



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 74/16
Luxemburg, 13 iulie 2016

Concluziile avocatului general în cauza C-188/15
Bouagnaoui și ADDH/Micropole SA

Avocatul general Sharpston consideră că politica unei întreprinderi care impune unui angajat să își scoată vâlul islamic atunci când intră în contact cu clienții constituie o discriminare directă nelegală

O politică referitoare la codul vestimentar complet neutră poate constitui de asemenea o discriminare indirectă care este justificată numai dacă este proporțională cu urmărirea unui obiectiv legitim, inclusiv interesele comerciale ale unui angajator

Doamna Asma Bouagnaoui este o femeie musulmană care a fost angajată ca inginer proiectant de către Micropole SA, o societate de consultanță în IT. Contractul său de muncă este datat 15 iulie 2008. Ea purta atunci la locul de muncă, când dorea, un vâl islamic care îi acoperea capul, dar nu și fața.

În cadrul atribuțiilor ei, doamna Bouagnaoui a fost solicitată să se întâlnească cu clienți ai Micropole la sediul acestora. Ca urmare a unei plângeri a unuia dintre acei clienți în sensul că vâlul doamnei Bouagnaoui i-a „deranjat” pe angajați și prin care se solicita „să nu se mai poarte vâl data viitoare”, i s-a cerut să confirme că va respecta această solicitare cu ocazia următoarei vizite. Ea a refuzat să se conformeze și a fost concediată la 22 iunie 2009. Micropole a concluzionat că refuzul ei de a-și scoate vâlul a făcut imposibilă continuarea exercitării de către ea a atribuțiilor în numele societății. Doamna Bouagnaoui a atacat actul de concediere în fața instanțelor franceze.

Curtea de Casație din Franța, pe rolul căreia se află în prezent cauza, a întrebat Curtea de Justiție dacă cerința de a nu purta vâl islamic atunci când se oferă servicii de consultanță IT clienților poate fi considerată o „cerință profesională esențială și determinantă” și, prin urmare, nu intră în domeniul de aplicare al interdicției discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, prevăzută de Directiva 2000/78¹.

În Concluziile de astăzi, avocatul general Sharpston notează marile diferențe care există între sistemele legale ale statelor membre în privința purtării de articole de îmbrăcăminte cu caracter religios și de semne religioase la locul de muncă. Aceasta este situația în special în ceea ce privește angajații din sectorul public. Totuși, din moment ce prezenta cauză implică angajarea în sectorul privat, își restrânge observațiile doar la sectorul privat. Consideră că libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile intră în domeniul de aplicare al directivei deoarece este parte integrantă din libertatea religioasă. Doamna Bouagnaoui a fost tratată mai puțin favorabil pentru motivul religiei sale din moment ce un inginer proiectant care ar fi ales să nu își manifeste credința religioasă nu ar fi fost concediat. Astfel, avocatul general concluzionează că **concedierea doamnei Bouagnaoui constituie o discriminare directă pe baza religiei sau a credinței sale**. Concedierea este legală doar dacă se aplică una dintre derogările prevăzute în directivă.

Directiva prevede că, în anumite împrejurări, poate fi eliminată din domeniul său de aplicare orice diferență de tratament care, altfel, ar constitui o discriminare dacă diferența se întemeiază pe o caracteristică care constituie o „cerință profesională”. Avocatul general consideră că această

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).

derogare trebuie să fie interpretată strict. Cerința trebuie să fie una „esențială și determinantă”, proporțională cu obiectivul legitim urmărit.

În opinia avocatului general, derogarea nu se poate aplica în prezenta cauză. În special, **nimic nu sugerează că doamna Bougnaoui nu își putea exercita atribuțiile de inginer proiectant întrucât purta vâl islamic. Astfel, scrisoarea Micropole prin care se decidea încetarea contractului său de muncă s-a referit expres la competența sa profesională.** Deși libertatea de a desfășura o activitate comercială este un principiu general de drept al Uniunii, ea este supusă unor limitări, inclusiv necesitatea protejării drepturilor și libertăților celorlalți. Discriminarea directă nu poate fi justificată de motivul pierderilor financiare ce ar putea fi cauzate angajatorului.

În continuare, avocatul general analizează celelalte derogări existente în privința discriminării directe și concluzionează că niciuna dintre ele nu se poate aplica în prezenta cauză.

În primul rând, avocatul general respinge ideea că o interdicție asupra angajaților care poartă articole de îmbrăcăminte cu caracter religios atunci când intră în contact cu clienții angajatorului lor ar putea fi necesară pentru protecția drepturilor și libertăților individuale care sunt necesare pentru funcționarea unei societăți democratice. În orice caz, în prezenta cauză nu există nicio sugestie că ar fi fost adoptată o legislație națională relevantă pentru exercitarea acestei derogări.

În al doilea rând, derogarea pentru „activitățile profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private, a căror etică este bazată pe religie sau convingeri” nu se poate aplica, dată fiind natura activităților Micropole.

Astfel, avocatul general concluzionează că concedierea doamnei Bougnaoui a constituit o discriminare directă pentru care nu se aplică niciuna dintre derogările prevăzute de directivă.

În sfârșit, avocatul general analizează pe scurt situația juridică în cazul în care prezenta cauză ar fi considerată că privește discriminarea indirectă, fie întrucât Curtea de Justiție nu ar fi de acord cu poziția sa la pronunțarea hotărârii, fie întrucât ulterior ar fi prezentate noi elemente de fapt în fața instanței naționale. Avocatul general arată că **politica unei societăți care impune un cod vestimentar complet neutru poate constitui o discriminare indirectă. O asemenea politică poate fi justificată dacă urmărește un scop legitim și este proporțională.** Un cod vestimentar neutru poate fi de interes pentru activitatea angajatorului și poate constitui astfel un scop legitim. Totuși, avocatul general remarcă faptul că este dificil de văzut în ce mod, în prezenta cauză, interdicția Micropole poate fi considerată proporțională. În cele din urmă însă, aceasta este o problemă a instanței naționale.

MENȚIUNE: Concluziile avocatului general nu sunt obligatorii pentru Curtea de Justiție. Misiunea avocaților generali este de a propune Curții, în deplină independență, o soluție juridică în cauza care le este atribuită. Judecătorii Curții urmează să delibereze în această cauză. Hotărârea va fi pronunțată la o dată ulterioară.

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. Este de competența instanței naționale să soluționeze 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.

[Textul integral](#) al concluziilor se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

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

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