



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene

COMUNICAT DE PRESĂ nr. 128/21

Luxemburg, 15 iulie 2021

Hotărârea în cauzele conexe C-804/18 și C-341/19,
WABE și MH Müller Handel

Interdicția de a purta orice formă vizibilă de exprimare a convingerilor politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată de nevoia angajatorului de a se prezenta în mod neutru față de clienți sau pentru a preveni conflicte sociale

Totuși, această justificare trebuie să răspundă unei nevoi reale și, în cadrul concilierii drepturilor și intereselor în discuție, instanțele naționale pot ține seama de contextul propriu statului lor membru, în special de dispozițiile naționale mai favorabile în ceea ce privește protecția libertății de religie

IX și MJ, angajate în cadrul unor societăți de drept german ca educatoare specializată și, respectiv, consilieră de vânzări și casieră, au purtat la locul lor de muncă respectiv un văl islamic.

Considerând că purtarea unui astfel de văl nu corespundea politicii de neutralitate politică, filozofică și religioasă urmărită față de părinți, copii și terți, angajatorul lui IX, WABE eV, i-a solicitat să își scoată acest văl și, în urma refuzului său, în două rânduri, a suspendat-o în mod provizoriu din funcție, totodată aplicându-i un avertisment. Angajatorul lui MJ, MH Müller Handels GmbH, în ceea ce îl privește, în fața refuzului acesteia de a-și scoate acest văl la locul de muncă, mai întâi, a repartizat-o în alt post care îi permitea să poarte vălul menționat, iar apoi, după ce a trimis-o acasă, a somat-o să se prezinte la locul de muncă fără semne evidente și de mari dimensiuni care exprimă vreo convingere religioasă, politică sau filozofică.

IX a sesizat Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania) cu o acțiune pentru a obliga WABE să elimine din dosarul personal al acesteia avertismentele referitoare la purtarea vălului islamic. În ceea ce o privește, MJ a introdus o acțiune în fața instanțelor naționale prin care se urmărea constatarea nevalidității somației Müller Handel și obținerea unei despăgubiri pentru prejudiciul suferit. Întrucât MJ a obținut câștig de cauză în fața acestor instanțe, Müller Handel a formulat recurs la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania).

În acest context, cele două instanțe de trimitere au decis să sesizeze Curtea cu privire la interpretarea Directivei 2000/78¹. Printre altele, s-a solicitat Curții să stabilească dacă o normă internă a unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă constituie, față de lucrătorii care respectă anumite reguli vestimentare în funcție de precepte religioase, o discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în ce condiții eventuala diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri care decurge dintr-o astfel de normă poate fi justificată și care sunt elementele care trebuie luate în considerare în cadrul examinării caracterului adecvat al unei astfel de diferențe de tratament.

În hotărârea sa, pronunțată în Marea Cameră, Curtea precizează printre altele în ce condiții o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, care decurge dintr-o normă internă, poate fi justificată.

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).

Aprecieri Curții

Curtea examinează, într-o primă etapă, în legătură cu cauza C-804/18, dacă o normă internă a unei întreprinderi, care interzice lucrătorilor să poarte orice semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, constituie, față de lucrătorii care respectă anumite reguli vestimentare în funcție de precepte religioase, o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, interzisă de Directiva 2000/78².

În această privință, Curtea arată că purtarea unor semne sau a unei vestimentații pentru a-și manifesta religia sau convingerile este acoperită de „libertatea de gândire, de conștiință și de religie”³. În plus, în scopul aplicării Directivei 2000/78, termenii „apartenență religioasă” și „convingeri” se analizează ca două fațete ale unuia și aceluiași motiv de discriminare.

Pe de altă parte, Curtea a amintit jurisprudența sa potrivit căreia o astfel de normă nu constituie o discriminare directă, întrucât are în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri și tratează în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le, în mod general și nediferențiat, o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne. Curtea apreciază că această constatare nu este repusă în discuție prin faptul că anumiți lucrători respectă precepte religioase care impun purtarea unei anumite ținute vestimentare. Astfel, deși aplicarea unei norme precum cea vizată mai sus este într-adevăr de natură să determine o neplăcere specială unor astfel de lucrători, această împrejurare nu are incidență asupra constatării că aceeași normă, care transpune o politică de neutralitate a întreprinderii, nu instituie în principiu o diferență de tratament între lucrători întemeiată pe un criteriu indisociabil legat de apartenență religioasă sau de convingeri.

În speță, norma în discuție pare să fi fost aplicată în mod general și nediferențiat, întrucât angajatorul în cauză a impus și a obținut de asemenea de la o angajată care purta o cruce religioasă să înlăture acest semn. Curtea concluzionează că, în aceste condiții, o normă precum cea în discuție în litigiile principale nu constituie, față de lucrătorii care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase, o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.

Curtea examinează, într-o a doua etapă, dacă o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri⁴, care decurge dintr-o astfel de normă internă, poate fi justificată de voința angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă față de clienții sau utilizatorii săi, pentru a ține seama de așteptările legitime ale acestora. Aceasta răspunde afirmativ, identificând totodată elementele care condiționează această concluzie.

În această privință, Curtea arată mai întâi că voința unui angajator de a afișa, în raporturile cu clienții, o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă poate constitui un obiectiv legitim. Curtea precizează totuși că această simplă voință nu este suficientă ca atare să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, caracterul obiectiv al unei astfel de justificări putând fi identificat numai în prezența unei *nevoi reale* a acestui angajator. Elementele relevante pentru identificarea unei astfel de nevoi sunt printre altele drepturile și așteptările legitime ale clienților sau utilizatorilor și, mai precis, dorința privind instruirea copiilor lor de către persoane care nu își manifestă religia sau convingerile atunci când se află în contact cu copiii.

Pentru a aprecia existența unei astfel de nevoi, prezintă o relevanță specială împrejurarea potrivit căreia angajatorul a făcut dovada că, în lipsa unei astfel de politici de neutralitate, s-ar fi adus

² Articolul 1 și articolul 2 alineatul 2 litera (a) din Directiva 2000/78.

³ Protejată de articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

⁴ În sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, care interzice orice discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, cu excepția cazului în care criteriul sau practica din care aceasta decurge este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

atingere libertății sale de a desfășura o activitate comercială⁵, întrucât, ținând seama de natura activităților sale sau de contextul în care se înscriu acestea, el ar suferi consecințe defavorabile.

Curtea precizează, în continuare, că diferența de tratament menționată trebuie să fie în măsură să asigure buna aplicare a politicii de neutralitate menționate, ceea ce presupune că această politică este urmărită în mod coerent și sistematic. În sfârșit, interdicția de a purta orice semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă trebuie limitată la strictul necesar în raport cu amploarea și gravitatea reale ale consecințelor defavorabile pe care angajatorul intenționează să le evite printr-o asemenea interdicție.

Într-o a treia etapă, Curtea examinează, în legătură cu cauza C-341/19, dacă o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în temeiul unei norme interne a unei întreprinderi care interzice, la locul de muncă, purtarea unor semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase, cu obiectivul de a asigura o politică de neutralitate în cadrul acestei întreprinderi, nu poate fi justificată decât dacă ea acoperă orice formă vizibilă de exprimare a unor astfel de convingeri sau dacă poate fi admisă o interdicție limitată la purtarea de semne evidente și de mari dimensiuni atât timp cât este pusă în aplicare în mod coerent și sistematic.

Aceasta subliniază, în acest sens, că o astfel de interdicție limitată poate afecta mai grav persoanele care aderă la curente religioase, filozofice și laice care prevăd purtarea unei vestimentații sau a unui semn de mari dimensiuni, precum un accesoriu purtat pe cap. Astfel, atunci când criteriul purtării de semne evidente de mari dimensiuni care exprimă convingerile menționate anterior este indisociabil legat de una sau mai multe religii sau convingeri determinate, interdicția privind purtarea acestor semne pe baza unui astfel de criteriu va avea drept consecință faptul că anumiți lucrători vor fi tratați într-un mod mai puțin favorabil decât alții pe baza apartenenței religioase sau a convingerilor lor, ceea ce este echivalent unei discriminări directe, care nu poate fi justificată.

În ipoteza în care o discriminare directă nu ar trebui să fie constatată, Curtea observă că o diferență de tratament precum cea în discuție în litigiile principale ar constitui, în cazul în care conduce la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, o discriminare indirectă, care nu poate fi justificată decât dacă interdicția acoperă orice formă vizibilă de exprimare a convingerilor politice, filozofice sau religioase. Aceasta amintește că o politică de neutralitate în cadrul întreprinderii poate constitui un obiectiv legitim și trebuie să răspundă unei nevoi reale a întreprinderii, precum prevenirea conflictelor sociale sau prezentarea angajatorului în mod neutru față de clienți, pentru a justifica în mod obiectiv o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Or, pentru ca o astfel de politică să fie urmărită în mod eficace, nu este admisă nicio manifestare vizibilă a convingerilor politice, filozofice sau religioase atunci când lucrătorii se află în contact cu clienții sau sunt în contact între ei, deoarece purtarea oricărui semn, chiar de mici dimensiuni, compromite capacitatea măsurii de a atinge obiectivul urmărit.

Într-o a patra etapă, Curtea a statuat că dispozițiile naționale care protejează libertatea de religie pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile⁶, în cadrul examinării caracterului adecvat al unei diferențe de tratament bazate indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. În această privință, ea amintește, în primul rând, că, la examinarea caracterului adecvat, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, al restricției care decurge dintr-o măsură destinată să asigure aplicarea unei politici de neutralitate politică, filozofică și religioasă, trebuie să se țină seama de diferitele drepturi și libertăți în discuție și că revine instanțelor naționale, având în vedere toate elementele dosarului în discuție, sarcina să țină seama de interesele în cauză și să limiteze restricțiile privind libertățile în discuție la strictul necesar. Aceasta ar permite să se asigure că, atunci când sunt în discuție mai multe drepturi fundamentale și

⁵ Recunoscută la articolul 16 din cartă.

⁶ În sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78, care vizează dispozițiile mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute de directivă. Aceasta ar fi situația, de exemplu, a unor dispoziții care ar subordona justificarea unei diferențe de tratament bazate indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri unor cerințe mai ridicate decât o face articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din directiva menționată.

principii consacrate de tratate, aprecierea respectării principiului proporționalității se efectuează cu respectarea concilierii necesare dintre exigențele referitoare la protecția diferitor drepturi și principii și justul echilibru între aceste drepturi. Aceasta constată, în al doilea rând, că, întrucât nu a efectuat el însuși, în Directiva 2000/78, concilierea necesară între libertatea de gândire, de convingere și de religie și obiectivele legitime care pot fi invocate cu titlu de justificare a unei inegalități de tratament, ci a lăsat sarcina de a efectua această conciliere statelor membre și instanțelor acestora, legiuitorul Uniunii a permis să se țină seama de contextul propriu fiecărui stat membru și să se recunoască fiecăruia dintre acestea o marjă de apreciere în cadrul acestei concilieri.

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 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