



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

**PERSCOMMUNIQUÉ nr. 30/17**

Luxemburg, 14 maart 2017

Arresten in de zaken C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions en C-188/15 Bougnaoui en Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole

## **Een interne regel van een onderneming die het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken verbiedt, vormt geen directe discriminatie**

*Ontbreekt een dergelijke regel, dan kan de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster met een islamitische hoofddoek, echter niet worden beschouwd als een beroepsvereiste dat kan uitsluiten dat er sprake is van discriminatie*

### **Zaak C-157/15, G4S Secure Solutions**

Op 12 februari 2003 trad Samira Achbita, een moslima, als receptioniste in dienst van de onderneming G4S. Deze particuliere onderneming verricht onder meer receptie- en onthaaldiensten voor klanten uit de overheids- en de private sector. Ten tijde van de rekrutering van Achbita gold bij G4S een ongeschreven regel dat de werknemers op het werk geen zichtbare tekenen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuiging mochten dragen.

In april 2006 heeft Achbita haar werkgever meegedeeld dat zij van plan was om tijdens de werktijden een islamitische hoofddoek te dragen. In antwoord daarop heeft de directie van G4S haar meegedeeld dat het dragen van een hoofddoek niet zou worden getolereerd omdat het zichtbaar dragen van politieke, filosofische of religieuze tekenen indruiste tegen de neutraliteit waaraan de onderneming zich hield in haar contacten met haar klanten. Op 12 mei 2006, na een periode van ziekteverlof, heeft Achbita haar werkgever meegedeeld dat zij het werk op 15 mei zou hervatten en daarbij voortaan de islamitische hoofddoek zou dragen.

Op 29 mei 2006 heeft de ondernemingsraad van G4S een aanpassing van het arbeidsreglement goedgekeurd, die op 13 juni 2006 in werking is getreden. Daarin is bepaald dat: „het [...] aan de werknemers verboden [is] om op de werkplaats zichtbare tekenen te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daaruit voortvloeit te manifesteren”. Op 12 juni 2006 is Achbita ontslagen wegens haar voortdurende wil de islamitische hoofddoek te dragen op het werk. Zij heeft dat ontslag betwist voor de Belgische rechter.

Het Hof van Cassatie (België), waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, vraagt zich af hoe de richtlijn van de Unie inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>1</sup> moet worden uitgelegd. Deze rechter wenst in wezen te vernemen of het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een algemene interne regel van een particuliere onderneming, directe discriminatie vormt.

<sup>1</sup> 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).

In het arrest van vandaag brengt het Hof van Justitie om te beginnen in herinnering dat de richtlijn onder „beginsel van gelijke behandeling” de afwezigheid verstaat van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van onder meer godsdienst. Hoewel de richtlijn geen omschrijving van het begrip „godsdienst” bevat, verwees de Uniewetgever naar het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) en naar de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten, die tevens zijn bevestigd in het Handvest van de grondrechten van de Unie. Bijgevolg moet het begrip godsdienst aldus worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het feit een geloofsovertuiging te hebben als op de vrijheid van personen om deze in het openbaar te belijden.

Het Hof stelt vast dat de interne regel van G4S verwijst naar het dragen van zichtbare tekenen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen en dus zonder onderscheid geldt voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen. Die regel behandelt alle werknemers van de onderneming dus op dezelfde wijze door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze te verplichten zich neutraal te kleden. Uit de gegevens van het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt niet dat deze interne regel anders is toegepast ten aanzien van Achbita dan ten aanzien van de andere werknemers van G4S. **Bijgevolg creëert een dergelijke interne regel geen verschil in behandeling dat rechtstreeks is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, in de zin van de richtlijn.**

Het Hof merkt op dat echter niet uitgesloten is dat de nationale rechter tot de conclusie komt dat de interne regel zorgt voor een verschil in behandeling dat **indirect** is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, indien zou worden vastgesteld dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld.

Een dergelijk verschil in behandeling vormt echter geen indirecte discriminatie indien het objectief werd gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk waren. Het Hof geeft in dat verband aanwijzingen, waarbij het erop wijst dat de nationale rechter bij wie het geschil aanhangig is, bij uitsluiting bevoegd is om vast te stellen of en in hoeverre de interne regel in overeenstemming is met deze vereisten.

Het Hof merkt op dat de wil van een werkgever om ten aanzien van zijn klanten uit de overheids- en de private sector blijf te geven van neutraliteit in beginsel legitiem is, met name wanneer daarbij alleen de werknemers worden betrokken die in contact treden met de klanten. Die wens houdt immers verband met de in het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap.

Bovendien kan met het verbod om tekenen van politieke, filosofische of religieuze overtuiging zichtbaar te dragen een goede toepassing van een beleid van neutraliteit worden gewaarborgd, mits dat beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd. In dat verband moet de nationale rechter nagaan of G4S vóór het ontslag van Achbita ter zake een algemeen en niet-gedifferentieerd beleid had vastgesteld.

In casu moet ook worden nagegaan of het verbod uitsluitend geldt voor de werknemers van G4S die contact hebben met de klanten. Zo dat het geval is, moet het verbod worden geacht strikt noodzakelijk te zijn om het nagestreefde doel te bereiken.

Voorts moet worden nagegaan of G4S, rekening houdend met de beperkingen die inherent zijn aan de onderneming en zonder een extra last te moeten dragen, Achbita een arbeidsplaats had kunnen aanbieden waarbij er geen visueel contact met die klanten bestond, in plaats van haar te ontslaan.

Bijgevolg komt het Hof tot de conclusie dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die het

zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk verbiedt, **geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn vormt.**

Een dergelijk verbod kan daarentegen wel **indirecte discriminatie** vormen, indien vaststaat dat de daarmee vastgestelde ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld. **Een dergelijke indirecte discriminatie kan evenwel objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel**, zoals het nastreven door de werkgever, in de relaties met zijn klanten, van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit, mits de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Het is aan het Belgische Hof van Cassatie om na te gaan of aan die voorwaarden is voldaan.

### **Zaak C-188/15, Bougnaoui en ADDH**

Asma Bougnaoui heeft in oktober 2007 op een carrièrebeurs voorafgaand aan haar aanwerving door de particuliere onderneming Micropole een vertegenwoordiger hiervan ontmoet die haar heeft geïnformeerd over het feit dat het dragen van een islamitische hoofddoek een probleem zou kunnen vormen wanneer zij contacten zou hebben met de klanten van die onderneming. Toen Bougnaoui zich op 4 februari 2008 bij Micropole meldde om er haar afstudeerstage te lopen, droeg zij een eenvoudige bandana. Daarna heeft zij op haar werkplek een islamitische hoofddoek gedragen. Aan het einde van haar stage heeft Micropole haar met ingang van 15 juli 2008 in dienst genomen als projectingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Na een klacht van een klant bij wie zij door Micropole was ingezet, heeft deze onderneming het beginsel dat ten aanzien van de klanten neutraliteit in acht moet worden genomen opnieuw bevestigd en heeft zij haar gevraagd geen hoofddoek meer te dragen. Bougnaoui heeft dit geweigerd en is vervolgens ontslagen. Zij heeft haar ontslag voor de Franse rechter aangevochten.

De Cour de Cassation (Frankrijk), waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, wenst van het Hof te vernemen of de wil van een werkgever om rekening te houden met de wens van een klant om diensten van de werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster met een islamitische hoofddoek, kan worden beschouwd als een „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” in de zin van de richtlijn.

In het arrest van vandaag stelt het Hof om te beginnen vast dat uit de verwijzingsbeslissing niet kan worden opgemaakt of de vraag van de Cour de Cassation op de vaststelling berust dat er sprake is van een verschil in behandeling dat rechtstreeks is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, dan wel op de vaststelling dat er in dat verband sprake is van een indirect verschil in behandeling.

Het is dus aan de Cour de Cassation om na te gaan of het ontslag van Bougnaoui was gebaseerd op de niet-inachtneming van een interne regel die het zichtbaar dragen van tekenen van een politieke, filosofische of godsdienstige overtuiging verbodt. Zo dit het geval is, dient die rechter na te gaan of is voldaan aan de in het arrest G4S Secure Solutions vastgestelde voorwaarden, namelijk of het verschil in behandeling, dat voortvloeit uit een ogenschijnlijk neutrale interne regel, in feite ertoe kan leiden dat bepaalde personen bijzonder worden benadeeld, of het verschil objectief is gerechtvaardigd door het voeren van een beleid van neutraliteit, en of het passend en noodzakelijk is.

Voor het geval het ontslag van Bougnaoui niet was gebaseerd op het bestaan van een dergelijke interne regel, moet daarentegen worden vastgesteld of de wil van een werkgever om rekening te houden met de wens van een klant om de diensten van de werkgever niet

langer te laten verrichten door een werkneemster met een islamitische hoofddoek, gerechtvaardigd is in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, waarin is bepaald dat de lidstaten kunnen bepalen dat een door de richtlijn verboden verschil in behandeling geen discriminatie vormt, indien het betrokken kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Dienaangaande brengt het Hof in herinnering dat slechts in een zeer beperkt aantal omstandigheden een kenmerk dat verband houdt met godsdienst een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan vormen. Dat begrip verwijst immers naar een vereiste dat objectief is ingegeven door de aard van de betrokken beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd en heeft geen betrekking op subjectieve overwegingen, zoals de wil van de werkgever om rekening te houden met de bijzondere wensen van de klant.

Het Hof antwoordt dus dat **de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van de richtlijn.**

---

**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 van de arresten ([C-157/15](#) en [C-188/15](#)) is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA*

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

*Beelden van de uitspraak van de arresten zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106*