



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

28 noiembrie 2023*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directive 2000/78/CE – Creare a 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 – Sectorul public – Regulament intern al unei administrații publice care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn filozofic sau religios la locul de muncă – Văl islamic – Cerință de neutralitate în contactele cu publicul, cu superiorii ierarhici și cu colegii”

În cauza C-148/22,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal du travail de Liège (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Liège, Belgia), prin decizia din 24 februarie 2022, primită de Curte la 2 martie 2022, în procedura

OP

împotriva

Commune d’Ans

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul L. Bay Larsen, vicepreședinte, doamnele A. Prechal, K. Jürimäe, domnii C. Lycourgos, F. Biltgen (raportor) și N. Piçarra, președinți de cameră, domnii M. Safjan, S. Rodin, P.G. Xuereb, doamna I. Ziemele, domnii J. Passer, D. Gratsias, doamna M. L. Arastey Sahún și domnul M. Gavalec, judecători,

avocat general: domnul A. M. Collins,

grefier: M. Krausenböck, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 31 ianuarie 2023,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru OP, de S. Gioe, avocate;
- pentru commune d’Ans, de J. Uyttendaele și M. Uyttendaele, avocats;

* Limba de procedură: franceza.

- pentru guvernul belgian, de C. Pochet, L. Van den Broeck și M. Van Regemorter, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul francez, de D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères et N. Vincent, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul suedez, de O. Simonsson și C. Meyer-Seitz, în calitate de agenți;
 - pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann, D. Martin și E. Schmidt, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 mai 2023,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) literele (a) și (b) 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 OP, agent contractual la commune d'Ans (denumită în continuare „Comuna”), pe de o parte, și aceasta din urmă, pe de altă parte, în legătură cu interdicția impusă de Comună lucrătorilor săi de a purta orice semn vizibil care ar putea indica apartenența lor ideologică sau filozofică ori convingerile lor politice sau religioase.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii Europene

- 3 Articolul 1 din Directiva 2000/78 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.”
- 4 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;

(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 Articolul 3 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„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;

[...]"

Dreptul belgian

6 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”), transpune Directiva 2000/78 în dreptul belgian.

7 Articolul 4 din această lege prevede:

„În vederea aplicării prezentei legi, se înțelege prin:

1° raporturi de muncă: raporturi care includ printre altele încadrarea în muncă, condițiile de acces la încadrare în muncă, condițiile de muncă și reglementările privind concedierea:

– atât în sectorul public, cât și în cel privat;

[...]

4° criterii protejate: vârsta, orientarea sexuală, starea civilă, nașterea, averea, convingerile religioase sau filozofice, convingerile politice, limba, starea de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică, originea socială;

[...]

6° distincție 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;

8° distincție indirectă: situația care se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință, în raport cu alte persoane, un dezavantaj special pentru persoane caracterizate prin unul dintre criteriile protejate;

9° discriminare indirectă: distincție indirectă pe baza unuia dintre criteriile protejate, care nu poate fi justificată în temeiul dispozițiilor titlului II;

[...]"

8 Articolul 5 alineatul 1 din legea menționată 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 [...]"

9 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.”

10 Articolul 8 din această lege prevede:

„§1. „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.

§2. Nu poate fi vorba despre o cerință profesională esențială și determinantă decât atunci când:

- o caracteristică determinată, legată de vârstă, de orientarea sexuală, de convingerile religioase sau filozofice sau de un handicap este esențială și determinantă având în vedere natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care acestea sunt executate și
- cerința se întemeiază pe un obiectiv legitim și este proporțională în raport cu acesta.

§3. Revine instanței sarcina de a verifica, de la caz la caz, dacă o astfel de caracteristică dată constituie o cerință profesională esențială și determinantă.

[...]"

11 Articolul 9 din legea menționată are următorul cuprins:

„Orice distincție indirectă întemeiată pe unul dintre criteriile protejate constituie o discriminare indirectă,

- cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica aparent neutră care stă la baza acestei distincții indirecte este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare; sau
- cu excepția cazului în care, în cazul unei distincții indirecte pe motiv de handicap, se demonstrează că nu este posibilă realizarea niciunei amenajări corespunzătoare.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 12 Reclamanta din litigiul principal lucrează pentru Comună din 11 aprilie 2016 și ocupă, de la 11 octombrie 2016, postul de „șef de birou”, o funcție pe care o exercită în principal fără a avea contact cu beneficiarii serviciului public („back-office”). Ea și-a exercitat funcția fără a purta semne care ar putea indica convingerile sale religioase și fără a emite o revendicare scrisă în acest sens până la 8 februarie 2021, dată la care a solicitat să poată purta „vălul la locul de muncă” începând cu 22 februarie 2021.
- 13 Prin decizia din 18 februarie 2021, colegiul comunal al Comunei (denumit în continuare „colegiul”) a respins această cerere și i-a interzis provizoriu reclamantei din litigiul principal să poarte, în exercitarea activității sale profesionale, semne care dezvăluie convingerile sale religioase, până la adoptarea unei reglementări generale privind purtarea unor astfel de semne în cadrul administrației locale.
- 14 La 26 februarie 2021, după ascultarea reclamantei din litigiul principal, colegiul a adoptat o a doua decizie, confirmând interdicția în discuție până la adoptarea unei astfel de reglementări generale.
- 15 La 29 martie 2021, consiliul comunal al Comunei și-a modificat regulamentul intern, inserând în acesta o obligație de „neutralitate exclusivă” la locul de muncă, înțelesă în sensul că interzice tuturor lucrătorilor Comunei să poarte, în acest loc, vreun semn vizibil care ar putea dezvălui convingerile printre altele religioase sau filozofice ale acestora, indiferent dacă sunt sau nu sunt în contact cu publicul. Articolul 9 din acest regulament prevede astfel, printre altele:

„Lucrătorul dispune de libertatea de exprimare, cu respectarea principiului neutralității, a obligației sale de discreție și a datoriei sale de loialitate.

Lucrătorul este obligat să respecte principiul neutralității, ceea ce implică faptul că trebuie să se abțină de la orice formă de prozelitism și că îi este interzis să afișeze orice semn perceptibil care ar putea dezvălui apartenența sa ideologică sau filozofică ori convingerile sale politice sau religioase. Această normă se impune atât în contactele sale cu publicul, cât și în raporturile sale cu superiorii ierarhici și cu colegii săi.

[...]”

- 16 Reclamanta din litigiul principal a inițiat mai multe proceduri în scopul de a obține constatarea faptului că libertatea sa de religie fusese încălcată, în special o acțiune în încetare introdusă la instanța de trimitere împotriva celor două decizii individuale menționate la punctele 13 și 14 din prezenta hotărâre, precum și împotriva modificării regulamentul intern în discuție în litigiul principal. În susținerea acestei acțiuni, ea arată că a fost discriminată pe motive de religie.
- 17 În ceea ce privește aceste decizii individuale, instanța de trimitere consideră că interzicerea purtării vălului islamic de către reclamanta din litigiul principal constituie un tratament diferențiat bazat în mod direct pe religia acesteia din urmă în raport cu ceilalți membri ai personalului Comunei, din moment ce alte semne care exprimă convingeri, în special religioase, purtate discret, au fost tolerate de Comună la locul de muncă în trecut și sunt tolerate în continuare. Pe de altă parte, ea consideră că această diferență de tratament nu este justificată de cerințe profesionale esențiale și determinante, în sensul articolului 8 din Legea generală antidiscriminare, în măsura în care reclamanta din litigiul principal își exercită funcțiile în principal în „back-office” și, prin urmare, constituie o discriminare directă, în sensul Directivei 2000/78. În consecință, aceasta a considerat fondată acțiunea reclamantei din litigiul principal

pentru perioada cuprinsă între 18 februarie 2021, data adoptării primeia dintre aceste decizii individuale, și 29 martie 2021, data adoptării modificării regulamentului intern în discuție în litigiul principal.

- 18 În ceea ce privește această modificare, instanța de trimitere arată că ea urmărește să asigure că atât actele săvârșite de agentul public, cât și aparența acestuia din urmă sunt strict neutre, indiferent de natura atribuțiilor sale și de contextul în care sunt exercitate. Ea consideră că norma introdusă prin modificarea menționată constituie în aparență o discriminare indirectă, din moment ce este neutră, dar aplicarea acesteia de către Comună are o geometrie variabilă. Astfel, potrivit acestei instanțe, această normă este „exclusivă” în privința reclamantei din litigiul principal și „mai incluzivă” pentru colegii săi care au alte convingeri. În consecință, instanța menționată i-a permis provizoriu reclamantei din litigiul principal să poarte un semn vizibil susceptibil să indice convingerile sale religioase, dar numai atunci când lucrează în „back-office”, iar nu atunci când este în contact cu publicul sau atunci când exercită o funcție de autoritate.
- 19 Cu toate acestea, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la conformitatea cu dispozițiile Directivei 2000/78 a unei dispoziții dintr-un regulament intern precum cea în discuție în litigiul principal, care impune o obligație de „neutralitate exclusivă” tuturor lucrătorilor unei administrații publice, chiar și celor care nu intră în contact cu publicul.
- 20 În aceste condiții, tribunal du travail de Liège (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Liège, Belgia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
 - „1) Articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva [2000/78] poate fi interpretat în sensul că permite unei administrații publice să organizeze un mediu administrativ total neutru și, prin urmare, să interzică tuturor membrilor personalului purtarea de semne care [pot exprima] convingeri, indiferent dacă aceștia sunt sau nu în contact direct cu publicul?
 - 2) Articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva [2000/78] poate fi interpretat în sensul că permite unei administrații publice să organizeze un mediu administrativ total neutru și, prin urmare, să interzică tuturor membrilor personalului purtarea de semne care [pot exprima] convingeri, indiferent dacă aceștia sunt sau nu în contact direct cu publicul, chiar dacă această interdicție neutră pare să afecteze majoritar femeile și, așadar, poate constitui o discriminare disimulată pe motive de gen?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei administrații locale care interzice, în mod general și nediferențiat, membrilor personalului acestei administrații purtarea vizibilă, la locul de muncă, a oricărui semn care indică printre altele convingeri filozofice sau religioase poate fi justificată de voința administrației menționate de a institui un mediu administrativ total neutru.

- 22 Cu titlu introductiv, trebuie amintit, pe de o parte, că noțiunea de „apartenență religioasă” care figurează la articolul 1 din Directiva 2000/78 acoperă atât *forum internum*, și anume faptul de a avea convingeri, cât și *forum externum*, și anume manifestarea în public a credinței religioase (Hotărârea din 14 martie 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 28). Este necesar să se adauge că acest articol citează în același sens apartenența religioasă și convingerile, similar articolului 19 TFUE, potrivit căruia legiuitorul Uniunii Europene poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate printre altele pe „religie sau convingeri”, sau articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care vizează, printre diferitele motive de discriminare pe care le citează, „religia sau convingerile”. Rezultă că, în scopul aplicării acestei directive, termenii „apartenență religioasă” și „convingeri” se analizează ca două fațete ale unuia și același 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).
- 23 Pe de altă parte, dat fiind că, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78, aceasta se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, o dispoziție precum cea care figurează la articolul 9 din regulamentul intern al Comunei, ce interzice personalului său purtarea vizibilă la locul de muncă a oricărui semn care exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase intră în domeniul de aplicare al acestei directive. Pe de altă parte, o astfel de dispoziție trebuie considerată ca intrând sub incidența „condițiilor de încadrare și de muncă”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată.
- 24 Aceste precizări fiind făcute, trebuie să se observe că prima întrebare a instanței de trimitere vizează atât articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, referitor la „discriminarea directă”, cât și articolul 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă, referitor la „discriminarea indirectă”.
- 25 În această privință, trebuie amintit că o normă internă adoptată de un angajator care nu interzice la locul de muncă decât purtarea unor semne care exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase și care sunt evidente și de mari dimensiuni poate constitui o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, în cazurile în care criteriul referitor la purtarea unor astfel de semne 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 72-78, precum și Hotărârea din 13 octombrie 2022, S.C.R.L. (Articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă), C-344/20, EU:C:2022:774, punctul 31]. Cu toate acestea, din decizia de trimitere nu reiese că norma în discuție în litigiul principal se încadrează într-o asemenea situație.
- 26 În sens invers, o normă internă adoptată de un angajator care interzice la locul de muncă purtarea oricărui semn vizibil ce exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase nu constituie o atare discriminare directă 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, G 4S 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).

- 27 Într-adevăr, 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 convingeri [Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 52, precum și Hotărârea din 13 octombrie 2022, S. C. R. L. (Articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă), C-344/20, EU:C:2022:774, punctele 33 și 34].
- 28 Prin urmare, cu excepția cazului în care instanța de trimitere constată că, în pofida modului general și nediferențiat în care este formulat articolul 9 din regulamentul intern în discuție în litigiul principal, reclamanta din litigiul principal a făcut obiectul unui tratament diferit în raport cu alți lucrători care ar fi fost autorizați să își manifeste convingerile printre altele religioase sau filozofice prin purtarea unui semn vizibil care indică astfel de convingeri sau în alt mod și a suferit, ca urmare a acestui fapt, o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, această instanță va trebui să examineze dacă norma care figurează la articolul 9 din regulamentul intern al Comunei este susceptibilă să determine un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, ce constituie efectiv o discriminare indirectă bazată pe unul dintre aceste motive, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă.
- 29 În această privință, dintr-o jurisprudență constantă a Curții reiese că o normă internă adoptată de un angajator care interzice la locul de muncă purtarea vizibilă a oricărui semn ce exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase poate constitui o diferență de tratament bazată indirect pe apartenența religioasă sau pe convingeri, în sensul acestei dispoziții, dacă 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 34, precum și Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 59).
- 30 Conform articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, o astfel de diferență de tratament nu constituie totuși o discriminare indirectă dacă este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare (Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE și MH Müller Handel, C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 60).
- 31 În această privință, trebuie arătat că, deși în final revine instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă și în ce măsură dispoziția din regulamentul intern în discuție în litigiul principal este conformă cu aceste cerințe, Curtea, care trebuie să furnizeze instanței naționale răspunsuri utile, este competentă să dea indicații întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură să permită aceleiași instanțe să se pronunțe în litigiul concret cu care este sesizată.
- 32 În primul rând, în ceea ce privește condiția referitoare la existența unui obiectiv legitim, reiese din cererea de decizie preliminară că, potrivit Comunei, articolul 9 din regulamentul intern în discuție în litigiul principal, care prevede interzicerea purtării vizibile a oricărui semn ce indică convingerile printre altele filozofice sau religioase ale membrilor personalului Comunei, indiferent dacă aceștia din urmă sunt sau nu în contact cu publicul, are ca obiectiv punerea în

- aplicare a principiului neutralității serviciului public, care și-ar găsi temeiul juridic în articolele 10 și 11 din Constituția belgiană, în principiul imparțialității și în principiul neutralității statului.
- 33 În această privință, fiecărui stat membru, inclusiv, dacă este cazul, entităților sale infrastatale, cu respectarea competențelor care le sunt recunoscute, trebuie să i se recunoască o marjă de apreciere în conceperea neutralității serviciului public pe care intenționează să îl promoveze la locul de muncă. Astfel, politica de „neutralitate exclusivă” pe care o administrație publică, în speță locală, intenționează să o impună lucrătorilor săi, în funcție de propriul său context și în cadrul competențelor sale, în scopul de a institui în sânul său un mediu administrativ total neutru, poate fi considerată ca fiind obiectiv justificată de un obiectiv legitim, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78. De asemenea, alegerea unei alte administrații publice în favoarea unei alte politici de neutralitate, precum o autorizare generală și nediferențiată a purtării unor semne vizibile care exprimă convingeri printre altele filozofice sau religioase, inclusiv în contactele cu publicul, sau o interdicție a purtării unor astfel de semne limitată la situațiile care implică astfel de contacte, poate să fie obiectiv justificată de un obiectiv legitim, în funcție de contextul său propriu și în cadrul competențelor sale.
- 34 Astfel, Directiva 2000/78 nu stabilește decât un cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, care lasă o marjă de apreciere statelor membre și, dacă este cazul, entităților infrastatale ale acestora, permițându-le să țină seama de propriul context, având în vedere diversitatea abordărilor lor în ceea ce privește locul pe care intenționează să îl acorde în cadrul lor religiei sau convingerilor filozofice în sectorul public. Marja de apreciere recunoscută astfel statelor membre și, dacă este cazul, entităților lor infrastatale, în lipsa unui consens la nivelul Uniunii, trebuie totuși să fie însoțită de un control, care revine instanțelor naționale și ale Uniunii, constând în special în a verifica dacă măsurile luate, după caz, la nivel național, regional sau local, se justifică în principiu și dacă sunt proporționale (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 86 și 88, precum și jurisprudența citată).
- 35 De altfel, din Directiva 2000/78 reiese că 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, dacă este cazul, entităților lor infrastatale, precum 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).
- 36 Prin urmare, se poate considera că o dispoziție precum articolul 9 din regulamentul intern în discuție în litigiul principal urmărește un obiectiv legitim, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78.
- 37 În al doilea rând, astfel cum s-a amintit la punctul 30 din prezenta hotărâre, pentru a evita calificarea de „discriminare indirectă”, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, o normă internă precum cea în discuție în litigiul principal mai trebuie să fie aptă să asigure buna aplicare a obiectivului urmărit de angajator. În speță, aceasta presupune ca obiectivul de „neutralitate exclusivă” pe care și l-a fixat Comuna să fie cu adevărat urmărit în mod coerent și sistematic și ca interdicția purtării oricărui semn vizibil care exprimă convingeri printre altele filozofice și religioase pe care o presupune articolul 9 din regulamentul intern în discuție în litigiul principal să se limiteze la strictul necesar (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 68).

- 38 În această privință, mai întâi, va reveni instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă Comuna urmărește acest obiectiv într-un mod cu adevărat coerent și sistematic în privința tuturor lucrătorilor.
- 39 În continuare, trebuie arătat că obiectivul legitim care constă în asigurarea, prin intermediul unei politici de „neutralitate exclusivă”, astfel cum este cea stabilită la articolul 9 din regulamentul intern în discuție în litigiul principal, a unui mediu administrativ total neutru nu poate fi urmărit în mod eficace decât dacă nu este admisă nicio manifestare vizibilă de convingeri printre altele filozofice sau religioase atunci când lucrătorii se află în contact cu beneficiarii serviciului public sau sunt în contact între ei, deoarece purtarea oricărui semn, chiar și de mici dimensiuni, compromite capacitatea măsurii de a atinge obiectivul pretins urmărit și repune astfel în discuție însăși coerența acestei politici (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 77). Prin urmare, o astfel de normă este necesară.
- 40 Va reveni de asemenea instanței de trimitere sarcina de a efectua, în lumina ansamblului elementelor caracteristice ale contextului în care a fost adoptată această normă, o evaluare comparativă a intereselor în cauză, ținând seama, pe de o parte, de drepturile și de principiile fundamentale în discuție, și anume, în speță, dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie garantat la articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, ce are drept corolar interzicerea oricărei discriminări bazate pe religie consacrată la articolul 21 din aceasta și, pe de altă parte, de principiul neutralității în aplicarea căruia administrația publică în cauză urmărește să garanteze, prin norma menționată limitată la locul de muncă, beneficiarilor serviciilor sale și membrilor personalului său un mediu administrativ fără manifestări vizibile care să exprime convingeri printre altele filozofice sau religioase.
- 41 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei administrații locale care interzice, în mod general și nediferențiat, membrilor personalului acestei administrații purtarea vizibilă, la locul de muncă, a oricărui semn care indică printre altele convingeri filozofice sau religioase poate fi justificată de voința administrației menționate de a institui, ținând seama de propriul context, un mediu administrativ total neutru, cu condiția ca această normă să fie aptă, necesară și proporțională în raport cu acest context și ținând seama de diferitele drepturi și interese în cauză.

Cu privire la a doua întrebare

- 42 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că permite unei autorități publice să organizeze un mediu administrativ total neutru prin interzicerea purtării vizibile a unor semne care indică printre altele convingeri filozofice sau religioase tuturor membrilor personalului său, indiferent dacă sunt sau nu în contact direct cu publicul, atunci când această interdicție pare să afecteze în majoritate femeii și, prin urmare, poate constitui o discriminare indirectă pe criterii de sex.
- 43 În această privință, trebuie amintit că din spiritul de cooperare care trebuie să guverneze procedura trimiterii preliminare reiese că este indispensabilă expunerea de către instanța națională, în decizia sa de trimitere, a motivelor exacte pentru care consideră că un răspuns la

întrebările sale privind interpretarea anumitor dispoziții din dreptul Uniunii este necesar pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată (Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 20 și jurisprudența citată).

- 44 Potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale presupune ca aceasta să respecte cu strictețe cerințele privind conținutul unei cereri de decizie preliminară, care figurează explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții (Hotărârea din 19 aprilie 2018, Consorzio Italian Management și Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punctul 21, precum și jurisprudența citată).
- 45 Astfel, pe de o parte, conform articolului 94 litera (a) din Regulamentul de procedură, este indispensabil ca instanța de trimitere să definească cadrul factual și normativ în care se încadrează întrebările adresate sau cel puțin să explice ipotezele de fapt pe care se întemeiază aceste întrebări. Astfel, în cadrul procedurii instituite la articolul 267 TFUE, Curtea este abilitată să se pronunțe numai asupra interpretării unui text al Uniunii pornind de la faptele care îi sunt indicate de instanța națională (Hotărârea din 2 martie 2023, Bursa Română de Mărfuri, C-394/21, EU:C:2023:146, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 46 Pe de altă parte, după cum se arată la articolul 94 litera (c) din Regulamentul de procedură, este indispensabil ca decizia de trimitere să conțină atât o expunere a motivelor care au condus instanța de trimitere să reflecteze asupra interpretării anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii, cât și legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă litigiului principal (Hotărârea din 2 septembrie 2021, Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, punctul 133 și jurisprudența citată).
- 47 Trebuie să se sublinieze de asemenea că informațiile cuprinse în deciziile de trimitere sunt destinate nu numai să permită Curții să furnizeze răspunsuri utile, ci și să ofere guvernelor statelor membre și celorlalte persoane interesate posibilitatea de a prezenta observații, conform articolului 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene. Revine Curții obligația de a veghea ca această posibilitate să fie salvagardată, ținând seama de faptul că, în temeiul dispoziției menționate, numai deciziile de trimitere sunt notificate persoanelor interesate (Hotărârea din 2 septembrie 2021, Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, punctul 134 și jurisprudența citată).
- 48 În speță, în ceea ce privește existența unei eventuale discriminări indirecte pe motive de sex, evocată în această a doua întrebare, trebuie amintit că acest motiv intră în domeniul de aplicare al Directivei 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), care, la articolul 2 alineatul (1) litera (b), definește în mod expres noțiunea de discriminare indirectă pe criteriul sexului, iar nu în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, singurul act vizat de întrebarea menționată.
- 49 În plus, decizia de trimitere nu cuprinde indicații care să permită determinarea ipotezei factuale pe care se întemeiază a doua întrebare, precum și a motivelor pentru care un răspuns la această întrebare, suplimentar față de răspunsul la prima întrebare, ar fi necesar pentru soluționarea litigiului principal.
- 50 În aceste condiții, a doua întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 51 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 (Marea Cameră) declară:

Articolul 2 alineatul (2) litera (b) 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

o normă internă a unei administrații locale care interzice, în mod general și nediferențiat, membrilor personalului acestei administrații purtarea vizibilă, la locul de muncă, a oricărui semn care indică printre altele convingeri filozofice sau religioase poate fi justificată de voința administrației menționate de a institui, ținând seama de propriul context, un mediu administrativ total neutru, cu condiția ca această normă să fie aptă, necesară și proporțională în raport cu acest context și ținând seama de diferitele drepturi și interese în cauză.

Semnături