



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

14 maart 2017\*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 2000/78/EG — Gelijke behandeling — Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging — Wezenlijk en bepalend beroepsvereiste — Begrip — Wens van een klant dat de diensten niet worden verleend door een werknemster die een islamitische hoofddoek draagt”

In zaak C-188/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Cour de cassation (hoogste rechterlijke instantie, Frankrijk) bij beslissing van 9 april 2015, ingekomen bij het Hof op 24 april 2015, in de procedure

**Asma Bougnaoui,**

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

tegen

**Micropole SA**, voorheen Micropole Univers SA

wijst HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, A. Tizzano, vicepresident, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras en E. Regan, kamerpresidenten, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (rapporteur), K. Jürimäe en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: V. Tourrès, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 maart 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- Asma Bougnaoui en de Association de défense des droits de l'homme (ADDH), vertegenwoordigd door C. Waquet, avocate,
- Micropole SA, vertegenwoordigd door D. Célice, avocat,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,

\* Procestaal: Frans.

- de Zweedse regering, vertegenwoordigd door A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson en L. Swedenborg als gemachtigden,
  - de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door S. Simmons, als gemachtigde, bijgestaan door A. Bates, barrister,
  - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en M. Van Hoof als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 13 juli 2016,  
het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 4, lid 1, 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 (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Asma Bougnaoui en de Association de défense des droits de l'homme (ADDH) enerzijds en Micropole SA, voorheen Micropole Univers SA (hierna: „Micropole”) anderzijds over het ontslag van Bougnaoui door laatstgenoemde vanwege haar weigering om geen islamitische hoofddoek te dragen tijdens het uitvoeren van taken bij klanten van deze onderneming.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Richtlijn 2000/78*

- 3 De overwegingen 1, 4 en 23 van richtlijn 2000/78 bepalen het volgende:
  - „(1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.
  - [...]
  - (4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

(23) In een zeer beperkt aantal omstandigheden kan een verschil in behandeling gerechtvaardigd zijn wanneer een met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdend kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is; in de informatie die de lidstaten aan de Commissie verstrekken, moet aangegeven worden welke omstandigheden het betreft.”

4 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„Deze richtlijn heeft 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.”

5 Artikel 2, leden 1 en 2, van deze richtlijn bepaalt het volgende:

„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, [...]

[...]”

6 Artikel 3, lid 1, van deze richtlijn luidt als volgt:

„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;

[...]”

7 Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 bepaalt het volgende:

„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.”

*Frans recht*

8 De bepalingen van richtlijn 2000/78 zijn omgezet in Frans recht in met name de artikelen L. 1132-1 en L. 1133-1 van de code du travail (arbeidswet), zoals voortgekomen uit loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (wet nr. 2008-496 van 27 mei 2008 houdende diverse aanpassingen aan het gemeenschapsrecht op het gebied van de bestrijding van discriminatie, JORF van 28 mei 2008, blz. 8801).

9 Artikel L. 1121-1 van de code du travail luidt als volgt:

„Niemand mag persoonsrechten of individuele of collectieve vrijheden beperken door een maatregel die niet gerechtvaardigd is door de aard van de te verrichten taak en niet evenredig is aan het nagestreefde doel.”

10 Artikel L. 1132-1 van die wet, in de versie die van kracht was ten tijde van de feiten van het hoofdgeding, bepaalde het volgende:

„Niemand mag worden uitgesloten van een aanwervingsprocedure of van toegang tot een stage of een opleiding binnen een bedrijf, geen enkele werknemer mag worden bestraft, ontslagen of – direct dan wel indirect – discriminerend worden behandeld, zoals omschreven in artikel 1 van wet nr. 2008-496 van 27 mei 2008 houdende diverse aanpassingen aan het gemeenschapsrecht op het gebied van de bestrijding van discriminatie, met name met betrekking tot beloning, in de zin van artikel L. 3221-3, maatregelen inzake winstdeling of verdeling van bedrijfsaandelen, opleiding, herindeling, toeslagen, certificering, classificatie, loopbaanontwikkeling, overplaatsing of contractvernieuwing op grond van zijn herkomst, zijn geslacht, zijn gedragingen, zijn seksuele gerichtheid, zijn leeftijd, [...] zijn politieke opvattingen, zijn vakbonds- of mutualiteitsactiviteiten, zijn godsdienstige overtuiging, zijn fysieke voorkomen, zijn familienaam of op grond van zijn gezondheidstoestand of handicap.”

11 Artikel L. 1133-1 van deze wet luidt als volgt:

„Artikel L. 1132-1 staat niet in de weg aan verschillen in behandeling wanneer deze voortvloeien uit een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig is.”

12 Artikel L. 1321-3 van de code du travail, in de versie die van kracht was ten tijde van de feiten van het hoofdgeding, bepaalde het volgende:

„Bedrijfsreglementen mogen niet bevatten:

- 1° voorschriften die indruisen tegen primair of afgeleid recht of tegen bepalingen in collectieve overeenkomsten en afspraken over in de onderneming of de vestiging toepasselijke arbeidspraktijken;
- 2° voorschriften die beperkingen opleggen op persoonsrechten en op individuele of collectieve vrijheden die niet zijn gerechtvaardigd door de aard van de te verrichten taak noch evenredig zijn aan het nagestreefde doel;
- 3° voorschriften die discrimineren tegen werknemers in hun beroep of in hun arbeid, bij gelijke beroepsbekwaamheid, op grond van hun herkomst, geslacht, gedragingen, seksuele gerichtheid, leeftijd, [...] politieke opvattingen, vakbonds- of mutualiteitsactiviteiten, hun godsdienstige overtuiging, fysieke voorkomen, hun familienaam of op grond van hun gezondheidstoestand of handicap.”

## Hoofding en prejudiciële vraag

- 13 Uit de stukken waarover het Hof beschikt, blijkt dat Bougnaoui in oktober 2007 op een carrièrebeurs voorafgaande aan haar aanwerving door de privéonderneming Micropole een vertegenwoordiger hiervan heeft ontmoet die haar heeft geïnformeerd over het feit dat het dragen van een islamitische hoofddoek een probleem zou kunnen vormen wanneer zij contacten zou hebben met de klanten van die onderneming. Toen Bougnaoui zich op 4 februari 2008 bij Micropole meldde om er haar afstudeerstage te lopen, droeg zij een eenvoudige bandana. Daarna heeft zij op haar werkplek een hoofddoek gedragen. Aan het einde van haar stage heeft Micropole haar met ingang van 15 juli 2008 in dienst genomen als projectingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 14 Nadat zij op 15 juni 2009 was uitgenodigd voor een gesprek voorafgaand aan een mogelijk ontslag, is Bougnaoui op 22 juni 2009 ontslagen bij brief, die als volgt was opgesteld:

„[...] In het kader van uw taken werkt u aan projecten in opdracht van onze klanten.

Wij hebben u gevraagd voor een project voor onze klant [...] op 15 mei in [zijn] vestiging [...]. Na afloop van dit project heeft de klant ons erop gewezen dat het dragen van een hoofddoek, die u daadwerkelijk iedere dag draagt, ongemak heeft veroorzaakt bij een zeker aantal van zijn medewerkers. Hij heeft ook verlangd: ‚de volgende keer geen hoofddoek’.

Toen u bij onze onderneming in dienst werd genomen en tijdens de gesprekken met uw operationele manager [...] en de verantwoordelijke voor de aanwerving [...], is met u zeer duidelijk over het onderwerp hoofddoek gesproken. Wij hebben u duidelijk gemaakt dat wij volstrekte eerbied hebben voor het beginsel van de vrijheid van meningsuiting en voor ieders religieuze overtuigingen, maar dat u, vanaf het moment dat u binnen of buiten het bedrijf in contact zou staan met klanten van de onderneming, niet in alle omstandigheden een hoofddoek zou kunnen dragen. In het belang en voor de ontwikkeling van de onderneming zijn wij tegenover onze klanten immers genoopt tot terughoudendheid wat betreft het uiten van de persoonlijke opvattingen van onze werknemers.

Tijdens ons gesprek van 17 juni jongstleden hebben wij u dit beginsel van noodzakelijke neutraliteit, waarvan wij verlangden dat u het jegens onze klanten zou toepassen, opnieuw bevestigd. Wij hebben u opnieuw gevraagd of u deze beroepsvereisten kon aanvaarden door ermee in te stemmen om geen hoofddoek te dragen en u hebt hierop ontkennend geantwoord.

Wij zijn van mening dat deze feiten om de hierboven genoemde redenen het verbreken van uw arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Aangezien uw standpunt het voortzetten van uw werkzaamheden in dienst van de onderneming onmogelijk maakt, omdat wij het door uw opstelling niet mogelijk achten dat u bij onze klanten diensten blijft verrichten, zal uw opzegtermijn niet in acht worden genomen. Aangezien het aan u te wijten is dat deze opzegtermijn niet in acht wordt genomen, zult u geen vergoeding overeenkomstig de opzegtermijn ontvangen.

Wij betreuren deze situatie, aangezien uw vakbekwaamheid en potentieel ons deden hopen op een duurzame samenwerking.”

- 15 Omdat zij van mening was dat bij dit ontslag sprake was van discriminatie, heeft Bougnaoui op 8 september 2009 een beroep ingediend bij de Conseil de prud’hommes de Paris (arbeidsrechter Parijs, Frankrijk). Deze heeft Micropole op 4 mei 2011 veroordeeld tot het betalen van een opzeggingsvergoeding, omdat zij in haar ontslagbrief niet de ernst heeft vermeld van de fout die Bougnaoui wordt verweten, en heeft het beroep verworpen voor het overige, op grond dat beperking aan de vrijheid van Bougnaoui om de islamitische hoofddoek te dragen werd gerechtvaardigd door het contact dat zij had met de klanten van die onderneming en in verhouding stond tot het door Micropole nagestreefde doel om haar imago in stand te houden en niet te botsen met de overtuigingen van haar klanten.

- 16 Bougnaoui, ondersteund door de ADDH, heeft tegen deze beslissing een hoger beroep ingediend bij de Cour d'appel de Paris (hof van beroep Parijs, Frankrijk). Bij uitspraak van 18 april 2013 heeft deze rechter de beslissing van de Conseil de prud'hommes de Paris bevestigd. De Cour d'appel was daarbij met name van oordeel dat het ontslag van Bougnaoui niet het gevolg was van discriminatie op grond van de geloofsovertuiging van de werkneemster, aangezien het haar was toegestaan om daar binnen de onderneming uitdrukking aan te blijven geven, en dat het werd gerechtvaardigd door een rechtmatige beperking die voortvloeit uit de belangen van de onderneming, terwijl de uitoefening door de werkneemster van de vrijheid om blijk te geven van haar geloofsovertuiging verder reikte dan de onderneming zelf en zich opdrong aan de klanten ervan zonder dat rekening werd gehouden met hun gevoeligheden, hetgeen de rechten van een ander aantastte.
- 17 Bougnaoui en de ADDH hebben tegen de uitspraak van 18 april 2013 cassatieberoep ingesteld bij de Cour de cassation (hoogste rechterlijke instantie, Frankrijk). Zij hebben voor deze rechter betoogd dat de Cour d'appel de Paris met name de artikelen L. 1121-1, L. 1321-3 en L. 1132-1 van de code du travail had geschonden. De beperkingen aan de godsdienstvrijheid zouden immers gerechtvaardigd moeten zijn door de aard van de te vervullen taak en moeten beantwoorden aan een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is. Het dragen van een islamitische hoofddoek door een werkneemster van een privéonderneming die in contact staat met de klanten, maakt volgens hen geen inbreuk op de rechten of overtuigingen van een ander en het ongemak dat of de gevoeligheid die de klanten van een commerciële onderneming zouden ervaren bij de enkele aanblik van een teken van religieuze overtuiging vormt geen ter zake dienend of legitiem criterium dat niets van doen heeft met welke vorm van discriminatie ook en rechtvaardigt dat aan de economische of commerciële belangen van de onderneming voorrang wordt gegeven boven de fundamentele vrijheid van godsdienst van de werknemer.
- 18 De kamer voor sociale zaken van de Cour de cassation, waarbij verzoeksters in het hoofdgeding cassatieberoep hadden ingesteld, merkt op dat het Hof in zijn arrest van 10 juli 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), enkel heeft verklaard dat de omstandigheid dat een werkgever publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras in dienst zal nemen, directe discriminatie bij aanwerving vormt in de zin van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB 2000, L 180, blz. 22), maar zich niet heeft uitgesproken over de vraag of artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de wens van een klant van een werkgever om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werknemer, wegens een van de in die laatste richtlijn genoemde gronden, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, vanwege de aard van een beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd.
- 19 Daarop heeft de Cour de cassation de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus worden uitgelegd dat de wens van een klant van een ICT-adviesbureau om de ICT-diensten van dat bureau niet langer te laten verrichten door een werkneemster – een projectingenieur – die een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd?”

### **Verzoek om heropening van de mondelinge behandeling**

- 20 Nadat de advocaat-generaal conclusie had genomen, heeft Micropole op 18 november 2016 een verzoek ingediend tot heropening van de mondelinge behandeling krachtens artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof.

- 21 Ter ondersteuning van haar verzoek heeft Micropole aangevoerd dat het Hof kennis moest nemen van haar opmerkingen nadat die conclusie was genomen en dat zij het Hof aanvullende informatie wilde overleggen.
- 22 In dit verband dient eraan te worden herinnerd dat het Hof overeenkomstig artikel 83 van zijn Reglement voor de procesvoering in elke stand van het geding, de advocaat-generaal gehoord, de heropening van de mondelinge behandeling kan gelasten, onder meer wanneer het zich onvoldoende voorgelicht acht of wanneer een zaak moet worden beslecht op grond van een argument waarover de partijen of de in artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie bedoelde belanghebbenden hun standpunten niet voldoende hebben kunnen uitwisselen.
- 23 In casu is het Hof, de advocaat-generaal gehoord, van oordeel dat het over alle noodzakelijke gegevens beschikt om uitspraak te doen op het beroep dat bij hem aanhangig is gemaakt en dat dit verzoek niet hoeft te worden beslecht op grond van een argument waarover geen standpunten zijn uitgewisseld voor het Hof.
- 24 Micropoles verzoek tot heropening moet dan ook worden afgewezen.

### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

- 25 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om diensten van de werkgever niet langer te laten verrichten door een werknemster die een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van deze bepaling vormt.
- 26 In de eerste plaats zij eraan herinnerd dat die richtlijn volgens artikel 1 ervan tot doel heeft 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 kan worden toegepast.
- 27 Wat het in artikel 1 van die richtlijn vermelde begrip „godsdienst” betreft, moet worden opgemerkt dat deze richtlijn geen omschrijving van dat begrip bevat.
- 28 In overweging 1 van richtlijn 2000/78 verwees de Uniewetgever evenwel naar de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend te Rome op 4 november 1950 (hierna: „EVRM”), dat in artikel 9 bepaalt dat eenieder recht heeft op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, waarbij dit recht met name de vrijheid omvat hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.
- 29 In dezelfde overweging verwees de Uniewetgever tevens naar de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten als algemene beginselen van het Unierecht. Een van de rechten die uit die gemeenschappelijke tradities voortvloeien en tevens zijn bevestigd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), is het in artikel 10, lid 1, van het Handvest neergelegde recht op vrijheid van geweten en van godsdienst. Volgens die bepaling omvat dit recht de vrijheid om van godsdienst en overtuiging te veranderen en de vrijheid, hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé, zijn godsdienst te belijden of zijn overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in de praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften. Zoals blijkt uit de toelichtingen bij het Handvest van de grondrechten (PB

2007, C 303, blz. 17), correspondeert het in artikel 10, lid 1, gewaarborgde recht met het recht dat wordt gewaarborgd in artikel 9 van het EVRM en heeft het overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest, dezelfde inhoud en reikwijdte.

- 30 Aangezien het EVRM en later het Handvest het begrip „godsdienst” ruim opvatten door ook de vrijheid van personen om hun godsdienst te belijden onder dat begrip te doen vallen, moet worden aangenomen dat de Uniewetgever heeft willen kiezen voor dezelfde benadering bij de vaststelling van richtlijn 2000/78, en dat het begrip „godsdienst” in artikel 1 van die richtlijn bijgevolg aldus moet worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum, dit is het feit een overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van zijn godsdienstige overtuiging.
- 31 In de tweede plaats moet worden vastgesteld dat uit de verwijzingsbeslissing niet duidelijk wordt of de vraag van de verwijzende rechter op de vaststelling berust dat er sprake is van een verschil in behandeling dat rechtstreeks is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, dan wel dat deze op de vaststelling berust dat er sprake is van een verschil in behandeling dat indirect op dergelijke criteria is gebaseerd.
- 32 In dit verband zou, als – hetgeen aan die rechter staat om na te gaan – het ontslag van Bougnaoui was gebaseerd op de niet-inachtneming van een interne regel die binnen die onderneming gold en die het dragen van zichtbare tekenen van een politieke, filosofische of godsdienstige overtuiging verbood, en als zou blijken dat deze ogenschijnlijk neutrale regel in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben, zoals Bougnaoui, bijzonder worden benadeeld, moeten worden geconcludeerd dat er sprake is van een verschil in behandeling dat indirect is gebaseerd op godsdienst of overtuiging in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 (zie in die zin arrest van heden, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, punten 30 en 34).
- 33 Overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder b), i), van die richtlijn zou een dergelijk verschil in behandeling echter geen indirecte discriminatie vormen indien dat verschil objectief was gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het voeren, door Micropole, van een beleid van neutraliteit jegens haar klanten, en indien de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk waren (zie in die zin arrest van heden, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, punten 35-43).
- 34 Voor het geval het ontslag van Bougnaoui niet was gebaseerd op het bestaan van een interne regel, zoals bedoeld in punt 32 van dit arrest, moet daarentegen worden onderzocht, waartoe de vraag van de verwijzende rechter ook uitnodigt, of de wil van een werkgever om rekening te houden met de wens van een klant om de diensten niet langer te laten verrichten door een werknemer die, zoals Bougnaoui, door die werkgever bij die klant was ingezet en een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 35 In dit opzicht kunnen de lidstaten volgens dat artikel bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk berust in verband met een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.
- 36 Het staat dus aan de lidstaten om in voorkomend geval te bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt. Dat lijkt in casu het geval te zijn op grond van artikel L. 1133-1 van de code du travail, hetgeen echter dient te worden nagegaan door de verwijzende rechter.
- 37 Daarbij zij in herinnering gebracht dat het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld dat uit artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 blijkt dat niet de grond voor het verschil in behandeling, maar een met die grond verband houdend kenmerk een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste moet vormen (zie de



arresten van 12 januari 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punt 35; 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 66; 13 november 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 36, en 15 november 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punt 33).

- 38 Bovendien moet worden benadrukt dat overeenkomstig overweging 23 van richtlijn 2000/78 slechts in een zeer beperkt aantal omstandigheden een kenmerk dat verband houdt met in het bijzonder godsdienst een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan vormen.
- 39 Ook moet worden benadrukt dat volgens de bewoordingen zelf van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 het betrokken kenmerk slechts een dergelijk vereiste kan vormen „vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd”.
- 40 Uit deze verschillende aanwijzingen volgt dat het begrip „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” in de zin van deze bepaling verwijst naar een objectief vereiste dat is ingegeven door de aard van de betrokken beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd. Subjectieve overwegingen, zoals de wil van de werkgever om rekening te houden met de bijzondere wensen van de klant, kunnen daarentegen niet onder dat begrip vallen.
- 41 Bijgevolg dient op de door de verwijzende rechter voorgelegde vraag te worden geantwoord, dat artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van die bepaling.

## **Kosten**

- 42 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 4, lid 1, 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 dient aldus te worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van die bepaling.**

ondertekeningen