



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 14ης Μαρτίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Ίση μεταχείριση — Δυσμενής διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων — Ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση — Έννοια — Επιθυμία πελάτη να μην του παρέχονται υπηρεσίες από εργαζομένη η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα»

Στην υπόθεση C-188/15,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Cour de cassation (ακυρωτικό δικαστήριο, Γαλλία) με απόφαση της 9ης Απριλίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 24 Απριλίου 2015, στο πλαίσιο της δίκης

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

κατά

Micropole SA, πρώην Micropole Univers SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, Πρόεδρο, A. Tizzano, αντιπρόεδρο, R. Silva de Lapuerta, M. Pešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Βηλαρά και E. Regan, προέδρους τμήματος, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (εισηγητή), K. Jürimäe και Κ. Λυκούργο, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: V. Tourrès, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 15ης Μαρτίου 2016,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η A. Bougnaoui και η Association de défense des droits de l'homme (ADDH), εκπροσωπούμενες από την C. Waquet, avocate,
- η Micropole SA, εκπροσωπούμενη από τον D. Célice, avocat,
- η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους G. de Bergues, D. Colas και R. Coesme,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική

- η Σουηδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson και N. Otte Widgren, καθώς και από τους E. Karlsson και L. Swedenborg,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την S. Simmons, επικουρούμενη από τον A. Bates, barrister,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους D. Martin και M. Van Hoof,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 13ης Ιουλίου 2016,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, της Asma Bougnaoui και της Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (Ένωση για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων) και, αφετέρου, της Micropole SA, πρώην Micropole Univers SA (στο εξής: Micropole) με αντικείμενο την απόλυση από την ανωτέρω επιχείρηση της A. Bougnaoui λόγω αρνήσεώς της να μη φορά τη μουσουλμανική μαντίλα της στο πλαίσιο αποστολών της σε πελάτες της επιχειρήσεως αυτής.

Το νομικό πλαίσιο

Η οδηγία 2000/78

- 3 Οι αιτιολογικές σκέψεις 1, 4 και 23 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«(1) Κατά το άρθρο 6 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη και σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή σύμβαση για την [προάσπιση] των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

[...]

(4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την [προάσπιση] των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη. Η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

[...]

(23) Σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις, η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογείται όταν ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, με μια ειδική ανάγκη, την ηλικία ή το[ν] γενετήσιο προσανατολισμό, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι νόμιμος και η επαγγελματική προϋπόθεση ανάλογη. Οι περιπτώσεις αυτές πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στις πληροφορίες που παρέχουν τα κράτη μέλη στην Επιτροπή.»

4 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78 ορίζει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.»

5 Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν:

ι) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, [...]

[...]».

6 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας ορίζει τα ακόλουθα:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο[ν] δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[...]

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[...]».

7 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 προβλέπει τα εξής:

«Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα[ν] από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του

πλαίσιου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.»

Το γαλλικό δίκαιο

8 Οι διατάξεις της οδηγίας 2000/78 μεταφέρθηκαν στο γαλλικό δίκαιο, και δη στα άρθρα L.-1132-1 και L.-1133-1 του Εργατικού Κώδικα, με τον νόμο 2008-496, της 27ης Μαΐου 2008, περί θεσπίσεως διαφόρων διατάξεων για την εναρμόνιση προς το κοινοτικό δίκαιο της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων (*JORF* της 28ης Μαΐου 2008, σ. 8801).

9 Το άρθρο L.-1121-1 του Εργατικού Κώδικα ορίζει τα εξής:

«Ουδείς δύναται να περιορίσει τα ατομικά δικαιώματα και τις ατομικές και συλλογικές ελευθερίες κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και δεν είναι ανάλογος του επιδιωκόμενου σκοπού.»

10 Το άρθρο L.-1132-1 του εν λόγω κώδικα, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, προέβλεπε τα εξής:

«Ουδείς δύναται να αποκλειστεί από διαδικασία προσλήψεως ή από την πρόσβαση στην εργασιακή εμπειρία ή από περίοδο κατάρτισεως σε επιχείρηση, ουδείς υπάλληλος επιτρέπεται να τιμωρείται πειθαρχικώς, να απολύεται ή να υφίσταται διακριτική μεταχείριση, είτε άμεση είτε έμμεση, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 1 του νόμου 2008-496, της 27ης Μαΐου 2008, περί θεσπίσεως διαφόρων διατάξεων για την εναρμόνιση προς το κοινοτικό δίκαιο της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ιδίως όσον αφορά την αμοιβή, κατά την έννοια του άρθρου L. 3221-3, προγράμματα παροχής κινήτρων ή μετοχών σε εργαζομένους, την κατάρτιση, ανακατάταξη, τοποθέτηση, πιστοποίηση, κατάταξη, προώθηση της σταδιοδρομίας, μετάθεση ή ανανέωση της συμβάσεως λόγω της καταγωγής, του φύλου, της συμπεριφοράς, του γενετήσιου προσανατολισμού, της ηλικίας, [...] των πολιτικών φρονημάτων, της συνδικαλιστικής δράσεως ή συμμετοχής σε συμβούλια εργαζομένων, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, της φυσικής εμφανίσεως ή του επωνύμου του ή λόγω της καταστάσεως της υγείας ή αναπηρίας του.»

11 Το άρθρο L. 1133-1 του ίδιου κώδικα έχει ως εξής:

«Το άρθρο L. 1132-1 δεν αποκλείει τη διαφορετική μεταχείριση που προκύπτει από μια ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.»

12 Το άρθρο L. 1321-3 του Εργατικού Κώδικα, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως της κύριας δίκης, όριζε τα εξής:

«Κανονισμοί που ισχύουν στον χώρο εργασίας δεν πρέπει να περιλαμβάνουν:

1° Διατάξεις αντίθετες προς νόμους ή κανονισμούς ή ρυθμίσεις μνημονίων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εφαρμόζονται εντός της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως·

2° Διατάξεις που επιβάλλουν περιορισμούς στα ατομικά δικαιώματα και στις ατομικές και συλλογικές ελευθερίες, οι οποίοι δεν δικαιολογούνται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και δεν είναι ανάλογοι του επιδιωκόμενου σκοπού·

3° Διατάξεις που εισάγουν διακρίσεις σε σχέση με την απασχόληση ή την εργασία εις βάρος των εργαζομένων οι οποίοι έχουν την ίδια επαγγελματική ικανότητα, λόγω της καταγωγής, του φύλου, της συμπεριφοράς, του γενετήσιου προσανατολισμού, της ηλικίας [...] των πολιτικών φρονημάτων, της συνδικαλιστικής δράσεως ή συμμετοχής σε συμβούλια εργαζομένων, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, της φυσικής εμφανίσεως ή του επωνύμου τους ή λόγω της καταστάσεως της υγείας ή αναπηρίας τους.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

- 13 Από τα στοιχεία της ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφίας προκύπτει ότι η Α. Bougnaoui συνάντησε σε έκθεση απευθυνόμενη σε σπουδαστές, τον Οκτώβριο του 2007 και πριν προσληφθεί από την ιδιωτική επιχείρηση Micropole, έναν εκπρόσωπο της επιχειρήσεως αυτής, ο οποίος την ενημέρωσε ότι το γεγονός ότι φορούσε μουσουλμανική μαντίλα θα μπορούσε να δημιουργήσει προβλήματα όταν θα ερχόταν σε επαφή με τους πελάτες της εταιρίας αυτής. Όταν η Α. Bougnaoui παρουσιάστηκε, στις 4 Φεβρουαρίου 2008, στη Micropole για να πραγματοποιήσει εκεί την πρακτική άσκησή της στο τέλος των σπουδών της, φορούσε μια απλή μπαντάνα. Αργότερα όμως φορούσε μουσουλμανική μαντίλα στον χώρο εργασίας της. Μετά το πέρας της εν λόγω πρακτικής ασκήσεως, η Micropole την προσέλαβε, από τις 15 Ιουλίου 2008, βάσει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, ως μηχανικό μελετών.
- 14 Αφού κλήθηκε, στις 15 Ιουνίου 2009, σε συνέντευξη πριν από ενδεχόμενη απόλυση, η Α. Bougnaoui απολύθηκε με επιστολή της 22ας Ιουνίου 2009, η οποία είχε ως εξής:

«[...] Στο πλαίσιο των καθηκόντων σας, καλείστε να συμμετέχετε σε αποστολές για λογαριασμό των πελατών μας.

Σας ζητήσαμε να παράσχετε τις υπηρεσίες σας στον πελάτη [...] στις 15 του παρελθόντος Μαΐου, στις εγκαταστάσεις της εταιρίας [του] [...]. Μετά την αποστολή σας αυτή, ο πελάτης μάς ανέφερε ότι η αμφίεση με μαντίλα, την οποία πράγματι φοράτε καθημερινά, ενόχλησε αρκετούς συνεργάτες του. Ζήτησε επίσης “να μην υπάρχει μαντίλα την επόμενη φορά”.

Κατά την πρόσληψή σας στην εταιρία μας και κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με τον επιχειρησιακό σας μάνατζερ [...] και την υπεύθυνη προσλήψεων [...], είχαμε θίξει σαφώς το θέμα της αμφιέσεως με μαντίλα. Σας είχαμε διευκρινίσει ότι σεβόμαστε απολύτως την αρχή της ελευθερίας εκφράσεως καθώς και τις θρησκευτικές πεποιθήσεις του καθενός, αλλά ότι, από τη στιγμή που θα είστε σε επαφή, εντός ή εκτός της επιχειρήσεως, με πελάτες της εταιρίας δεν θα μπορείτε να φοράτε τη μαντίλα σε κάθε περίπτωση. Για το συμφέρον και την ανάπτυξη της επιχειρήσεως, είμαστε αναγκασμένοι, έναντι των πελατών μας, να μεριμνούμε ώστε οι υπάλληλοί μας να είναι διακριτικοί όσον αφορά την έκφραση των προσωπικών επιλογών τους.

Κατά τη συνέντευξη της 17ης Ιουνίου, σας επαναλάβαμε αυτή την αρχή της απαραίτητης ουδετερότητας που σας ζητούσαμε να εφαρμόζετε έναντι των πελατών μας. Σας ρωτήσαμε εκ νέου εάν μπορείτε να δεχτείτε αυτούς τους επαγγελματικούς περιορισμούς δεχόμενη να μη φοράτε τη μαντίλα και απαντήσατε αρνητικά.

Εκτιμούμε ότι τα εν λόγω περιστατικά δικαιολογούν, για τους προαναφερθέντες λόγους, τη λύση της συμβάσεως εργασίας σας. Στο μέτρο που η στάση σας καθιστά αδύνατη την άσκηση των καθηκόντων σας για λογαριασμό της επιχειρήσεως, καθόσον δεν μπορούμε, εξαιτίας σας, να συνεχίσουμε την παροχή υπηρεσιών στις εγκαταστάσεις των πελατών μας, δεν θα μπορέσετε να εργάζεστε κατά τη διάρκεια της περιόδου καταγγελίας. Δεδομένου ότι η μη εκτέλεση της εργασίας σας κατά την περίοδο της καταγγελίας οφείλεται σε δική σας υπαιτιότητα, δεν θα αμειφθείτε γι' αυτό το χρονικό διάστημα.

Λυπούμαστε για την κατάσταση αυτή, καθόσον τα επαγγελματικά σας προσόντα και οι ικανότητές σας μας είχαν δημιουργήσει προσδοκίες για μακροχρόνια συνεργασία.»

- 15 Εκτιμώντας ότι η απόλυση αυτή αποτελούσε διακριτική μεταχείριση εις βάρος της, η A. Bougnaoui προσέφυγε, στις 8 Σεπτεμβρίου 2009, ενώπιον του conseil des prud'hommes de Paris (δικαστήριο εργατικών διαφορών του Παρισιού, Γαλλία). Το δικαστήριο αυτό, στις 4 Μαΐου 2011, υποχρέωσε τη Micropole να καταβάλει αντισταθμιστική αποζημίωση λόγω καταγγελίας, διότι η εν λόγω εταιρία δεν είχε αναγράψει στο έγγραφο καταγγελίας τον βαθμό υπαιτιότητας που προσήπτε στην A. Bougnaoui και απέρριψε κατά τα λοιπά την αγωγή, με το σκεπτικό ότι ο περιορισμός της ελευθερίας της A. Bougnaoui να φορά τη μουσουλμανική μαντίλα ήταν δικαιολογημένος λόγω της επαφής της με πελάτες της εταιρίας αυτής και ήταν ανάλογος του επιδιωκόμενου από τη Micropole σκοπού να διατηρηθεί η εικόνα της και να μη θιγούν οι πεποιθήσεις των πελατών της.
- 16 Η A. Bougnaoui, υποστηριζόμενη από την ADDH, άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του cour d'appel de Paris (εφετείο του Παρισιού, Γαλλία). Με απόφαση της 18ης Απριλίου 2013, το δικαστήριο αυτό επικύρωσε την απόφαση του conseil des prud'hommes de Paris (δικαστήριο εργατικών διαφορών του Παρισιού). Με την απόφασή του, έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι η απόλυση της A. Bougnaoui δεν οφειλόταν σε δυσμενή διάκριση λόγω των θρησκευτικών πεποιθήσεων της μισθωτής, καθόσον της επιτρεπόταν να συνεχίσει να εκφράζει τις εν λόγω πεποιθήσεις εντός της επιχειρήσεως, και ότι δικαιολογούνταν από θεμιτό περιορισμό προς χάριν των συμφερόντων της επιχειρήσεως οσάκις η εκ μέρους της μισθωτής άσκηση της ελευθερίας εκφράσεως των θρησκευτικών πεποιθήσεών της υπερέβαινε τα όρια της επιχειρήσεως και επιβαλλόταν στους πελάτες της επιχειρήσεως αυτής χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ευαισθησίες τους, με αποτέλεσμα να προσβάλλονται τα δικαιώματα τρίτων.
- 17 Η A. Bougnaoui και η ADDH άσκησαν αναίρεση ενώπιον του Cour de cassation (ακυρωτικό δικαστήριο, Γαλλία) κατά της αποφάσεως της 18ης Απριλίου 2013. Ενώπιον του δικαστηρίου αυτού υποστήριξαν ότι το cour d'appel de Paris (εφετείο του Παρισιού) είχε, μεταξύ άλλων, παραβεί τα άρθρα L. 1121-1, L. 1321-3 και L. 1132-1 του Εργατικού Κώδικα. Συγκεκριμένα, κατά την άποψή τους, οι περιορισμοί της θρησκευτικής ελευθερίας πρέπει να δικαιολογούνται από τη φύση των προς άσκηση καθηκόντων και να προκύπτουν από μια ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση εφόσον ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση αυτή είναι σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας. Όμως η αμφίεση μιας μισθωτής σε ιδιωτική επιχείρηση με μουσουλμανική μαντίλα, κατά την επαφή της με τους πελάτες, δεν προσβάλλει τα δικαιώματα ή τις πεποιθήσεις τρίτων, η δε προβαλλόμενη ενόχληση ή ευαισθησία των πελατών μιας εμπορικής εταιρίας στη θέα και μόνον ενός θρησκευτικού συμβόλου δεν συνιστά ούτε πρόσφορο ούτε θεμιτό κριτήριο, το οποίο να αποκλείει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση και να δικαιολογεί την υπεροχή των οικονομικών ή εμπορικών συμφερόντων της εν λόγω εταιρίας έναντι της θεμελιώδους ελευθερίας της θρησκείας μισθωτού.
- 18 Το τμήμα εργατικών διαφορών του Cour de cassation (ακυρωτικό δικαστήριο), το οποίο επιλήφθηκε της αναίρεσεως που άσκησαν οι αναιρεσείουσες στην κύρια δίκη, επισημαίνει ότι το Δικαστήριο, στην απόφαση της 10ης Ιουλίου 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), αποφάνθηκε απλώς και μόνον ότι η δημόσια δήλωση εργοδότη ότι δεν θα προσλάβει μισθωτούς με ορισμένη εθνοτική ή φυλετική καταγωγή συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση κατά την πρόσληψη, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/43/EK του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ 2000, L 180, σ. 22), αλλά δεν εξέτασε το ζήτημα εάν το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή των συνθηκών ασκήσεώς της, η επιθυμία ενός πελάτη κάποιου εργοδότη να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του από ορισμένο εργαζόμενο για έναν από τους λόγους που απαριθμούνται στην οδηγία αυτή.

- 19 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Cour de cassation (ακυρωτικό δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχουν οι διατάξεις του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 την έννοια ότι συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, λόγω της φύσεως μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή διεξάγεται, η επιθυμία πελάτη εταιρίας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα της πληροφορικής να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες πληροφορικής της εταιρίας αυτής από εργαζομένη, μηχανικό μελετών, η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα;»

Επί του αιτήματος επαναλήψεως της προφορικής διαδικασίας

- 20 Μετά την ανάπτυξη των προτάσεων της γενικής εισαγγελέα, η Micropole υπέβαλε, στις 18 Νοεμβρίου 2016, αίτηση επαναλήψεως της προφορικής διαδικασίας δυνάμει του άρθρου 83 του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου.
- 21 Προς στήριξη της αιτήσεώς της, η Micropole προέβαλε ότι το Δικαστήριο έπρεπε να λάβει γνώση των παρατηρήσεών της μετά τη δημοσίευση των εν λόγω προτάσεων και ότι η ίδια επιθυμούσε να παράσχει στο Δικαστήριο συμπληρωματικά στοιχεία.
- 22 Συναφώς πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο μπορεί οποτεδήποτε, αφού ακούσει τον γενικό εισαγγελέα, να διατάξει την επανάληψη της προφορικής διαδικασίας, σύμφωνα με το άρθρο 83 του Κανονισμού του Διαδικασίας, ιδίως αν κρίνει ότι δεν έχει διαφωτιστεί επαρκώς ή όταν, προς επίλυση της διαφοράς, το Δικαστήριο χρειάζεται να στηριχθεί σε επιχείρημα επί του οποίου δεν διεξήχθη συζήτηση μεταξύ των διαδίκων ή των κατά το άρθρο 23 του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενδιαφερομένων.
- 23 Εν προκειμένω, το Δικαστήριο, αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα, εκτιμά ότι έχει στη διάθεσή του όλα τα αναγκαία στοιχεία για να αποφανθεί επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως που του έχει υποβληθεί και ότι η αίτηση αυτή δεν χρειάζεται να εξεταστεί υπό το πρίσμα επιχειρήματος το οποίο δεν έχει συζητηθεί ενώπιόν του.
- 24 Συνεπώς, το αίτημα της Micropole περί επαναλήψεως της προφορικής διαδικασίας πρέπει να απορριφθεί.

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

- 25 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί εάν το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες πελάτη να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.
- 26 Πρώτον πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά το άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, σκοπός της είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχολήσεως και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στα κράτη μέλη.
- 27 Όσον αφορά την έννοια της «θρησκείας», για την οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, επισημαίνεται ότι η συγκεκριμένη οδηγία δεν περιέχει ορισμό της εν λόγω εννοίας.

- 28 Εντούτοις, ο νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει, στην αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας 2000/78, στα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνει η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 (στο εξής: ΕΣΔΑ) και η οποία προβλέπει, στο άρθρο 9, ότι παν πρόσωπον δικαιούται εις την ελευθερίαν σκέψεως, συνειδήσεως και θρησκείας, το δε δικαίωμα τούτο επάγεται, μεταξύ άλλων, την ελευθερίαν εκδηλώσεως της θρησκείας ή των πεποιθήσεων μεμονωμένως ή συλλογικώς, δημοσία ή κατ' ιδίαν, διά της λατρείας, της παιδείας και της ασκήσεως των θρησκευτικών καθηκόντων και τελετουργιών.
- 29 Στην ίδια αιτιολογική σκέψη, ο νομοθέτης της Ένωσης παραπέμπει επίσης στις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης. Μεταξύ των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτές τις κοινές παραδόσεις και τα οποία επιβεβαιώθηκαν στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης) συγκαταλέγεται το δικαίωμα στην ελευθερία συνειδήσεως και θρησκείας που αναγνωρίζει το άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη. Κατά τη διάταξη αυτή, το δικαίωμα αυτό συνεπάγεται την ελευθερία μεταβολής θρησκευύματος ή πεποιθήσεων καθώς και την ελευθερία εκδηλώσεως του θρησκευύματος ή των πεποιθήσεων, ατομικώς ή συλλογικώς, δημοσία ή κατ' ιδίαν, με τη λατρεία, την εκπαίδευση, την άσκηση των θρησκευτικών καθηκόντων και τις τελετές. Όπως προκύπτει από τις επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17), το δικαίωμα που διασφαλίζεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη αντιστοιχεί στο δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ και, σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 3, του Χάρτη, έχει την ίδια έννοια και την ίδια εμβέλεια με αυτό.
- 30 Στο μέτρο που η ΕΣΔΑ και, ακολούθως, ο Χάρτης δέχονται την ευρεία έννοια του όρου «θρησκεία», καθόσον περιλαμβάνουν στην έννοια αυτή την ελευθερία των προσώπων να εκδηλώνουν το θρησκευύμα τους, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η βούληση του νομοθέτη της Ένωσης, κατά την έκδοση της οδηγίας 2000/78, ήταν να ακολουθήσει την ίδια άποψη, και ότι, συνεπώς, ο όρος «θρησκεία» στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής έχει την έννοια ότι καλύπτει τόσο το *forum internum*, δηλαδή την ύπαρξη πεποιθήσεων, όσο και το *forum externum*, δηλαδή τη δημόσια εκδήλωση της θρησκευτικής πίστεως.
- 31 Δεύτερον πρέπει να σημειωθεί ότι από την απόφαση περί παραπομπής δεν μπορεί να συναχθεί εάν το ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου στηρίζεται στη διαπίστωση άμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεων ή στη διαπίστωση έμμεσης διαφορετικής μεταχειρίσεως για τους λόγους αυτούς.
- 32 Συναφώς, εάν η απόλυση της Α. Bougnaoui στηρίχθηκε στη μη τήρηση εσωτερικού κανόνα, ο οποίος ίσχυε εντός της επιχειρήσεως αυτής και απαγόρευε στους εργαζομένους να φέρουν οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο των πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών τους, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, και εάν προκύπτει ότι αυτός ο εκ πρώτης όψεως ουδέτερος κανόνας προκαλεί, εν τοις πράγμασι, τη μειονεκτική μεταχείριση προσώπων ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, όπως η Α. Bougnaoui, πρέπει να γίνει δεκτό ότι υφίσταται έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 (βλ., συναφώς, σημερινή απόφαση, G4S Secure Solutions, C-157/15, σκέψεις 30 και 34).
- 33 Εντούτοις, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο i, της οδηγίας αυτής, η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά έμμεση διάκριση εάν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό, όπως η εφαρμογή εκ μέρους της Micropole μιας πολιτικής ουδετερότητας έναντι των πελατών της, και εάν τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία (βλ., συναφώς, σημερινή απόφαση, G4S Secure Solutions, C-157/15, σκέψεις 35 έως 43).
- 34 Αντιθέτως, στην περίπτωση που η απόλυση της Α. Bougnaoui δεν στηρίχθηκε στην ύπαρξη εσωτερικού κανόνα, όπως ο μνημονευόμενος στη σκέψη 32 της παρούσας αποφάσεως, πρέπει να εξεταστεί, όπως ζητείται με το ερώτημα του αιτούντος δικαστηρίου, εάν η βούληση ενός εργοδότη να

λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην παρέχονται πλέον υπηρεσίες από εργαζομένη, όπως η A. Bougnaoui, η οποία έχει αναλάβει καθ' υπόδειξη του εργοδότη της τον συγκεκριμένο πελάτη και η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78.

- 35 Συναφώς, κατά τη διάταξη αυτή, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό συναρτώμενο με κάποιον από τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσεως της επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή ασκείται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη του επιδιωκόμενου σκοπού.
- 36 Συνεπώς, εναπόκειται στα κράτη μέλη να προβλέπουν, ενδεχομένως, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό συναρτώμενο με κάποιον από τους λόγους του άρθρου 1 της οδηγίας αυτής δεν συνιστά δυσμενή διάκριση. Η περίπτωση αυτή φαίνεται να συντρέχει εν προκειμένω, δυνάμει του άρθρου L. 1133-1 του Εργατικού Κώδικα, πράγμα το οποίο εναπόκειται εντούτοις στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.
- 37 Κατόπιν των ανωτέρω πρέπει να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως αποφανθεί ότι από το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση δεν πρέπει να συνιστά ο λόγος επί του οποίου βασίζεται η διαφορετική μεταχείριση, αλλά χαρακτηριστικό συναρτώμενο με τον λόγο αυτόν (βλ. αποφάσεις της 12ης Ιανουαρίου 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, σκέψη 35, της 13ης Σεπτεμβρίου 2011, Prigge κ.λπ., C-447/09, EU:C:2011:573, σκέψη 66, της 13ης Νοεμβρίου 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, σκέψη 36, καθώς και της 15ης Νοεμβρίου 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, σκέψη 33).
- 38 Πρέπει, εξάλλου, να επισημανθεί ότι, κατά την αιτιολογική σκέψη 23 της οδηγίας 2000/78, μόνο σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις ένα γνώρισμα που συνδέεται, μεταξύ άλλων, με το θρήσκευμα μπορεί να αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση.
- 39 Πρέπει, επίσης, να υπογραμμιστεί ότι, κατά το ίδιο το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78, το επίμαχο χαρακτηριστικό μπορεί να αποτελεί τέτοια προϋπόθεση μόνο «λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές».
- 40 Από το σύνολο των προεκτεθέντων προκύπτει ότι η φράση «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση» κατά την έννοια της διατάξεως αυτής παραπέμπει σε προϋπόθεση η οποία υπαγορεύεται αντικειμενικά από τη φύση ή τις συνθήκες ασκήσεως της επίμαχης επαγγελματικής δραστηριότητας. Δεν μπορεί, αντιθέτως, να καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις, όπως η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη τις ιδιαίτερες επιθυμίες του πελάτη.
- 41 Στο υποβληθέν από το αιτούν δικαστήριο ερώτημα πρέπει, συνεπώς, να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 έχει την έννοια ότι η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 42 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη τις επιθυμίες πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από εργαζομένη που φορά μουσουλμανική μαντίλα δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

(υπογραφές)