



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

13 octombrie 2022\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminărilor pe motive de apartenență religioasă sau convingeri – Normă internă a unei întreprinderi private, care interzice orice manifestare a convingerilor religioase, filozofice sau politice la locul de muncă – Interdicție care acoperă cuvintele, ținuta vestimentară sau orice alt tip de manifestare a acestor convingeri – Purtarea unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă”

În cauza C-344/20,

Având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă francofon din Bruxelles, Belgia), prin decizia din 17 iulie 2020, primită de Curte la 27 iulie 2020, în procedura

**L.F.**

împotriva

**S.C.R.L.,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna A. Prechal, președintă de cameră, doamna M. L. Arastey Sahún și domnii F. Biltgen (raportor), N. Wahl și J. Passer, judecători,

avocat general: doamna L. Medina,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru L.F., de V. Van der Plancke, avocate;
- pentru S.C.R.L., de A. Kamp, avocate, și T. Perdieu, avocat;

\* Limba de procedură: franceza.

- pentru guvernul belgian, de C. Pochet, L. Van den Broeck și M. Van Regemorter, în calitate de agenți;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și M. Van Hoof, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 28 aprilie 2022,

pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1, a articolului 2 alineatul (2) litera (a) și a articolului 8 alineatul (1) 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între, pe de o parte, L.F., reclamanta din litigiul principal, și, pe de altă parte, S.C.R.L., pârâta din litigiul principal, pe de altă parte, care este o societate cooperativă cu răspundere limitată a cărei activitate principală constă în închirierea și exploatarea unor locuințe sociale, în legătură cu neluarea în considerare a candidaturii spontane a reclamantei din litigiul principal la un stagiu din cauza refuzului acesteia din urmă de a respecta interdicția impusă de S.C.R.L. angajaților săi de a-și manifesta, în special prin vestimentație, convingerile religioase, filozofice sau politice.

### Cadrul juridic

#### *Directiva 2000/78*

- 3 Considerentele (1), (4), (11) și (12) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(1) În conformitate cu articolul 6 [TUE], Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950], așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului [Uniunii].

[...]

- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția

europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

- (11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului [FUE], cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementat de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în [Uniune] [...]"

4 Articolul 1 din această directivă prevede:

„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.”

5 Articolul 2 din directiva menționată 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.
- (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 [...]

[...]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.”

6 Articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„În limitele competențelor conferite [Uniunii], 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;

[...]”

7 Potrivit articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78:

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

### ***Dreptul belgian***

8 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Legea din 10 mai 2007 privind combaterea anumitor forme de discriminare) (*Moniteur belge* din 30 mai 2007, p. 29016)], în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea generală antidiscriminare”), urmărește transpunerea Directivei 2000/78 în dreptul belgian.

9 Articolul 3 din această lege prevede:

„Prezenta lege are ca obiectiv să creeze, în domeniile vizate la articolul 5, un cadru general de combatere a discriminării bazate pe vârstă, orientare sexuală, stare civilă, naștere, avere, convingere religioasă sau filozofică, convingere politică, limbă, stare de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică ori origine socială.”

10 Articolul 4 din legea menționată, care privește definițiile, prevede:

„În vederea aplicării prezentei legi, se înțelege prin:

[...]

4° criterii protejate: vârsta, orientarea sexuală, starea civilă, nașterea, averea, convingerea religioasă sau filozofică, convingerea politică, limba, starea de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică, originea socială;

[...]

6° distincția directă: situația care se produce atunci când, în temeiul unuia dintre criteriile protejate, o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație comparabilă o altă persoană;

7° discriminare directă: distincție directă, bazată pe unul dintre criteriile protejate, care nu poate fi justificată în temeiul dispozițiilor titlului II;

[...]”

- 11 Articolul 5 alineatul (1) din aceeași lege prevede:  
„Cu excepția materiilor care intră în competența Comunităților sau a Regiunilor, prezenta lege se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice [...]”
- 12 Articolul 7 din Legea generală antidiscriminare prevede:  
„Orice distincție directă întemeiată pe unul dintre criteriile protejate constituie o discriminare directă, cu excepția cazului în care această distincție directă este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare.”
- 13 Articolul 8 alineatul (1) din această lege prevede:  
„Prin derogare de la articolul 7 și fără a aduce atingere celorlalte dispoziții din prezentul titlu, o distincție directă pe motive de vârstă, orientare sexuală, convingere religioasă sau filozofică, sau un handicap în domeniile menționate la articolul 5 alineatul 1 punctele 4°, 5° și 7° poate fi justificată numai de cerințe profesionale esențiale și determinante.”

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 14 La 14 martie 2018, în cadrul formării sale profesionale în domeniul biroticiei, reclamanta din litigiul principal, care este de confesiune musulmană și poartă vălul islamic, a adresat S.C.R.L. o candidatură spontană în vederea efectuării unui stagiu neremunerat de șase săptămâni.
- 15 La 22 martie 2018, reclamanta din litigiul principal a fost primită la un interviu cu responsabili ai S.C.R.L., în urma căruii aceștia au indicat că au un aviz pozitiv în ceea ce privește candidatura sa și au întrebat-o dacă putea accepta să se conformeze normei de neutralitate promovate în cadrul S.C.R.L.
- 16 Această normă de neutralitate este înscrisă la articolul 46 din Regulamentul de muncă al S.C.R.L., care prevede că „[l]ucrătorii se angajează să respecte politica de neutralitate strictă care prevalează în cadrul întreprinderii” și că acești lucrători „se vor asigura că nu își manifestă în niciun fel, nici prin cuvinte, nici prin vestimentație, nici în orice alt mod, convingerile religioase, filozofice sau politice, oricare ar fi acestea”.
- 17 Reclamanta din litigiul principal a semnalat responsabililor S.C.R.L. că va refuza să renunțe la văl și să se conformeze normei de neutralitate menționate.
- 18 Întrucât nu s-a dat curs candidaturii sale, în aprilie 2018, reclamanta din litigiul principal și-a reînnoit solicitarea privind efectuarea unui stagiu în cadrul S.C.R.L., propunând să poarte un alt tip de acoperământ. Ca răspuns la această nouă cerere, S.C.R.L. a informat-o că nu i se poate oferi posibilitatea efectuării unui asemenea stagiu deoarece în incinta societății nu este permis niciun tip de acoperământ, indiferent dacă este o șapcă, o căciuliță sau un văl.
- 19 În luna mai a anului 2019, după ce a semnalat o discriminare organismului public independent competent în materia combaterii discriminării și după schimburi de corespondență între acest organism și S.C.R.L., reclamanta din litigiul principal a sesizat instanța de trimitere cu o acțiune în încetare. Prin această acțiune, ea se plânge de neîncheierea unui contract de stagiu, pe care o

consideră întemeiată direct sau indirect pe convingerea religioasă, și urmărește să obțină constatarea unei încălcări de către S.C.R.L. în special a dispozițiilor Legii generale antidiscriminare.

- 20 În fața instanței de trimitere, S.C.R.L. susține, întemeindu-se pe Hotărârea din 14 martie 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), că Regulamentul său de muncă nu generează o discriminare directă întrucât tratează în mod identic toți lucrătorii din întreprindere, impunându-le, în mod general și nediferențiat, în special o neutralitate vestimentară ce se opune purtării unor semne vizibile care exprimă convingerile lor religioase, filozofice sau politice.
- 21 Instanța de trimitere, deși are cunoștință de existența Hotărârii din 14 martie 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), precum și a Hotărârii din 14 martie 2017, *Bougnououi și ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), consideră că interpretarea noțiunii de „discriminare directă” reținută de Curte în prima dintre aceste hotărâri „este foarte discutabilă”. Printre ezitățile pe care le menționează această instanță figurează cea referitoare la aprecierea caracterului comparabil al situațiilor, care este de competența instanțelor naționale. Astfel, ar trebui să se facă o distincție clară între, pe de o parte, marja de interpretare care aparține Curții și, pe de altă parte, aplicarea dreptului la situația de fapt din speță, care este de competența exclusivă a instanței naționale în discuție. În Hotărârea din 14 martie 2017, *G4S Secure Solutions*, (C-157/15, EU:C:2017:203), Curtea s-ar fi întemeiat pe constatarea unei aplicări generale și nediferențiate a normei interne de interzicere a purtării vizibile la locul de muncă a semnelor politice, filozofice sau religioase, dar nu ar fi exclus posibilitatea ca, pe baza unor elemente care nu se aflau la dispoziția sa, aplicarea acestei norme persoanei interesate să fie diferită de aplicarea ei în privința oricărui alt lucrător. Întrucât dispozitivul acestei hotărâri nu reproduce această nuanță importantă, s-ar ridica problema dacă mai subzistă o marjă de apreciere pentru instanța națională sau dacă aceasta din urmă este privată de orice posibilitate de a aprecia *in concreto* caracterul comparabil al situațiilor atunci când este vorba despre examinarea caracterului discriminatoriu al unei norme interne a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă.
- 22 Instanța de trimitere ridică, pe de altă parte, problema dacă, în Hotărârea din 14 martie 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), precum și în Hotărârea din 14 martie 2017, *Bougnououi și ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), Curtea a intenționat să facă un singur criteriu protejat din convingerile religioase, convingerile filozofice și convingerile politice, astfel încât nu ar fi necesar să se distingă între aceste criterii. Acest lucru ar echivala cu a interpreta articolul 1 din Directiva 2000/78 în sensul că „apartenența religioasă sau convingerile”, în sensul acestui articol, sunt cele două aspecte ale unuia și același criteriu protejat. Or, dacă religia ar trebui să fie plasată la același nivel cu alte convingeri decât cele religioase, acest lucru ar reduce în mod semnificativ domeniul de căutare al persoanei de referință în scopul examinării comparabilității situațiilor în cadrul aprecierii existenței unei discriminări directe. Astfel, acest lucru ar însemna că, în prezența unei norme interne precum cea în discuție în litigiul principal, lucrătorul care invocă o convingere religioasă nu poate fi comparat cu lucrătorul animat de convingeri filozofice sau de convingeri politice. O asemenea întrebare ar conduce la alta, și anume aceea dacă o legislație națională care acordă protecție separată convingerilor religioase, convingerilor filozofice și convingerilor politice și urmărește astfel să consolideze gradul acestei protecții prin intermediul marcării caracteristicilor proprii ale fiecăreia dintre ele, precum și al unei mai mari vizibilități a acestora poate fi considerată o dispoziție națională „mai favorabil[ă] respectării principiului egalității decât cele prevăzute [de Directiva 2000/78]”, în sensul articolului 8

alineatul (1) din aceasta. În sfârșit, instanța de trimitere precizează anumite criterii factuale pe care le consideră pertinente pentru a stabili dacă o diferență de tratament constituie o discriminare directă.

23 În aceste condiții, tribunal du travail francophone de Bruxelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă francofon din Bruxelles, Belgia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat sau, dimpotrivă, că apartenența religioasă și convingerile formează criterii distincte, fiind, pe de o parte, cel privind apartenența religioasă, inclusiv convingerea aferentă, și, pe de altă parte, cel privind convingerile, oricare ar fi acestea?
- 2) În eventualitatea în care articolul 1 din [Directiva 2000/78] ar urma să fie interpretat în sensul că apartenența religioasă și convingerile sunt cele două aspecte ale aceluiași criteriu protejat, acest lucru s-ar opune ca, în temeiul articolului 8 din aceeași directivă și pentru a preveni o diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării, instanța națională să continue să interpreteze o normă de drept intern precum cea de la articolul 4 punctul 4<sup>o</sup> din [Legea generală antidiscriminare] în sensul că convingerile religioase, filozofice și politice constituie criterii protejate distincte?
- 3) Articolul 2 alineatul (2) [litera] (a) din Directiva [2000/78] poate fi interpretat în sensul că norma cuprinsă în regulamentul de muncă al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să «își manifest[e] în [vreun] fel, [...] prin cuvinte, [...] prin vestimentație [sau] într-un alt fel convingerile religioase, filozofice sau politice, oricare ar fi acestea» constituie o discriminare directă atunci când punerea în aplicare concretă a acestei norme interne dezvăluie că:
  - a) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care nu aderă la nicio religie, nu are nicio convingere filozofică și nu invocă nicio obediență politică și care, ca urmare a acestui fapt, nu are nicio nevoie să poarte vreun semn politic, filozofic sau religios?
  - b) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care are o convingere filozofică sau politică oarecare, dar a cărui nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică sau chiar inexistentă?
  - c) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care aderă la o altă religie sau chiar la aceeași, dar a cărui nevoie de a o afișa în mod public prin purtarea unui semn (conotativ) este mai mică, dacă nu chiar inexistentă?
  - d) pornind de la constatarea că o convingere nu are în mod necesar un caracter religios, filozofic sau politic și că ar putea fi de altă natură (artistică, estetică, sportivă, muzicală,...), lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care ar avea alte convingeri decât o convingere religioasă, filozofică sau politică și care ar manifesta acest lucru prin vestimentație?

- e) pornind de la principiul că aspectul negativ al libertății de a-și manifesta convingerile religioase înseamnă de asemenea că individul nu poate fi obligat să își dezvăluie apartenența sau convingerile religioase, lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea unui văl care nu este, în sine, un simbol univoc al acestei religii, având în vedere că o altă lucrătoare ar putea alege să îl poarte pentru motive estetice, culturale sau chiar pentru un motiv de sănătate și că nu se distinge neapărat de o simplă bandană, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător care și-ar manifesta prin cuvinte convingerea religioasă, filozofică sau politică, întrucât pentru lucrătoarea care poartă văl este o atingere și mai gravă adusă libertății de religie, în temeiul articolului 9.1. din [Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale], dat fiind că, cu excepția cazului în care se dă frâu liber prejudecăților, marcajul convențional al unui văl nu este evident și nu va putea fi scos la iveală cel mai adesea decât dacă persoana care îl arborează este constrânsă să divulge motivația sa angajatorului său?
- f) lucrătoarea care intenționează să își exercite libertatea de religie prin purtarea vizibilă a unui semn (conotativ), în speță un văl, este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât un alt lucrător, care are aceeași convingere și care ar alege să o manifeste prin purtarea bărbii (ocurență care nu este interzisă în mod expres de norma internă, spre deosebire de o manifestare vestimentară)”

## **Cu privire la întrebările preliminare**

### ***Cu privire la prima întrebare***

- 24 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că termenii „apartenență religioasă sau convingeri” care figurează în acesta constituie un singur motiv de discriminare sau dacă, dimpotrivă, acești termeni vizează motive de discriminare distincte.
- 25 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie precizat că articolul 1 din Directiva 2000/78 citează în același sens „apartenență religioasă” și „convingeri[le]”, similar modului de redactare a diferitelor dispoziții ale dreptului primar al Uniunii, și anume articolul 19 TFUE, potrivit căruia legiuitorul Uniunii poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări întemeiate printre altele pe „religie sau convingeri”, și articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), care vizează printre diferitele motive de discriminare pe care le citează, „religia sau convingerile” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 47).
- 26 Curtea a conchis că, în scopul aplicării Directivei 2000/78, termenii „apartenență religioasă” și „convingeri” se analizează ca două fațete ale unuia și aceluiași motiv de discriminare (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 47).
- 27 Potrivit acestei jurisprudențe, după cum reiese din articolul 21 din cartă, motivul de discriminare bazat pe „apartenență religioasă sau convingeri” trebuie distins de motivul întemeiat pe „opiniile politice sau de orice altă natură” și acoperă, așadar, atât convingerile religioase, cât și convingerile filozofice sau spirituale (Hotărârea din 15 iulie 2021, C-804/18 și C-341/19, WABE și MH Müller Handel, EU:C:2021:594, punctul 47).



- 28 În ceea ce privește expresia „oricare ar fi acestea” utilizată în ceea ce privește convingerile evocate în Regulamentul de muncă în discuție în litigiul principal, este suficient să se constate că protecția împotriva discriminării garantată de Directiva 2000/78 nu acoperă decât motivele care sunt menționate în mod exhaustiv la articolul 1 din această directivă, astfel încât aceasta din urmă nu acoperă nici convingerile politice sau sindicale, nici convingerile sau preferințele artistice, sportive, estetice sau de altă natură. Prin urmare, protecția acestor convingeri de către statele membre nu este reglementată de dispozițiile directivei menționate.
- 29 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că termenii „apartenență religioasă sau convingeri” care figurează în acesta constituie un singur motiv de discriminare care acoperă atât convingerile religioase, cât și convingerile filozofice sau spirituale.

### *Cu privire la a treia întrebare*

- 30 Prin intermediul celei de a treia întrebări, care trebuie analizată în al doilea rând, 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 o dispoziție dintr-un regulament de lucru al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să își manifeste prin cuvinte, vestimentație sau în orice alt fel convingerile religioase, filozofice sau politice, oricare ar fi acestea, constituie, în privința lucrătorilor care intenționează să își exercite libertatea de religie și de conștiință prin purtarea vizibilă a unui semn sau a unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă, o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul acestei directive.
- 31 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit că, desigur, Curtea a statuat că o normă internă a unei întreprinderi care nu interzice decât purtarea unor semne evidente de mari dimensiuni care exprimă convingeri în special religioase sau filozofice poate constitui o discriminare directă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, în cazurile în care acest criteriu este indisociabil legat de una sau de mai multe convingeri religioase determinate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctele 72 și 73).
- 32 În speță însă, întrebarea adresată Curții nu privește o normă care interzice purtarea de semne evidente de mari dimensiuni, ci purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă.
- 33 Or, Curtea a statuat de asemenea în mod repetat că articolul 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă nu constituie o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul acestei dispoziții, întrucât are în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri și tratează în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându-le, în mod general și nediferențiat, printre altele o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne (Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctele 30 și 32, precum și Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 52).
- 34 În această privință, Curtea a precizat că, întrucât fiecare persoană poate avea fie o religie, fie convingeri religioase, filozofice sau spirituale, o astfel de normă, în măsura în care se aplică în mod general și nediferențiat, nu instituie o diferență de tratament întemeiată pe un criteriu

indisociabil legat de apartenență religioasă sau de aceste convingeri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 52).

- 35 Pentru a ajunge la această concluzie, Curtea s-a preocupat să amintească faptul că dreptul la libertatea de conștiință și de religie, consacrat la articolul 10 alineatul (1) din cartă și care face parte din contextul pertinent pentru a interpreta Directiva 2000/78, corespunde dreptului garantat la articolul 9 din Convenția europeană pentru apărarea dreptului omului și a libertăților fundamentale și că, în temeiul articolului 52 alineatul (3) din cartă, are același sens și același domeniu de aplicare ca acesta (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 48). Or, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie, consacrat la articolul 9 din această convenție, „reprezintă unul dintre fundamentele unei «societăți democratice» în sensul [acestei] convenții” și constituie „în dimensiunea sa religioasă, unul dintre elementele cele mai vitale care contribuie la formarea identității credincioșilor și a concepției acestora despre viață”, precum și „un bun prețios pentru atei, agnostici, sceptici sau indiferenți”, care contribuie la „pluralismul – cu greu câștigat de-a lungul secolelor – consubstanțial unei astfel de societăți” (Curtea EDO, 15 februarie 2001, Dahlab împotriva Elveției, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 36 În această privință trebuie adăugat că reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că nu se susține că S.C.R.L. nu ar fi aplicat regulamentul de muncă în discuție în litigiul principal în mod general și nediferențiat sau că reclamanta din litigiul principal ar fi fost tratată diferit de orice alt lucrător care și-ar fi manifestat apartenența religioasă sau convingerile religioase ori filozofice prin purtarea vizibilă a unor semne, a unor articole de îmbrăcăminte sau în orice alt mod.
- 37 Reiese de asemenea din jurisprudența constantă a Curții că o normă internă precum cea în discuție în litigiul principal poate constitui o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, atunci când se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o conține o normă conduce în fapt la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere (Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 34, și Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 59).
- 38 În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, o asemenea diferență de tratament nu ar constitui însă o discriminare indirectă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă, dacă ar fi obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi adecvate și necesare.
- 39 În ceea ce privește condiția referitoare la existența unui obiectiv legitim, voința unui angajator de a afișa în raporturile cu clienții atât publici, cât și privați o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă poate fi considerată legitimă. Astfel, 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, în special atunci când angajatorul implică în urmărirea acestui obiectiv numai lucrătorii care trebuie să intre în contact cu clienții angajatorului (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 63).

- 40 Curtea a precizat însă de asemenea că simpla voință a unui angajator de a aplica o politică de neutralitate, chiar dacă constituie în sine un obiectiv legitim, nu este suficientă, ca atare, să justifice în mod obiectiv o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, caracterul obiectiv al unei astfel de justificări putând fi identificat numai în prezența unei nevoi reale a acestui angajator, căruia îi revine obligația să o demonstreze (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 64).
- 41 Această interpretare este inspirată de preocuparea de a încuraja din principiu toleranța și respectul, precum și acceptarea unui grad mai mare de diversitate și de a evita o deturnare a stabilirii unei politici de neutralitate în cadrul întreprinderii în detrimentul lucrătorilor ce respectă precepte religioase care impun purtarea unei anumite ținute vestimentare.
- 42 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o dispoziție dintr-un regulament de lucru al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să își manifeste prin cuvinte, vestimentație sau în orice alt fel convingerile religioase sau filozofice, oricare ar fi acestea, nu constituie, în privința lucrătorilor care intenționează să își exercite libertatea de religie și de conștiință prin purtarea vizibilă a unui semn sau a unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă, o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul acestei directive, întrucât această dispoziție se aplică în mod general și nediferențiat.

### *Cu privire la a doua întrebare*

- 43 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune ca dispoziții naționale care urmăresc să asigure transpunerea acestei directive în dreptul național, care sunt interpretate în sensul că convingerile religioase, filozofice și politice constituie trei motive de discriminare distincte, să poată fi luate în considerare ca „dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității de tratament decât cele prevăzute în [această] directivă”, în sensul articolului 8 alineatul (1) din aceasta.
- 44 Pentru a răspunde la această întrebare, pe de o parte, trebuie amintit că, după cum reiese din cuprinsul punctului 28 din prezenta hotărâre, protecția împotriva discriminării garantată de Directiva 2000/78 nu acoperă decât motivele menționate în mod exhaustiv la articolul 1 din această directivă, astfel încât directiva nu acoperă convingerile politice vizate de întrebarea menționată.
- 45 Pe de altă parte, după cum reiese din răspunsul dat la prima întrebare, termenii „apartenență[a] religioasă sau convingeri[le]” care figurează la articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretați în sensul că constituie un singur motiv de discriminare care acoperă atât apartenența religioasă, cât și convingerile filozofice sau spirituale.
- 46 Acestea fiind precizate, din cererea de decizie preliminară reiese că a doua întrebare adresată de instanța de trimitere urmărește în esență să clarifice marja de apreciere de care dispun statele membre pentru a adopta sau a menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității de tratament decât cele prevăzute de Directiva 2000/78, în sensul articolului 8 alineatul (1) din această directivă.

- 47 În ceea ce privește interpretarea articolului 8 alineatul (1) din directiva menționată, Curtea a statuat că dispozițiile constituționale naționale care protejează libertatea de religie pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile în sensul acestei dispoziții în cadrul examinării caracterului adecvat al unei diferențe de tratament bazate indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 90).
- 48 Pentru a ajunge la această concluzie, Curtea a amintit că Directiva 2000/78 stabilește un cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ce lasă o marjă de apreciere statelor membre în privința concilierii dintre diferitele drepturi și interese în discuție, ținând seama de diversitatea abordărilor acestora cu privire la locul pe care îl acordă în cadrul lor apartenenței religioase sau convingerilor. Marja de apreciere recunoscută astfel statelor membre în lipsa unui consens la nivelul Uniunii trebuie totuși să fie însoțită de un control, care revine instanței Uniunii, constând în special în a cerceta dacă măsurile luate la nivel național se justifică în principiu și dacă sunt proporționale (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 86, precum și jurisprudența citată).
- 49 După cum a adăugat Curtea, cadrul astfel creat arată că, în Directiva 2000/78, legiuitorul Uniunii nu a efectuat el însuși concilierea necesară între libertatea de gândire, de convingere și de religie și obiectivele legitime care pot fi invocate cu titlu de justificare a unei inegalități de tratament, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din această directivă, ci a lăsat sarcina de a efectua această conciliere statelor membre și instanțelor acestora (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 87, precum și jurisprudența citată).
- 50 Curtea a conchis că Directiva 2000/78 permite să se țină seama de contextul propriu fiecărui stat membru și să recunoască fiecăruia dintre acestea o marjă de apreciere în cadrul concilierii necesare a diferitelor drepturi și interese în discuție pentru a asigura un just echilibru între acestea din urmă (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 88).
- 51 În această privință, Curtea a statuat că, în cadrul examinării caracterului necesar al unei interdicții similare celei în discuție în cauza principală, revine instanțelor naționale, având în vedere toate elementele dosarului în discuție, sarcina să țină seama de interesele în cauză și să limiteze restricțiile „privind libertățile în discuție la strictul necesar” (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 83, precum și jurisprudența citată).
- 52 Rezultă astfel din această jurisprudență că articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78 nu se opune ca o instanță națională să acorde, în cadrul evaluării comparative a intereselor divergente, o mai mare importanță celor ale apartenenței religioase sau convingerilor decât celor care rezultă în special din libertatea de a desfășura o activitate comercială, în măsura în care aceasta decurge din dreptul său intern. Într-un asemenea caz, libertății de conștiință și de religie i se poate acorda, așadar, o protecție mai mare decât altor libertăți, precum libertatea de a desfășura o activitate comercială, recunoscută la articolul 16 din cartă, această protecție producându-și efectele în etapa aprecierii existenței unei justificări a unei discriminări indirecte, în sensul jurisprudenței menționate la punctul 39 din prezenta hotărâre.

- 53 Se impune constatarea că alta este situația dispozițiilor naționale examinate în prezenta cauză. Astfel, potrivit explicațiilor furnizate de instanța de trimitere, aceste dispoziții ar avea ca efect tratarea „apartenenț[ei] religioas[e]” și a „convingeri[lor]” ca motive de discriminare distincte.
- 54 Or, marja de apreciere recunoscută statelor membre nu poate fi extinsă până la a le permite acestora sau instanțelor naționale să scindeze în mai multe motive unul dintre motivele de discriminare enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din Directiva 2000/78, în caz contrar existând riscul de a se pune sub semnul întrebării textul, contextul și finalitatea acestui motiv și de a se aduce atingere efectului util al cadrului general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă instituit prin această directivă.
- 55 Într-adevăr, având în vedere că motivul de discriminare constituit din „apartenență religioasă sau convingeri” include toți lucrătorii în același mod, o abordare segmentată a acestui motiv potrivit obiectivului urmărit de norma în discuție ar avea drept consecință să creeze subgrupe de lucrători și să aducă astfel atingere cadrului general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă instituit de Directiva 2000/78.
- 56 Această interpretare nu este repusă în discuție de argumentul potrivit căruia ea ar putea, de la caz la caz, să determine o reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării pe motive de apartenență religioasă sau de convingeri religioase întrucât, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, nimic nu pare să se opună ca instanțele naționale să interpreteze dispozițiile naționale în cauză astfel încât, în cadrul evaluării comparative a intereselor divergente dintre un lucrător și angajatorul său, convingerile filozofice și spirituale să beneficieze de același nivel de protecție ca și apartenența religioasă sau convingerile religioase.
- 57 În sfârșit, în ceea ce privește mai precis argumentația prezentată de instanța de trimitere, potrivit căreia existența unui criteriu unic, care înglobează convingerile religioase și filozofice, ar avea ca efect reducerea nivelului de protecție împotriva discriminărilor directe bazate pe aceste motive, întrucât ar împiedica comparațiile dintre lucrătorii animați de convingeri religioase și, respectiv, de convingeri filozofice, este necesar să se precizeze cele ce urmează.
- 58 Pe de o parte, după cum a subliniat această instanță, problematica unei asemenea comparabilități nu este pertinentă decât în scopul aprecierii existenței unei discriminări directe. Or, existența unei discriminări directe este exclusă în împrejurări precum cele din cauza principală, așa cum s-a amintit la punctul 33 din prezenta hotărâre.
- 59 Pe de altă parte și în orice caz, Curtea a avut oportunitatea de a preciza că interzicerea discriminării prevăzută de Directiva 2000/78 nu se limitează doar la diferențele de tratament existente între persoanele care aderă la o anumită religie sau la anumite convingeri și cele care nu aderă la o anumită religie sau la anumite convingeri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 49). Cu alte cuvinte, existența unui criteriu unic, care înglobează apartenența religioasă și convingerile, nu se opune comparațiilor dintre lucrătorii animați de convingeri religioase și cei animați de alte convingeri și nici chiar comparațiilor dintre lucrătorii animați de convingeri religioase diferite.
- 60 Obiectivul urmărit de Directiva 2000/78 militează de altfel în favoarea unei interpretări a articolului 2 alineatele (1) și (2) din această directivă în sensul că aceasta nu limitează cercul persoanelor în raport cu care poate fi efectuată o comparație în vederea identificării unei

„discriminări[...] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul directivei menționate, la persoanele care nu aderă la o anumită religie sau la anumite convingeri (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 50)

- 61 Astfel, Directiva 2000/78 are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, combaterea oricăror forme de discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri (a se vedea prin analogie Hotărârea din 26 ianuarie 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punctul 34), înțelegându-se că o discriminare „pe motive de” apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei directive, nu poate fi constatată decât atunci când tratamentul mai puțin favorabil sau dezavantajul special în discuție este suferit în funcție de apartenență religioasă sau de convingeri (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 49).
- 62 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune ca dispoziții naționale care urmăresc să asigure transpunerea acestei directive în dreptul național și care sunt interpretate în sensul că convingerile religioase și convingerile filozofice constituie două motive de discriminare distincte să poată fi luate în considerare ca „dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în [directiva menționată]”, în sensul articolului 8 alineatul (1) din aceasta.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 63 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

- 1) Articolul 1 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 termenii „apartenență religioasă sau convingeri” care figurează în acesta constituie un singur motiv de discriminare care acoperă atât apartenența religioasă, cât și convingerile filozofice sau spirituale.**
- 2) Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o dispoziție dintr-un regulament de lucru al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să își manifeste prin cuvinte, vestimentație sau în orice alt fel convingerile religioase sau filozofice, oricare ar fi acestea, nu constituie, în privința lucrătorilor care intenționează să își exercite libertatea de religie și de conștiință prin purtarea vizibilă a unui semn sau a unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă, o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul acestei directive, întrucât această dispoziție se aplică în mod general și nediferențiat.**

- 3) Articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune ca dispoziții naționale care urmăresc să asigure transpunerea acestei directive în dreptul național și care sunt interpretate în sensul că convingerile religioase și convingerile filozofice constituie două motive de discriminare distincte să poată fi luate în considerare ca „dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în [directiva menționată]”, în sensul articolului 8 alineatul (1) din aceasta.**

Semnături