



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 167/22

Luxemburg, 13 octombrie 2022

Hotărârea Curții în cauza C-344/20 | S.C.R.L. (Articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă)

Norma internă a unei întreprinderi care interzice purtarea vizibilă a semnelor religioase, filozofice sau spirituale nu constituie o discriminare directă în cazul în care se aplică în mod general și nediferențiat tuturor lucrătorilor

Potrivit Curții, apartenența religioasă și convingerile trebuie să fie considerate ca formând un singur motiv de discriminare, în caz contrar existând riscul de a se aduce atingere cadrului general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevăzut de dreptul Uniunii, îndeosebi de Directiva 2000/78

Există din anul 2018 un litigiu între, pe de o parte, L.F., o femeie de religie musulmană care poartă vălul islamic, și, pe de altă parte, S.C.R.L., o societate care administrează locuințe sociale. Acest litigiu are ca obiect neluarea în considerare a candidaturii spontane a lui L.F. la un stagiu deoarece, cu ocazia unui interviu, ea a arătat că va refuza să renunțe la văl pentru a se conforma politicii de neutralitate promovate în cadrul S.C.R.L. și înscrise în regulamentul de muncă al acesteia.

După câteva săptămâni, ea și-a reînnoit solicitarea privind efectuarea unui stagiu în cadrul S.C.R.L., propunând să poarte un alt tip de acoperământ, ceea ce i s-a refuzat pe motivul că în incinta societății nu este permis niciun tip de acoperământ, indiferent că este o șapcă, o căciuliță sau un văl.

În consecință, L.F. a semnalat o discriminare organismului public independent competent în materia combaterii discriminării în Belgia, înainte de a sesiza tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă francofon din Bruxelles, Belgia) cu o acțiune în încetare. Astfel, plângându-se de neîncheierea unui contract de stagiu, pe care o consideră întemeiată direct sau indirect pe convingerea religioasă, L.F. reproșează S.C.R.L. că a încălcat dispozițiile Legii generale antidiscriminare.

Tribunalul pentru Litigii de Muncă francofon din Bruxelles a adresat Curții întrebări privind chestiunea dacă termenii „apartenență religioasă sau convingeri” care figurează în Directiva referitoare la egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă¹ trebuie interpretați ca două fațete ale unui același criteriu protejat sau, dimpotrivă, ca două criterii distincte. În plus, acesta solicită Curții să stabilească dacă interdicția de a purta un semn sau un articol de îmbrăcăminte conotativ cuprinsă în regulamentul de muncă al S.C.R.L. constituie o discriminare directă întemeiată pe apartenența religioasă.

Prin hotărârea pronunțată azi, Curtea arată că articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că termenii „apartenență religioasă sau convingeri” care figurează în acesta constituie **un singur motiv 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 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

discriminare care acoperă atât **convingerile religioase**, cât și **convingerile filozofice sau spirituale**. În această privință, Curtea amintește că reiese din jurisprudența sa că motivul de discriminare întemeiat pe „apartenență religioasă sau convingeri” **trebuie distins** de motivul întemeiat pe „opiniile politice sau de orice altă natură”.

Evocând în mod specific Hotărârea G4S Secure Solutions², precum și Hotărârea Wabe și MH Müller Handel³, Curtea observă că o dispoziție dintr-un regulament de muncă al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să își manifeste, prin cuvinte, prin vestimentație sau în orice alt mod, convingerile religioase sau filozofice, oricare ar fi acestea, **nu constituie**, în privința lucrătorilor care intenționează să își exercite libertatea de religie și de conștiință prin purtarea vizibilă a unui semn sau a unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă, o **discriminare directă** „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul dreptului Uniunii, întrucât această dispoziție se aplică **în mod general și nediferențiat**. Într-adevăr, întrucât fiecare persoană poate avea fie o religie, fie convingeri religioase, filozofice sau spirituale, o astfel de normă, în măsura în care se aplică în mod general și nediferențiat, nu instituie o diferență de tratament întemeiată pe un criteriu indisociabil legat de apartenența religioasă sau de aceste convingeri.

Curtea precizează că o normă internă precum cea aplicată în cadrul S.C.R.L. poate constitui însă o diferență de tratament bazată **indirect** pe motive de apartenență religioasă sau convingeri atunci când se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o conține o normă conduce în fapt la un **dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri**, aspect a cărui verificare este de competența Tribunalului pentru Litigii de Muncă francofon din Bruxelles.

Curtea adaugă că o diferență de tratament nu ar constitui o discriminare indirectă dacă ar fi obiectiv justificată de un **obiectiv legitim**, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi **adecvate și necesare**, amintind totodată că simpla voință a unui angajator de a aplica o politică de neutralitate, chiar dacă constituie în sine un obiectiv legitim, **nu este suficientă**, ca atare, **pentru a justifica în mod obiectiv o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri**, caracterul obiectiv al unei asemenea justificări putând fi identificat numai în prezența unei **nevoi reale** a acestui angajator, căruia îi revine obligația să o demonstreze.

În sfârșit, Curtea precizează că, la aprecierea existenței unei justificări a unei discriminări indirecte, dreptul Uniunii nu se opune ca o instanță națională să acorde, în cadrul evaluării comparative a intereselor divergente, o mai mare importanță celor ale apartenenței religioase sau convingerilor decât celor care rezultă în special din libertatea de a desfășura o activitate comercială, în măsura în care acest lucru decurge din dreptul său intern.

În această privință, Curtea precizează că marja de apreciere recunoscută statelor membre nu poate fi extinsă până la a le permite acestora sau instanțelor naționale să scindeze în mai multe motive unul dintre motivele de discriminare enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din directivă, în caz contrar existând riscul de a se pune sub semnul întrebării textul, contextul și finalitatea aceluiași motiv și de a se aduce atingere efectului util al cadrului general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă instituit de dreptul Uniunii.

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.

² Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), punctele 30 și 32 (a se vedea de asemenea comunicatul de presă [nr. 30/17](#)).

³ Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, [C-804/18 și C-341/19](#), punctul 52 (a se vedea de asemenea comunicatul de presă [nr. 128/21](#)).

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 4293

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

Rămâneți conectați!

