancydiensten bij klanten, kan worden aangemerkt als een „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” en derhalve buiten de werkingssfeer van het in richtlijn 2000/78¹ vervatte verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging valt.

In haar conclusie van heden wijst advocaat-generaal Eleanor Sharpston op de grote verschillen tussen de rechtsstelsels van de lidstaten met betrekking tot het dragen van religieuze kledij en religieuze tekens op het werk. Dat is met name zo ten aanzien van werknemers in de overheidssector. Daar de onderhavige zaak echter arbeid in de particuliere sector betreft, beperkt zij haar opmerkingen tot alleen dat gebied. Volgens haar valt iemands vrijheid om zijn godsdienst of overtuiging tot uiting te brengen binnen de werkingssfeer van de richtlijn omdat dit inherent is aan godsdienstvrijheid. Bouagnaoui werd minder gunstig behandeld op grond van haar godsdienst omdat een projectingenieur die er niet voor zou hebben gekozen zijn of haar religieuze overtuiging tot uiting te brengen, niet zou zijn ontslagen. De advocaat-generaal komt derhalve tot de slotsom dat **Bouagnaoui's ontslag directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging vormde**. Het ontslag is slechts rechtmatig indien een van de in de richtlijn genoemde afwijkingen toepassing vindt.

De richtlijn bepaalt dat in sommige omstandigheden een verschil in behandeling dat anders discriminatie zou hebben opgeleverd, buiten de werkingssfeer ervan komt te liggen indien het verschil is gebaseerd op een kenmerk dat een „beroepsvereiste” vormt. De advocaat-generaal

¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

meent dat deze afwijking strikt moet worden uitgelegd. Het vereiste moet een „wezenlijk en bepalend” vereiste zijn, dat evenredig is aan het nagestreefde legitieme doel.

Volgens de advocaat-generaal kan de afwijking in de onderhavige zaak geen toepassing vinden. In het bijzonder **wijst niets erop dat Bougnaoui niet in staat was haar taken als projectingenieur te verrichten omdat zij een islamitische hoofddoek droeg. In Micropole’s brief waarbij haar arbeidsbetrekking werd beëindigd, werd immers uitdrukkelijk op haar vakbekwaamheid gewezen.** Hoewel de vrijheid van ondernemerschap een algemeen beginsel van het Unierecht is, bestaan daarop beperkingen, waaronder de noodzaak om de rechten en vrijheden van anderen te beschermen. Directe discriminatie kan niet worden gerechtvaardigd op grond van aan de werkgever berokkende potentiële financiële verliezen.

De advocaat-generaal gaat vervolgens in op de overige mogelijke afwijkingen met betrekking tot directe discriminatie en komt tot de slotsom dat geen daarvan in het onderhavige geval toepassing kan vinden.

Ten eerste verwerpt de advocaat-generaal de gedachte dat een verbod voor werknemers op het dragen van religieuze kledij tijdens contact met klanten van het bedrijf van hun werkgever noodzakelijk zou zijn voor de bescherming van de individuele rechten en vrijheden die noodzakelijk zijn voor de werking van een democratische samenleving. Hoe dan ook lijkt er in het onderhavige geval geen nationale wettelijke regeling te zijn vastgesteld om toepassing te geven aan die afwijking.

Ten tweede kan de afwijking voor beroepsactiviteiten binnen „kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd”, gelet op de aard van Micropole’s activiteiten, geen toepassing vinden.

De advocaat-generaal komt derhalve tot de slotsom dat Bougnaoui’s ontslag directe discriminatie vormde, waarop geen van de in de richtlijn geformuleerde afwijkingen van toepassing is.

Ten slotte gaat de advocaat-generaal kort in op de rechtspositie voor het geval wordt geoordeeld dat de onderhavige zaak indirecte discriminatie behelst, hetzij omdat het Hof van Justitie in zijn arrest niet met haar instemt hetzij omdat naderhand nieuwe feiten aan de nationale rechter worden voorgelegd. De advocaat-generaal merkt op dat een **bedrijfsbeleid dat een volledig neutraal kledingvoorschrift oplegt waarschijnlijk tot indirecte discriminatie leidt. Een dergelijk beleid kan gerechtvaardigd zijn indien daarmee een legitiem doel wordt nagestreefd en het evenredig is.** Een neutraal beleid inzake kledingvoorschriften kan in het belang van het bedrijf van de werkgever zijn en dus een legitiem doel vormen. Volgens de advocaat-generaal is echter moeilijk in te zien hoe in de onderhavige zaak Micropole’s verbod als evenredig zou kunnen worden beschouwd. Dit is evenwel uiteindelijk een vraag die de nationale rechter dient te beantwoorden.

NOTA BENE: De conclusie van de advocaat-generaal bindt het Hof van Justitie niet. De advocaten-generaal hebben tot taak, in volledige onafhankelijkheid het Hof een juridische oplossing te bieden voor het concrete geschil. De rechters van het Hof beginnen vandaag met de beraadslagingen over het arrest, dat op een latere datum zal worden gewezen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) wordt gepubliceerd op de website CURIA op de dag waarop de conclusie wordt genomen.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught 📞 (+352) 4303 2170

Beelden zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106