



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

COMUNICAT DE PRESĂ nr. 25/21

Luxemburg, 25 februarie 2021

Concluziile avocatului general în cauzele conexe C-804/18
IX/WABE și alții și C-341/19
MH Müller Handels GmbH/MJ

Potrivit avocatului general Rantos, un angajator poate autoriza, în cadrul politicii sale de neutralitate, purtarea de către angajații săi a unor semne religioase de mici dimensiuni

Cauza C-804/18: WABE, o asociație germană de utilitate publică, administrează centre de îngrijire și educare a copiilor cu program de zi. Ea nu este afiliată niciunui partid politic și niciunei confesiuni religioase. IX este educatoare specializată și lucrează pentru WABE din anul 2014. Fiind de confesiune musulmană, IX a decis, la începutul anului 2016, să poarte vălul islamic, inclusiv la locul său de muncă. Din luna octombrie a anului 2016 până în luna mai a anului 2018, ea a fost în concediu pentru creșterea copilului.

În luna martie a anului 2018, WABE a adoptat instrucțiuni de serviciu privind respectarea principiului neutralității. Ele interzic angajaților să poarte la locul lor de muncă semne vizibile ale convingerilor lor politice, filozofice și religioase. Sunt, printre altele, vizate, crucea creștină, vălul musulman și kippah evreiască. Respectarea principiului neutralității nu se impune angajaților WABE care lucrează la sediul întreprinderii atât timp cât aceștia nu au contacte cu clienții.

Fiind informată cu privire la instrucțiunile adoptate de WABE, IX a refuzat să își scoată vălul și, în consecință, a primit mai multe avertismente înainte de a fi suspendată provizoriu.

Angajata contestă în fața Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania) decizia WABE.

Cauza C-341/19 : societatea MH Müller Handels administrează în Germania un lanț de drogherii. MJ, de confesiune musulmană, este o angajată a acestei întreprinderi începând cu anul 2002, în calitate de consilieră de vânzări și de casieră. În anul 2014, la întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului, aceasta a purtat, contrar situației anterioare, un văl islamic. Ca urmare a refuzului său de a-și scoate vălul la locul de muncă, ea a primit din partea angajatorului său, în luna iulie a anului 2016, instrucțiunea de a se prezenta la locul său de muncă fără semne ostentative de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase.

MJ contestă decizia angajatorului său, iar acesta solicită Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) respingerea acțiunii formulate de MJ.

Cele două instanțe solicită Curții de Justiție să stabilească dacă aceste reguli ale întreprinderilor sunt conforme cu Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹.

În concluziile sale prezentate astăzi, avocatul general Athanasios Rantos amintește, mai întâi, că directiva înțelege prin „egalitate de tratament” absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate, printre altele, pe apartenența religioasă. Acesta apreciază, referindu-se la jurisprudența

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).

Curții din cauzele G4S Secure Solutions² și Bougnaoui³, că **interdicția purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private, nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în privința lucrătorilor care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase care impun acoperirea capului.**

Avocatul general examinează apoi problema compatibilității cu dreptul Uniunii, în cadrul unei politici de neutralitate a întreprinderii, a interdicției printr-o normă internă a purtării la locul de muncă a unor semne ostentative de dimensiuni mari care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase.

În Hotărârea sa G4S Secure Solutions, Curtea s-a referit la purtarea *vizibilă a oricărui semn* care exprimă convingeri religioase la locul de muncă. Aceasta a considerat că interzicerea purtării acestor semne 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*. Problema interzicerii purtării unor *semne ostentative de mari dimensiuni* nu a fost încă soluționată de Curte.

Avocatul general arată că această problemă presupune să se verifice dacă purtarea *vizibilă* de semne de *mici dimensiuni* este adecvată. În această privință, se consideră că **o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă a unui angajator, în relațiile sale cu clienții, nu este incompatibilă cu purtarea de către angajații săi a unor semne, vizibile sau nu, dar de mici dimensiuni, cu alte cuvinte discrete, care nu se remarcă la o primă vedere.**

Potrivit avocatului general, nu este de competența Curții să ofere o definiție precisă a termenului „de mici dimensiuni”, din moment ce contextul în care este purtat semnul poate juca un rol. Cu toate acestea, avocatul general consideră că un văl islamic nu constituie un semn religios de mici dimensiuni. Revine, prin urmare, instanței naționale sarcina de a examina situația de la caz la caz.

Avocatul general consideră că, deși interzicerea purtării, la locul de muncă, a oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase este admisibilă, angajatorul este de asemenea liber, în cadrul libertății de a desfășura o activitate comercială, să interzică numai purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni.

Avocatul general concluzionează că **o normă internă a unei întreprinderi private care interzice, în cadrul politicii sale de neutralitate, numai purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată.** O asemenea politică de interdicție trebuie aplicată în mod coerent și sistematic, aspect care trebuie verificat de instanța națională.

În sfârșit, avocatul general examinează problema dacă statele membre pot aplica o reglementare națională care protejează libertatea de religie în cadrul examinării unei instrucțiuni întemeiate pe o normă internă a unei întreprinderi private referitoare la interzicerea purtării unor semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase. Astfel, din dispozițiile constituționale germane reiese că dorința unui angajator de a aplica o politică de neutralitate religioasă față de clienții săi nu are, în principiu, un caracter legitim decât în cazul în care lipsa acestei neutralități determină pentru el un prejudiciu economic.

Avocatul general apreciază că este necesar să se țină seama de diversitatea abordărilor statelor membre în ceea ce privește protecția libertății de religie. El consideră că dispozițiile naționale germane nu intră în conflict cu directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Astfel, acestea nu interzic o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă din partea unui angajator, ci stabilesc numai o cerință

² Hotărârea din 14 martie 2017, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions, [C-157/15](#); a se vedea de asemenea comunicatul de presă nr. [30/17](#).

³ Hotărârea din 14 martie 2017, Bougnaoui și Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers, [C-188/15](#); a se vedea de asemenea comunicatul de presă nr. [30/17](#).

suplimentară referitoare la punerea în aplicare a acesteia, și anume existența unei amenințări suficient de concrete a unui dezavantaj economic pentru angajator sau pentru un terț afectat.

În consecință, avocatul general concluzionează că **o instanță națională poate să aplice dispoziții constituționale care protejează libertatea de religie în cadrul examinării unei instrucțiuni întemeiate pe o normă internă a unei întreprinderi private referitoare la interzicerea purtării de semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă. Cu toate acestea, dispozițiile amintite nu trebuie să aducă atingere principiului nediscriminării prevăzut de această directivă, aspect care trebuie verificat de instanța națională.**

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 lecturii.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

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