



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 14 de marzo de 2017*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato — Discriminación por motivos de religión o convicciones — Requisito profesional esencial y determinante — Concepto — Deseo de un cliente de que los servicios no sean prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico»

En el asunto C-188/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 9 de abril de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de abril de 2015, en el procedimiento entre

Asma Bougnaoui,

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

y

Micropole SA, anteriormente Micropole Univers SA,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, los Sres. M. Ilešič y L. Bay Larsen, la Sra. M. Berger y los Sres. M. Vilaras y E. Regan, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits y F. Biltgen (Ponente), la Sra. K. Jürimäe y el Sr. C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. V. Tourrès, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de marzo de 2016;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Bougnaoui y de la Association de défense des droits de l'homme (ADDH), por la Sra. C. Waquet, avocate;
- en nombre de Micropole SA, por el Sr. D. Célice, avocat;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues, D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: francés.

- en nombre del Gobierno sueco, por las Sras. A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson y N. Otte Widgren y los Sres. E. Karlsson y L. Swedenborg, en calidad de agentes;
 - en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. Simmons, en calidad de agente, asistida por el Sr. A. Bates, Barrister;
 - en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y M. Van Hoof, en calidad de agentes;
- oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de julio de 2016; dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 4, apartado 1, 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 (DO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Esta petición se ha planteado en el contexto de un litigio entre la Sra. Asma Bougnaoui y la Association de défense des droits de l'homme (Asociación de Defensa de los Derechos Humanos, ADDH), por un lado, y Micropole SA, anteriormente Micropole Univers SA (en lo sucesivo, «Micropole»), por otro lado, relativo al despido por parte de esta última de la Sra. Bougnaoui en razón de que ésta se negaba a retirar el pañuelo islámico cuando prestaba servicios en los locales de los clientes de esta empresa.

Marco jurídico

Directiva 2000/78

- 3 Los considerandos 1, 4 y 23 de la Directiva 2000/78 establecen:
 - «(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros[,] y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- [...]
- (4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.»

4 El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone lo siguiente:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

5 El artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...]

[...]».

6 El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]».

7 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece lo siguiente:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

Derecho francés

- 8 Las disposiciones de la Directiva 2000/78 han sido objeto de transposición al Derecho francés y se han recogido, en particular, en los artículos L. 1132-1 y L. 1133-1 del code du travail (Código de Trabajo), en la redacción dada a éstos por la loi n.º 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Ley n.º 2008-496, de 27 de mayo de 2008, relativa a diversas disposiciones de adaptación al Derecho comunitario en el ámbito de la lucha contra la discriminación) (JORF de 28 de mayo de 2008, p. 8801).
- 9 El artículo L. 1121-1 del Código de Trabajo dispone:
- «Nadie podrá imponer a los derechos de las personas ni a las libertades individuales o colectivas restricciones que no estén justificadas por la naturaleza de la tarea que deba realizarse y que no sean proporcionadas al objetivo perseguido.»
- 10 El artículo L. 1132-1 de dicho Código, en su versión en vigor en la fecha de los hechos controvertidos en el litigio principal, establecía:
- «Nadie podrá ser excluido de un procedimiento de selección o verse denegado el acceso a unas prácticas o a un período de formación en una empresa, ningún asalariado podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, tal como ésta se define en el artículo 1 de la Ley n.º 2008-496, de 27 de mayo de 2008, relativa a diversas disposiciones de adaptación al Derecho comunitario en el ámbito de la lucha contra la discriminación, en particular, en materia de remuneración, en el sentido del artículo L. 3221-3, medidas de participación en los beneficios o de distribución de acciones, formación, readaptación, destinos, calificación, clasificación, promoción profesional, traslado o renovación del contrato, por motivos referentes a su origen, sexo, costumbres, orientación sexual, edad, [...] opiniones políticas, actividades sindicales o mutualistas, convicciones religiosas, apariencia física o apellido o por razones de estado de salud o discapacidad.»
- 11 El artículo L. 1133-1 del mismo Código está redactado en los siguientes términos:
- «El artículo L. 1132-1 no impedirá las diferencias de trato cuando éstas respondan a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»
- 12 El artículo L. 1321-3 del Código de Trabajo, en su versión en vigor en la fecha de los hechos controvertidos en el litigio principal, establecía:
- «El reglamento interior no contendrá:
- 1º Disposiciones contrarias a las leyes y los reglamentos o a lo dispuesto en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo aplicables en la empresa o en el establecimiento.
 - 2º Disposiciones que impongan a los derechos de las personas y a las libertades individuales y colectivas restricciones que no estén justificadas por la naturaleza de la tarea que deba realizarse y que no sean proporcionadas al objetivo perseguido.
 - 3º Disposiciones por las que se discrimine a los asalariados de igual capacidad profesional en su empleo o trabajo por motivos referentes a su origen, sexo, costumbres, orientación sexual, edad, [...] opiniones políticas, actividades sindicales o mutualistas, convicciones religiosas, apariencia física o apellido o por razones de estado de salud o discapacidad.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

13 De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la Sra. Bougnaoui conoció en el mes de octubre de 2007, en una feria de estudiantes, antes de su contratación por la empresa privada Micropole, a un representante de ésta, que la informó de que llevar un pañuelo islámico podría constituir un problema a la hora de relacionarse con los clientes de dicha empresa. Cuando la Sra. Bougnaoui se presentó, el 4 de febrero de 2008, en Micropole para realizar un período de prácticas de fin de carrera en dicha empresa, llevaba anudado un simple pañuelo bandana. Posteriormente, usó un pañuelo islámico en su lugar de trabajo. Al final del período de prácticas, Micropole la contrató por tiempo indefinido como ingeniero de proyectos, a partir del 15 de julio de 2008.

14 Tras ser convocada, el 15 de junio de 2009, a una entrevista previa a un eventual despido, la Sra. Bougnaoui fue despedida mediante carta de 22 de junio de 2009, redactada en los siguientes términos:

«[...] Entre sus cometidos se incluía el de prestar servicios en los locales de nuestros clientes.

El pasado 15 de mayo le asignamos un trabajo con uno de nuestros clientes [...] en el centro de [...] de éste. Una vez concluido, el cliente nos hizo saber que a algunos de sus empleados les había molestado que usted llevara velo, como efectivamente hace a diario. El cliente también nos pidió que “no hubiera velo la próxima vez”.

Tanto en el momento de su contratación como en las reuniones que mantuvo con su director de operaciones, [...], y con la responsable de selección de personal, [...], la cuestión del uso del velo se trató de forma muy directa con usted. Le manifestamos nuestro total respeto al principio de libertad de expresión y a las convicciones religiosas personales, pero puntualizamos que, puesto que tendría que relacionarse con los clientes, tanto en la empresa como fuera de ella, no siempre podría llevar el velo. En interés de la empresa y en aras de su expansión, en las relaciones con nuestros clientes nos vemos obligados a imponer la discreción en lo que respecta a la expresión de las opciones personales de nuestros asalariados.

En nuestra reunión del pasado 17 de junio, reiteramos la necesidad de respetar esa neutralidad, que le pedimos mantuviera para con nuestros clientes. En dicha ocasión volvimos a preguntarle si podía asumir tales exigencias profesionales, lo que implicaba no usar el velo, y su respuesta fue negativa.

Consideramos que estos hechos justifican, por las razones expuestas, la resolución de su contrato de trabajo. Teniendo en cuenta que su actitud hace imposible que siga prestando sus servicios en nuestra empresa, dado que como consecuencia de ella no podemos contemplar la posibilidad de que preste servicios en los locales de nuestros clientes, no podrá efectuar la prestación de trabajo correspondiente al período de preaviso. Al serle imputable esta imposibilidad, no tendrá derecho a una indemnización.

Lamentamos que se produzca esta situación, cuando tanto sus competencias profesionales como su potencial nos habían hecho albergar la esperanza de que su colaboración con nuestra empresa fuera duradera.»

15 Considerando que el despido era discriminatorio, la Sra. Bougnaoui presentó, el 8 de septiembre de 2009, una demanda ante el conseil de prud’hommes de Paris (Tribunal Laboral Paritario de París, Francia). Éste condenó, el 4 de mayo de 2011, a Micropole al pago de la indemnización correspondiente al período de preaviso por no haber indicado en su carta de despido la gravedad de la falta reprochada a la Sra. Bougnaoui y desestimó la demanda en todo lo demás al considerar que la restricción de la libertad de la Sra. Bougnaoui de llevar un pañuelo islámico estaba justificada por el

hecho de que ésta había de relacionarse con clientes de esa sociedad y era proporcionada al objetivo perseguido por Micropole de preservar la imagen de la empresa y no herir las convicciones de sus clientes.

- 16 La Sra. Bougnaoui, con el respaldo de ADDH, apeló contra la anterior resolución ante la cour d'appel de Paris (Tribunal de Apelación de París, Francia). Mediante sentencia de 18 de abril de 2013, dicho tribunal confirmó la resolución del conseil de prud'hommes de Paris (Tribunal Laboral Paritario de París). En su sentencia, declaró en particular que el despido de la Sra. Bougnaoui no nacía de una discriminación por razón de las convicciones religiosas de la asalariada, puesto que ésta podía seguir expresándolas en el seno de la empresa, y que estaba justificado por una restricción legítima resultante de los intereses de la empresa, dado que el ejercicio por parte de la asalariada de la libertad de manifestar sus convicciones religiosas sobrepasaba los límites de la empresa y se imponía a los clientes de esta última sin tener en cuenta la sensibilidad de éstos, lo que interfería en los derechos de terceros.
- 17 La Sra. Bougnaoui y la ADDH interpusieron un recurso de casación ante la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) contra la sentencia de 18 de abril de 2013. Ante ese tribunal, sostuvieron que la cour d'appel de Paris (Tribunal de Apelación de París) había infringido en particular los artículos L. 1121-1, L. 1321-3 y L. 1132-1 del Código de Trabajo. Alegaron al respecto que las restricciones de la libertad religiosa deben justificarse por la naturaleza de la tarea que deba realizarse y deben responder a un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito sea proporcionado. Pues bien, según las recurrentes, el hecho de que una asalariada de una empresa privada que está en relación con los clientes lleve un pañuelo islámico no menoscaba los derechos o las convicciones de terceros, y la molestia o sensación supuestamente sentida por los clientes de una sociedad mercantil por el mero hecho de ver un signo de pertenencia religiosa no constituye un criterio procedente ni legítimo, ajeno a toda discriminación, que justifique que los intereses económicos o comerciales de dicha sociedad puedan prevalecer sobre la libertad fundamental de religión de un asalariado.
- 18 La Sala de lo Social de la Cour de cassation (Tribunal de Casación), a la que se asignó el recurso de casación interpuesto por las demandantes en el litigio principal, indica que el Tribunal de Justicia, en su sentencia de 10 de julio de 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), se limitó a declarar que el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO 2000, L 180, p. 22), pero no se pronunció sobre si debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que el deseo del cliente de un empresario de que los servicios de éste no sigan siendo prestados por un trabajador por alguno de los motivos que son objeto de esta última Directiva constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o al contexto en que se lleva a cabo.
- 19 En estas circunstancias, la Cour de cassation (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que el deseo manifestado por un cliente de una empresa de consultoría informática de que, en lo sucesivo, los servicios informáticos contratados no sean prestados por una asalariada de dicha empresa, ingeniero de proyectos, que usa un pañuelo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trata o al contexto en que se lleva a cabo?»

Sobre la solicitud de reapertura de la fase oral del procedimiento

- 20 Con posterioridad a la lectura de las conclusiones de la Abogado General, Micropole presentó, el 18 de noviembre de 2016, una solicitud de reapertura de la fase oral del procedimiento con arreglo al artículo 83 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia.
- 21 En apoyo de su solicitud, Micropole alegó que deseaba dar a conocer al Tribunal de Justicia sus observaciones tras la lectura de las citadas conclusiones y facilitarle más información.
- 22 A este respecto, debe recordarse que, con arreglo al artículo 83 de su Reglamento de Procedimiento, el Tribunal de Justicia puede ordenar en todo momento, tras oír al Abogado General, la reapertura de la fase oral del procedimiento, en particular si estima que la información de que dispone es insuficiente o cuando el asunto deba resolverse basándose en un argumento que no fue debatido entre las partes o los interesados mencionados en el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- 23 En el caso de autos, el Tribunal de Justicia considera, tras oír a la Abogado General, que dispone de todos los elementos necesarios para dirimir el recurso que le ha sido sometido y que no es necesario resolverlo basándose en una alegación que no ha sido debatida ante él.
- 24 Por consiguiente, procede desestimar la solicitud de reapertura formulada por Micropole.

Sobre la cuestión prejudicial

- 25 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pide esencialmente que se dilucide si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de la citada disposición.
- 26 En primer lugar, debe recordarse que, con arreglo al artículo 1 de dicha Directiva, ésta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 27 En lo que respecta al concepto de «religión» que figura en el artículo 1 de esta Directiva, procede señalar que la Directiva no define tal concepto.
- 28 Sin embargo, el legislador de la Unión se remite, en el considerando 1 de la Directiva 2000/78, a los derechos fundamentales tal como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»), que, en su artículo 9, dispone que toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, y que este derecho implica, en particular, la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
- 29 En el mismo considerando, el legislador de la Unión se remite igualmente a las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho de la Unión. Pues bien, entre los derechos que proceden de esas tradiciones comunes y que han sido reafirmados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), se encuentra el derecho a la libertad de conciencia y de religión, reconocido en el artículo 10, apartado 1, de la Carta. Con arreglo a esta disposición, este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones

individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. Tal como se desprende de las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17), el derecho garantizado en el artículo 10, apartado 1, de ésta corresponde al derecho garantizado en el artículo 9 del CEDH y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, apartado 3, de la Carta, tiene el mismo sentido y alcance que él.

- 30 Dado que el CEDH y, posteriormente, la Carta recogen una acepción amplia del concepto de «religión», ya que incluyen en él la libertad de las personas de manifestar su religión, cabe considerar que el legislador de la Unión siguió el mismo enfoque al adoptar la Directiva 2000/78, de modo que procede interpretar que el concepto de «religión» que figura en el artículo 1 de la Directiva cubre tanto el *forum internum*, a saber, el hecho de tener convicciones, como el *forum externum*, a saber, la manifestación pública de la fe religiosa.
- 31 En segundo lugar, procede apuntar que la resolución de remisión no permite saber si la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente reposa en la observación de una diferencia de trato basada directamente en la religión o las convicciones o en la de una diferencia de trato basada indirectamente en tales motivos.
- 32 A este respecto, si el despido de la Sra. Bougnaoui se fundó en el incumplimiento de una norma interna en vigor en la empresa por la que se prohibía el uso de cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas, extremo que corresponderá comprobar al tribunal remitente, y si se acredita que esa norma en apariencia neutra ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, como la Sra. Bougnaoui, cabría concluir que existe una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia del día de hoy, G4S Secure Solutions, C-157/15, apartados 30 y 34).
- 33 No obstante, con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de esta Directiva, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como la instauración por parte de Micropole de una política de neutralidad para con sus clientes, y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios (véase, en este sentido, la sentencia del día de hoy, G4S Secure Solutions, C-157/15, apartados 35 a 43).
- 34 En cambio, si el despido de la Sra. Bougnaoui no se basó en la existencia de una norma interna como la mencionada en el apartado 32 de la presente sentencia, procede examinar, como se solicita mediante la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente, si la voluntad de un empresario de tener en cuenta el deseo de un cliente de que los servicios no sigan siendo prestados por una trabajadora que, al igual que la Sra. Bougnaoui, ha sido enviada por ese empresario al centro de trabajo del cliente y lleva un pañuelo islámico constituye un requisito profesional esencial y determinante, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 35 A este respecto, a tenor de esta disposición, los Estados miembros pueden disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de dicha Directiva no tenga carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.
- 36 Por lo tanto, corresponde a los Estados miembros disponer, en su caso, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma Directiva no tiene carácter discriminatorio. Ése parece ser el supuesto en el caso de autos, en virtud del artículo L. 1133-1 del Código de Trabajo, extremo éste que, sin embargo, corresponderá comprobar al tribunal remitente.

- 37 Dicho esto, debe recordarse que el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que se deduce del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que lo que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica relacionada con dicho motivo (véanse las sentencias de 12 de enero de 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, apartado 35; de 13 de septiembre de 2011, *Prigge y otros*, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 66; de 13 de noviembre de 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 36, y de 15 de noviembre de 2016, *Salaberría Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, apartado 33).
- 38 Por otra parte, procede subrayar que, con arreglo al considerando 23 de la Directiva 2000/78, sólo en muy contadas circunstancias una característica vinculada en particular a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante.
- 39 Cabe hacer hincapié igualmente en que, a tenor del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, la característica en cuestión únicamente puede constituir tal requisito «debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo».
- 40 De estas diversas indicaciones se desprende que el concepto de «requisito profesional esencial y determinante», en el sentido de esta disposición, implica un requisito objetivamente dictado por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que ésta se lleve a cabo. En cambio, no puede cubrir consideraciones subjetivas, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente.
- 41 Por consiguiente, procede responder a la cuestión prejudicial planteada por el tribunal remitente que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de esta disposición.

Costas

- 42 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 4, apartado 1, 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 voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de esta disposición.

Firmas