



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 181/23

Luxemburg, 28 noiembrie 2023

Hotărârea Curții în cauza C-148/22 | Commune d'Ans

Purtarea de semne religioase la locul de muncă: o administrație publică poate decide să interzică purtarea unor astfel de semne tuturor angajaților săi

Instanțele naționale verifică dacă măsurile adoptate conciliază libertatea de religie cu obiectivele legitime care stau la baza acestei interdicții

Pentru a institui un mediu administrativ total neutru o administrație publică poate interzice purtarea vizibilă, la locul de muncă, a oricărui semn care indică convingeri filozofice sau religioase. O asemenea normă nu este discriminatorie dacă este aplicată în mod general și nediferențiat întregului personal al acestei administrații și se limitează la strictul necesar.

Unei angajate a commune d'Ans (Belgia), care își exercită funcția de șef de birou în principal fără contact cu beneficiarii serviciului public, i s-a interzis purtarea vălului islamic la locul de muncă. Imediat după aceea, comuna și-a modificat regulamentul intern și impune în viitor angajaților săi să respecte o strictă neutralitate: este interzisă orice formă de prozelitism și este interzisă purtarea de semne perceptibile ale apartenenței sale ideologice sau religioase oricărui lucrător, inclusiv celor care nu sunt în contact cu cetățenii. Persoana interesată dorește să obțină constatarea faptului că libertatea sa de religie a fost încălcată și că este victima unei discriminări.

Sesizat cu litigiul, tribunal du travail de Liège (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Liège) se întreabă dacă norma de neutralitate strictă impusă de comună dă naștere unei discriminări contrare dreptului Uniunii¹.

Curtea răspunde că **politica de strictă neutralitate** pe care o administrație publică o impune lucrătorilor săi în scopul de a institui în cadrul său un mediu administrativ total neutru **poate fi considerată ca fiind obiectiv justificată de un obiectiv legitim**. Este la fel de justificată alegerea unei alte administrații publice în favoarea unei politici care autorizează în mod general și nediferențiat purtarea unor semne vizibile care exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase, inclusiv în contactele cu publicul, sau o interzicere a purtării unor astfel de semne limitată la situațiile care implică asemenea contacte.

Astfel, fiecare stat membru și orice entitate infrastatală în cadrul competențelor sale dispune de o marjă de apreciere în conceperea neutralității serviciului public pe care intenționează să îl promoveze la locul de muncă, **în funcție de propriul său context**. Așadar, acest obiectiv trebuie urmărit în mod **coerent și sistematic** și măsurile adoptate pentru atingerea acestuia trebuie să se limiteze la **strictul necesar**.

Revine instanțelor naționale sarcina de a verifica respectarea acestor cerințe.

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 și, dacă este cazul, rezumatul hotărârii](#) se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

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

Rămâneți conectați!



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.