



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL ATHANASIOS RANTOS
prezentate la 25 februarie 2021¹

Cauzele conexe C-804/18 și C-341/19

IX

**împotriva
WABE eV**

[cerere de decizie preliminară formulată de Arbeitsgericht Hamburg
(Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania)]

și

MH Müller Handels GmbH

**împotriva
MJ**

[cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht
(Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (2) – Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri – Norme interne ale întreprinderilor care interzic lucrătorilor purtarea de semne vizibile sau evidente și de mari dimensiuni, de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă – Discriminare directă – Lipsă – Discriminare indirectă – Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta vălul islamic – Doriințe ale clienților ca întreprinderea să urmeze o politică de neutralitate – Admisibilitatea purtării de semne vizibile de mici dimensiuni – Articolul 8 alineatul (1) – Dispoziții naționale mai favorabile protecției principiului egalității de tratament – Libertate de religie în temeiul articolului 10 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie”

I. Introducere

1. În perioada recentă, Curtea este sesizată cu întrebări preliminare referitoare la apartenența religioasă sau la convingeri, fie în raport cu respectarea ritualurilor religioase², fie în materie de sănătate³ sau chiar în domeniul protecției internaționale⁴.

¹ Limba originală: franceza.

² A se vedea printre altele Hotărârea din 29 mai 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen și alții (C-426/16, EU:C:2018:335).

³ A se vedea Hotărârea din 29 octombrie 2020, Veselibas ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872).

⁴ A se vedea Hotărârea din 4 octombrie 2018, Fathi (C-56/17, EU:C:2018:803).

2. Aceste întrebări privesc de asemenea aplicarea principiului nediscriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care face obiectul Directivei 2000/78/CE⁵. În special, Curtea s-a pronunțat, în Hotărârile G4S Secure Solutions⁶ și Bougnaoui și ADDH⁷, cu privire la existența unei discriminări pe motive de apartenență religioasă⁸, în sensul acestei directive, în cazul interdicției impuse angajatelor unei întreprinderi private de a purta un văl islamic la locul de muncă.

3. Prezentele cauze conexate se înscriu în mod direct în prelungirea acestor două hotărâri și au ca obiect printre altele să precizeze noțiunea de „discriminare indirectă”, în sensul directivei menționate, precum și legătura dintre dreptul Uniunii Europene și dreptul statelor membre în ceea ce privește protecția libertății de religie.

4. În această privință, considerăm că Curtea trebuie să caute un echilibru între stabilirea unei interpretări uniforme a principiului nediscriminării, în cadrul aplicării Directivei 2000/78, și necesitatea de a lăsa o marjă de apreciere statelor membre, ținând seama de diversitatea abordărilor acestora în ceea ce privește locul religiei într-o societate democratică.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

5. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, intitulat „Obiectul”:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

6. Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

⁵ Directiva Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

⁶ Hotărârea din 14 martie 2017 (C-157/15, denumită în continuare „Hotărârea G4S Secure Solutions”, EU:C:2017:203).

⁷ Hotărârea din 14 martie 2017 (C-188/15, denumită în continuare „Hotărârea Bougnaoui și ADDH”, EU:C:2017:204).

⁸ În Hotărârile G4S Secure Solutions (punctul 28) și Bougnaoui și ADDH (punctul 30), Curtea a statuat că noțiunea de „religie” care figurează la articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că acoperă atât *forum internum*, și anume faptul de a avea convingeri, cât și *forum externum*, și anume manifestarea în public a credinței religioase.

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare [...]

[...]"

7. Articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]"

8. Articolul 4 din aceeași directivă, intitulat „Cerințe profesionale”, prevede la alineatul (1):

„Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.”

9. Articolul 8 din Directiva 2000/78, intitulat „Cerințe minime”, are următorul cuprins la alineatul (1):

„Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.”

B. Dreptul german

1. GG

10. Potrivit articolului 4 din Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Legea fundamentală a Republicii Federale Germania) din 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „GG”):

„1. Libertatea de credință și de conștiință, precum și libertatea de profesii sau filosofice sunt inviolabile.

2. Exercițarea liberă a cultului este garantată.

[...]"

11. Articolul 6 alineatul 2 din GG prevede:

„Creșterea și îngrijirea copiilor reprezintă un drept natural al părinților și obligația care le revine în primul rând. Statul este responsabil să vegheze la îndeplinirea acestei obligații.”

12. Articolul 7 din GG prevede:

„1. Întregul sistem de educație este sub controlul statului.

2. Părinții sau tutorii au dreptul de a decide cu privire la participarea copilului la cursul de educație religioasă.

3. Educația religioasă este o disciplină obișnuită în școlile din învățământul public, cu excepția școlilor laice. Fără a aduce atingere dreptului de control al statului, cursul de educație religioasă se predă în conformitate cu principiile comunităților religioase. Niciun profesor nu poate fi obligat, împotriva voinței sale, să predea un curs de educație religioasă.

[...]”

13. Articolul 12 alineatul 1 din GG prevede:

„Toți germanii au dreptul să își aleagă în mod liber profesia, locul de muncă și instituția de formare. Exercitarea profesiei poate fi reglementată prin lege sau în temeiul unei legi.”

2. AGG

14. Potrivit articolului 1 din Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament) din 14 august 2006 (BGBl. I, p. 1897, denumită în continuare „AGG”), care urmărește să transpună Directiva 2000/78 în dreptul german:

„Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice discriminare pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau convingere, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

15. Articolul 3 din AGG prevede:

„1. Se produce o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1. În raport cu articolul 2 alineatul 1 punctele 1-4, se produce o discriminare directă pe criteriul de sex inclusiv în cazul unui tratament mai puțin favorabil acordat unei femei pe motiv de graviditate sau de maternitate.

2. Se produce o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

[...]”

16. Articolul 7 din AGG prevede:

„1. Lucrătorii nu pot face obiectul unei discriminări pe baza unuia dintre motivele enumerate la articolul 1; această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.

2. Sunt nule dispozițiile cuprinse în acorduri care încalcă interdicția discriminării în sensul alineatului 1.

3. O discriminare din partea angajatorilor sau a angajaților în sensul alineatului 1 reprezintă o încălcare a obligațiilor contractuale.”

3. *Gewerbeordnung*

17. Articolul 106 din *Gewerbeordnung* (Codul privind exercitarea profesiilor industriale, comerciale și artizanale), în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, prevede:

„După o evaluare adecvată, angajatorul poate stabili în detaliu conținutul, locul și perioada prestării activității, în măsura în care aceste condiții de muncă nu sunt stabilite prin contractul de muncă, dispozițiile unei convenții la nivel de unitate, prin contractul colectiv aplicabil sau prin dispoziții legale. Acest lucru se aplică în egală măsură și în ceea ce privește ordinea și comportamentul lucrătorilor în unitate. În exercitarea puterii de apreciere, angajatorul trebuie să ia în considerare handicapul salariatului.”

III. Litigiile principale, întrebările preliminare și procedurile în fața Curții

A. *Cauza C-804/18*

18. WABE, o asociație de utilitate publică, administrează centre de îngrijire și educare a copiilor cu program de zi, având peste 600 de angajați și circa 3 500 de copii înscriși. Ea nu este afiliată niciunui partid politic și niciunei confesiuni religioase. Pe site-ul său internet, la tema „Diversitate și încredere”, WABE a precizat:

„Avem convingerea că diversitatea reprezintă o bogăție, indiferent dacă diversitatea rezultă din diferențe de gen, origine, cultură, religie sau nevoi speciale. Învățăm să ne înțelegem și să respectăm diferențele prin deschidere și curiozitate. Deoarece la noi sunt bineveniți toți copiii și părinții, creăm o atmosferă în care se dezvoltă un climat familial, un sentiment de apartenență și încredere – o bază solidă pentru o dezvoltare individuală sănătoasă și o conviețuire socială pașnică.”

19. În activitatea sa zilnică, WABE arată că aplică fără rezerve Recomandările orașului Hamburg (Germania) cu privire la educarea și creșterea copiilor în centrele de îngrijire de zi, publicate în luna martie a anului 2012. Potrivit acestor recomandări:

„Toate centrele de îngrijire de zi pentru copii au sarcina de a aborda și de a explica problemele etice fundamentale, precum și orientările religioase și de altă natură ca făcând parte din viață. Astfel, centrele oferă un spațiu în care copiii se confruntă cu întrebări privind sensul vieții, cum

ar fi bucuria și suferința, sănătatea și boala, dreptatea și nedreptatea, vina și eșecul, pacea și conflictele și existența lui Dumnezeu. Acestea îi ajută pe copii să formuleze sentimente și convingeri cu privire la aceste subiecte. Posibilitatea desfășurării unei dezbateri bazate pe curiozitate și spirit de explorare cu privire la aceste subiecte face posibilă copiilor abordarea elementelor de conținut și a tradițiilor legate de orientările religioase și culturale reprezentate de copiii din cadrul grupei. În acest mod se dezvoltă aprecierea și respectul față de alte credințe religioase, culturi și convingeri personale. Această dezbatere consolidează capacitatea copilului de a se înțelege pe sine și de a participa la o societate funcțională. Astfel, copiii sunt lăsați să participe, în decursul anului, la festivități religioase și să aibă un rol activ în cadrul acestora. Atunci când au contact cu alte religii, copiii experimentează diferite forme de meditație, credință și spiritualitate.”

20. IX este educatoare specializată și lucrează pentru WABE de la 1 iulie 2014. În perioada 15 octombrie 2016-30 mai 2018, ea a fost în concediu pentru creșterea copilului. Fiind de confesiune musulmană, IX a decis, la începutul anului 2016, să poarte vălul islamic.

21. La 12 martie 2018, în timpul concediului pentru creșterea copilului al lui IX, WABE a adoptat „Instrucțiunile de serviciu privind respectarea principiului neutralității” (denumit în continuare „instrucțiunile de serviciu”), care au fost aduse la cunoștința lui IX la data de 31 mai 2018. Aceste instrucțiuni prevăd în special:

„WABE nu este afiliată niciunei confesiuni religioase și oferă expres un cadru favorabil diversității religioase și culturale. Pentru a asigura o dezvoltare individuală și liberă a copiilor în ceea ce privește convingerile religioase, filozofice și politice, personalul WABE este ținut să respecte în mod strict principiul neutralității în raport cu părinții, cu copiii și cu alte părți terțe. WABE aplică în raport cu aceștia o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă. În acest context, următoarele norme servesc drept principii în vederea aplicării concrete a principiului neutralității la locul de muncă.

- La locul de muncă, personalul nu exprimă opinii politice, filozofice sau religioase față de părinți, copii și părți terțe.
- La locul de muncă, personalul nu poartă, față de părinți, copii și părți terțe, semne vizibile ale propriilor convingeri politice, filozofice sau religioase.
- La locul de muncă, personalul nu se manifestă prin practicarea, față de părinți, copii și părți terțe, a unor ritualuri rezultate din aceste convingeri.

[...]”

22. În „Fișa informativă privind obligația de neutralitate”, întocmită de WABE, se menționează, în legătură cu problema dacă crucea creștină, vălul musulman sau kippah evreiască pot fi purtate, următoarele:

„Nu, acest lucru nu este permis întrucât copiii nu ar trebui să fie influențați de pedagogi în privința unei religii. Alegerea conștientă a unei vestimentații cu caracter religios sau specifice unei anumite credințe filozofice este în contradicție cu principiul neutralității.”

23. Cu excepția personalului pedagogic calificat, respectarea principiului neutralității nu se impune angajaților WABE care lucrează la sediul întreprinderii atât timp cât aceștia nu au contacte cu clienții.

24. La 1 iunie 2018, în ziua în care s-a prezentat la locul său de muncă după efectuarea concediului pentru creșterea copilului, lui IX i s-a cerut să își scoată vâlul, care îi acoperea complet părul. IX a refuzat acest lucru, iar, drept consecință, directoarea centrului în care era angajată a suspendat-o provizoriu. La 4 iunie 2018, IX s-a prezentat din nou la muncă purtând vâl. La aceeași dată, i-a fost înmănat un avertisment cu privire la purtarea vâlului la 1 iunie 2018 și i s-a cerut, în vederea respectării principiului neutralității, să își efectueze activitatea fără vâl în viitor. Întrucât IX a refuzat și la 4 iunie 2018 să își scoată vâlul, aceasta a fost din nou trimisă acasă și suspendată provizoriu. În aceeași zi, ea a mai primit un alt avertisment. Ulterior, WABE a luat măsuri ca o lucrătoare care purta o cruce la gât să renunțe la purtarea crucii.

25. IX a contestat la Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania) decizia WABE de a-i aplica avertismentele din data de 4 iunie 2018.

26. Instanța de trimitere arată că, în Hotărârea G4S Secure Solutions, Curtea a constatat că o regulă internă precum instrucțiunile de serviciu nu instituie un tratament diferențiat bazat în mod direct pe apartenență religioasă sau pe convingeri în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, întrucât regula respectivă se aplică în mod egal tuturor angajaților. Cu toate acestea, instanța de trimitere consideră că discriminarea directă se produce întotdeauna atunci când o regulă este legată în mod direct de o anumită caracteristică prevăzută la articolul 1 din această directivă. Ar fi, în consecință, decisiv, pentru a constata existența unei astfel de discriminări directe, să se stabilească dacă persoana în cauză a suferit un dezavantaj legat în mod direct de caracteristica protejată reprezentată de religie.

27. Prin urmare, acțiunea formulată de IX ar trebui admisă în măsura în care activitatea sa în calitate de educatoare nu implică nicio cerință profesională esențială și determinantă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, de a nu purta vâlul la locul de muncă. Instanța de trimitere consideră totuși că motivarea Hotărârii G4S Secure Solutions, care impune clarificări, împiedică admiterea acestei acțiuni.

28. Pe de altă parte, pentru a se justifica o atingere adusă dreptului fundamental la libertatea religioasă prevăzută la articolul 4 alineatul 1 din GG, Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală, Germania) ar impune, în plus față de existența unui obiectiv legitim, ca din manifestarea externă a credinței să rezulte un pericol suficient de concret pentru bunuri protejate prin GG. Instanța de trimitere arată că, în opinia sa, având în vedere importanța dreptului fundamental la libertatea religioasă și principiul proporționalității prevăzută la articolul 52 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), nu este suficient ca angajatorul să își exprime dorința de a fi neutru față de clienții săi, fără să aibă de suferit un prejudiciu economic ca urmare a lipsei de neutralitate, pentru ca dreptul de care beneficiază în temeiul articolului 16 din cartă, referitor la libertatea de a desfășura o activitate comercială, să prevaleze asupra libertății religioase. Instanța respectivă arată că această interpretare este confirmată de Hotărârea Bougnaoui și ADDH, în care Curtea a statuat că voința unui angajator de a ține seama de dorințele unui client ca serviciile acestui angajator să nu mai fie prestate de o lucrătoare care poartă un vâl islamic nu poate fi considerată drept o cerință profesională esențială și determinantă în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

29. Cu toate acestea, instanța de trimitere nu ar putea să admită acțiunea lui IX ca urmare a interpretării date articolului 16 din cartă de către Curte în Hotărârile G4S Secure Solutions și Bougnaoui și ADDH, conform căreia dorința angajatorului ca angajații săi să afișeze o neutralitate religioasă este suficientă în sine ca justificare obiectivă a unei diferențe de tratament bazate indirect pe apartenența religioasă, în măsura în care această diferență de tratament este adecvată și necesară. În opinia acestei instanțe, WABE nu a demonstrat conform cerințelor legale pierderi economice sau un risc concret pentru interesele juridice ale unor terți, care ar putea să justifice o decizie de respingere a acțiunii formulate de IX și în temeiul articolului 4 din GG.

30. În aceste condiții, Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) O instrucțiune unilaterală a angajatorului, care interzice purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase, reprezintă o discriminare directă, pe motive de apartenență religioasă, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva [2000/78], a acelor angajați care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unei cerințe de a-și acoperi capul?
- 2) O instrucțiune unilaterală a angajatorului, care interzice purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase, reprezintă o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă și/sau gen, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) din Directiva [2000/78], a unei lucrătoare care, în virtutea credinței sale musulmane, poartă un văl islamic?

În particular:

- a) În conformitate cu Directiva 2000/78/CE, discriminarea [indirectă] pe motive de apartenență religioasă și/sau gen poate fi justificată de dorința subiectivă a angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă, în cazul în care angajatorul dorește ca, prin intermediul acestei politici, să respecte dorințele subiective ale clienților săi?
- b) Directiva [2000/78] și/sau dreptul fundamental la libertatea de a desfășura o activitate comercială prevăzut la articolul 16 din [cartă], având în vedere articolul 8 alineatul (1) din Directiva [2000/78], se opun unei reglementări naționale potrivit căreia, în vederea protejării dreptului fundamental la libertate religioasă, o interdicție referitoare la vestimentația cu caracter religios poate fi justificată nu doar ca urmare a unei trăsături abstracte de punere în pericol a neutralității angajatorului, ci și ca urmare a unui pericol suficient de concret, în special ca urmare a unui prejudiciu economic iminent cauzat angajatorului sau unui terț afectat?”

31. IX, WABE, guvernele polonez și suedez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise.

B. Cauza C-341/19

32. MH Müller Handels administrează în Germania un lanț de drogherii. MJ, de confesiune musulmană, este o angajată a acestei întreprinderi începând cu anul 2002, în calitate de consilieră de vânzări și de casieră. La întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului, în cursul anului

2014, aceasta a purtat, contrar situației anterioare, un văl islamic. Ea nu s-a conformat ordinului angajatorului său de a-și scoate vălul la locul de muncă. În aceste condiții, i s-a desfășurat contractul de muncă. Ulterior, MJ a desfășurat o altă activitate în cadrul întreprinderii, pentru care nu era obligată să își scoată vălul. La 21 iunie 2016, i s-a cerut să își scoată vălul. Refuzând acest lucru, a fost trimisă acasă. În luna iulie 2016, a primit instrucțiunea de a se prezenta la locul său de muncă fără semne ostentative de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase (denumită în continuare „instrucțiunea în litigiu”).

33. MJ a urmărit să se constate că instrucțiunea în litigiu nu producea efecte și a solicitat, în plus, să fie remunerată. MJ a arătat că purta vălul islamic numai pentru a se conforma unui precept religios și că resimțea ca imperativă obligația islamică de a purta vălul. Ea a contestat aplicabilitatea în cadrul întreprinderii a instrucțiunii în litigiu, considerând că putea invoca libertatea de religie protejată de dreptul constituțional german. În opinia sa, politica de neutralitate, care se întemeiază pe libertatea de a desfășura o activitate comercială, nu beneficiază de o întâietate necondiționată față de libertatea de religie și ar trebui să se procedeze la o examinare a proporționalității. În această privință, dreptul Uniunii ar conține doar cerințe minime.

34. MH Müller Handels a susținut că instrucțiunea în litigiu este legală, arătând că a aplicat întotdeauna un cod vestimentar în temeiul căruia printre altele nu pot fi aduse la locul de muncă accesoriile de acoperire a capului de niciun tip. Din luna iulie 2016, toate magazinele sale ar fi supuse regulii potrivit căreia este interzisă purtarea de semne ostentative de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă. MH Müller Handels ar avea ca obiectiv menținerea neutralității în cadrul întreprinderii, în special în scopul prevenirii conflictelor dintre angajați. Ar fi existat deja, în trecut, trei cazuri de conflicte rezultate din diferențe religioase și culturale. MH Müller Handels susține că, pentru ca o întreprindere să poată interzice angajaților săi să își manifeste credința la locul de muncă, nu este necesar să se producă un prejudiciu economic sau să nu mai vină clienții.

35. Instanțele naționale sesizate au admis acțiunea introdusă de MJ împotriva instrucțiunii în litigiu. Prin recursul formulat la Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), care a fost autorizat, MH Müller Handels a solicitat respingerea acestei acțiuni.

36. Instanța de trimitere arată că, având în vedere Hotărârile G4S Secure Solutions și Bougnaoui și ADDH, tratamentul diferențiat invocat de MJ nu poate constitui o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, și că în speță este vorba despre un tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din directiva menționată. Această instanță arată că pornește de la principiul că dorința unui angajator de a comunica clienților o imagine de neutralitate este acoperită de libertatea de a desfășura o activitate comercială, prevăzută la articolul 16 din cartă, și constituie astfel un obiectiv legitim. Instanța menționată are îndoieli cu privire la aspectul dacă numai interdicția oricărei forme vizibile de exprimare a religiei sale este adecvată pentru a urmări obiectivul unei politici de neutralitate în cadrul întreprinderii sau dacă o interdicție limitată la semnele ostentative de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă este suficientă în acest scop, cu condiția ca politica respectivă să fie pusă în aplicare în mod coerent și sistematic.

37. În plus, instanța de trimitere ridică problema dacă, în cadrul examinării caracterului adecvat al mijloacelor de realizare a obiectivului de neutralitate, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, se poate proceda la o evaluare comparativă a

intereselor concurente, și anume, pe de o parte, articolul 16 din cartă și, pe de altă parte, articolul 10 din cartă, precum și articolul 9 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO”), referitoare la libertatea de gândire, de conștiință și de religie, sau dacă aceasta trebuie să intervină numai în momentul aplicării normei interne în cazul individual, de exemplu în ceea ce privește o instrucțiune adresată unui lucrător sau cu ocazia unei concedieri.

38. Instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă dreptul constituțional național, în special libertatea de religie și de credință prevăzută la articolul 4 alineatele 1 și 2 din GG, poate constitui o reglementare mai favorabilă în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

39. În sfârșit, această instanță urmărește să afle dacă dreptul Uniunii, în speță articolul 16 din cartă, exclude posibilitatea de a integra drepturile fundamentale naționale în cadrul examinării validității sau a nevalidității unei instrucțiuni adoptate de un angajator în vederea stabilirii unei politici de neutralitate.

40. În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O discriminare indirectă constatată pe motive de apartenență religioasă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva [2000/78] și care se bazează de o normă internă a unei întreprinderi private are caracter adecvat numai dacă această normă interzice purtarea tuturor semnelor vizibile care exprimă convingeri religioase, politice sau filozofice și nu numai a celor ostentative și de mari dimensiuni?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:

a) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că drepturile prevăzute la articolul 10 din [cartă] și la articolul 9 din [CEDO] trebuie să fie luate în considerare pentru a examina dacă o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă are caracter adecvat în temeiul unei norme interne a unei întreprinderi private care interzice purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri religioase, politice sau filozofice?

b) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că dispozițiile constituționale naționale care protejează libertatea de religie trebuie să fie luate în considerare ca dispoziții mai favorabile în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva [2000/78], pentru a examina dacă o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă are caracter adecvat în temeiul unei norme interne a unei întreprinderi private care interzice purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri religioase, politice sau filozofice?

3) În cazul unui răspuns negativ la a doua întrebare literale a) și b):

La examinarea unei instrucțiuni în temeiul unei norme interne a unei întreprinderi private care interzice purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri religioase, politice sau filozofice, dispozițiile constituționale naționale care protejează libertatea de religie trebuie să rămână neaplicate în virtutea dreptului primar al Uniunii, chiar dacă dreptul primar al Uniunii, precum articolul 16 din cartă, recunoaște normele juridice și practicile naționale?”

41. MH Müller Handels, MJ, guvernele elen, polonez și suedez, precum și Comisia au depus observații scrise.

42. În ședința comună în cauzele C-804/18 și C-341/19, care a avut loc la 24 noiembrie 2020, IX, WABE, MH Müller Handels, MJ, precum și Comisia au prezentat observații orale.

IV. Analiză

A. Cu privire la prima întrebare din cauza C-804/18

43. Prin intermediul primei întrebări adresate în cauza C-804/18, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că interzicerea purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi private, constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei dispoziții, în privința lucrătorilor care respectă anumite reguli vestimentare în temeiul unor precepte religioase care impun acoperirea capului.

44. Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta prevede că, în sensul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva respectivă.

45. Instanța de trimitere, deși menționează Hotărârea G4S Secure Solutions, consideră că litigiul principal privește o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, pentru motivul că tratamentul nefavorabil suferit de IX prin aplicarea unui avertisment pentru că a purtat un văl islamic la locul de muncă are legătură cu o caracteristică specifică prevăzută la articolul 1 din această directivă, în speță apartenența religioasă.

46. Desigur, admitem că pot fi dezvoltate diferite abordări în legătură cu existența și calificarea unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în ceea ce privește purtarea unor semne cu caracter religios în întreprindere. Astfel, avocata generală Kokott în Concluziile sale prezentate în cauza G4S Secure Solutions⁹ și avocata generală Sharpston în Concluziile sale prezentate în cauza Bougnaoui și ADDH¹⁰ au exprimat puncte de vedere diferite în ceea ce privește interdicția impusă unei lucrătoare de a purta un văl islamic.

⁹ C-157/15, EU:C:2016:382. Avocata generală Kokott a considerat, la punctul 141 din concluziile sale, că, în situația în care unei lucrătoare de religie musulmană i se interzice să poarte un văl islamic la locul de muncă, nu se produce nicio discriminare directă pe motiv de apartenență religioasă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 atunci când această interdicție se bazează pe o regulă internă privind interdicția de a purta la locul de muncă semne exterioare care exprimă o convingere politică, filozofică și religioasă, iar nu pe stereotipuri sau prejudecăți împotriva unei religii sau a anumitor religii sau împotriva convingerilor religioase în general.

¹⁰ C-188/15, EU:C:2016:553. Avocata generală Sharpston a apreciat, la punctul 135 din concluziile sale, că o regulă prevăzută în regulamentele la locul de muncă dintr-o întreprindere prin care se interzice angajaților acesteia să poarte însemne religioase sau articole de îmbrăcăminte cu caracter religios atunci când intră în contact cu clienții societății implică o discriminare directă pentru motive de religie sau de convingeri.

47. Cu toate acestea, arătăm că, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea G4S Secure Solutions, s-a solicitat în mod expres Curții să se pronunțe cu privire la existența unei discriminări directe, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, în cazul interzicerii purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă.

48. În această privință, la punctele 30-32 din această hotărâre, Curtea a statuat că norma internă în discuție în această cauză¹¹ se referea la purtarea de semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase și avea, așadar, în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri; că, prin urmare, trebuia să se considere că norma menționată trata în mod egal toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le, în general și nediferențiat, printre altele o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne, și că, în această privință, din elementele dosarului de care dispunea Curtea nu reieșea că aplicarea normei interne în discuție lucrătoarei în cauză ar fi fost diferită de aplicarea acestei norme în privința oricărui alt lucrător. Curtea a concluzionat că o normă internă precum cea în discuție în această cauză nu instituia un tratament diferențiat bazat *direct* pe apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

49. În Hotărârea Cresco Investigation¹², Curtea a menținut această abordare precizând că legislația în discuție în această cauză, referitoare la acordarea anumitor lucrători a unei zile de concediu în Vinerea Mare, instituia un tratament diferențiat bazat *în mod direct* pe religia lucrătorilor, întrucât criteriul de diferențiere pe care îl utiliza această legislație decurgea direct din apartenența lucrătorilor la o anumită religie.

50. Din această jurisprudență rezultă că o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, se produce atunci când o reglementare națională stabilește că un lucrător este tratat într-un mod mai puțin favorabil după cum aparține unei religii mai degrabă decât unei alte religii. O normă internă care are în vedere orice manifestare a unor convingeri politice, filozofice sau religioase ale lucrătorilor, în mod general și nediferențiat, nu instituie o discriminare directă, în sensul acestei dispoziții.

51. În speță, instrucțiunile de serviciu, care figurează la punctul 21 din prezentele concluzii, prevăd printre altele că angajații WABE nu poartă la locul de muncă niciun semn vizibil, față de părinți, de copii și de terți, care să exprime convingerile lor politice, filozofice sau religioase.

52. Aceste instrucțiuni se aplică, așadar, în mod nediferențiat, oricărei manifestări a unor convingeri politice, filozofice sau religioase ale lucrătorilor în raporturile cu clienții întreprinderii. Ele nu constituie o măsură îndreptată în mod specific împotriva lucrătoarelor de religie musulmană care ar dori să poarte un văl islamic, chiar dacă, în mod evident, acestea sunt vizate de interzicerea oricărui semn vizibil care exprimă convingerile lor politice, filozofice sau religioase, la fel ca lucrătorii de o altă confesiune, nereligioși sau atei¹³. Prin urmare, instrucțiunile menționate nu par să stabilească un tratament mai puțin favorabil al unui lucrător legat în mod direct și specific de religia sau de convingerile sale.

¹¹ Regulamentul intern al întreprinderii prevedea că „se interzice lucrătorilor să poarte la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingerile lor politice, filozofice sau religioase ori să îndeplinească orice rit care decurge din acestea”.

¹² Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 40).

¹³ Din „Fișa informativă privind principiul neutralității” întocmită de WABE, citată la punctul 22 din prezentele concluzii, reiese că purtarea crucii creștine, a vălului musulman sau a kippah evreiești nu este permisă persoanelor în relațiile cu copiii.

53. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă instrucțiunile de serviciu sunt puse în aplicare astfel cum sunt formulate, și anume că aplicarea lor în privința lucrătoarei în cauză nu a fost diferită de aplicarea în privința oricărui alt lucrător¹⁴. În cazul unui răspuns afirmativ, considerăm că jurisprudența Curții dedusă din Hotărârile G4S Secure Solutions și Cresco Investigation¹⁵ conduce la a se considera că o normă internă a unei întreprinderi private precum instrucțiunile de serviciu nu instituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78. Nu vedem niciun motiv pentru care Curtea să își modifice interpretarea, dată recent în Marea Cameră, chiar dacă această interpretare a suscitat critici¹⁶, precum cele emise de instanța de trimitere, potrivit căreia instrucțiunile de serviciu stabilesc o discriminare directă, în sensul acestei dispoziții.

54. Pe de altă parte, împrejurarea, evocată în prima întrebare preliminară, că lucrătorii în cauză respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase care impun acoperirea capului nu ne pare de natură să conducă la o concluzie diferită în ceea ce privește lipsa unei discriminări directe. Astfel, existența unei asemenea discriminări trebuie examinată potrivit unei aprecieri obiective, care constă în a verifica dacă lucrătorii întreprinderii sunt tratați în mod egal, iar nu în funcție de considerații subiective specifice fiecăruia dintre ei.

55. Adăugăm că suntem pe deplin de acord cu interpretarea reținută de Curte în Hotărârea G4S Secure Solutions. Astfel, în opinia noastră, o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, nu se poate produce atunci când toate religiile sau convingerile sunt vizate în același mod de norma internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea de semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă.

56. Această jurisprudență nu înseamnă că o discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri nu poate fi constatată în situația, precum cea din litigiul principal, în care se interzice unei lucrătoare să poarte un văl islamic. Însă, în acest caz, trebuie să se examineze existența sau inexistența unei discriminări indirecte, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, examinare care va fi efectuată în continuare ca răspuns la celelalte întrebări preliminare.

57. În aceste condiții, propunem să se răspundă la prima întrebare adresată în cauza C-804/18 că articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că interdicția purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private, nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei dispoziții, în privința lucrătorilor care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase care impun acoperirea capului.

¹⁴ A se vedea Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 31. În această privință, amintim că, potrivit deciziei de trimitere, WABE a luat măsuri în cazul unei lucrătoare care purta o cruce drept pandantiv, pentru ca aceasta să renunțe la purtarea crucii.

¹⁵ Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (C-193/17, EU:C:2019:43).

¹⁶ A se vedea în special Howard, E., „Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, vol. 24(3), p. 348-366, în special p. 351-354; Cloots, E., „Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui”, *Common Market Law Review*, vol. 55, 2018, p. 589-624. A se vedea mai general Weiler, J. H. H., „Je suis Achbita: à propos d’un arrêt de la Cour de justice de l’Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15)”, *Revue trimestrielle de droit européen*, 2019, p. 85-104.

B. Cu privire la a doua întrebare litera a) din cauza C-804/18

58. Prin intermediul celei de a doua întrebări litera a) adresate în cauza C-804/18, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că un tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în aplicarea acestei dispoziții, poate fi justificat de voința angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă la locul de muncă, pentru a ține seama de dorințele clienților săi.

59. Cu titlu introductiv, arătăm că, în cea de a doua întrebare, instanța de trimitere a menționat discriminarea indirectă pe motive de gen. Cu toate acestea, pe de o parte, o asemenea discriminare nu face obiectul Directivei 2000/78¹⁷, singurul act juridic vizat în această întrebare. Pe de altă parte, considerăm că decizia de trimitere nu conține elementele de fapt suficiente pentru a examina existența sau inexistența unei discriminări pe motive de gen într-o cauză precum litigiul principal. În consecință, vom examina în continuare întrebarea menționată numai în măsura în care privește discriminarea bazată indirect pe apartenența religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

60. În ceea ce privește aplicarea acestei dispoziții, considerăm că este util să amintim că, în Hotărârea G4S Secure Solutions, Curtea a declarat că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă, în sensul dispoziției menționate, dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

61. Având în vedere aceste considerații, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă obligația în aparență neutră pe care instrucțiunile de serviciu o prevăd determină, în fapt, un dezavantaj particular pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, în speță religia musulmană. Dacă aceasta este situația, din decizia de trimitere reiese că WABE urmărește, în relațiile sale cu clienții, o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă, ceea ce constituie un obiectiv legitim, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, astfel cum acesta este enunțat la punctul anterior din prezentele concluzii.

62. În ceea ce privește mijloacele de realizare a acestui obiectiv legitim, din decizia de trimitere reiese că interdicția purtării vizibile a oricărui semn sau îmbrăcăminte susceptibilă să fie asociată cu o credință religioasă sau cu o convingere politică ori filozofică vizează numai lucrătorii WABE care se află în contact cu clienții¹⁸. Prin urmare, această interdicție trebuie considerată, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, nu numai adecvată, ci și strict necesară pentru a atinge obiectivul urmărit¹⁹.

¹⁷ O asemenea discriminare privește Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

¹⁸ În această privință, instanța de trimitere arată că obligațiile referitoare la aplicarea principiului neutralității nu se impun, cu excepția personalului pedagogic calificat, angajaților WABE care lucrează la sediul întreprinderii de vreme ce nu au contacte cu clienții.

¹⁹ A se vedea în acest sens Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 42.

63. În plus, în ceea ce privește refuzul unei lucrătoare de a renunța la purtarea vălului islamic în exercitarea activităților sale profesionale pentru clienți, revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă, ținând seama de constrângerile inerente întreprinderii și fără ca aceasta să fie supusă unei sarcini suplimentare, angajatorul ar fi avut în același timp posibilitatea, în prezența unui asemenea refuz, să îi propună un loc de muncă care nu presupune un contact vizual cu acești clienți. Revine instanței de trimitere, având în vedere toate elementele dosarului, sarcina să țină seama de interesele în cauză și să limiteze restricțiile privind libertățile în discuție la strictul necesar²⁰.

64. Având în vedere aspectul ridicat de instanța de trimitere în cadrul celei de a doua întrebări litera a), trebuie să se arate că, în lipsa unei politici de neutralitate politică, filozofică sau religioasă a întreprinderii, voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca serviciile acestui angajator să nu mai fie prestate de o salariată care poartă un văl islamic nu poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78²¹. Într-o asemenea situație, dorința respectivă a clienților nu poate constitui, așadar, o justificare a existenței unei diferențe de tratament, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă.

65. În schimb, în cazul în care un angajator aplică o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă, aceasta poate avea diferite justificări. Astfel, o asemenea politică poate avea la origine voința clienților ca întreprinderea să acționeze în acest sens. În speță, așa cum enunță instrucțiunile de serviciu, WABE urmărește să „asigur[e] o dezvoltare individuală și liberă a copiilor în ceea ce privește convingerile religioase”²². Părinții acestor copii pot avea dorința ca educatorii acestora să nu își exprime apartenența religioasă sau convingerile la locul de muncă. În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 14 alineatul (3) din cartă, dreptul părinților de a asigura educarea și instruirea copiilor lor potrivit propriilor convingeri religioase, filozofice și pedagogice este respectat în conformitate cu legile interne care reglementează exercitarea lor.

66. Dincolo de aceasta, dorința unui angajator de a afișa o imagine de neutralitate față de clienți se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială, recunoscută la articolul 16 din cartă²³, potrivit căruia libertatea de a desfășura o activitate comercială este recunoscută în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale.

67. Protecția conferită de articolul menționat include libertatea de a desfășura o activitate economică sau comercială, libertatea contractuală și libera concurență²⁴. În opinia noastră, această protecție acoperă voința de a respecta dorințele clienților, în special din motive comerciale. Contrar situației din cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Bougnaoui și ADDH²⁵, interzicerea printre altele a vălului islamic nu are loc ca urmare a unei cereri în acest sens din partea unui client, ci ține de o politică de neutralitate generală și nediferențiată a întreprinderii.

²⁰ A se vedea în acest sens Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 43.

²¹ A se vedea Hotărârea Bougnaoui și ADDH, punctul 41. La punctele 32 și 34 din această hotărâre, Curtea a stabilit o distincție clară după cum există sau nu în întreprindere o normă internă care să stabilească o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă.

²² A se vedea punctul 21 din prezentele concluzii.

²³ Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 38.

²⁴ Hotărârea din 16 iulie 2020, Adusbef și Federconsumatori (C-686/18, EU:C:2020:567, punctul 82, precum și jurisprudența citată).

²⁵ A se vedea Hotărârea Bougnaoui și ADDH, punctul 14.

68. În consecință, propunem să se răspundă la a doua întrebare litera a) adresată în cauza C-804/18 că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că un tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în aplicarea acestei dispoziții, poate fi justificat de voința angajatorului de a urmări o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă la locul de muncă, pentru a ține seama de dorințele clienților săi.

C. Cu privire la prima întrebare din cauza C-341/19

69. Prin intermediul primei întrebări adresate în cauza C-341/19, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice, în cadrul unei politici de neutralitate, numai purtarea semnelor ostentative de dimensiuni mari care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată, în sensul acestei dispoziții.

70. Cu titlu introductiv, trebuie să se arate că, în Hotărârea G4S Secure Solutions, Curtea a făcut referire la *purtarea vizibilă a oricărui semn* care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă. În opinia noastră, analiza Curții nu trebuie înțeleasă în sensul că ar putea fi justificată, în vederea aplicării unei politici de neutralitate, numai interzicerea oricărui semn exterior care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase. Astfel, răspunsul Curții a decurs din contextul cauzei care a determinat pronunțarea acestei hotărâri, în care regulamentul intern în discuție interzicea semnele vizibile care exprimă convingerile politice, filozofice sau religioase ori îndeplinirea oricărui rit care decurge din acestea²⁶.

71. Problema dacă interzicerea, printr-o normă internă a unei întreprinderi private, a purtării unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase poate fi justificată, în cadrul aplicării articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, nu a fost, așadar, soluționată încă de Curte. Această problemă echivalează cu a verifica dacă purtarea *vizibilă*, la locul de muncă, a unor semne *de mici dimensiuni*²⁷ care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase este adecvată²⁸.

72. În această privință, deși instanța de trimitere solicită interpretarea Directivei 2000/78, iar nu a articolului 10 din cartă²⁹, ne pare important să ne referim la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (denumită în continuare „Curtea EDO”). În speță, cauza C-341/19 privește o întreprindere privată, care administrează un lanț de drogherii. Or, există o hotărâre a Curții EDO

²⁶ A se vedea Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 15.

²⁷ Pornim de la ideea că un semn de mici dimensiuni, care nu este purtat pentru a fi pus în evidență, nu prezintă un caracter ostentativ. Termenul „ostentație” este definit de dicționarul Larousse după cum urmează: „[a]ffectation qu'on apporte à faire quelque chose, étalage indiscret d'un avantage ou d'une qualité, attitude de quelqu'un qui cherche à se faire remarquer”. A se vedea <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ostentation/56743>.

²⁸ În opinia noastră, este clar că, în cazul în care angajatorul dorește să urmeze, împreună cu clienții săi, o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă, obiectiv legitim în cadrul aplicării articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, acesta are dreptul să interzică purtarea unor semne ostentative de mari dimensiuni la locul de muncă.

²⁹ Potrivit Explicațiilor cu privire la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17), dreptul garantat la articolul 10 alineatul (1) din cartă corespunde dreptului garantat la articolul 9 din CEDO și, în conformitate cu articolul 52 alineatul (3) din cartă, are același înțeles și același domeniu de aplicare ca și acesta.

care este în mod direct relevantă pentru problema purtării unor articole de îmbrăcăminte cu caracter religios într-o întreprindere privată, și anume Hotărârea Eweida și alții împotriva Regatului Unit³⁰.

73. În cauza care a determinat pronunțarea acestei hotărâri, doamna Nadia Eweida, creștină coptă practicantă, lucrase ca agent de înregistrare pentru British Airways Plc. Deși ar fi dorit să poarte o cruce la locul de muncă pentru a-și dovedi credința, angajatorul său a refuzat să îi permită să rămână în funcție în situația în care continua să o poarte în mod vizibil. Potrivit Curții EDO, crucea doamnei Eweida era *discretă și nu putea aduce atingere aspectului său profesional*³¹. Ea a concluzionat în sensul încălcării articolului 9 din CEDO, referitor la libertatea de gândire, de conștiință și de religie, în privința doamnei Eweida.

74. În lumina hotărârii menționate, considerăm că o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă a unui angajator, în relațiile sale cu clienții, nu este incompatibilă cu purtarea de către angajații săi a unor semne, vizibile sau nu, dar de mici dimensiuni, cu alte cuvinte discrete, care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, care nu se remarcă la o primă vedere. Desigur, chiar și semne de mici dimensiuni, cum ar fi o insignă sau un cerceș, pot indica unui observator atent și interesat convingerile politice, filozofice sau religioase ale unui lucrător. Cu toate acestea, astfel de semne discrete, lipsite de caracter ostentativ, nu pot, în opinia noastră, să afecteze clienții întreprinderii care nu împărtășesc religia sau convingerile angajatului/angajatei vizat(e).

75. Este vorba aici despre aplicarea principiului proporționalității, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, potrivit căruia mijloacele de realizare a obiectivului legitim de urmărire a unei politici de neutralitate politică, filozofică sau religioasă trebuie să fie adecvate și necesare. Or, deși interzicerea purtării, la locul de muncă, a oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase este admisibilă, astfel cum reiese din Hotărârea G4S Secure Solutions, considerăm că angajatorul este de asemenea liber, în cadrul libertății de a desfășura o activitate comercială, să interzică numai purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă asemenea convingeri³².

76. Desigur, dezbateră se deplasează în acest caz asupra noțiunii de „semn care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase vizibile și de «mici dimensiuni»”. În opinia noastră, nu este de competența Curții să ofere o definiție precisă a acestui termen, din moment ce contextul în care este purtat semnul poate juca un rol. În consecință, instanța națională sesizată trebuie să examineze situația de la caz la caz. Cu toate acestea, considerăm că, în orice caz, un vâl

³⁰ Curtea EDO, 15 ianuarie 2013 (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010). De altfel, Curtea a făcut referire la această hotărâre la punctul 39 din Hotărârea G4S Secure Solutions.

³¹ Curtea EDO, 15 ianuarie 2013, Eweida și alții împotriva Regatului Unit (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94). A se vedea cu privire la această hotărâre Mathieu, C., Gutwirth, S. și de Herth, P., „La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l’homme: les enseignements des affaires Lautsi, Eweida et Chaplin”, *Journal européen des droits de l’homme*, Larcier, 2013, nr. 2, p. 238-268.

³² Considerăm că poziția noastră corespunde celei a avocatei generale Kokott din Concluziile sale prezentate în cauza G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, punctul 141), care a făcut referire la „dimensiunea” și la „vizibilitatea” semnului care exprimă convingerea religioasă în cadrul justificării unei discriminări indirecte pe motive de apartenență religioasă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

islamic nu constituie un semn religios de mici dimensiuni³³. În același sens, avocata generală Kokott, în Concluziile sale prezentate în cauza G4S Secure Solutions³⁴, a considerat că, de regulă, un „simbol religios de mici dimensiuni, purtat cu decență, de exemplu sub forma unui cerceș, a unui lăncișor sau a unei insigne, va fi acceptat mai ușor decât un accesoriu purtat pe cap, cum ar fi o pălărie, un turban sau un vâl”³⁵.

77. Astfel cum a arătat Curtea în Hotărârea G4S Secure Solutions, faptul de a interzice lucrătorilor purtarea vizibilă de semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă este în măsură să asigure buna aplicare a unei politici de neutralitate, cu condiția ca această politică să fie cu adevărat urmărită *în mod coerent și sistematic*³⁶. Or, în opinia noastră, o politică de neutralitate care interzice numai purtarea de semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase nu exclude ca această interdicție să fie aplicată în mod coerent și sistematic, și anume că ea ține de o politică generală și nediferențiată, aspect care trebuie verificat de instanța națională.

78. În observațiile scrise, MJ, precum și guvernele elen și suedez subliniază că o normă internă a unei întreprinderi care interzice numai semnele ostentative și de mari dimensiuni va avea un efect defavorabil asupra anumitor grupuri care poartă simboluri religioase deosebit de vizibile. Angajații care aparțin acestor grupuri ar risca, în plus, să fie victimele unei discriminări la locul de muncă pe motive de apartenență religioasă sau de convingeri.

79. În această privință, recunoaștem că semnele religioase pot avea un caracter mai mult sau mai puțin vizibil în funcție de religie. Totuși, a urma acest argument ar însemna în mod necesar să se interzică, în vederea aplicării unei politici de neutralitate, purtarea oricărui semn care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase, ceea ce ar părea paradoxal în raport cu obiectivul Directivei 2000/78, care urmărește combaterea discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Astfel cum a arătat Curtea, interzicerea unor astfel de semne trebuie să se limiteze la strictul necesar³⁷. În caz contrar, interdicția totală, fără excepție, a purtării vizibile a oricărui semn care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase ar depăși măsura necesară și ar avea, în privința celor care ar fi ales să poarte un semn de mici dimensiuni, un caracter punitiv pentru unicul motiv că alte persoane au ales să poarte semne ostentative.

80. Cu alte cuvinte, considerăm că există un loc între, pe de o parte, libertatea totală acordată lucrătorilor de a purta semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, pe care un angajator poate alege să o aplice, în cadrul libertății sale de a desfășura o

³³ Hotărârea Curții EDO din 15 ianuarie 2013, Eweida și alții împotriva Regatului Unit (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010), se deosebește de decizia acestei Curți din 15 februarie 2001, Dahlab împotriva Elveției (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), în care aceasta a statuat „că este într-adevăr dificil să se aprecieze impactul pe care un *semn exterior puternic* precum purtarea vâlului îl poate avea asupra libertății de conștiință și de religie a copiilor de vârstă mică. Astfel, reclamanta a predat într-o clasă de copii între [4] și [8] ani și, așadar, de elevi care se află la o vârstă la care își pun numeroase întrebări, fiind în același timp mai ușor de influențat decât alți elevi care se află la o vârstă mai mare. Prin urmare, cum s-ar putea contesta în aceste împrejurări, la prima vedere, orice efect prozelitic pe care îl poate avea purtarea vâlului din moment ce pare a fi impus femeilor printr-o prevedere coranică care, astfel cum constată Tribunalul Federal [Elveția], este dificil de conciliat cu principiul egalității sexelor. De aceea, pare dificil să se concilieze purtarea vâlului islamic cu mesajul de toleranță, de respectare a altei persoane și mai ales de egalitate și de nediscriminare pe care, într-o democrație, orice profesor trebuie să îl transmită elevilor săi” (sublinierea noastră). Pe lângă faptul că Hotărârea Eweida și alții împotriva Regatului Unit privea o întreprindere privată, iar Decizia Dahlab împotriva Elveției o școală publică și că jurisprudența Curții EDO este susceptibilă să fi evoluat, accentul pus pe faptul că un vâl islamic este un „semn exterior puternic” ar putea explica motivul pentru care această Curte recunoaște ca fiind conformă cu CEDO interzicerea vâlului islamic, spre deosebire de un semn religios „discret”.

³⁴ C-157/15, EU:C:2016:382, punctul 118.

³⁵ Referitor la Decizia Curții EDO din 15 februarie 2001, Dahlab împotriva Elveției (CE:ECHR:2001:0215DEC004239398), pălăria, turbanul sau vâlul pot fi considerate „semne exterioare puternice”.

³⁶ Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 40.

³⁷ Hotărârea G4S Secure Solutions, punctul 42.

activitate comercială în temeiul articolului 16 din cartă³⁸, și, pe de altă parte, interzicerea oricărui semn vizibil de natură politică, filozofică sau religioasă, în vederea aplicării unei politici de neutralitate, pe care tot angajatorul poate decide să o pună în aplicare³⁹. Prin urmare, politica de neutralitate se poate manifesta în diferite forme, cu condiția să fie respectată în mod coerent și sistematic.

81. Ținând seama de cele ce precedă, propunem să se răspundă la prima întrebare adresată în cauza C-341/19 că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice, în cadrul unei politici de neutralitate, numai purtarea unor semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată, în sensul acestei dispoziții. O asemenea interdicție trebuie aplicată în mod coerent și sistematic, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

D. Cu privire la a doua întrebare litera b) din cauza C-804/18 și la a doua întrebare litera b) din cauza C-341/19

82. Prin intermediul celei de a doua întrebări litera b) adresate în cauza C-804/18 și al celei de a doua întrebări litera b) adresate în cauza C-341/19, care trebuie analizate împreună⁴⁰, instanțele de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că dispozițiile constituționale naționale care protejează libertatea de religie pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile în sensul articolului 8 alineatul (1) din această directivă, în cadrul examinării caracterului justificat al unui tratament diferențiat bazat indirect pe apartenență religioasă sau pe convingeri.

83. Potrivit articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78, statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute de această directivă. Pe de altă parte, considerentul (28) al directivei menționate enunță că aceasta stabilește cerințele minime care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile și că punerea în aplicare a aceleiași directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.

84. Având în vedere întrebările adresate, trebuie să se analizeze în ce măsură dispozițiile naționale referitoare la libertatea de religie pot fi considerate mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele prevăzute de Directiva 2000/78.

³⁸ Trebuie amintit că un angajator nu este obligat în niciun fel să desfășoare o politică de neutralitate față de clienții săi. Astfel, acesta poate alege să evidențieze o apartenență religioasă, care se poate manifesta prin semnele religioase specifice religiei în cauză, purtate de angajați. De asemenea, angajatorul poate să nu limiteze în niciun fel purtarea de semne religioase la locul de muncă, indiferent de religia și de dimensiunea acestor semne.

³⁹ Instanța de trimitere arată că politica de neutralitate în cadrul întreprinderii vizate are de asemenea drept scop prevenirea conflictelor dintre angajați. În această privință, obiectivul respectiv este altul decât cel al unei politici de neutralitate față de clienți, care se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială, astfel cum a arătat Curtea în Hotărârea G4S Secure Solutions (punctul 38). Având în vedere situația de fapt din litigiul principal în cauza C-341/19, nu considerăm necesar, în cadrul prezentelor cauze conexate, să se examineze dacă obiectivul de prevenire a conflictelor dintre angajați este legitim, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

⁴⁰ Astfel, a doua întrebare litera b) din cauza C-804/18 face referire la jurisprudența Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală) care interpretează articolul 4 alineatele 1 și 2 din GG.

85. În această privință, arătăm că Curtea a interpretat deja articolul 8 alineatul (1) din această directivă, pentru moment numai în cadrul respectării drepturilor procedurale. Întemeindu-se pe această dispoziție, Curtea a statuat astfel că articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78⁴¹ nu se opune sub nicio formă ca un stat membru să prevadă în legislația sa națională, pentru asociațiile care au un interes legitim în asigurarea respectării dispozițiilor acestei directive, dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative prin care să se urmărească garantarea respectării obligațiilor ce decurg din aceasta, fără a acționa în numele unui petent determinat sau în lipsa unui petent identificabil⁴².

86. O asemenea interpretare este, în opinia noastră, perfect justificată. Astfel, pe de o parte, articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78 prevede tocmai cadrul intervenției acestor asociații pentru a iniția o procedură judiciară sau administrativă, stabilind condiții, și anume ca acestea să acționeze în numele sau în susținerea petentului, cu aprobarea sa. Pe de altă parte, pentru a asigura apărarea drepturilor, articolul 8 alineatul (1) din această directivă permite o intervenție mai largă a asociațiilor menționate în fața instanțelor naționale, fără a fi necesar un petent, ceea ce este mai favorabil protecției principiului egalității de tratament.

87. În ceea ce privește dispozițiile naționale referitoare la libertatea religioasă, considerăm, în schimb, că acestea nu intră în cadrul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Astfel, deși aceste dispoziții naționale urmăresc să protejeze lucrătorii în ceea ce privește exprimarea religiei lor, ele nu au ca obiect consolidarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum a fost prevăzut la articolul 8 alineatul (1) menționat, în măsura în care nu urmăresc să combată discriminarea.

88. Astfel cum se va dezvolta în continuare, dispozițiile naționale menționate pot fi aplicate de statele membre, dar într-un alt cadru decât cel al Directivei 2000/78, care are ca unic obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării în special pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.

89. Prin urmare, propunem să se răspundă la a doua întrebare litera b) adresată în cauza C-804/18 și la a doua întrebare litera b) adresată în cauza C-341/19 că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că dispozițiile constituționale naționale care protejează libertatea de religie nu pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile, în sensul articolului 8 alineatul (1) din această directivă, în cadrul examinării caracterului justificat al unui tratament diferențiat bazat indirect pe apartenență religioasă sau pe convingeri.

E. Cu privire la a doua întrebare litera a) în cauza C-341/19

90. Prin intermediul celei de a doua întrebări litera a) adresate în cauza C-341/19, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că drepturile prevăzute la articolul 10 din cartă și la

⁴¹ Potrivit articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78, „[s]tatele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă”. Din însuși modul de redactare a acestei dispoziții rezultă că ea nu impune ca unei asociații să i se recunoască în statele membre calitate procesuală activă pentru a iniția o procedură jurisdicțională prin care să se urmărească asigurarea respectării obligațiilor care decurg din această directivă, atunci când nu poate fi identificată nicio persoană lezată (Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 61).

⁴² Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 37), și Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 63).

articolul 9 din CEDO pot fi luate în considerare la examinarea caracterului adecvat și necesar al unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri și care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private.

91. În această privință, instanța de trimitere ridică problema dacă, în vederea examinării caracterului adecvat al unui asemenea tratament diferențiat, se poate proceda la o evaluare comparativă a intereselor concurente, și anume, pe de o parte, libertatea de a desfășura o activitate comercială prevăzută la articolul 16 din cartă și, pe de altă parte, libertatea de gândire, de conștiință și de religie prevăzută la articolul 10 din cartă, precum și la articolul 9 din CEDO.

92. Pentru a răspunde la această întrebare, considerăm că este important să revenim la modul de redactare a articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, care, în cadrul justificării unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, distinge, pe de o parte, existența sau inexistența unui obiectiv legitim și, pe de altă parte, aspectul dacă mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

93. La punctele 38 și 39 din Hotărârea G4S Secure Solutions, Curtea a statuat că dorința unui angajator de a afișa o imagine de neutralitate față de clienți se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială, recunoscută la articolul 16 din cartă, și are, în principiu, un caracter legitim și că interpretarea potrivit căreia urmărirea unui asemenea obiectiv permite, în anumite limite, să se restricționeze libertatea de religie este confirmată de jurisprudența Curții EDO referitoare la articolul 9 din CEDO.

94. Curtea a făcut referire la articolul 16 din cartă și la articolul 9 din CEDO numai în cadrul examinării existenței unui obiectiv legitim, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, în ceea ce privește punerea în aplicare a unei politici de neutralitate a întreprinderii față de clienții săi.

95. Urmând acest raționament, considerăm că, în vederea examinării caracterului adecvat și necesar al mijloacelor puse în aplicare pentru realizarea obiectivului respectiv, din moment ce libertatea de a desfășura o activitate comercială nu mai intervine în acest stadiu al analizei, nu este necesar să se evalueze comparativ, pe de o parte, libertatea de a desfășura o activitate comercială și, pe de altă parte, libertatea de gândire, de conștiință și de religie. Cu toate acestea, ar trebui să se țină seama de dreptul la această din urmă libertate în cadrul examinării mijloacelor de realizare a obiectivului unei politici de neutralitate? Considerăm că răspunsul este negativ.

96. Astfel, în primul rând, după cum a arătat în mod întemeiat Comisia în observațiile scrise, interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri are în mod incontestabil o legătură cu protecția dreptului la libertate de religie, din moment ce o asemenea discriminare afectează libertatea unei persoane de a-și practica religia în mod liber și deschis. Cu toate acestea, interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, prevăzută la articolul 21 alineatul (1) din cartă, și libertatea de gândire, de conștiință și de religie, prevăzută la articolul 10 din aceasta, constituie drepturi fundamentale care trebuie distinse în mod clar⁴³.

⁴³ Pornind de la un raționament *ad absurdum*, Comisia oferă exemplul unei interdicții totale de către un stat membru a exercitării religiei, care ar încălca, în consecință, libertatea de religie, fără a fi însă contrară interdicției discriminării pe motive de apartenență religioasă, în măsura în care toți locuitorii acestui stat membru ar fi tratați în mod egal.

97. Or, trebuie amintit că Directiva 2000/78 concretizează articolul 21 din cartă, care, în ceea ce privește caracterul său imperativ, nu se distinge, în principiu, de diferitele dispoziții ale tratatelor fondatoare care interzic discriminarea pe diverse motive, chiar atunci când astfel de discriminări rezultă din contracte încheiate între particulari⁴⁴. Prin urmare, această directivă are ca obiectiv numai combaterea discriminării în special pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Aceasta nu urmărește să asigure protecția libertății de religie, propriu-zisă, prevăzută la articolul 10 din cartă.

98. În al doilea rând, în cadrul justificării unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, considerăm că dreptul fundamental la protecția libertății de religie nu intervine, în măsura în care această dispoziție face referire la *mijloace* adecvate și necesare. Este vorba despre un control al proporționalității, care presupune examinarea situației în mod concret, pentru a verifica dacă obiectivul legitim recunoscut, și anume o politică de neutralitate, este pus în aplicare în mod adecvat.

99. În al treilea rând, considerăm că aplicarea în paralel, în vederea interpretării Directivei 2000/78, a tuturor drepturilor consacrate de cartă ar putea conduce la imposibilitatea de a pune în aplicare pe deplin și în mod uniform dispozițiile directivei menționate, respectând totodată obiectivele acesteia, care privește numai principiul nediscriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

100. În consecință, propunem să se răspundă la a doua întrebare litera a) din cauza C-341/19 că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că drepturile prevăzute la articolul 10 din cartă și la articolul 9 din CEDO nu pot fi luate în considerare în cadrul examinării caracterului adecvat și necesar al unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri și care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private.

F. Cu privire la a treia întrebare din cauza C-341/19

101. Prin intermediul celei de a treia întrebări adresate în cauza C-341/19, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune ca o instanță națională să aplice dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie în cadrul examinării unei instrucțiuni întemeiate pe o normă internă a unei întreprinderi private referitoare la interzicerea purtării unor semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă.

102. Cu titlu introductiv, arătăm că instanța de trimitere, prin intermediul întrebărilor preliminare, a solicitat Curții o interpretare a Directivei 2000/78, iar nu a articolului 10 din cartă. Prin urmare, vom examina a treia întrebare din cauza C-341/19, care se înscrie în prelungirea primei și a celei de a doua întrebări, în raport cu această directivă, în cadrul examinării unei discriminări bazate indirect pe apartenență religioasă sau convingeri.

103. Astfel cum s-a arătat la punctul 97 din prezentele concluzii, Directiva 2000/78 nu urmărește să asigure protecția libertății de gândire, de conștiință și de religie prevăzute la articolul 10 din cartă. Prin urmare, această libertate nu poate fi luată în considerare în cadrul examinării caracterului adecvat și necesar al mijloacelor puse în aplicare pentru realizarea obiectivului de

⁴⁴ A se vedea Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 77 și jurisprudența citată).

neutralitate a întreprinderii. Aceeași interpretare se impune în ceea ce privește libertatea de a desfășura o activitate comercială consacrată la articolul 16 din cartă, care nu este un drept fundamental urmărit de directiva menționată.

104. În aceste condiții, din moment ce nu se aduce atingere principiului nediscriminării, astfel cum este prevăzut de Directiva 2000/78, care concretizează articolul 21 din cartă, considerăm că statele membre rămân libere să aplice reglementarea națională privind situația juridică în cauză.

105. Aceasta poate fi, de exemplu, astfel cum subliniază Comisia, o dispoziție națională referitoare la forma în care trebuie comunicată lucrătorilor întreprinderii instrucțiunea care stabilește politica de neutralitate. Aplicarea unei asemenea dispoziții poate determina nulitatea acestei instrucțiuni chiar dacă, pe fond, politica de neutralitate avută în vedere îndeplinește condițiile prevăzute de Directiva 2000/78. Deși acest exemplu este de natură procedurală, raționamentul în cauză este valabil și în ceea ce privește însăși esența dreptului la egalitate de tratament. Există astfel o coexistență între, pe de o parte, dispozițiile Uniunii referitoare la principiul nediscriminării și, pe de altă parte, dispoziții naționale care prevăd anumite cerințe referitoare la politica de neutralitate a angajatorului.

106. Același raționament este valabil pentru dispozițiile naționale referitoare la protecția libertății de religie, care pot fi luate în considerare de instanțele statului membru în cauză în vederea aprecierii validității unei instrucțiuni a unui angajator referitoare la aplicarea unei politici de neutralitate.

107. În această privință, instanța de trimitere arată că, potrivit jurisprudenței Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală), protecția unui drept fundamental precum cel prevăzut la articolul 4 alineatele 1 și 2 din GG se aplică raporturilor juridice dintre persoane private. Libertatea de credință prevăzută de aceste dispoziții, ca libertate civilă, nu ar fi înlăturată în raport cu libertatea de a desfășura o activitate comercială, menționată la articolul 12 alineatul 1 din GG, decât în prezența unei amenințări suficient de concrete a unui dezavantaj economic pentru angajator sau pentru un terț afectat. Cu alte cuvinte, astfel cum a arătat și instanța de trimitere în cauza C-804/18 în decizia sa și în a doua întrebare litera b), din dispozițiile constituționale germane reiese că dorința unui angajator de a aplica o politică de neutralitate religioasă față de clienții săi nu are, în principiu, un caracter legitim decât în cazul în care lipsa acestei neutralități determină pentru el un prejudiciu economic.

108. Astfel cum s-a arătat deja, dispoziții precum articolul 4 alineatele 1 și 2 din GG, care țin de protecția libertății de religie, au un obiect diferit de cel al Directivei 2000/78. În consecință, cu condiția ca principiul nediscriminării prevăzut de această directivă să fie respectat, nu vedem niciun obstacol în aplicarea unor dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie în cadrul examinării politicii de neutralitate a unei întreprinderi⁴⁵.

109. O asemenea posibilitate lăsată statelor membre în ceea ce privește protecția libertății de religie se alătură jurisprudenței Curții EDO, potrivit căreia nu este posibil să se identifice în Europa o concepție uniformă a semnificației religiei în societate, iar sensul sau impactul actelor care corespund expresiei publice a unei convingeri religioase nu este același în funcție de perioade și de context. În consecință, reglementarea în materie poate varia de la o țară la alta, iar

⁴⁵ În consecință, considerăm că, dat fiind că dispozițiile în cauză ale dreptului Uniunii și naționale au un obiect diferit, nu este necesar să se aplice raționamentul efectuat de Curte în Hotărârea din 26 februarie 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, punctul 60), potrivit căruia, în cazul în care un act de drept al Uniunii implică măsuri naționale de punere în aplicare, autoritățile și instanțele naționale sunt libere să aplice standarde naționale de protecție a drepturilor fundamentale, cu condiția ca această aplicare să nu compromită nivelul de protecție prevăzut de cartă, astfel cum a fost interpretată de Curte, și nici supremația, unitatea și caracterul efectiv ale dreptului Uniunii.

alegerea cu privire la întinderea și la modalitățile unei asemenea reglementări trebuie, prin forța lucrurilor, să fie într-o anumită măsură lăsată statului în cauză, întrucât depinde de contextul național analizat⁴⁶.

110. Astfel, în opinia noastră, trebuie să se țină seama de diversitatea abordărilor statelor membre în ceea ce privește protecția libertății de religie⁴⁷, ceea ce nu este repus în discuție de aplicarea principiului nediscriminării prevăzut de Directiva 2000/78.

111. În speță, considerăm, la prima vedere, că dispozițiile naționale în cauză nu intră în conflict cu directiva menționată. Astfel, acestea nu interzic o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă din partea unui angajator, ci stabilesc numai o cerință suplimentară referitoare la punerea în aplicare a acesteia, în legătură cu existența unei amenințări suficient de concrete a unui dezavantaj economic pentru angajator sau pentru un terț afectat. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă reglementarea națională invocată nu aduce atingere principiului nediscriminării, astfel cum este prevăzut de directiva menționată.

112. În consecință, propunem să se răspundă la a treia întrebare adresată în cauza C-341/19 că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că nu se opune ca o instanță națională să aplice dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie în cadrul examinării unei instrucțiuni întemeiate pe o normă internă a unei întreprinderi private referitoare la interzicerea purtării de semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, cu condiția ca aceste dispoziții să nu aducă atingere principiului nediscriminării prevăzut de această directivă, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

V. Concluzie

113. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Arbeitsgericht Hamburg (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hamburg, Germania) și de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) după cum urmează:

- 1) Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că interdicția purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private, nu constituie o discriminare directă bazată pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei dispoziții, în privința lucrătorilor care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase care impun acoperirea capului.
- 2) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că un tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei dispoziții, poate fi justificat de voința angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă la locul de muncă, pentru a ține seama de dorințele clienților săi.

⁴⁶ Curtea EDO, 10 noiembrie 2005, Leyla Şahin împotriva Turciei (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109), și Curtea EDO, 10 ianuarie 2017, Osmanoglu și Kocabaş împotriva Elveției (CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, § 88).

⁴⁷ A se vedea în acest sens Loenen, M. L. P., „In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?”, *Review of European Administrative Law*, 2017, nr. 2, p. 47-73.

- 3) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice, în cadrul unei politici de neutralitate, numai purtarea de semne ostentative și de mari dimensiuni care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă poate fi justificată, în sensul acestei dispoziții. O asemenea interdicție trebuie aplicată în mod coerent și sistematic, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.
- 4) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie nu pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile, în sensul articolului 8 alineatul (1) din această directivă, în cadrul examinării caracterului justificat al unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.
- 5) Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că drepturile prevăzute la articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolul 9 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, nu pot fi luate în considerare la examinarea caracterului adecvat și necesar al unui tratament diferențiat bazat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri și care rezultă dintr-o normă internă a unei întreprinderi private.
- 6) Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că nu se opune ca o instanță națională să aplice dispoziții constituționale naționale care protejează libertatea de religie în cadrul examinării unei instrucțiuni întemeiate pe o normă internă a unei întreprinderi private referitoare la interzicerea purtării de semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, cu condiția ca aceste dispoziții să nu aducă atingere principiului nediscriminării prevăzut de această directivă, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.