

- 2) Dado que la Posición Común 2001/931/PESC del Consejo, de 27 de diciembre de 2001, sobre la aplicación de medidas específicas de lucha contra el terrorismo, y el Reglamento n.º 2580/2001 no se oponen a que las actividades de una fuerza armada en período de conflicto armado, en el sentido del Derecho internacional humanitario, constituyan «actos terroristas», en el sentido de dichos actos de la Unión, el hecho de que las actividades de la organización «Tigres de Liberación de Eelam Tamil (LTTE)» puedan constituir tales actividades no afecta a la validez del Reglamento de Ejecución n.º 610/2010 ni a la de los actos de la Unión anteriores a ese Reglamento de Ejecución, relativos a la inclusión a que se refiere el punto 1 anterior.

(¹) DO C 194 de 24.6.2016.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de marzo de 2017 (petición de decisión prejudicial planteada por el Hof van Cassatie — Bélgica) — Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

(Asunto C-157/15) (¹)

(Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Discriminación por motivos de religión o convicciones — Reglamento interno de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar signos visibles de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo — Discriminación directa — Inexistencia — Discriminación indirecta — Prohibición a una trabajadora de llevar un pañuelo islámico)

(2017/C 151/03)

Lengua de procedimiento: neerlandés

Órgano jurisdiccional remitente

Hof van Cassatie

Partes en el procedimiento principal

Demandantes: Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Demandada: G4S Secure Solutions NV

Fallo

El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de esta Directiva.

En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

(¹) DO C 205 de 22.6.2015.