



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 54/16

Luxemburg, 31 mai 2016

Concluziile avocatului general prezentate în cauza C-157/15
Samira Achbita și Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

**În opinia avocatului general Kokott, interdicția de a purta vâl în cadrul unei
întreprinderi poate fi admisibilă**

În cazul în care interdicția este întemeiată pe un regulament intern general potrivit căruia la locul de muncă sunt interzise orice semne exterioare care exprimă convingeri politice, filozofice și religioase, această interdicție ar putea fi justificată de obiectivul punerii în aplicare a unei politici de neutralitate legitime a angajatorului cu privire la apartenența religioasă și la convingeri

Doamna Samira Achbita, de religie musulmană, a fost angajată ca recepționeră la societatea belgiană G4S Secure Solutions, care furnizează servicii de pază și securitate, dar și servicii de recepție. Atunci când, după o perioadă de trei ani în care a fost angajata întreprinderii, doamna Achbita a insistat să i se permită ca pe viitor să poarte vâlul islamic la locul de muncă, ea a fost concediată datorită faptului că în cadrul G4S se interzice purtarea unor semne exterioare care exprimă convingeri religioase, politice și filozofice. Cu sprijinul Centrului belgian pentru egalitate de șanse și combaterea rasismului, doamna Achbita a introdus o acțiune în despăgubire împotriva G4S în fața instanțelor belgiene, care a fost respinsă atât de pe fond, cât și în apel. Fiind sesizată în procedura în cauză, Curtea de Casație din Belgia solicită în acest context Curții de Justiție a Uniunii Europene precizări privind interzicerea discriminării pe motive de religie și de convingeri, prevăzută de dreptul Uniunii¹.

În concluziile sale prezentate astăzi, avocatul general Juliane Kokott consideră că, în situația în care unei lucrătoare de religie musulmană i se interzice să poarte vâlul islamic la locul de muncă, **nu se produce o discriminare directă** pe motive de religie atunci când această interdicție se bazează pe un regulament intern privind interzicerea semnelor exterioare care exprimă convingeri politice, filozofice și religioase la locul de muncă și nu se întemeiază pe stereotipuri sau pe prejudecăți împotriva uneia sau mai multor religii sau împotriva convingerilor religioase în general. Astfel, într-o asemenea situație nu se consideră că există un tratament mai puțin favorabil *pe motive de apartenență religioasă*.

Cu toate că interdicția în discuție poate reprezenta **o discriminare indirectă** pe motive de apartenență religioasă², aceasta **ar putea fi justificată**³ prin obiectivul punerii în aplicare a unei politici legitime⁴ de neutralitate privind apartenența religioasă și convingerile, urmărită de angajator în cadrul întreprinderii respective, cu condiția respectării principiului proporționalității.

Într-o situație precum cea din speță, **controlul proporționalității** este o chestiune delicată, în care Curtea ar trebui să lase organismelor interne – în special instanțelor naționale – o anumită marjă de apreciere, pe care acestea să o poată exercita cu respectarea cu strictețe a dispozițiilor de

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 L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7). Pentru simplificare ne vom referi în continuare numai la „discriminarea pe motive de apartenență religioasă”.

² În fapt, regula este susceptibilă să supună persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri – în speță, lucrătoare de religie musulmană – unui tratament mai puțin favorabil în special în raport cu tratamentul la care sunt supuse alte lucrătoare.

³ În calitate de cerință profesională esențială, determinantă și legitimă în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă.

⁴ Politica de neutralitate în discuție nu depășește limitele marjei de apreciere din cadrul întreprinderii. În cazul G4S, se insistă pe această politică nu numai din cauza diversității clienților G4S, ci și din cauza naturii specifice a activităților exercitate de personalul G4S aflat permanent față în față cu persoane din exterior, a imaginii G4S, dar mai ales din cauza imaginii publice a clienților.

drept al Uniunii. Prin urmare, în cele din urmă, **Curtea de Casație belgiană trebuie** să identifice un echilibru adecvat între diferitele interese implicate, ținând cont de toate elementele relevante ale cazului individual (în special de dimensiunea și de vizibilitatea semnului care exprimă convingerea religioasă, de natura activității doamnei Achbita și de contextul în care trebuia să exercite această activitate), precum și de identitatea națională belgiană.

Cu toate acestea, în opinia avocatului general Kokott, în principiu ar trebui să fie cert că interdicția în litigiu **este adecvată** pentru atingerea obiectivului legitim urmărit de G4S, mai precis al neutralității în raport cu apartenența religioasă și cu convingerile. Interdicția este și **necesară** pentru a realiza această politică a întreprinderii. În cadrul procedurii din fața Curții nu s-au prezentat alternative la fel de adecvate, dar mai puțin constrângătoare.

În sfârșit, în ceea ce privește **proporționalitatea în sens strict**, în opinia avocatului general, există multe argumente pentru faptul că interdicția în litigiu nu aduce atingere excesivă intereselor legitime ale lucrătoarelor în discuție și, astfel, trebuie considerată proporțională.

Mulți oameni consideră că religia este o parte importantă a identității lor personale și că libertatea de religie este una dintre bazele unei societăți democratice.

În timp ce sexul, culoarea pielii, originea etnică, orientarea sexuală, vârsta sau handicapul unui lucrător „nu pot fi lăsate la garderobă” atunci când intră în incinta întreprinderii angajatorului său, în ceea ce privește manifestarea religiei la locul de muncă lucrătorului i se poate solicita o oarecare atitudine rezervată, fie că aceasta se referă la practicile religioase, la modurile de conduită dictate religios sau, cum este cazul în speță, la ținuta vestimentară. Gradul de rezervă care poate fi solicitat unui lucrător depinde de o analiză de ansamblu a tuturor elementelor relevante ale cazului individual.

MENTIUNE: 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.

MENTIUNE: 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: Iliiana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

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