



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

J. KOKOTT

van 31 mei 2016¹

Zaak C-157/15

Samira Achbita

en

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

tegen

G4S Secure Solutions NV

[verzoek van het Hof van Cassatie (België) om een prejudiciële beslissing]

„Grondrechten — Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Begrip „discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging’ — Onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie — Rechtvaardiging — Binnen een onderneming geldend verbod op het dragen van zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen — Religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit — Ontslag van een werkneemster die moslima is, wegens haar vaste voornemen om op het werk een islamitische hoofddoek te dragen”

I – Inleiding

1. Mag een particuliere werkgever een werkneemster die moslima is, verbieden om op het werk een hoofddoek te dragen? En mag hij haar ontslaan wanneer zij weigert haar hoofddoek op het werk af te doen? Dit zijn in wezen de vragen die het Hof van Justitie in casu – voor het eerst – uit het oogpunt van het Unierecht, meer bepaald uit het oogpunt van het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, dient te beantwoorden.

2. Het maatschappelijk explosieve karakter van deze problematiek hoeft hier niet uitdrukkelijk te worden beklemtoond, al zeker niet in de huidige politieke en maatschappelijke context, waarin Europa wordt geconfronteerd met een toevloed van migranten uit derde landen zoals die zich wellicht nog nooit heeft voorgedaan, en waarin alom heftig wordt gedebatteerd over middelen en methoden om personen met een migratieachtergrond zo goed mogelijk te integreren.

3. Uiteindelijk zijn de juridische problemen in verband met de islamitische hoofddoek exemplarisch voor de fundamentele vraag hoeveel andersheid en verscheidenheid een open en pluralistische Europese samenleving in haar midden moet dulden en in welke mate zij omgekeerd van bepaalde minderheden mag verlangen dat deze zich aanpassen.

4. De debatten die over de islamitische hoofddoek zijn en nog steeds worden gevoerd, zijn vaak navenant verhit. Zij hebben de laatste jaren al een reeks rechterlijke instanties zowel binnen als buiten de Europese Unie beziggehouden en hebben zowel in de media als in de vakliteratuur veel aandacht gekregen.

¹ — Oorspronkelijke taal: Duits.

5. Uit het oogpunt van het Unierecht is het aanknopingspunt voor de oplossing van het probleem antidiscriminatie richtlijn 2000/78/EG², over de uitlegging waarvan een hoge Belgische rechterlijke instantie het Hof in casu vragen stelt. Een soortgelijke kwestie wordt ook aan de orde gesteld in de Franse zaak C-188/15 (Bouagnaoui en ADDH), die thans aanhangig is.

6. In beide gevallen wordt van het Hof een principiële beslissing verwacht die verder strekt dan de concrete hoofdingen en richtinggevend voor het arbeidsleven in de gehele Europese Unie zou kunnen zijn, althans voor zover het de particuliere sector betreft. Voor de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op werknemers in de openbare sector (bijvoorbeeld scholen, overheidsinstanties en rechterlijke instanties, maar ook met openbare diensten belaste particuliere ondernemingen), gelden mogelijkerwijs bepaalde bijzondere regels, die in casu evenwel niet aan de orde zijn. Evenmin hoeven hier juridische problemen in verband met het gedrag van particulieren in de publieke ruimte te worden besproken (bijvoorbeeld het gedrag van voorbijgangers op straten en pleinen, van gebruikers in openbare instellingen of van klanten in restaurants of winkels).

II – Toepasselijke bepalingen

A – *Unierecht*

7. Het Unierechtelijke kader in deze zaak wordt bepaald door richtlijn 2000/78. Deze richtlijn heeft volgens artikel 1 ervan tot doel:

„met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.

8. Artikel 2 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Het begrip discriminatie”, bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]

[...]

2 — Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16 (hierna ook: „richtlijn 2000/78” of gewoon „richtlijn”).

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

9. De werkingssfeer van richtlijn 2000/78 wordt omschreven in artikel 3 ervan:

„1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

10. Ten slotte dient te worden gewezen op artikel 4 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Wezenlijke beroepsvereisten”, dat in lid 1 het volgende bepaalt:

„Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

B – *Nationaal recht*

11. In België gold ten tijde van de feiten van het hoofdgeding de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003³, die ter omzetting van richtlijn 2000/78 was vastgesteld.

12. Volgens artikel 2, § 1, van deze wet was er in de volgende gevallen sprake van directe discriminatie:

„indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap”.

13. Volgens artikel 2, § 2, van dezelfde wet was er in de volgende gevallen sprake van indirecte discriminatie:

„wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de in § 1 genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd”.

14. De limitatieve opsomming van afzonderlijke discriminatiegronden in artikel 2 van de antidiscriminatiewet is door het Belgische Arbitragehof – thans het Grondwettelijk Hof – bij arrest van 6 oktober 2004 met de Belgische Grondwet onverenigbaar verklaard. Vanaf dan werd artikel 2 toegepast op alle vormen van discriminatie, ongeacht de grond waarop zij beruften.⁴

3 — *Belgisch Staatsblad*, 17 maart 2003, blz. 12844.

4 — Arrest nr. 157/2004 van het Belgische Arbitragehof.

15. Inmiddels is de antidiscriminatiwet vervangen door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.⁵ Op de feiten van het hoofdgeding is deze nieuwe wet echter nog niet van toepassing.

III – Feiten en hoofdgeding

16. G4S Secure Solutions NV (hierna: „G4S”) is een onderneming die bij verschillende klanten uit zowel de overheidssector als de particuliere sector naast onder meer bewakings- en beveiligingsdiensten ook receptiediensten verricht. Op 12 februari 2003 trad S. Achbita bij G4S in dienst als receptioniste met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

17. De werknemers van G4S mogen tijdens de werkuren geen religieuze, politieke of filosofische symbolen dragen. Dit verbod werd eerst enkel als ongeschreven bedrijfsregel toegepast. Met goedkeuring van de ondernemingsraad werd vanaf 13 juni 2006 de volgende schriftelijke formulering in het arbeidsreglement van G4S opgenomen:

„Het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daaruit voortvloeit te manifesteren.”

18. Zonder tegen deze bedrijfsregel te protesteren, droeg Achbita, die bij haar indiensttreding reeds moslima was, gedurende meer dan drie jaar uitsluitend buiten de werkuren een hoofddoek. In april 2006 kondigde zij evenwel aan dat zij voornemens was voortaan om religieuze redenen ook tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen. De directie van het bedrijf wees haar erop dat dit in strijd was met de door G4S nagestreefde neutraliteit.

19. Na een periode van ziekteverlof deelde Achbita op 12 mei 2006 mee dat zij op 15 mei 2006 het werk met hoofddoek zou hervatten. Op 12 juni 2006 werd Achbita ontslagen wegens haar vaste voornemen als moslima een islamitische hoofddoek te dragen. Zij ontving een ontslagvergoeding.

20. Op 26 april 2007 heeft Achbita tegen G4S bij de arbeidsrechtbank Antwerpen⁶ een vordering tot schadevergoeding ingesteld wegens misbruik van ontslagrecht. Subsidiar heeft zij schadevergoeding gevorderd wegens schending van de antidiscriminatiwet. In 2009 is het Belgische Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna: „Centrum”)⁷ in het geding tussengekomen aan de zijde van Achbita.

21. Bij vonnis van 27 april 2010 heeft de arbeidsrechtbank het beroep van Achbita verworpen op grond dat er geen sprake was van directe of indirecte discriminatie. In hoger beroep heeft het arbeidshof Antwerpen⁸ haar vorderingen bij arrest van 23 december 2011 eveneens afgewezen, op grond dat G4S – gelet op de uiteenlopende opvattingen in rechtspraak en literatuur – niet behoefde uit te gaan van de onrechtmatigheid van het binnen haar bedrijf geldende verbod, zodat het ontslag van Achbita niet als kennelijk onredelijk of als discriminerend behoefde te worden aangemerkt. Tegen dit in hoger beroep gewezen arrest is thans voor het Belgische Hof van Cassatie⁹, de verwijzende rechter, een beroep in cassatie aanhangig, dat door Achbita en het Centrum is ingesteld.

5 — *Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2007, blz. 29016.

6 — [Voetnoot niet relevant voor de Nederlandse versie.]

7 — Het gaat om een Belgische publiekrechtelijke instelling die in 1993 bij wet in het leven is geroepen en die met name de bestrijding van racisme en van allerlei vormen van discriminatie tot taak heeft. Het Centrum is het Hof onder meer bekend van de zaak Feryn (C-54/07).

8 — [Voetnoot niet relevant voor de Nederlandse versie.]

9 — [Voetnoot niet relevant voor de Nederlandse versie.]

IV – Verzoek om een prejudiciële beslissing en procedure bij het Hof

22. Bij arrest van 9 maart 2015, ingekomen ter griffie van het Hof op 3 april 2015, heeft het Hof van Cassatie de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Dient artikel 2.2.a) van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, zo te worden uitgelegd dat het verbod als moslima een hoofddoek te dragen op de werkvloer geen rechtstreekse discriminatie oplevert wanneer de bij de werkgever bestaande regel aan alle werknemers verbiedt om op de werkvloer uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen?”

23. In de prejudiciële procedure voor het Hof hebben G4S, het Centrum, de Belgische en de Franse regering alsook de Europese Commissie schriftelijke opmerkingen ingediend. Dezelfde deelnemers aan de procedure waren ook vertegenwoordigd op de terechtzitting van 15 maart 2016, waaraan tevens het Verenigd Koninkrijk deelnam. De terechtzitting in zaak C-188/15 vond plaats op dezelfde dag.

V – Juridische beoordeling

24. Onderhavig verzoek om een prejudiciële beslissing betreft het begrip „discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging” in de zin van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78.

25. *Discriminatie* is een verschil in behandeling dat niet gerechtvaardigd is.¹⁰ Hoewel in de tekst van richtlijn 2000/78 een haarscherpe afbakening tussen de begrippen „verschil in behandeling” en „discriminatie” grotendeels ontbreekt, gaat ook de Uniewetgever er duidelijk van uit dat het „van essentieel belang [is] onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn [...], en discriminatie die verboden moet worden”.¹¹

26. Anders dan in de parallelle zaak C-188/15 worden het Hof in de onderhavige prejudiciële procedure strikt genomen alleen vragen voorgelegd over het begrip „directe discriminatie” in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 en daardoor uiteindelijk ook over het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie, doch niet over de mogelijke rechtvaardiging van welke discriminatie of welk verschil in behandeling dan ook. De reden daarvoor is mogelijkwerwijs dat het Belgische Hof van Cassatie voetstoots lijkt aan te nemen dat in een geval als het onderhavige indirecte discriminatie, in tegenstelling tot directe discriminatie, kan worden gerechtvaardigd.

27. Zoals ik hierna nader zal uiteenzetten, kan evenwel ook een direct verschil in behandeling onder bepaalde voorwaarden volstrekt gerechtvaardigd zijn. Tegelijk dient te worden bedacht dat zowel een direct als een indirect verschil in behandeling enkel kan worden gerechtvaardigd indien bepaalde Unierechtelijke vereisten in acht worden genomen. Om de verwijzende rechter – mede gelet op de uiteenlopende rechtspraak van nationale rechterlijke instanties zowel binnen als buiten de Europese

10 — Zie mijn conclusie in de zaak Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punt 28).

11 — Zie dienaangaande – zij het in verband met discriminatie op grond van leeftijd – de laatste volzin van overweging 25 van richtlijn 2000/78. Zie voorts de tekst van artikel 4, lid 1, van deze richtlijn, volgens welke de lidstaten kunnen bepalen dat „een verschil in behandeling [...] geen discriminatie vormt” indien voldaan wordt aan de in deze bepaling nader genoemde voorwaarden voor rechtvaardiging. In dezelfde zin luidt de – niet altijd eenvormige – rechtspraak. Zie bijvoorbeeld, met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd, arrest *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 27).

Unie – een nuttig antwoord te geven¹², mag het Hof in het onderhavige geval dus niet nalaten uitgebreid in te gaan op de problematiek van discriminatie, met inbegrip van een eventuele rechtvaardiging van een verschil in behandeling. Op goede gronden heeft ook de Commissie daarop ter terechtzitting aangedrongen.

28. Ik zal eerst kort de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 bespreken (deel A). Vervolgens ga ik in op het begrip „discriminatie op grond van godsdienst” (deel B) en ten slotte neem ik een standpunt in over de mogelijkheden tot rechtvaardiging (deel C).

A – Werkingssfeer van richtlijn 2000/78

29. Richtlijn 2000/78 is volgens artikel 3, lid 1, onder c), ervan „[b]innen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, [...] zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot [...] werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.

30. Aangezien het verbod om op het werk een islamitische hoofddoek te dragen – als consequentie van een binnen het bedrijf geldend algemeen verbod op zichtbare religieuze tekenen – doorslaggevend was voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Achbita door G4S, behoort het tot de voorwaarden inzake ontslag in de zin van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78. Het onderhavige geval valt bijgevolg binnen de werkingssfeer van deze richtlijn.

31. Frankrijk wijst er nadrukkelijk op dat richtlijn 2000/78 overeenkomstig de inleidende zinsnede van artikel 3, lid 1, ervan enkel van toepassing is binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap (thans: Unie) verleende bevoegdheden. Volgens Frankrijk is het dan ook niet de bedoeling dat de richtlijn wordt toegepast op situaties waarbij de nationale identiteit van de lidstaten in het geding is. Met name huldigt deze lidstaat de opvatting dat de toepassing van de richtlijn op de openbare dienst („service public”) wegens het in Frankrijk geldende grondwettelijke beginsel van laïcité¹³ („laïcité”) aan beperkingen onderhevig is. In dit verband beroept Frankrijk zich tevens op de in artikel 4, lid 2, VEU neergelegde verplichting van de Unie om de nationale identiteit van de lidstaten te eerbiedigen, die besloten ligt in hun politieke en constitutionele basisstructuren.

32. Dienaangaande dient om te beginnen te worden opgemerkt dat de onderhavige procedure geen betrekking heeft op een geval van werkzaamheid in openbare dienst. Afgezien daarvan vloeit de bevoegdheidsverdeling tussen de Unie en haar lidstaten voort uit de Verdragen. Uit de in artikel 4, lid 2, VEU neergelegde verplichting van de Unie om de nationale identiteit van haar lidstaten te eerbiedigen kan op zich niet worden geconcludeerd dat bepaalde onderwerpen of actieterrains geheel aan de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 onttrokken zijn.¹⁴ Veeleer mag de *toepassing* van deze richtlijn geen afbreuk doen aan de nationale identiteit van de lidstaten. De nationale identiteit beperkt dus niet de werkingssfeer van de richtlijn als zodanig, maar dient bij de uitlegging van het daarin

12 — Zie over de noodzaak de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven en daarbij zo nodig ook aspecten van het Unierecht te bespreken die niet uitdrukkelijk in het verzoek om een prejudiciële beslissing aan de orde zijn gesteld, arresten SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punt 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, punt 50), Abdida (C-562/13, EU:C:2014:2453, punt 37) en Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, punten 33 en 34), alsook – specifiek met betrekking tot richtlijn 2000/78 – arresten Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punt 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punt 48) en Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punt 23).

13 — Zie artikel 1, eerste volzin, van de grondwet van de Franse Republiek van 4 oktober 1958. Zie dienaangaande ook Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), arresten van 10 november 2005, Leyla Şahin tegen Turkije (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punt 56), en 26 november 2015, Ebrahimian tegen Frankrijk (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punt 47).

14 — Zie in die zin arresten Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, punten 92-94) en Runevič-Vardyn en Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punten 86 en 87), waarin het Hof de nationale identiteit in de zin van artikel 4, lid 2, VEU evenmin in aanmerking heeft genomen als een beperking van de werkingssfeer van het Unierecht, maar wel als legitiem doel ter rechtvaardiging van inbreuken van lidstaten op door het Unierecht gewaarborgde rechten van particulieren.

neergelegde beginsel van gelijke behandeling en van de rechtvaardigingsgronden voor eventuele verschillen in behandeling passend in aanmerking te worden genomen.¹⁵ Ook Frankrijk heeft ter terechtzitting van het Hof overigens erkend dat deze benadering kan worden gevolgd om de nationale identiteit te beschermen.

B – Het begrip „discriminatie op grond van godsdienst”

33. Zoals uit artikel 1 juncto artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 blijkt, bestrijdt deze richtlijn zowel directe als indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in het kader van arbeid en beroep. Met het oog op de onderhavige zaak hoeft geen nader onderscheid te worden gemaakt tussen „godsdienst” en „overtuiging”. Ter vereenvoudiging zal ik dan ook enkel spreken van „discriminatie op grond van godsdienst” of van „religieuze discriminatie”.

1. Verband van de onderhavige zaak met godsdienst

34. Wat onder „godsdienst” valt, is per definitie een complexe aangelegenheid, waarbij niet alleen objectieve gezichtspunten een rol spelen, maar ook elementen van de subjectieve overtuiging van het betrokken individu.

35. Het in artikel 1 van richtlijn 2000/78 gebezigde begrip „godsdienst” dient ruim te worden opgevat. Het omvat niet alleen de religie van een persoon als zodanig (forum internum), maar ook de uitoefening en belijdenis ervan, onder meer in de publieke ruimte (forum externum). Zoals uit de titel, de considerans en artikel 1 van richtlijn 2000/78 blijkt, heeft deze richtlijn namelijk tot doel discriminatie in arbeid en beroep te bestrijden. Het overkoepelende doel van die richtlijn is de totstandbrenging van niet-discriminerende arbeidsomstandigheden.¹⁶ Om dit doel zo goed mogelijk te bereiken, mag de werkingssfeer van de richtlijn niet restrictief worden omschreven.¹⁷ Dit geldt des te meer daar richtlijn 2000/78 het beginsel van gelijke behandeling nader uitwerkt, dat een van de fundamentele beginselen van het Unierecht met de status van een grondrecht is en dat in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) prominent tot uitdrukking komt.¹⁸

36. Evenzo bepaalt artikel 10, lid 1, tweede volzin, van het Handvest dat de vrijheid van godsdienst ook de vrijheid van eenieder omvat om zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden, onder meer door de praktische toepassing ervan.

37. Een ruime uitlegging van het begrip „godsdienst” betekent zeker niet dat om het even welke gedragingen of handelingen van personen bij voorbaat rechtens worden beschermd, enkel omdat zij plaatsvinden in naam van welke religieuze overtuiging ook.¹⁹

15 — Zie daarover punt 125 van deze conclusie.

16 — Zie in die zin ook arresten Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punt 19), Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 39) en Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 28).

17 — Zie in die zin, met betrekking tot de verwante richtlijn 2000/43/EG, arresten Runevič-Vardyn en Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punt 43) en CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punten 42 en 66).

18 — Arresten Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punt 21) en Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 38).

19 — Zie in die zin EHRM, arresten van 10 november 2005, Leyla Şahin tegen Turkije (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punt 105); 1 juli 2014, S.A.S. tegen Frankrijk (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punt 125), en 26 november 2015, Ebrahimian tegen Frankrijk (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punt 54), met betrekking tot artikel 9 EVRM.

38. In casu blijkt evenwel ondubbelzinnig uit de verwijzingsbeslissing dat Achbita – zoals vele andere moslima's – haar hoofddoek om religieuze redenen draagt, en er bestaat geen aanleiding om aan de waarachtigheid van haar religieuze beweegredenen te twijfelen. In navolging van de benadering die het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) volgt met betrekking tot artikel 9 EVRM²⁰, en in overeenstemming met de praktijk van tal van nationale instellingen en rechterlijke instanties²¹, behoort ook het Hof dit als toereikend religieus aanknopingspunt te beschouwen, zodat de onderhavige zaak binnen de materiële werkingssfeer van het Unierechtelijke verbod van religieuze discriminatie valt.

2. Onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie

39. De centrale vraag waarover de verwijzende rechter uitspraak dient te doen, luidt of het litigieuze verbod directe of indirecte religieuze discriminatie oplevert.

40. Het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie is in juridisch opzicht vooral van belang omdat de mogelijkheden tot rechtvaardiging verschillend kunnen zijn naargelang het aan de desbetreffende discriminatie ten grondslag liggende verschil in behandeling direct of indirect verband houdt met godsdienst. Met name zijn de doelstellingen die ter rechtvaardiging van een direct verschil in behandeling op grond van godsdienst kunnen worden aangevoerd, minder talrijk dan die waardoor een indirect verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd.²²

41. G4S gaat ervan uit dat er helemaal geen sprake is van discriminatie. Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk nemen daarentegen aan dat zich een geval van indirecte discriminatie voordoet, terwijl volgens België en het Centrum vaststaat dat sprake is van directe discriminatie.²³ De Commissie stelt zich in de onderhavige zaak C-157/15 op het standpunt dat indirecte discriminatie moet worden vastgesteld, en pleit er in de parallelle zaak C-188/15 voor om aan te nemen dat er sprake is van directe discriminatie. Ook de rechtspraak van de nationale rechterlijke instanties is in dergelijke gevallen niet uniform.²⁴

42. Er is sprake van *directe religieuze discriminatie* in de zin van richtlijn 2000/78 wanneer een persoon op grond van zijn godsdienst ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld [artikel 2, lid 2, onder a), juncto artikel 1]; het hieraan ten grondslag liggende verschil in behandeling houdt dus rechtstreeks verband met godsdienst. Daarentegen is slechts sprake van *indirecte religieuze discriminatie* wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt [artikel 2, lid 2, onder b)].

20 — Zie laatstelijk EHRM, arresten van 15 januari 2013, *Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punten 83, 84 en 97), en 26 november 2015, *Ebrahimian/Frankrijk* (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punten 21-28 en 63).

21 — Zie bijvoorbeeld de recente rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) (beslissing van 27 januari 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, punten 83-87), van de Højesteret (hoogste Deense gerechtshof) (arrest van 21 januari 2005, Ufr.2005.1265H) en van de Cour de cassation (hoogste rechterlijke instantie, Frankrijk) (arrest nr. 13-28.369, „Baby Loup”, FR:CCASS:2014:AP00612) alsook de besluitvormingspraktijk van het Nederlandse College voor de Rechten van de Mens (oordeel nr. 2015-145 van 18 december 2015); zie voorts – buiten de Europese Unie – de rechtspraak van de U.S. Supreme Court (hoogste rechterlijke instantie, Verenigde Staten van Amerika) (arrest van 1 juni 2015, zaak 14-86, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

22 — Zie reeds mijn conclusie in de zaak *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, punt 31) en – met betrekking tot de verwante richtlijn 2000/43 – mijn conclusie in de zaak *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:170, punt 73); zie voorts arrest *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, punt 45).

23 — In zaak C-188/15 stelt ook Zweden zich op het standpunt dat sprake is van directe discriminatie.

24 — Zie met name de hierboven in voetnoot 21 genoemde beslissingen van nationale autoriteiten en rechterlijke instanties.

43. Op het eerste gezicht zou een verbod als dat van G4S kunnen worden aangemerkt als directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van de richtlijn. Per slot van rekening is het werknemers van G4S volgens het interne bedrijfsreglement uitdrukkelijk verboden om op het werk zichtbare tekenen van hun religieuze overtuiging te dragen, zodat de tekst van dit reglement direct verband houdt met godsdienst. Overeenkomstig dat reglement werd Achbita, een werkneemster die moslima is, ontslagen omdat zij op grond van haar religieuze opvattingen op het werk een islamitische hoofddoek wenste te dragen of weigerde deze hoofddoek tijdens de werkuren af te doen.

44. Afgezien daarvan is het Hof tot nog toe in zijn rechtspraak over verschillende Unierechtelijke discriminatieverboden doorgaans uitgegaan van een ruime opvatting van het begrip „directe discriminatie”, en heeft het deze steeds reeds aanwezig geacht wanneer een maatregel onlosmakelijk verbonden was met de desbetreffende grond voor het verschil in behandeling.²⁵

45. In al die gevallen ging het evenwel steeds om onveranderlijke lichamelijke kenmerken of persoonlijke eigenschappen van mensen – bijvoorbeeld het geslacht²⁶, de leeftijd of de seksuele geaardheid – en niet om gedragingen die op een subjectieve beslissing of overtuiging berusten, zoals in casu het al dan niet dragen van een hoofdbedekking.

46. Tegen deze achtergrond is het concept „directe discriminatie” bij nadere beschouwing niet geschikt om zich een correct denkbeeld te vormen van een verbod zoals hier in geding is.

47. Beslissend voor de aanname dat sprake is van directe religieuze discriminatie, is namelijk volgens de definitie van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 dat een persoon *op grond van godsdienst* „ongunstiger wordt behandeld dan een ander [...] wordt, is of zou worden behandeld”.

48. In het onderhavige geval bestaan geen aanwijzingen voor een dergelijke „ongunstigere behandeling”. Zoals ik hieronder nader zal uiteenzetten, kan in casu geen benadeling van leden van een bepaalde religieuze gemeenschap ten opzichte van aanhangers van andere godsdiensten worden vastgesteld, en kan evenmin een benadeling van gelovigen tegenover ongelovigen of tegenover verklaarde atheïsten worden geconstateerd.

49. Om te beginnen zij beklemtoond dat alle zichtbare religieuze tekenen in dezelfde mate door het litigieuze verbod worden getroffen. Er vindt dus geen discriminatie *tussen godsdiensten* onderling plaats. Met name gaat het volgens alle informatie waarover het Hof beschikt, *niet* om een maatregel die specifiek gericht is tegen werknemers die de islam aanhangen of tegen werkneemsters van deze geloofsovertuiging. Een bedrijfsreglement als dat van G4S kan immers net zo goed mannelijke werknemers treffen die het joodse geloof aanhangen en met een keppel op het werk verschijnen, of sikhs die hun werk met een dastar (tulband) willen verrichten, of werkneemsters en werknemers van christelijke geloofsrichtingen die een duidelijk zichtbaar kruis willen omdoen of die een T-shirt met de opdruk „Jesus is great” willen aantrekken om te gaan werken.

50. Toegegeven dient te worden dat de richtlijn, waarvan de werkingssfeer ruim dient te worden uitgelegd²⁷, niet alleen discriminatie op grond van *een godsdienst* verbiedt, maar elke discriminatie op grond van *godsdienst* (artikel 2, lid 1, junctis artikel 1 van richtlijn 2000/78 en artikel 21 van het Handvest). Ook uit dit oogpunt bestaat er in een geval als het onderhavige evenwel geen reden om aan te nemen dat sprake is van directe religieuze discriminatie.

25 — Zie bijvoorbeeld arresten Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punten 12 en 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punt 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punt 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punt 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punt 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punten 23 en 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punt 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punt 52) en Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punten 41 en 44); zie in die zin ook arrest CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punten 76, 91 en 95).

26 — Het zelden voorkomende geval van geslachtsverandering laat ik in dit verband buiten beschouwing; zie daarover reeds mijn conclusie in de zaak Belgische Verbruikersunie Test-Aankoop e.a. (C-236/09, EU:C:2010:564, voetnoot 36).

27 — Zie daarover reeds punt 35 en voetnoot 17 van deze conclusie.

51. Voor ogen dient namelijk te worden gehouden dat een bedrijfsreglement als dat van G4S zich niet beperkt tot een verbod op het dragen van zichtbare tekenen van een *religieuze* overtuiging, maar in één adem ook uitdrukkelijk het dragen van zichtbare tekenen van een politieke of filosofische overtuiging verbiedt. Het bedrijfsreglement vormt dus de uitdrukking van een algemeen en geheel zonder onderscheid geldend ondernemingsbeleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit.

52. Dit neutraliteitsgebod heeft precies dezelfde gevolgen voor een gelovige werknemer als voor een overtuigde atheïst die zijn antireligieuze houding door zijn kleding duidelijk zichtbaar tot uitdrukking brengt, of voor een politiek actieve werknemer die zich door bepaalde vestimentaire kenmerken (bijvoorbeeld symbolen, sierspelden of slagzinnen op zijn hemd, zijn T-shirt of zijn hoofdbedekking) een aanhanger toont van de politieke partij van zijn voorkeur of daarmee uitkomt voor bepaalde politieke denkbeelden.

53. Rest in het onderhavige geval dus enkel een verschil in behandeling tussen werknemers die een bepaalde overtuiging – of ze nu van religieuze, politieke of filosofische aard is – actief tot uitdrukking willen brengen, en hun collega's die deze behoefte niet voelen. Daarin ligt evenwel geen direct en specifiek met godsdienst verbonden „ongunstigere behandeling” besloten.

54. De enkele omstandigheid dat het verbod op het dragen van zichtbare religieuze tekenen op het werk mogelijkwerijs inbreuk maakt op de vrijheid van godsdienst (artikel 10 van het Handvest²⁸)²⁹, noopt niet tot een andere beoordeling. Niet elke eventuele inbreuk op deze vrijheid hoeft immers uit het oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling noodzakelijkerwijs als discriminerend, laat staan als *direct* discriminerend te worden aangemerkt.

55. Het zou beslist anders zijn mocht blijken dat een verbod als het onderhavige berust op stereotypen of vooroordelen tegenover een of meer specifieke godsdiensten – of alleen maar tegenover religieuze overtuigingen in het algemeen. Dan zou zonder enige twijfel moeten worden aangenomen dat sprake is van directe discriminatie op grond van godsdienst.³⁰ Volgens de beschikbare informatie bestaan echter geen aanwijzingen dat dit in casu het geval is.

56. Alles bij elkaar dient een verbod als thans in geding derhalve niet te worden aangemerkt als *directe* discriminatie op grond van godsdienst [artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78].

57. Aangezien een dergelijke regeling de facto personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging – in casu werkneemsters die moslima zijn – bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere werknemers, kan er – onder voorbehoud van een eventuele rechtvaardiging – evenwel sprake zijn van *indirecte* religieuze discriminatie [artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78].

C – Mogelijke rechtvaardigingsgronden

58. Indien een verbod als dat van G4S als – indirecte of zelfs directe – discriminatie op grond van godsdienst wordt aangemerkt, moet nog worden onderzocht of voor het daaraan ten grondslag liggende verschil in behandeling een rechtvaardiging in de zin van richtlijn 2000/78 kan bestaan dan wel of het – bij gebreke van een dergelijke rechtvaardiging – een verboden discriminatie vormt.

28 — Zie aanvullend met betrekking tot de vrijheid van godsdienst punt 113 van deze conclusie.

29 — Zie bijvoorbeeld EHRM, arresten van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punten 83, 84 en 97), en 26 november 2015, Ebrahimian tegen Frankrijk (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punt 47), telkens met betrekking tot artikel 9 EVRM.

30 — Zoals blijkt uit het arrest CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punt 82), beschouwt het Hof het feit dat een maatregel is getroffen op grond van stereotypen en vooroordelen tegenover een bepaalde groep personen, als een aanwijzing dat er sprake is van *directe* discriminatie (op grond van etnische afstamming).

59. Een *indirect* verschil in behandeling op grond van godsdienst³¹ kan door elk rechtmatig (legitiem) doel objectief gerechtvaardigd worden, mits de in geding zijnde maatregel – in casu het verbod op zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen – voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk is [artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78].

60. Ongetwijfeld behoren tot de legitieme doelstellingen in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 de door de Uniewetgever zelf uitdrukkelijk erkende doelstellingen, met andere woorden de inachtneming van bijzondere beroepsvereisten (artikel 4, lid 1, van de richtlijn) en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden (artikel 2, lid 5, van de richtlijn). Op deze twee doelstellingen zal ik hierna mijn aandacht richten.

61. Beide bepalingen concretiseren op het niveau van het afgeleide recht de beperkingen waaraan het in artikel 21 van het Handvest neergelegde beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie, zoals alle grondrechten van de Unie, onderworpen is (zie in het algemeen daarover artikel 52, lid 1, van het Handvest).

62. Aangezien artikel 2, lid 5, en artikel 4, lid 1, van de richtlijn ongeacht de aard van de discriminatie te allen tijde van toepassing zijn, geldt mijn uiteenzetting met betrekking tot deze twee rechtvaardigingsgronden overigens ook voor het geval dat het Hof, anders dan ik hierboven in overweging heb gegeven, ervan mocht uitgaan dat er sprake is van directe en niet van indirecte discriminatie op grond van godsdienst.

63. De deelnemers aan de procedure zijn het grondig oneens over de vraag of met een verbod als thans in geding een legitiem doel wordt nagestreefd – en al zeker over de vraag of daarmee een legitiem doel in de zin van een van beide genoemde richtlijnbepalingen wordt nagestreefd – en of dit verbod de evenredigheidsstoets doorstaat. Volgens G4S is dit het geval, terwijl het Centrum, België en Frankrijk het tegendeel betogen. Ook de Commissie is niet helemaal overtuigd.³² De rechtspraak van de nationale rechterlijke instanties met betrekking tot deze kwestie is niet uniform.³³

64. Ik zal op de voornoemde problematiek eerst ingaan uit het oogpunt van de beroepsvereisten (artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78; zie daarover deel 1) en vervolgens uit het oogpunt van de bescherming van de rechten en vrijheden van derden (artikel 2, lid 5, van de richtlijn; zie daarover verderop deel 2).

1. Het litigieuze verbod als wezenlijk en bepalend beroepsvereiste (artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78)

65. Krachtens artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 „kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 [van de richtlijn] genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is”.

66. Eenvoudiger gezegd kunnen beroepsvereisten in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn die voortvloeien uit de aard van bepaalde activiteiten of uit de context waarin deze worden uitgevoerd, dus de uitdrukking vormen van een legitiem doel en bijgevolg een objectieve grond vormen die een verschil in behandeling op grond van godsdienst kan rechtvaardigen, zodat geen sprake is van een verboden discriminatie.

31 — Zie daarover mijn uiteenzetting hierboven, met name punt 57 van deze conclusie.

32 — In zaak C-188/15 huldigt de Commissie zelfs resoluut de opvatting dat een rechtvaardiging als bedoeld in richtlijn 2000/78 uitgesloten is.

33 — Zie nogmaals de hierboven in voetnoot 21 vermelde beslissingen van nationale autoriteiten en rechterlijke instanties.

67. Anders dan de bewoordingen van artikel 4, lid 1, van de richtlijn („[...] kunnen de lidstaten bepalen [...]”) op het eerste gezicht zouden kunnen doen vermoeden, moeten de beroepsvereisten ter rechtvaardiging van een verschil in behandeling niet noodzakelijk door de betrokken lidstaat van overheidswege bij wet of bij decreet worden vastgesteld. Het is integendeel voldoende dat binnen een onderneming een bedrijfsreglement in die zin van kracht is.³⁴ Precies daarvan is bij G4S sprake, want het litigieuze verbod berust op een intern bedrijfsreglement, dat zelfs met goedkeuring van de ondernemingsraad is vastgesteld.

68. Een fundamentele voorwaarde voor de toepassing van artikel 4, lid 1, van de richtlijn is voorts, zoals het Hof reeds heeft gepreciseerd, dat niet de *grond* waarop het verschil in behandeling berust – in casu godsdienst – maar een *kenmerk* dat met deze grond verband houdt, een dergelijk beroepsvereiste vormt.³⁵

69. Dit is in de onderhavige zaak het geval, want G4S verbiedt haar werknemers niet een bepaalde godsdienst aan te hangen of deze uit te oefenen, maar verlangt van hen enkel dat zij bepaalde kledingstukken achterwege laten die, zoals de hoofddoek, verband kunnen houden met een godsdienst. Van belang is dus of een werkgever zijn werknemers in het kader van beroepsvereisten voorwaarden kan opleggen met betrekking tot bepaalde kenmerken van hun uiterlijk – met name bepaalde aspecten van hun kleding – die verband kunnen houden met godsdienst.

70. Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 stelt daaraan twee voorwaarden: het moet gaan om een „wezenlijke en bepalende beroepsvereiste” en daarnaast moet het gaan om een „vereiste [dat] evenredig [...] is” aan een „doel [dat] legitiem [is]”.

a) Het criterium van het wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

71. Om te beginnen dient te worden nagegaan of een verbod als het onderhavige eigenlijk wel kan worden gerekend tot de beroepsvereisten in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, voordat wordt onderzocht of het kan worden aangemerkt als een wezenlijke en bepalend beroepsvereiste. De meeste deelnemers aan de procedure betwisten dit.

i) Beroepsvereiste

72. Als uitzondering op een fundamenteel discriminatieverbod moet artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 strikt worden uitgelegd.³⁶ Deze benadering vindt niet alleen steun in de relatief restrictieve bewoordingen van deze bepaling³⁷, maar ook in de considerans van de richtlijn³⁸, waarin met name wordt beklemtoond dat deze rechtvaardigingsgrond slechts „[i]n een zeer beperkt aantal omstandigheden” toepassing behoort te vinden.

73. Zelfs indien artikel 4, lid 1, van de richtlijn op de meest restrictieve wijze wordt uitgelegd, laat deze bepaling evenwel ruimte om rekening te houden met een door de betrokken onderneming vastgesteld kledingvoorschrift. Deze bepaling heeft immers niet enkel betrekking op de uitvoering van de „beroepsactiviteiten” als zodanig, maar ook op de „context waarin deze worden uitgevoerd”. Zoals het

34 — Zie in die zin arrest *Prigge e.a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 59, gelezen in samenhang met de punten 68 en 69), dat een door de sociale partners overeengekomen cao-regeling betrof.

35 — Arresten *Wolf* (C-229/08, EU:C:2010:3, punt 35, laatste volzin), *Prigge e.a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 66) en *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 36).

36 — Arresten *Prigge e.a.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 72) en *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 47).

37 — Reeds in de formulering van deze rechtvaardigingsgrond wordt de lat voor de toepassing ervan relatief hoog gelegd, doordat de Uniewetgever eist dat sprake is van „specifieke beroepsactiviteiten”, van een „wezenlijke en bepalende beroepsvereiste” en van een „doel [dat] legitiem [is] en [een] vereiste [dat] evenredig aan dat doel is”.

38 — Overweging 23 van richtlijn 2000/78.

woord „of” in artikel 4, lid 1, van de richtlijn verduidelijkt, heeft de „context waarin [de beroepsactiviteiten] worden uitgevoerd” bovendien ontegenzeggelijk een zelfstandige inhoud ten opzichte van de „aard van de beroepsactiviteiten”. Elk van beide factoren kan dus reeds op zichzelf volstaan als rechtvaardigingsgrond voor een verschil in behandeling op grond van godsdienst.

74. Toegepast op een geval als het onderhavige, betekent dit dat artikel 4, lid 1, van de richtlijn lang niet enkel ziet op eisen die worden gesteld aan de operationele activiteiten van een receptioniste in een onderneming of bij een overheidsinstantie (dus bijvoorbeeld het verwelkomen van bezoekers, het verstrekken van inlichtingen, de uitvoering van toegangscontroles of het openen en sluiten van poorten en slagbomen), maar in het kader van de „context waarin deze [activiteiten] worden uitgevoerd” ook de ruimere omstandigheden in aanmerking neemt waarin deze prestaties worden verricht.³⁹

75. Hoewel de activiteiten van een receptioniste als zodanig net zo goed met als zonder hoofddoek kunnen worden uitgevoerd, kan de context waarin deze activiteiten worden uitgevoerd, onder meer vereisen dat het door de werkgever vastgestelde kledingvoorschrift in acht wordt genomen (bijvoorbeeld de verplichting om werkkleding of een uniform te dragen en het eventuele verbod op het dragen van zichtbare religieuze, politieke of filosofische tekenen), zodat de werkneemster haar arbeid verricht in een context waarin zij haar hoofddoek achterwege moet laten.

76. Het is best mogelijk dat sommige ondernemingen zich bewust ten doel stellen een divers en gevarieerd personeelsbestand uit te bouwen, alsook van deze tentoongespreide verscheidenheid hun handelsmerk te maken. Het is echter evenzeer legitiem dat een onderneming – zoals in casu G4S – kiest voor een beleid van strikte religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit en haar werknemers met het oog op de creatie van een dergelijk imago bij wijze van beroepsvereiste voorschrijft dat zij zich op het werk – overeenkomstig dit beleid – neutraal gedragen.

ii) Wezenlijk en bepalend beroepsvereiste

77. De inachtneming van een bepaald kledingvoorschrift – en daarmee verbonden de litigieuze verplichting om de hoofddoek achterwege te laten – kan evenwel overeenkomstig artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 van een werkneemster alleen worden verlangd wanneer het om een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste gaat.

78. De drempel voor een rechtvaardiging van verschillen in behandeling die verband houden met godsdienst, is dus hoog doch geenszins onoverkomelijk.

79. Met name kan in een geval als het onderhavige de toepassing van artikel 4, lid 1, van de richtlijn niet zonder meer worden afgewezen onder verwijzing naar de rechtspraak volgens welke discriminatie niet op louter economische gronden kan worden gerechtvaardigd.⁴⁰ Het is juist de essentie van deze bepaling dat zij de mogelijkheid biedt om verschillen in behandeling te rechtvaardigen op economische – preciezer gezegd: bedrijfsgerelateerde – gronden, zij het enkel onder strikte, door de Uniewetgever geformuleerde voorwaarden.

39 — De betekenis van de context en het tijdsgewricht waarin een religieuze overtuiging tot uitdrukking wordt gebracht, wordt ook door het EHRM erkend; zie bijvoorbeeld arresten van 10 november 2005, Leyla Şahin tegen Turkije (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punt 109), en 1 juli 2014, S.A.S. tegen Frankrijk (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punt 130), alsook de uiteenzetting van rechter O’Leary in het arrest van 26 november 2015, Ebrahimian tegen Frankrijk (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, deel III van het minderheidsoordeel).

40 — Zie in die zin bijvoorbeeld arresten Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punt 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, punt 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punten 28 en 29) en Schönheit en Becker (C-4/02 en C-5/02, EU:C:2003:583, punt 85); zie in soortgelijke zin arrest Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 77).

80. Of en welke concrete beroepsvereisten, gelet op de aard van de desbetreffende activiteiten en de context waarin deze worden uitgevoerd, als wezenlijk en bepalend kunnen worden aangemerkt, dient te worden beoordeeld aan de hand van objectieve criteria, waarbij alle relevante omstandigheden van het specifieke geval in kwestie in aanmerking moeten worden genomen.

81. Daarbij moet aan de werkgever als ondernemer een beoordelingsmarge worden gelaten, die uiteindelijk haar grondslag vindt in het grondrecht van de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 van het Handvest⁴¹). Het behoort tot deze vrijheid dat de ondernemer in beginsel mag bepalen hoe en onder welke voorwaarden de in het bedrijf voorkomende werkzaamheden worden georganiseerd en uitgevoerd, alsook in welke vorm zijn producten en diensten worden aangeboden.

82. Buiten de bijzonder duidelijke gevallen waarin de stipte naleving van bepaalde kledingvoorschriften alleen al om redenen van hygiëne of van de veiligheid op het werk absoluut noodzakelijk is (bijvoorbeeld in ziekenhuizen⁴², in laboratoria, in keukens, in fabrieken of op bouwplaatsen), kan een werkgever ook in het kader van een eventueel door hem vastgesteld ondernemingsbeleid zijn werknemers de verplichting opleggen om zich op het werk op een bepaalde wijze te gedragen en te kleden.⁴³ Dit geldt a fortiori wanneer de betrokken werknemers – zoals in casu Achbita – bij de uitvoering van hun activiteiten geregeld face-to-facecontact met klanten hebben.⁴⁴

83. Dergelijke voorschriften komen vaak voor. Zij kunnen zich beperken tot een specifieke kledingstijl (bijvoorbeeld pak en das voor mannelijke werknemers bij verschillende overheidsinstanties of ondernemingen, het volgen van een bepaalde mode voor verkopers en verkoopsters in warenhuizen en kledingwinkels), maar kunnen in bepaalde gevallen ook de verplichting inhouden om dienstkleding of een uniform te dragen (bijvoorbeeld voor politieagenten, soldaten alsook medewerkers van veiligheidsdiensten en luchtvaartmaatschappijen, van wie de kleding niet alleen eerbied en vertrouwen dient in te boezemen, maar hen tevens dient te onderscheiden en herkenbaar dient te maken).

84. Tegen deze achtergrond lijkt het bij objectieve beschouwing en gelet op de aan ondernemers toekomende beoordelingsmarge geenszins ontoelaatbaar dat een receptioniste als Achbita bij de uitvoering van haar activiteiten een bepaald kledingvoorschrift in acht moet nemen, hetgeen in casu inhoudt dat zij haar islamitische hoofddoek achterwege moet laten. Een verbod als dat van G4S kan worden aangemerkt als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78.

b) De criteria „legitiem doel” en „evenredig vereiste”

85. Thans moet nog worden onderzocht of een verbod als dat van G4S, een beroepsvereiste is dat een legitiem doel nastreeft en daaraan evenredig is. Met deze twee extra criteria, die in de laatste zinsnede van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 zijn neergelegd, wordt ten slotte verduidelijkt dat de aan de werkgever als ondernemer toekomende beoordelingsmarge bij de formulering van beroepsvereisten onderworpen is aan Unierechtelijk omschreven beperkingen.

41 — Zie aanvullend met betrekking tot de vrijheid van ondernemerschap punt 134 van deze conclusie.

42 — Zie dienaangaande EHRM, arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punten 98 en 99).

43 — Zie eveneens EHRM, arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94), waarin de wens van de werkgever om een bepaald bedrijfsimago uit te stralen („the employer’s wish to project a certain corporate image”) als „zonder meer legitiem” wordt aangemerkt („this aim was undoubtedly legitimate”).

44 — De zaak ligt daarentegen mogelijk anders wanneer het gaat om werknemers die hun activiteiten uitvoeren zonder dat zij face-to-facecontact met klanten hebben (bijvoorbeeld telefonisten in een callcenter of administratieve medewerkers op de boekhoudkundige afdeling van een onderneming of op de schadeafdeling van een verzekeringsmaatschappij).

86. Met het ene criterium („vereiste [dat] evenredig [...] is”) wordt alleen het evenredigheidsbeginsel, waarop ik later inga (zie daarover hieronder deel ii), in herinnering gebracht⁴⁵, terwijl met het andere criterium („doel [dat] legitiem [is]”) wordt verduidelijkt dat de werkgever bij de formulering van beroepsvereisten niet naar eigen goeddunken om het even welk doel mag nastreven, doch enkel legitieme doelstellingen (zie daarover het thans volgende deel i).

i) Legitiem doel

87. De beoordeling of het door de werkgever nagestreefde doel legitiem is, vereist een normatieve benadering waarbij in het bijzonder de fundamentele waarden van de Unie en de door haar nagestreefde wezenlijke doelstellingen in aanmerking dienen te worden genomen (artikelen 2 VEU en 3 VEU). Deze waarden en doelstellingen komen overigens prominent tot uitdrukking in de considerans van richtlijn 2000/78.⁴⁶

88. Toegepast op een geval als het onderhavige, betekent dit dat het door een onderneming als G4S voor haar werknemers vastgesteld kledingvoorschrift, met inbegrip van een daarin eventueel vervat hoofddoekverbod, enkel volstaat als rechtvaardiging voor een verschil in behandeling op grond van godsdienst wanneer dit voorschrift en het daarin tot uitdrukking komende bedrijfsimago („corporate image” of „corporate identity”) op hun beurt legitiem en met name in overeenstemming met het Unierecht blijken te zijn.

89. Indien een onderneming zich bijvoorbeeld een „corporate identity” zou willen aanmeten waarmee een mensonterende ideologie wordt uitgedragen, zou deze handelwijze volkomen in strijd zijn met de fundamentele waarden van de Unie (artikel 2 VEU). Met een daarop berustend kledingvoorschrift zou geen legitiem doel in de zin van artikel 4, lid 1, laatste zinsnede, van richtlijn 2000/78 worden nagestreefd, zodat dit voorschrift geen rechtvaardiging voor discriminatie van welke aard ook tussen de werknemers zou kunnen vormen.

90. Ongeveer hetzelfde geldt voor het honoreren van de wensen van derden door de onderneming. Het spreekt voor zich dat een onderneming bij haar bedrijfsvoering in zeer belangrijke mate rekening kan en moet houden met de voorkeuren en wensen van haar handelspartners, met name van haar clientèle. Anders zou zij zich niet duurzaam op de markt kunnen handhaven. Zij mag zich evenwel niet blindelings en ondoordacht schikken naar elke eis of wilsuiting van derden.

91. Indien een klant, ook al is het een belangrijke klant, bijvoorbeeld van de onderneming zou verlangen dat hij enkel wordt bediend door medewerkers van deze onderneming met een bepaalde godsdienst, van een bepaalde etnische afstamming, met een bepaalde huidskleur, van een bepaald geslacht, van een bepaalde leeftijd, met een bepaalde seksuele geaardheid, of door medewerkers zonder handicap, zou dit onmiskenbaar geen legitieme verzuchting vormen⁴⁷ op grond waarvan de betrokken onderneming ten aanzien van haar werknemers beroepsvereisten in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 zou mogen formuleren.⁴⁸

45 — Bijzonder duidelijk komt dit naar voren in de Franse versie („pour autant que [...] l'exigence soit *proportionnée*”) en in de Engelse tekst („provided that [...] the requirement is *proportionate*”) van artikel 4, lid 1, laatste zinsnede, van richtlijn 2000/78 (cursivering van mij). Zie in die zin ook arrest *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 45).

46 — Zie met name de overwegingen 1, 4 en 5 van richtlijn 2000/78.

47 — Schaarse uitzonderingen bevestigen deze regel. Zo kan het bijvoorbeeld legitiem zijn dat vrouwelijke patiënten in bepaalde welomschreven situaties (bijvoorbeeld na een verkrachting) in ziekenhuizen en artspraktijken door vrouwelijk personeel wensen te worden behandeld. Evenzo kan het legitiem zijn om personencontroles bij passagiers – bijvoorbeeld op luchthavens – in de regel door veiligheidspersoneel van hetzelfde geslacht te laten uitvoeren.

48 — Zie in die zin arrest *Feryn* (C-54/07, EU:C:2008:397), gewezen in een zaak waarin een onderneming openlijk verklaarde „geen Marokkanen” in dienst te willen nemen, waarmee zij naar eigen zeggen tegemoetkwam aan de wensen van haar klanten (zie dienaangaande de conclusie van advocaat-generaal Poiares Maduro in die zaak, EU:C:2008:155, met name punten 3 en 4 alsook 16-18).

92. Daarentegen kan iedere klant met nobele bedoelingen verlangen zonder discriminatie alsook voorkomend en met inachtneming van elementaire beleefdheidsvormen te worden bediend.⁴⁹ Het is volkomen legitiem dat een onderneming voor de uitvoering van de activiteiten van haar werknemers als voorwaarde stelt dat rekening wordt gehouden met dergelijke verwachtingen van haar clientèle, en dat zij daarvan dus een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 maakt.⁵⁰

93. In casu is het hoofddoekverbod een consequentie van het beleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit van G4S, dat deze onderneming zichzelf heeft opgelegd. Een dergelijk neutraliteitsbeleid blijft binnen de grenzen van de aan ondernemers toekomende beoordelingsmarge. Dit geldt te meer daar G4S een onderneming is die bij allerhande klanten uit zowel de overheidssector als de particuliere sector naast onder meer bewakings- en beveiligingsdiensten ook receptiediensten verricht, en waarvan de medewerkers bij al deze klanten flexibel moeten kunnen worden ingezet.

94. In een dergelijk geval is een neutraliteitsbeleid zonder meer geboden, niet alleen wegens de verscheidenheid van de door G4S bediende klanten, maar ook wegens de bijzondere aard van de door het personeel van G4S uitgevoerde activiteiten, die voortdurend persoonlijke contacten met buitenstaanders meebrengen en voor het imago van G4S zelf, maar met name ook voor het publieke imago van haar klanten bepalend zijn.

95. Zoals Frankrijk in dit verband terecht heeft beklemtoond, is het met name van belang te vermijden dat de door een werkneemster door middel van haar kleding openlijk tentoongespreide politieke, filosofische of religieuze overtuiging door buitenstaanders in verband wordt gebracht met of zelfs wordt toegerekend aan G4S of een door deze onderneming bediende klant.

ii) Evenredigheidstoets („vereiste [dat] evenredig [...] is”)

96. Ten slotte dient nog te worden onderzocht of een verbod als dat van G4S een evenredig vereiste is in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, met andere woorden of dit verbod de evenredigheidstoets doorstaat.⁵¹

97. Het evenredigheidsbeginsel behoort volgens vaste rechtspraak tot de algemene beginselen van het Unierecht. Het vereist dat de maatregelen in kwestie geschikt zijn om de met de betrokken regeling nagestreefde legitieme doelstellingen te bereiken, en niet verder gaan dan daarvoor noodzakelijk is.⁵² Daarbij geldt dat, wanneer een keuze mogelijk is tussen meerdere geschikte maatregelen, de minst belastende moet worden gekozen. Bovendien mogen de nadelen niet onevenredig zijn aan de nagestreefde doelstellingen.⁵³

49 — Het is bijvoorbeeld volstrekt legitiem en zelfs voor de hand liggend dat klanten die een winkel, een restaurant, een hotel, een artspraktijk, een zwembad of een theater bezoeken, niet wensen te worden gediscrimineerd op grond van hun godsdienst, etnische afstamming, huidskleur, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid of handicap. In die zin heeft bijvoorbeeld het EHRM ingestemd met het ontslag van een werkneemster die zich op haar religieuze opvattingen had beroepen om te weigeren bepaalde diensten te verrichten ten behoeve van paren van hetzelfde geslacht (arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 109).

50 — Het zou bijvoorbeeld onduidelijk zijn dat een mannelijke employé van een onderneming zou weigeren om vrouwelijke klanten de hand te reiken of hen toe te spreken.

51 — Zie daarover punt 86 en voetnoot 45 van deze conclusie.

52 — Arresten Maizena e.a. (137/85, EU:C:1987:493, punt 15), Verenigd Koninkrijk/Raad (C-84/94, EU:C:1996:431, punt 57), British American Tobacco (Investments) en Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punt 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 en C-594/12, EU:C:2014:238, punt 46) en Gauweiler e.a. (C-62/14, EU:C:2015:400, punt 67).

53 — Arresten Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punt 21), Jippes e.a. (C-189/01, EU:C:2001:420, punt 81) en ERG e.a. (C-379/08 en C-380/08, EU:C:2010:127, punt 86); zie in die zin ook arrest Gauweiler e.a. (C-62/14, EU:C:2015:400, punt 91).

98. Een stuk eleganter, maar inhoudelijk volkomen hetzelfde is bijvoorbeeld de formulering in de vaste rechtspraak van de Franse rechterlijke instanties, volgens welke een maatregel „voor het daarmee nagestreefde doel geschikt en noodzakelijk alsook aan dit doel evenredig” moet zijn.⁵⁴ Even pregnant is de in de Duitse rechtspraak ontwikkelde formule, die vereist dat een inbreuk op een grondrecht „een legitiem doel dient en een geschikt, noodzakelijk en passend middel vormt om dit doel te bereiken”.⁵⁵

99. In een geval als het onderhavige is de evenredigheidstoets een delicate kwestie, waarbij het Hof – in navolging van de rechtspraak van het EHRM met betrekking tot de artikelen 9 en 14 EVRM⁵⁶ – de nationale instanties, met name de nationale rechterlijke instanties, enige beoordelingsmarge dient te laten, die deze instanties ten volle kunnen benutten mits zij strikt voldoen aan de vereisten die uit het Unierecht voortvloeien. Op dit punt hoeft het Hof niet noodzakelijk van tevoren één enkele oplossing voor de Europese Unie in haar geheel aan te reiken. Veeleer lijkt het mij voldoende dat het Hof de aandacht van de verwijzende rechter vestigt op alle relevante aspecten die deze rechter bij zijn evenredigheidstoetsing in aanmerking dient te nemen, en dat het Hof voor het overige de concrete belangenafweging in de zaak aan die rechter overlaat.

– Geschiktheid van het verbod om het nagestreefde doel te bereiken

100. In de eerste plaats dient te worden onderzocht of een verbod als thans in geding als beroepsvereiste *geschikt* is om het door de onderneming G4S nagestreefde legitieme doel te bereiken.

101. In beginsel kan over deze geschiktheid geen twijfel bestaan. Wanneer alle betrokken werknemers hun activiteiten uitvoeren zonder daarbij zichtbare religieuze tekenen te tonen, hetgeen betekent dat werknemers die zoals Achbita moslima zijn, geen islamitische hoofddoek omdoen, draagt dit immers bij tot de uitvoering van het ondernemingsbeleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit dat G4S zichzelf heeft opgelegd.

102. Enkel en alleen voor de volledigheid voeg ik hier evenwel aan toe dat een beroepsvereiste mogelijk niet geschikt is om het nagestreefde doel te bereiken wanneer de inhoud ervan niet duidelijk en ondubbelzinnig is voor de werknemers. In het onderhavige geval bestaan er echter geen aanwijzingen dat het litigieuze bedrijfsreglement op enigerlei wijze onduidelijk of dubbelzinnig zou zijn. Zelfs in de periode vóór 13 juni 2006, toen het verbod op het dragen van zichtbare religieuze, politieke en filosofische tekenen blijkbaar nog niet schriftelijk was geformuleerd, gold dit verbod bij G4S reeds onbetwistbaar als ongeschreven bedrijfsregel. In de procedure voor het Hof zijn geen twijfels geuit over de inhoud van die ongeschreven regel.

103. Daarenboven mag een regeling met bedrijfsgerelateerde vereisten niet innerlijk tegenstrijdig zijn en moet zij door de werkgever ten aanzien van al zijn werknemers consequent worden toegepast en gehandhaafd. Een dergelijke regeling kan de verwezenlijking van het aangevoerde doel namelijk enkel waarborgen wanneer zij daadwerkelijk ertoe strekt dat doel op coherente en stelselmatige wijze te

54 — In het Franse origineel luidt het als volgt: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit”; zie bijvoorbeeld Conseil constitutionnel (grondwettelijk hof, Frankrijk), beslissing nr. 2015-527 QPC van 22 december 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, punten 4 en 12) en beslissing nr. 2016-536 QPC van 19 februari 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, punten 3 en 10); zie in die zin ook Conseil d'État (raad van state, Frankrijk), arrest nr. 317827 van 26 oktober 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Zie dienaangaande bijvoorbeeld de recente rechtspraak van het Duitse Bundesverfassungsgericht, onder meer *BVerfGE* 120, 274, 318 e.v. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, punt 218). „Passend” is in dit verband een synoniem van „evenredig in engere zin”.

56 — EHRM, arresten van 15 januari 2013, *Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punten 84, 88, 94 en 109), en 26 november 2015, *Ebrahimian tegen Frankrijk* (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punten 56 en 65).

bereiken.⁵⁷ In het onderhavige geval bestaan evenwel geen aanwijzingen dat het litigieuze bedrijfsreglement van G4S niet coherent was of niet stelselmatig werd gehandhaafd. In dit opzicht onderscheidt dit geval zich met name van de zaak Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk, waarover het EHRM enkele jaren geleden uitspraak diende te doen.⁵⁸

– Noodzakelijkheid van het verbod voor het bereiken van het nagestreefde doel

104. In de tweede plaats rijst de vraag of een verbod als thans in geding voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel *noodzakelijk* was. Om deze vraag te beantwoorden, dient te worden onderzocht of hetzelfde doel niet met minder ingrijpende middelen dan een verbod had kunnen worden bereikt. Op een dergelijk onderzoek heeft met name Frankrijk aangedrongen, waarbij deze lidstaat aantekende dat een bedrijfsreglement als dat van G4S zou kunnen worden aangemerkt als „te algemeen en te weinig genuanceerd”. De Commissie heeft zich in vergelijkbare zin uitgesproken.

105. Men zou zich – in navolging van het betoog van de Commissie – kunnen voorstellen dat G4S haar vrouwelijke werknemers een uniform ter beschikking stelt met een facultatieve hoofddoek of sluier in een bijpassende kleur en stijl, die medewerkers die de islam aanhangen, op hun uitdrukkelijke verzoek vrijwillig zouden kunnen dragen.

106. Ongetwijfeld zou een dergelijke handelwijze voor werkneemsters als Achbita minder ingrijpend zijn dan het bij G4S geldende hoofddoekverbod, aangezien de betrokkenen een hoofdbedekking op het werk zouden kunnen blijven dragen, zij het dat deze door de werkgever ter beschikking wordt gesteld, of althans uiterlijk aan de door hem gegeven richtsnoeren voldoet.

107. Bedacht dient evenwel te worden dat een dergelijke handelwijze veel minder of zelfs helemaal niet geschikt zou zijn voor het bereiken van het doel van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit, waarvan G4S een beroepsvereiste heeft gemaakt. Een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, vertoont immers een zichtbaar religieus teken, of deze hoofddoek qua kleur en stijl nu past bij haar beroepskleding of niet. Meer nog, als het religieuze teken een onderdeel van het uniform wordt, verlaat de werkgever zelfs het zelfgekozen pad van de neutraliteit.

108. Daarnaast zou een werkgever als G4S kunnen overwegen om werkneemsters als Achbita over te plaatsen naar de binnendienst, waar zij geen noemenswaardige persoonlijke contacten met buitenstaanders hebben, of om hen – ter vermindering van eventuele conflicten – alleen in te zetten bij klanten die geen bezwaren hebben tegen de tewerkstelling van receptionistes die zichtbare en opvallende tekenen van een religieuze overtuiging zoals de islamitische hoofddoek dragen.

109. Tegen een dergelijke handelwijze, waarbij elk individueel geval afzonderlijk wordt beoordeeld en getoetst aan de vraag of het tot concrete conflicten kan leiden, pleit evenwel andermaal dat zij onmiskenbaar minder goed geschikt zou zijn voor de uitvoering van het ondernemingsbeleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit. Zelfs wanneer een klant van G4S bij wie de werkneemster als receptioniste wordt ingezet, de islamitische hoofddoek zou gedogen, ondermijnt kleding als die van Achbita immers nog steeds het neutraliteitsbeleid van haar eigen werkgever G4S.

110. Enkel en alleen voor de volledigheid voeg ik hieraan toe dat de concrete zoektocht naar alternatieve inzetmogelijkheden voor iedere individuele werkneemster van de werkgever een aanmerkelijk grotere organisatorische inspanning vergt, die niet elke onderneming zomaar kan leveren. Daarbij verdient met name de aandacht dat de Uniewetgever enkel voor gehandicapten als

57 — Arrest Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punt 53); zie bovendien met betrekking tot het vereiste van coherentie het fundamentele arrest Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punt 55) en laatstelijk arrest Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punt 65).

58 — In zijn arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94), acht het EHRM artikel 9 EVRM met name geschonden omdat de betrokken onderneming in eerdere gevallen het dragen van zichtbare religieuze tekenen had toegestaan of ten minste had gedoogd.

algemene regel voorschrijft dat in „redelijke aanpassingen” dient te worden voorzien „[t]eneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling [...] nageleefd wordt” (artikel 5 van richtlijn 2000/78). Met betrekking tot andere gronden voor een verschil in behandeling, in het bijzonder godsdienst, is het daarentegen in overeenstemming met de afweging die de wetgever in het kader van richtlijn 2000/78 heeft verricht, om van werkgevers dergelijke aanpassingen veeleer niet te verlangen.⁵⁹ Dit sluit geenszins uit dat wordt gezocht naar individuele oplossingen die op de concrete situatie zijn afgestemd, maar van de werkgever mag op dit gebied geen bijzonder grote organisatorische inspanning worden verlangd. Bepaalde religieuze gebruiken hoeft de werknemer immers niet per se op het werk toe te passen. Hij kan dit integendeel in de regel ook in zijn vrije tijd doen.

111. Al bij al blijkt een verbod zoals door G4S wordt toegepast dus een noodzakelijke maatregel te zijn voor de uitvoering van een ondernemingsbeleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit. Minder ingrijpende en desondanks even geschikte alternatieven voor de verwezenlijking van het door G4S nagestreefde doel zijn in de procedure voor het Hof niet aan het licht gekomen.

– Geen excessieve aantasting van de belangen van werknemers

112. In de derde plaats dient ten slotte nog de evenredigheid in engere zin te worden onderzocht. Dit vereiste houdt in dat maatregelen, zelfs wanneer zij geschikt en noodzakelijk zijn voor het bereiken van legitieme doelstellingen, geen nadelen mogen opleveren die onevenredig zijn aan de nagestreefde doelstellingen. Gewaarborgd dient met andere woorden te worden dat een verbod als thans in geding niet leidt tot een excessieve aantasting van de gerechtvaardigde belangen van de werknemers.⁶⁰ Uiteindelijk moet daarbij een billijk evenwicht tot stand worden gebracht tussen de tegenstrijdige belangen van werkneemsters als Achbita enerzijds en ondernemingen als G4S anderzijds.

113. In dit verband dient te worden erkend dat godsdienst voor veel mensen een belangrijk onderdeel van hun persoonlijke identiteit is. Hoewel een werknemer zich jegens zijn particuliere werkgever niet rechtstreeks kan beroepen op de vrijheid van godsdienst (artikel 10 van het Handvest), aangezien deze vrijheid enkel geëerbiedigd moet worden door de instellingen van de Unie en – wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen – door de lidstaten (artikel 51, lid 1, van het Handvest), is dit grondrecht een van de fundamenteën van een democratische samenleving⁶¹ en vormt het een uitdrukking van het waardestelsel waarop de Europese Unie berust (zie dienaangaande ook artikel 2 VEU). De waarden die door de vrijheid van godsdienst worden belichaamd, werken dan ook minstens indirect door in particuliere arbeidsverhoudingen. Binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 dient vanuit het oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling met deze waarden naar behoren rekening te worden gehouden bij de zoektocht naar een billijk evenwicht tussen de belangen van werkgever en werknemer.⁶²

114. Daartegenover staat dat het bij een verbod als het onderhavige niet zozeer gaat om godsdienst als zodanig, dus om het geloof van een persoon (*forum internum*) en eventueel om diens behoren tot een religieuze gemeenschap. Een onderneming als G4S selecteert haar medewerkers – voor zover kan worden nagegaan – immers niet op basis van hun geloofsovertuiging⁶³, en zij ziet in de geloofsovertuiging van haar medewerkers als zodanig evenmin aanleiding om deze beter of slechter te

59 — Anders blijkt de juridische situatie in de Verenigde Staten van Amerika te zijn, waar voor de werkgever binnen de werkingssfeer van de Civil Rights Act van 1964, Title VII, een verplichting tot „religious accomodation” geldt (42 U.S.C. § 2000e-2; zie dienaangaande laatstelijk het arrest van de U.S. Supreme Court van 1 juni 2015, zaak 14-86, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores*, 575 U.S. _ 2015).

60 — Zie in die zin arresten *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, punt 73) en *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, punt 47), telkens met betrekking tot de problematiek van discriminatie op grond van leeftijd in het kader van richtlijn 2000/78.

61 — Zie in die zin – met betrekking tot artikel 9 EVRM – EHRM, arresten van 10 november 2005, *Leyla Şahin tegen Turkije* (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punt 104); 1 juli 2014, *S.A.S. tegen Frankrijk* (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punt 124), en 26 november 2015, *Ebrahimian tegen Frankrijk* (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punt 54).

62 — Tot dezelfde slotsom komt het EHRM met betrekking tot artikel 9 EVRM in het arrest van 15 januari 2013, *Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk* (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punten 94 en 99).

63 — G4S zelf schat het aandeel van haar medewerkers die de islam aanhangen, op ongeveer 11 %.

behandelen in arbeid en beroep. Het aanknopingspunt voor het verschil in behandeling dat voortvloeit uit een verbod als dat van G4S, is veeleer uitsluitend de uiterlijke belijdenis door de werknemers van hun godsdienst via hun kleding en dus één enkel aspect van hun godsdienstbeleving (forum externum).

115. Zonder enige twijfel kan ook deze vorm van godsdienstbeleving – die Unierechtelijk wordt erkend in artikel 10, lid 1, tweede volzin, van het Handvest – in belangrijke mate bijdragen tot de ontplooiing van de persoonlijkheid, waaraan richtlijn 2000/78 bijzondere aandacht schenkt.⁶⁴

116. Anders dan bij iemands geslacht, huidskleur, etnische afstamming, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap gaat het bij de godsdienstbeleving evenwel niet zozeer om een onveranderlijk gegeven als wel om een aspect van de persoonlijke levenswijze, waarop de betrokken werknemers bovendien bewust invloed kunnen uitoefenen. Een werknemer kan zijn geslacht, huidskleur, etnische afstamming, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap niet als het ware aan de haak hangen zodra hij de lokalen van zijn werkgever betreedt, maar er kan van hem wel een zekere terughoudendheid worden verlangd ten aanzien van zijn godsdienstbeleving op het werk, of het nu gaat om religieuze praktijken, religieus geïnspireerde gedragingen of – zoals in casu – de kleding van die werknemer.

117. Daarbij hangt de mate van terughoudendheid die van een werknemer kan worden verlangd, af van een algemene beoordeling van alle relevante omstandigheden van het individuele geval.

118. Ten eerste is bij het gebruik van religieuze tekenen als deel van de kleding van belang hoe zichtbaar en opvallend de desbetreffende elementen zijn ten opzichte van het gehele uiterlijk van de betrokken werknemer.⁶⁵ Een klein en discreet aangebracht religieus symbool – bijvoorbeeld in de vorm van een oorring, halsketting of sierspeld – zal bij twijfel eerder toelaatbaar zijn dan een opvallende hoofdbedekking als een hoed, een tulband of een hoofddoek. Verder kunnen voor werknemers die verplicht zijn beroepskleding of zelfs een uniform te dragen, strengere verboden ten aanzien van het aanbrengen van zichtbare religieuze tekenen gelden dan voor personen die in belangrijke mate vrijelijk mogen kiezen in welke kleding zij op het werk verschijnen.

119. Ten tweede mag van hooggeplaatste werknemers of van met gezag beklede personen bij twijfel meer terughoudendheid worden verwacht dan van medewerkers die enkel ondergeschikte activiteiten uitvoeren. Tevens kan van medewerkers die bij de uitvoering van hun beroepsactiviteiten frequente en veelvuldige face-to-facecontacten hebben met buitenstaanders, meer terughoudendheid worden verlangd dan van werknemers die uitsluitend in de binnendienst werkzaam zijn en geen dergelijke contacten met klanten hebben.

120. Ten derde is het van belang dat een bedrijfsreglement als dat van G4S van de werknemers enkel *neutraliteit* met betrekking tot hun eigen religieuze, politieke en filosofische overtuiging verlangt. Een dergelijke loutere terughoudendheid kan veel eerder worden verlangd dan dat werknemers de actieve verplichting zouden moeten nakomen om in religieuze, politieke of filosofische kwesties een bepaald standpunt in te nemen dan wel om naar een bepaalde leer te handelen.⁶⁶

121. Ten vierde dient bij de belangenafweging in aanmerking te worden genomen of ook andere gronden voor een verschil in behandeling meespelen. Zo kan bijvoorbeeld het feit dat een door de werkgever uitgevaardigd verbod niet alleen werknemers met een bepaalde godsdienst, maar daarnaast ook werknemers van een bepaald geslacht, met een bepaalde huidskleur of van een bepaalde etnische afstamming bijzonder benadeelt [artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78], erop wijzen dat dit

64 — Overweging 9 van richtlijn 2000/78.

65 — Zie in die zin ook EHRM, arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94), met betrekking tot artikel 9 EVRM.

66 — Dit laatste is waarschijnlijk – onder de voorwaarden van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 – alleen mogelijk in zogenaamde „Tendenzbetriebe” (bedrijven die een ideële doelstelling nastreven).

verbod onevenredig is. Een bedrijfsreglement als dat van G4S, dat in casu in geding is, kan echter – voor zover kan worden nagegaan – net zo goed mannen als vrouwen treffen⁶⁷, en dit reglement lijkt evenmin een bijzonder nadeel op te leveren voor werknemers met een bepaalde huidskleur of van een bepaalde etnische afstamming.

122. Ten vijfde kan ook de ruimere context waarin een eventueel conflict ontstaat tussen een werknemer en zijn werkgever over het op het werk dragen van zichtbare religieuze tekenen, een rol spelen.

123. Het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in artikel 21 van het Handvest is neergelegd en in richtlijn 2000/78 wordt geconcretiseerd, heeft uitdrukkelijk tot doel de toegang tot arbeid en beroep voor de leden van achtergestelde bevolkingsgroepen te vergemakkelijken en aldus hun deelneming aan het economische, culturele en sociale leven alsook hun persoonlijke ontplooiing te bevorderen.⁶⁸ Daarbij is het met name van belang om een einde te maken aan traditionele vooroordelen en om vastgeroeste patronen te doorbreken. Het zou dus geenszins aangaan bestaande verschillen in behandeling te laten voortbestaan enkel omdat dit overeenstemt met bepaalde tradities, gewoonten of maatschappelijke structuren.

124. Daartegenover staat dat specifiek met betrekking tot een hoofddoekverbod niet overhaast en ongenueanceerd mag worden besloten dat een dergelijke maatregel de integratie van moslima's in het professionele en maatschappelijke leven excessief bemoeilijkt. Uiterekend het geval van Achbita maakt dit bijzonder aanschouwelijk: de betrokkene voerde ongeveer drie jaar lang bij G4S haar activiteiten als receptioniste uit zonder op het werk een islamitische hoofddoek te dragen, en was dus als moslima ondanks het hoofddoekverbod volledig in het beroepsleven geïntegreerd. Pas na meer dan drie jaar voor de onderneming G4S beroepsmatig werkzaam te zijn geweest, eiste zij het recht op om met hoofddoek op het werk te verschijnen en verloor zij vervolgens haar baan.

125. Ten slotte moet bij de uitlegging en toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ook de nationale identiteit van de lidstaten worden geëerbiedigd, zoals die besloten ligt in hun politieke en constitutionele basisstructuren (artikel 4, lid 2, VEU). Toegepast op een problematiek zoals die in geding, kan dit betekenen dat in lidstaten als Frankrijk, waar het beginsel van laïcité een constitutionele status heeft en bijgevolg ook voor het samenleven in de maatschappij bepalend is⁶⁹, het dragen van zichtbare religieuze tekenen – ook in de particuliere sector⁷⁰ en in het algemeen in het openbaar⁷¹ – aan verderstrekkende beperkingen mag worden onderworpen dan in andere lidstaten, waarvan de constitutionele orde op dit punt andere of minder duidelijke accenten legt.

126. Gelet op al deze overwegingen valt er veel voor te zeggen dat een verbod als thans in geding de gerechtvaardigde belangen van de betrokken werknemers niet excessief aantast en bijgevolg als evenredig dient te worden aangemerkt.

127. Uiteindelijk staat het echter aan de verwijzende rechter om, rekening houdend met alle relevante omstandigheden van het specifieke geval – met name de grootte van het religieuze teken en de mate waarin het opvalt, de aard van de activiteiten van de betrokken werknemer en de context waarin zij deze activiteiten moet uitvoeren – alsook met de nationale identiteit van België, een billijk evenwicht tot stand te brengen tussen de tegenstrijdige belangen die in geding zijn.

67 — Zie dienaangaande nogmaals de in punt 49 van deze conclusie gegeven voorbeelden.

68 — Zie overwegingen 9 en 11 van richtlijn 2000/78.

69 — Zie daarover reeds punt 31 en voetnoot 13 van deze conclusie.

70 — In de zaak „Baby Loup” heeft de Franse Cour de cassation bijvoorbeeld in volle samenstelling geoordeeld dat een particulier geëxploiteerd kinderdagverblijf zijn personeel een neutraliteitsverplichting mag opleggen (arrest nr. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — EHRM, arrest van 1 juli 2014, S.A.S. tegen Frankrijk (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punten 121, 122, 147 en 153-159).

c) Tussenconclusie

128. Al bij al kan een verbod als dat van G4S dus worden aangemerkt als een wezenlijk, bepalend en legitiem beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, dat in beginsel een rechtvaardiging kan vormen voor – zowel directe als indirecte – verschillen in behandeling op grond van godsdienst, mits het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

129. Derhalve voldoet het in geding zijnde verbod a fortiori aan de vereisten van een rechtmatig (legitiem) doel in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 wanneer dit verbod voldoet aan de voorwaarden van artikel 4, lid 1, van deze richtlijn en evenredig is.

2. Het litigieuze verbod uit het oogpunt van de bescherming van de rechten en vrijheden van derden (artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78)

130. Los van de mogelijke kwalificatie ervan als een beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78, kan een verbod als thans in geding ook worden beschouwd uit het oogpunt van de bescherming van de rechten en vrijheden van derden, waarop artikel 2, lid 5, van deze richtlijn ziet. Blijkens laatstgenoemde bepaling laat richtlijn 2000/78 de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor onder meer de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.

131. De Uniewetgever heeft die bepaling, die oorspronkelijk hoegenaamd geen deel uitmaakte van het voorstel van de Commissie⁷², vastgesteld om op het vlak van arbeid en beroep een conflict te voorkomen en te „beslechten” tussen enerzijds het beginsel van gelijke behandeling en anderzijds onder meer de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, die voor de werking van een democratische samenleving noodzakelijk zijn.⁷³

a) In geding zijnde rechten en vrijheden van derden

132. Indien werknemers op het werk zichtbare tekenen van hun religieuze overtuiging, zoals een islamitische hoofddoek⁷⁴, dragen, kunnen daarbij met name in twee opzichten de rechten en vrijheden van derden in geding zijn. Ten eerste kunnen zich – in het bijzonder uit het oogpunt van de negatieve godsdienstvrijheid – gevolgen voor de vrijheden van hun collega's alsook van de klanten van de betrokken onderneming voordoen. Ten tweede kan afbreuk worden gedaan aan de vrijheid van ondernemerschap die de werkgever geniet.

133. Het verzoek van het Belgische Hof van Cassatie om een prejudiciële beslissing onderzoekt het bedrijfsreglement van G4S enkel uit het oogpunt van het neutraliteitsbeleid van deze onderneming. Bij de bespreking van de bescherming van de rechten en vrijheden van derden zal ik mijn aandacht dan ook in het bijzonder richten op het aspect van de vrijheid van ondernemerschap.

72 — Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep, COM(99) 565 def. (PB 2000, C 177 E, blz. 42).

73 — Arrest Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 55, eerste volzin). Met name personen en organisaties die onder het mom van godsdienst strafbare feiten plegen waardoor de openbare veiligheid en orde wordt verstoord of waardoor afbreuk wordt gedaan aan de rechten en vrijheden van derden, mogen zich niet op het discriminatieverbod kunnen beroepen.

74 — Voor andere voorbeelden zie punt 49 van deze conclusie.

134. In een Unie die zich inzet voor de sociale markteconomie (artikel 3, lid 3, tweede volzin, VEU) en deze doelstelling wil verwezenlijken met inachtneming van de vereisten die voortvloeien uit een openmarkteconomie met vrije mededinging (artikelen 119, lid 1, VWEU en 120 VWEU), vervult de vrijheid van ondernemerschap een niet te onderschatten functie. Dit grondrecht was vroeger al een algemeen beginsel van het Unierecht⁷⁵ en komt thans prominent tot uitdrukking in artikel 16 van het Handvest.

135. Bijgevolg kan niet bij voorbaat worden uitgesloten dat artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 met het oog op de bescherming van de vrijheid van ondernemerschap toelaat dat van het discriminatieverbod wordt afgeweken.

b) Het begrip „bepalingen voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden”

136. Het grondrecht van de vrijheid van ondernemerschap, dat op zichzelf aan tal van beperkingen kan worden onderworpen⁷⁶, rechtvaardigt evenwel niet zomaar een dergelijke afwijking van het discriminatieverbod. Artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78, dat als uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling strikt moet worden uitgelegd⁷⁷, vereist integendeel dat sprake is van concrete *bepalingen* ter bescherming van de rechten en vrijheden van derden.

137. Anders dan de beroepsvereisten in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten deze bepalingen als bedoeld in artikel 2, lid 5, van deze richtlijn bovendien van overheidswege worden vastgesteld of ten minste op een machtiging door de overheid berusten.⁷⁸ Door te verwijzen naar de „nationale wettelijke bepalingen” sluit artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 immers nauw aan bij de in artikel 9, lid 2, EVRM vervatte regeling inzake de vrijheid van godsdienst, op grond waarvan enkel beperkingen toelaatbaar zijn „die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn” voor onder meer „de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen”.

138. Een bedrijfsreglement als dat van G4S, waarop het litigieuze verbod is gebaseerd, is evenwel als zodanig niet van overheidswege vastgesteld en berust evenmin op een voldoende nauwkeurige machtiging⁷⁹ door de overheid. Het Hof beschikt althans niet over aanwijzingen dat het nationale recht voorziet in een specifieke wettelijke machtiging die als rechtsgrondslag zou kunnen dienen voor een maatregel als die welke G4S heeft opgelegd.

139. Bijgevolg kunnen hoogstens de wettelijke bepalingen die op nationaal niveau ter omzetting van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 zijn vastgesteld, als machtiging voor de uitvaardiging van maatregelen in de zin van artikel 2, lid 5, van deze richtlijn worden aangemerkt. In zoverre zou artikel 4, lid 1, echter als *lex specialis* ten opzichte van artikel 2, lid 5, van die richtlijn moeten worden aangemerkt, en als een precisering van de maatregelen die de Uniewetgever voor de bescherming van de vrijheid van ondernemerschap passend acht.

75 — Zie, naast veel andere rechtspraak, arresten Nold/Commissie (4/73, EU:C:1974:51, punten 13 en 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, punten 15, 16 en 32), ABNA e.a. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 en C-194/04, EU:C:2005:741, punt 87) en Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, punt 54). In deze arresten werden soms de synonieme uitdrukkingen „vrijheid om een economische activiteit uit te oefenen” of „vrijheid van beroepsuitoefening” gebruikt.

76 — Arrest Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punt 46).

77 — Arresten Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punt 60), Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 56) en Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punt 46).

78 — Arrest Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punten 59-61 en 64).

79 — Zie arrest Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punten 61 en 64).

c) Tussenconclusie

140. Al bij al heeft dus in een geval als het onderhavige artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 naast artikel 4, lid 1, van deze richtlijn geen zelfstandige betekenis als rechtvaardigingsgrond voor een verschil in behandeling op grond van godsdienst. De kwestie van de rechtvaardiging van een verbod zoals dat in casu bij G4S van toepassing is, kan dan ook alleen op basis van artikel 4, lid 1, van die richtlijn worden beoordeeld.

VI – Conclusie

141. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag van het Belgische Hof van Cassatie te beantwoorden als volgt:

- „1) Wanneer het een werkneemster die moslima is, wordt verboden op het werk een islamitische hoofddoek te dragen, is er geen sprake van directe discriminatie op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep indien dit verbod is gebaseerd op een algemeen bedrijfsreglement dat strekt tot het verbieden van zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen op het werk, en niet berust op stereotypen of vooroordelen tegenover een of meer specifieke godsdiensten dan wel tegenover religieuze overtuigingen in het algemeen. Dit verbod kan evenwel indirecte discriminatie op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn opleveren.
- 2) Een dergelijke discriminatie kan gerechtvaardigd zijn door het streven een door de werkgever in het betrokken bedrijf gevoerd beleid van religieuze en levensbeschouwelijke neutraliteit te handhaven, mits daarbij het evenredigheidsbeginsel in acht wordt genomen.

In dit verband dient met name rekening te worden gehouden met:

- de grootte van het religieuze teken en de mate waarin het opvalt;
- de aard van de activiteiten van de betrokken werkneemster;
- de context waarin zij deze activiteiten dient uit te voeren, en
- de nationale identiteit van de betrokken lidstaat.”