



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
ELEANOR SHARPSTON
prezentate la 13 iulie 2016¹

Cauza C-188/15

Asma Bougnaoui
Association de défense des droits de l'homme (ADDH)
împotriva
Micropole SA

[cerere de decizie preliminară formulată de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța)]

„Politica socială — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Directiva 2000/78/CE — Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri — Cerință profesională esențială și determinantă — Sens — Discriminare directă și discriminare indirectă — Purtarea vălului islamic”

1. În ce măsură interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în temeiul dreptului Uniunii și, în special, în temeiul Directivei 2000/78² face nelegală concedierea unei lucrătoare care este musulmană practicantă pe motiv că aceasta refuză să se conformeze unei instrucțiuni din partea angajatorului său (întreprindere din sectorul privat) de a nu purta un voal sau un văl atunci când intră în contact cu clienții respectivei unități? Întrebarea care i se adresează Curții se referă la articolul 4 alineatul (1) din această directivă. Astfel cum vom explica în continuare, aspectele care decurg din distincția prevăzută la articolul 2 alineatul (2) literele (a) și (b) între discriminarea directă și discriminarea indirectă sunt, de asemenea, relevante în acest context³.

1 — Limba originală: engleza.

2 — 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).

3 — O cerere de decizie preliminară bazată pe fapte similare (deși nu identice) a fost adresată Curții de Hof van Cassatie (Curtea de Casație, Belgia) în cauza C-157/15, Achbita (aflată pe rolul Curții). Întrebarea preliminară formulată de această instanță diferă prin faptul că privește, în esență, diferența dintre discriminarea directă și discriminarea indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) literele (a) și (b) din Directiva 2000/78. Colega noastră, avocatul general Kokott, a prezentat concluziile în cauza respectivă la 31 mai 2016.

Cadrul juridic

Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale

2. Articolul 9 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită în continuare „CEDO”) ⁴ prevede:

„1. Orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerile, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.

2. Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății, a moralei publice, a drepturilor și a libertăților altora.”

3. Potrivit articolului 14 din CEDO:

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

4. Articolul 1 din Protocolul nr. 12 la CEDO este intitulat „Interzicerea generală a discriminării” ⁵. Alineatul (1) prevede:

„Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Tratatul privind Uniunea Europeană

5. Articolul 3 alineatul (3) TUE prevede:

„Uniunea instituie o piață internă. Aceasta acționează pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată pe o creștere economică echilibrată și pe stabilitatea prețurilor, pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social, precum și pe un nivel înalt de protecție și de îmbunătățire a calității mediului. Aceasta promovează progresul științific și tehnic.

Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale [...]

4 — Semnată la Roma la 4 noiembrie 1950. Toate statele membre sunt semnatare ale CEDO, însă Uniunea Europeană ca atare încă nu a aderat; a se vedea Avizul 2/13, EU:C:2014:2454.

5 — Protocolul a fost deschis spre semnare la 4 noiembrie 2000. Dintre statele membre ale UE, a fost semnat până în prezent de Austria, Belgia, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Finlanda, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia și Spania. Doar Croația, Cipru, Finlanda, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, România, Slovenia și Spania l-au ratificat până în prezent.

6. Articolul 4 alineatul (2) TUE prevede:

„Uniunea respectă egalitatea statelor membre în raport cu tratatele, precum și identitatea lor națională, inerentă structurilor lor fundamentale politice și constituționale, inclusiv în ceea ce privește autonomia locală și regională. Aceasta respectă funcțiile esențiale ale statului și, în special, pe cele care au ca obiect asigurarea integrității sale teritoriale, menținerea ordinii publice și apărarea securității naționale. În special, securitatea națională rămâne responsabilitatea exclusivă a fiecărui stat membru.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

7. Articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) ⁶ este intitulat „Libertatea de gândire, de conștiință și de religie”. Alineatul (1) prevede următoarele:

„Orice persoană are dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie. Acest drept implică libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea individual sau colectiv, în public sau în particular, prin intermediul cultului, învățământului, practicilor și îndeplinirii riturilor.”

8. Articolul 16 din cartă, intitulat „Libertatea de a desfășura o activitate comercială”, prevede:

„Libertatea de a desfășura o activitate comercială este recunoscută în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale.”

9. Articolul 21 din cartă este intitulat „Nediscriminarea”. Alineatul (1) prevede:

„Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.”

Directiva 2000/78

10. Considerentele Directivei 2000/78 prevăd în special:

„(1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, 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 [CEDO], așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului [Uniunii].

[...]

(9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[...]

6 — JO 2010, C 83, p. 389.

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, 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 domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în [Uniunea Europeană]; [...]

[...]

(15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale [...]

[...]

(23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.

[...]”

11. Articolul 1 din directivă prevede că obiectivul acesteia este „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”.

12. Articolul 2 din directivă este intitulat „Conceptul de discriminare”. Acesta prevede în special:

„(1) În sensul prezentei directive, prin «principiul egalității de tratament» se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată 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 nu 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.”

13. Potrivit articolului 3 din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”:

„(1) În limitele competențelor conferite [Uniunii Europene], prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]

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

[...]”

14. Articolul 4 din Directiva 2000/78 este intitulat „Cerințe profesionale”. Alineatul (1) prevede:

„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.”

15. Articolul 4 alineatul (2) face referire la tratamentul diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane în contextul specific al activităților profesionale ale bisericilor și ale altor „organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri”.

16. Articolul 6 din Directiva 2000/78 stabilește anumite derogări de la dispozițiile directivei în ceea ce privește discriminarea bazată pe motive de vârstă.

17. Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede că, pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau a compensa dezavantajele legate de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1.

Dreptul francez

18. Articolul L 1121-1 din Code du travail (Codul muncii) prevede:

„Nimeni nu poate limita drepturile personale sau libertățile individuale sau colective prin orice restricție care nu este justificată de natura sarcinii care urmează a fi efectuată și care nu este proporțională cu obiectivul urmărit.”

19. În temeiul articolului L. 1321-3 din Codul muncii, în versiunea în vigoare la data faptelor:

„Reglementările aplicabile la locul de muncă nu trebuie să conțină:

- (1) Dispoziții contrare dreptului primar sau secundar sau cerințelor prevăzute în contractele colective și înțelegerile cu privire la practicile de lucru aplicabile în cadrul întreprinderii sau unității;
- (2) Dispoziții care limitează drepturile personale și libertățile individuale și colective, care nu sunt justificate de natura sarcinii care urmează să fie efectuată sau nu sunt proporționale cu obiectivul urmărit.
- (3) Dispoziții care discriminează, cu ocazia încadrării în muncă sau a desfășurării muncii, salariații care au capacități profesionale egale în raport cu alți salariați, pe motive legate de originea lor, sexul lor, obiceiurile lor, orientarea lor sexuală, vârsta lor [...] opiniile lor politice, afilierea lor la un sindicat sau activitățile lor în comitetul de întreprindere, religia lor, aspectul lor fizic, numele lor de familie, starea lor de sănătate sau dizabilitatea lor.”

20. Articolul L 1132-1 din Codul muncii prevede:

„Nicio persoană nu poate fi exclusă dintr-o procedură de recrutare sau de la accesul la experiență în muncă sau de la un stagiul de formare în cadrul unei întreprinderi, niciun salariat nu poate fi sancționat, concediat sau supus unui tratament discriminatoriu, direct sau indirect [...] în special în ceea ce privește remunerarea, [...] sistemele de stimulente sau de alocare de acțiuni, formarea profesională, reclassificarea, alocarea, certificarea, clasificarea, promovarea în carieră, transferul sau reînnoirea contractului, pe motive legate de originea sa, sexul său, obiceiurile sale, orientarea sa sexuală, vârsta sa, [...] opiniile sale politice, afilierea sa la un sindicat sau activitățile sale în comitetul de întreprindere, religia sa, aspectul său fizic, numele său de familie [...], starea de sănătate sau dizabilitatea sa.”

21. Potrivit articolului L. 1133-1 din Codul muncii:

„Articolul L. 1132-1 nu exclude diferențele de tratament care rezultă dintr-o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.”

Faptele, procedura și întrebarea preliminară

22. Doamna Asma Bougnaoui a fost angajată ca inginer proiectant de societatea Micropole SA, prezentată în decizia de trimitere ca societate de consultanță, de inginerie și de formare profesională specializată în dezvoltarea și în integrarea de soluții decizionale. Anterior angajării sale la această societate, doamna Bougnaoui a efectuat în cadrul acesteia un stagiul de terminare a studiilor. Contractul de muncă încheiat cu societatea Micropole a început la 15 iulie 2008.

23. La 15 iunie 2009, ea a fost convocată la o întâlnire prealabilă unei eventuale concedieri și, ulterior, concediată prin scrisoarea din 22 iunie 2009. Această scrisoare (denumită în continuare „scrisoarea de concediere”) avea următorul cuprins:

„Ați efectuat stagiul de terminare a studiilor începând cu 4 februarie 2008, iar ulterior ați fost angajată de societatea noastră, la 1 august 2008^[7], în calitate de inginer proiectant. În cadrul atribuțiilor dumneavoastră, trebuie să interveniți în cadrul misiunilor efectuate pentru clienții noștri.

7 — Nu este clar motivul pentru care scrisoarea de concediere folosește această dată în condițiile în care părțile par să fie de acord că angajarea doamnei Bougnaoui la societatea Micropole a început la 15 iulie 2008. Nu vom da importanță acestui aspect, cel puțin în ceea ce privește prezentele concluzii.

V-am solicitat să interveniți pentru clientul Groupama la 15 mai la locația lor din Toulouse. În urma acestei intervenții, clientul ne-a precizat că purtarea vălului, pe care îl purtați efectiv în fiecare zi, îi deranjase pe unii dintre colaboratorii săi. De asemenea, acesta a solicitat «să nu se mai poarte văl data viitoare».

La angajarea dumneavoastră în cadrul societății noastre și în cadrul întâlnirilor cu directorul de operațiuni, [...] și cu persoana responsabilă cu recrutarea, [...] subiectul legat de purtarea vălului fusese abordat cu dumneavoastră în termeni foarte clari. V-am precizat că respectăm în totalitate principiul libertății de opinie, precum și convingerile religioase ale fiecărei persoane, dar că, în măsura în care ați fi în contact la nivel intern sau extern cu clienții întreprinderii, nu ați putea purta vălul în toate împrejurările. Astfel, în interesul întreprinderii și pentru dezvoltarea acesteia, suntem obligați, în raport cu clienții noștri, să procedăm de așa natură încât discreția să primeze în ceea ce privește exprimarea opțiunilor personale ale salariaților noștri.

La întâlnirea din 17 iunie, [8] v-am reamintit acest principiu al neutralității necesare pe care v-am solicitat să îl aplicați în raport cu clienții noștri. V-am întrebat din nou dacă puteți accepta aceste constrângeri profesionale în sensul de a accepta să nu purtați vălul și ne-ați răspuns negativ.

Considerăm că aceste fapte justifică, pentru motivele menționate mai sus, încetarea contractului dumneavoastră de muncă. Întrucât poziția dumneavoastră vă pune în imposibilitatea de a continua activitatea în serviciul întreprinderii, dat fiind că nu putem lua în considerare, din cauza comportamentului dumneavoastră, posibilitatea să continuați să prestați servicii la unitățile clienților noștri, nu veți putea lucra în perioada de preaviz. În măsura în care faptul că nu puteți lucra în perioada de preaviz vă este imputabil, nu veți fi remunerată pentru perioada menționată.

Regretăm această situație, întrucât competențele profesionale și potențialul dumneavoastră ne lăsau să sperăm că vom avea o colaborare durabilă.”

24. În noiembrie 2009, doamna Bougnaoui a contestat decizia de concediere în fața instanței Conseil de prud’hommes (Tribunalul Muncii), Paris, susținând că aceasta constituia o măsură discriminatorie pe motive de convingeri religioase. Association de défense des droits de l’homme (Asociația pentru protecția drepturilor omului, denumită în continuare „ADDH”) a intervenit în mod voluntar în proces. Prin hotărârea din 4 mai 2011, instanța menționată a declarat concedierea ca fiind întemeiată pe o cauză reală și serioasă, a obligat societatea Micropole să plătească doamnei Bougnaoui suma de 8 378,78 euro cu titlu de indemnizații compensatoare aferente perioadei de preaviz și a respins celelalte cereri pe fond.

25. În apelul formulat de doamna Bougnaoui și în apelul incident al societății Micropole, Cour d’appel de Paris (Curtea de Apel, Paris) a confirmat, prin hotărârea din 18 aprilie 2013, soluția Tribunalului Muncii.

26. Doamna Bougnaoui a formulat recurs împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere. Dat fiind că nu este sigură în privința interpretării corecte a dreptului Uniunii în circumstanțele cauzei, această instanță a adresat următoarea întrebare Curții de Justiție în temeiul articolului 267 TFUE:

„Dispozițiile articolului 4 alineatul (1) din [Directiva 2000/78] trebuie interpretate în sensul că constituie o cerință profesională esențială și determinantă, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, dorința clientului unei societăți de consultanță în informatică potrivit căreia prestările de servicii informatice oferite de această societate să nu mai fie asigurate de o salariată, inginer proiectant, care poartă văl islamic?”

8 — În timp ce scrisoarea de concediere folosește această dată, în decizia de trimitere se afirmă că întâlnirea a avut loc la 15 iunie 2009. Aceasta poate însemna, desigur, că au avut loc două întâlniri. Oricare ar fi situația, nu considerăm că acest aspect ar fi relevant în ceea ce privește întrebarea preliminară adresată Curții.

27. Doamna Bougnaoui și ADDH, societatea Micropole, guvernul francez și cel suedez, precum și Comisia Europeană au prezentat observații scrise Curții. Aceleași părți – cu alăturarea guvernului Regatului Unit – au prezentat pledoarii în ședința din 15 martie 2016.

Considerații introductive

Introducere

28. Analizată în sensul cel mai larg, problema cu care este sesizată Curtea privește impactul normelor antidiscriminare din legislația UE asupra purtării articolelor de îmbrăcăminte cu caracter religios. Curții i se solicită să analizeze în special aspectul privind purtarea articolelor de îmbrăcăminte cu caracter religios în contextul unui raport de muncă din sectorul privat, de către o femeie care este adept practicant al credinței islamice. În ultimele decenii au existat multe schimbări referitoare la obiceiuri sociale în general și la piața muncii în special. În timp ce, la un moment dat, era obișnuit ca persoanele de religii și de origini etnice diferite să trăiască și să lucreze separat, acest lucru nu mai este valabil. Aspecte despre care s-a considerat până relativ recent că nu au importanță sau că au cel mult o importanță minimă au fost aduse în centrul unei atenții vigilente și uneori incomode. Privit din această perspectivă, contextul poate fi perceput ca unul relativ „modern” și poate, în anumite cercuri, să fie considerat ca având impact emoțional. Contextul implică, de asemenea, puncte de vedere și practici foarte diferite în cadrul Uniunii Europene.

29. Adesea (probabil, în general), nu toate practicile religioase ale unei anumite religii sunt percepute de cineva care aderă la această religie ca fiind absolut „esențiale” pentru propria practică a cultului religios. Practica cultului religios se manifestă sub diverse forme și cu intensități variabile. Aspectele considerate esențiale în propria practică a cultului unei persoane pot, de asemenea, varia în timp. Aceasta se datorează faptului că este relativ obișnuit ca nivelul convingerilor personale și, prin urmare, de practică a cultului asociată credinței să evolueze de-a lungul vieții unei persoane. Practica anumitor persoane devine mai puțin strictă în timp, pe când practica altora devine mai strictă. Printre cei care aderă la o anumită credință, nivelul de practică a cultului poate, de asemenea, să fluctueze pe parcursul anului religios. Practica religioasă la un nivel sporit – pe care practicantul poate simți că este potrivit să o manifeste într-o varietate de moduri – poate, în consecință, să fie asociată cu anumite momente ale anului religios⁹, în timp ce aceeași persoană poate considera adecvată o practică „mai puțin strictă” în alte momente¹⁰.

30. Aspectele cuprinse în prezentele concluzii nu se referă doar la credința islamică sau doar la adeptele femei. Purtarea de articole de îmbrăcăminte cu caracter religios nu este limitată la o anumită religie sau la un anumit gen. În unele cazuri, există ceea ce s-ar putea numi reguli absolute, cu toate că acestea nu se vor aplica în mod necesar tuturor adeptilor credinței în cauză sau în toate împrejurările. În alte cazuri, pot exista unul sau mai multe stiluri de îmbrăcăminte disponibile adeptilor, care pot alege să le poarte fie în permanență (cel puțin în public), fie în momente și/sau în locuri pe care le consideră adecvate. Astfel, cu titlu pur ilustrativ, călugărițele de credință catolică și anglicană trebuiau în mod tradițional să poarte o vestimentație care include un acoperământ pentru cap sau un voal. În anumite ordine religioase, această îmbrăcăminte distinctă poate fi înlocuită în prezent cu o cruce mică, fixată discret pe îmbrăcămintea laică obișnuită. În mod similar, purtarea unui kippah¹¹ de către

9 — A se vedea, cu titlu de exemplu, Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului (denumită în continuare „Curtea de la Strasbourg”) din 1 iulie 2014 pronunțată în cauza S.A.S. împotriva Franței, CE:CEDO:2014:0701JUD004383511, punctul 12.

10 — Spre ilustrare: este bine cunoscut faptul că cifrele care descriu frecventarea bisericilor sunt maxime în perioada Crăciunului (mai ales la slujba din Ajunul Crăciunului și/sau din ziua de Crăciun) și mulți creștini „fac un efort” pentru Postul Mare, înainte de a se bucura de Paște. Un fenomen similar poate fi observat în iudaism. Astfel, sinagoglele pot recurge la emiterea de bilete cu scopul de a gestiona participarea la serviciul religios în ziua de Rosh Hashanah (Anul Nou evreiesc) și Yom Kipur (Ziua Ispășirii) – în alte perioade ale anului nefiind necesară o astfel de procedură, deoarece există spațiu adecvat pentru toți cei care doresc să participe.

11 — Cunoscut și sub numele de kippa, kipoh sau yarmulke sau, mai colocvial, scufie.

adeptii bărbați ai credinței iudaice este bine cunoscută. Deși există o dezbatere semnificativă pentru a stabili dacă este obligatorie acoperirea capului în orice situație (sau doar în timpul rugăciunii), mulți adepți ai iudaismului ortodox procedează astfel¹². Adepții bărbați ai credinței sikh trebuie, în general, să poarte un dastar (sau turban) în orice situație și le este interzis să îl înlăture în public¹³.

31. Pot exista, de asemenea, o varietate de tipuri de îmbrăcăminte cu caracter religios disponibile adeptilor unei anumite credințe. Doamna Bougnaoui pare să fi purtat ceea ce se numește „hijab”, cu alte cuvinte un tip de eșarfă care acoperă capul și gâtul, dar lasă fața vizibilă. Alte veșminte purtate de femeile musulmane includ niqab-ul, un voal care acoperă fața lăsând doar o deschidere pentru ochi, burqa, o îmbrăcăminte care acoperă complet corpul și cuprinde o plasă care acoperă fața, și „chadar”, „chador” sau „abaya”, un voal negru care acoperă întregul corp, de la cap până la glezne, lăsând vizibilă fața¹⁴.

32. În sfârșit, în ceea ce privește tipul de acoperământ pentru cap și pentru corp pe care adeptele femeii ale credinței islamice pot alege să îl poarte, vom face observația că, la fel ca în aproape toate celelalte credințe, există diferite școli de gândire în cadrul religiei islamice cu privire la regulile precise care trebuie să fie urmate de adepți. Nu toate aceste școli impun cerințe specifice în acest sens. Unele sunt de părere că femeile sunt libere să nu poarte nicio formă de acoperământ pentru cap sau pentru corp. Altele impun ca aceasta să fie purtată permanent de femei atunci când se află în public. Anumite femei musulmane adoptă o abordare selectivă, alegând dacă să poarte sau să nu poarte îmbrăcăminte cu caracter religios, în funcție de context¹⁵.

33. Problema nu se limitează exclusiv la purtarea de îmbrăcăminte cu caracter religios. Folosirea însemnelor religioase a dat naștere, de asemenea, la controverse și este evident că acestea pot varia atât ca dimensiune, cât și ca semnificație. De exemplu, Curtea de la Strasbourg și-a întemeiat o parte din raționament în hotărârea pronunțată în cauza Eweida pe faptul că crucea purtată de doamna Eweida era „discretă”¹⁶. Se pare că crucea în cauză era de foarte mici dimensiuni, atașată la un colier în jurul gâtului. În consecință, putea fi percepută ca rămânând relativă, deși, evident, nu în întregime, neobservată. Alți adepți ai credinței creștine pot alege să poarte cruci considerabil mai mari, care pot număra câțiva centimetri în lungime. Uneori, nu este totuși rezonabil să ne așteptăm ca persoana în cauză să facă o alegere „discretă”. Prin urmare, este dificil de imaginat cum un bărbat sikh ar putea fi discret sau puțin evident în respectarea practicii sale religioase de a purta dastar¹⁷. Acesta fie poartă turbanul impus de religia sa, fie nu îl poartă.

12 — A se vedea Oxtoby, W. G., *A Concise Introduction to World Religions*, Oxford University Press, Oxford, 2007.

13 — A se vedea Cole, W. O. și Sambhi, P. S., *Sikhism and Christianity: A Comparative Study*, Macmillan, 1993. Avocații sikh de sex masculin din Regatul Unit și-au reconciliat obligația religioasă cu cerințele de vestimentație ale profesiei (robă de avocat și perucă) prin înlocuirea dastar-ului negru obișnuit cu un dastar alb special.

14 — Pentru informații suplimentare, a se vedea: „Niqab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusions”, în *Le Monde*, 11 iunie 2015, disponibil pe internet la adresa http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html#U3778UWCg7HuTisY.99

15 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea Curții de la Strasbourg din 1 iulie 2014 pronunțată în cauza S.A.S. împotriva Franței, CE:CEDO:2014:0701JUD004383511. Punctul 12 din această hotărâre menționează că reclamanta, o musulmană devotată, purta niqab în spațiul public și în cel privat, dar nu în mod sistematic. Dorea să poată purta această îmbrăcăminte conform alegerii ei, în special în funcție de dispoziția sa spirituală. Au existat anumite perioade (de exemplu, în timpul unor evenimente religioase precum Ramadan) în care aceasta a considerat că ar trebui să poarte niqab în public pentru a-și exprima convingerile religioase, personale și culturale. Scopul său nu era de a deranja alte persoane, ci de a se simți împăcată cu sine însăși.

16 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctul 94.

17 — A se vedea punctul 30 de mai sus.

Statele membre

34. În hotărârea pronunțată în cauza Leyla Şahin împotriva Turciei, Curtea de la Strasbourg a observat că „este imposibil să se definească pentru întreaga Europă o concepție unitară asupra semnificației religiei în societate [...], iar semnificația sau impactul manifestării publice a unei credințe religioase diferă în funcție de timp și de context”¹⁸. Nimic nu sugerează că această poziție s-ar fi schimbat în cei aproximativ zece ani de la pronunțarea acestei hotărâri.

35. În ceea ce privește răspândirea credințelor religioase în statele membre, rapoartele unui studiu solicitat de Comisia Europeană în anul 2012¹⁹ arată că procentul mediu al cetățenilor de pe întreg teritoriul Uniunii Europene care declarau că împărtășesc convingeri creștine era de 74 %. Însă cifrele aferente diferitor state membre variau semnificativ. În Cipru, procentul era de 99 %, urmat îndeaproape de România cu 98 %, de Grecia cu 97 %, de Malta cu 96 %, de Portugalia cu 93 % și de Polonia și de Irlanda cu 92 %. Dimpotrivă, cele mai mici procentaje s-au înregistrat în Estonia cu 45 % și în Republica Cehă cu 34 %. Pentru persoanele care aderă la credința islamică, cel mai mare procentaj a fost înregistrat în Bulgaria, cu 11 %, urmat de Belgia cu 5 %. Cifra aferentă unui număr de 16 state membre a fost 0 %. Dintre cei care se pretind atei sau agnostici, cel mai mare număr s-a înregistrat în Republica Cehă, cu 20 %, respectiv 39 %, iar în Țările de Jos 41 % din populație se consideră agnostică. În România și în Cipru, cifra era 0 % pentru ambele categorii. În ceea ce privește discriminarea percepută pentru motive de religie sau de convingeri în statele membre, raportul afirmă că 51 % dintre europeni considerau, în general, că era rară sau inexistentă, în timp ce 39 % considerau că era larg răspândită. Discriminarea pentru aceste motive era considerată ca fiind cel mai răspândită în Franța (66 %) și în Belgia (60 %), în timp ce cifrele echivalente pentru Republica Cehă și pentru Letonia erau de 10 %.

36. Legislația și jurisprudența statelor membre referitoare la purtarea de articole de îmbrăcăminte cu caracter religios într-un context de muncă prezintă, de asemenea, o mare diversitate²⁰.

37. La o extremitate a spectrului, anumite state membre au adoptat o legislație care impune interdicții globale privind purtarea anumitor tipuri de îmbrăcăminte în public în general. Astfel, atât Franța²¹, cât și Belgia²² au adoptat legi care interzic purtarea în spații publice a articolelor de îmbrăcăminte cu caracter religios care ascund fața. Deși aceste legi nu vizează în mod specific câmpul muncii, domeniul de aplicare al acestora este atât de larg, încât pot restrânge în mod inevitabil accesul la piața muncii al anumitor persoane (inclusiv femeile musulmane care au ales să poarte burqa sau niqab).

18 — Hotărârea din 10 noiembrie 2005 pronunțată în cauza Leyla Şahin împotriva Turciei, CE:CEDO:2005:1110JUD004477498, punctul 109.

19 — A se vedea Comisia Europeană, Eurobarometrul special 393, *Raportul privind Discriminarea în UE în 2012*, noiembrie 2012. Raportul nu include Croația. Adăugăm că cifrele citate trebuie să fie citite cu un anumit grad de precauție. Acestea nu se bazează pe statistici oficiale, ci pe răspunsurile date la întrebările din chestionar. Cifrele respective nu fac distincție între adepții practicanți și nepracticanți ai unei anumite credințe religioase, nici nu disting neapărat între afilierea religioasă și apartenența etnică. Includerea lor aici are scopul de a arăta că nu există o „regulă” în statele membre în acest context.

20 — Trebuie subliniat faptul că analiza prezentată în continuare nu pretinde în niciun caz a fi exhaustivă. Prin menționarea unora dintre legile și hotărârile instanțelor statelor membre, căutăm pur și simplu să punem în evidență anumite aspecte ale normelor în acest domeniu pe care le considerăm deosebit de relevante. Totuși, un astfel de exercițiu nu poate să fie decât incomplet.

21 — Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (Legea nr. 2010-1192 din 11 octombrie 2010 de interzicere a ascunderii chipului în spațiile publice).

22 — Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage (Legea din 1 iunie 2011 de interzicere a purtării de îmbrăcăminte care ascunde chipul complet sau în mare parte). Interdicția vizează toate spațiile accesibile publicului.

38. Sunt pertinente, de asemenea, în acest context, principiile de *laïcité* și *neutralité*²³, relevante, încă o dată, în special în Franța și în Belgia. În temeiul acestor principii, salariaților din sectorul public francez le este interzis să poarte însemne sau articole de îmbrăcăminte cu caracter religios la locul de muncă²⁴. Funcționarilor publici din Belgia li se impune să respecte cu strictețe principiul neutralității²⁵.

39. Alte state membre oferă funcționarilor publici o mai mare libertate. Astfel, în Germania, Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală) a statuat recent că o interdicție de a purta însemne religioase la locul de muncă bazată, în abstract, pe riscul unei încălcări a neutralității statului în sectorul învățământului public contravine libertății de credință și că a acorda prioritate valorilor iudeo-creștine constituie o discriminare directă nejustificată. Această restricție poate fi justificată numai în cazul în care aspectul exterior al profesorilor poate crea sau contribui la un risc suficient de specific de încălcare a neutralității statului sau de periclitate a conviețuirii pașnice în cadrul sistemului școlar²⁶. În alte state membre nu există nicio restricție, în principiu, cu privire la purtarea însemnelor sau a articolelor de îmbrăcăminte religioase de către funcționarii publici. Acesta este cazul, de exemplu, în Danemarca, în Țările de Jos și în Regatul Unit²⁷. Trebuie menționat că, în fiecare dintre aceste state membre, legislația nu face o distincție formală între normele juridice aplicabile angajaților din sectorul public, respectiv privat.

40. În ceea ce privește încadrarea în muncă în sectorul privat, există și în acest domeniu variații mari între statele membre. Subliniem că pare să existe o lipsă generală de restricții relevante în acest domeniu. Cele la care ne vom referi mai jos reprezintă, prin urmare, mai degrabă excepția decât regula.

41. În Franța, Plenul (*assemblée plénière*) Cour de cassation (Curții de Casație) a fost sesizat, într-un caz recent privind o creșă privată dintr-o zonă defavorizată din departamentul Yvelines, să decidă asupra codului vestimentar impus salariaților de către angajator, care le interzicea să poarte însemne religioase ca parte a vestimentației. Directoarea adjunctă a încălcat acest cod prin refuzul de a-și scoate vălul islamic și a fost concediată. Instanța națională a decis, având în vedere în special articolele L. 1121-1 și L. 1321-3 din Codul muncii, că restricțiile privind libertatea salariaților de a-și manifesta credințele religioase trebuie să fie justificate de natura activităților realizate și proporțională cu obiectivul urmărit. Astfel, întreprinderile private nu pot stabili restricționarea generală și imprecisă a unei libertăți fundamentale în cadrul condițiilor lor de angajare. Cu toate acestea, restricțiile care sunt suficient de precise, justificate de natura activităților realizate și proporționale cu obiectivul urmărit pot fi legale. În această privință, instanța a constatat că întreprinderea în cauză avea doar 18 angajați și că acei angajați intrau sau puteau să intre în contact cu copii de vârstă mică și cu părinții acestora. Pe acest temei, Plenul a admis restricția, observând în același timp că nu decurge din hotărârea sa că principiul statului laic, în sensul articolului 1 din Constituție, s-ar aplica în domeniul încadrării în muncă în sectorul privat care nu implică gestionarea unui serviciu public²⁸.

23 — Acestea pot fi traduse relativ liber în limba engleză ca „(State) secularism” (laicitatea statului) și „(State) neutrality” (neutralitatea statului).

24 — A se vedea, în ceea ce privește școlile din sectorul public, loi no° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics (Legea nr. 2004-228 din 15 martie 2004 care reglementează, în aplicarea principiului laicității, purtarea de simboluri sau de articole de îmbrăcăminte ce denotă apartenența religioasă în școli, în colegii și în licee publice) și a se vedea, în sens mai general, avisul Conseil d'État (Consiliul de Stat) din 3 mai 2000, *Mlle Marteaux*, nr. 217017.

25 — A se vedea Arrêté royal du 14 Juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État (Decretul regal din 14 iunie 2007 de modificare a Decretului regal din 2 octombrie 1937 privind statutul funcționarilor publici), articolul 8.

26 — A se vedea Ordinul din 27 ianuarie 2015, 1 BvR 471/10 și 1 BvR 1181/10.

27 — Aceasta nu înseamnă că nu pot exista restricții întemeiate, de exemplu, pe motive de sănătate și de siguranță.

28 — Cour de cassation, assemblée plénière, 25 iunie 2014, arrêt nr. 13-28.845 („*Baby Loup*”).

42. În timp ce principiul de *laïcité* nu se aplică în general în cazul raporturilor de muncă în sectorul privat din Franța, restricțiile de purtare a articolelor de îmbrăcăminte cu caracter religios pot fi impuse, în primul rând, din motive de sănătate, de securitate sau de igienă, în scopul de a proteja persoana²⁹. În al doilea rând, poate exista o justificare în cazul în care buna funcționare a activității impune aceasta. Prin urmare, (i) un angajat nu poate să refuze efectuarea unor sarcini clar stabilite în contractul său de muncă și cunoscute de la începutul relației de muncă³⁰, (ii) trebuie să se evite un dezechilibru inacceptabil între dreptul angajaților de a-și exercita libertatea religioasă și interesele comerciale ale angajatorului în ceea ce privește, spre exemplu, concediul acordat pentru sărbătorile religioase³¹ și (iii) relația cu clienții poate servi drept bază pentru o restricție, dar numai în cazul în care se poate dovedi că interesele comerciale ale societății sunt periclitate; simpla teamă că lucrurile ar putea decurge astfel nu este suficientă³².

43. În Germania, unui angajat din sectorul privat poate, în principiu, să i se interzică să poarte însemne cu caracter religios la locul de muncă fie în temeiul unui contract colectiv de muncă, fie în temeiul autorității administrative a angajatorului. Cu toate acestea, o astfel de interdicție nu poate fi adoptată decât cu titlu de excepție³³. Dimpotrivă, în Țările de Jos, College voor de Rechten van de Mens (Institutul pentru drepturile omului) a afirmat că o regulă sau o instrucțiune care interzice în mod expres purtarea unui însemn cu caracter religios trebuie considerată discriminare directă³⁴.

44. Într-o serie de alte state membre au fost acceptate anumite restricții cu privire la purtarea de vestimentație și de însemne cu caracter religios de către angajații din sectorul privat, pentru motive referitoare la (i) sănătate și siguranță³⁵ și la (ii) interesele comerciale ale angajatorului³⁶.

29 — A se vedea deliberarea Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Înalta Autoritate pentru egalitatea de șanse și combaterea discriminării) (HALDE) nr. 2009-117 din 6 aprilie 2009, punctele 40 și 41.

30 — A se vedea, de exemplu, Cour de cassation, chambre sociale, 12 iulie 2010, nr. 08-45.509, și Cour de cassation, chambre sociale, 24 martie 1998, nr. 95-44.738.

31 — A se vedea deliberarea HALDE nr. 2007-301 din 13 noiembrie 2007.

32 — De exemplu, în cazul unei vânzătoare care a purtat îmbrăcăminte cu caracter religios care îi acoperea întregul corp la locul de muncă, s-a decis că concedierea sa era legitimă în cazul în care aceasta nu purtase respectiva îmbrăcăminte la momentul angajării (a se vedea Cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, 9 septembrie 1997, nr. 97/703.306). Dar simplul fapt că angajatul intră în contact cu clienții nu justifică impunerea unei restricții privind libertatea angajatului de a-și manifesta religia. În consecință, concedierea unei angajate care a refuzat să renunțe la vâl, care purta vâlul încă de la începutul angajării sale și care nu a cauzat probleme cu clienții cu care intra în contact a fost considerată nelegală (a se vedea CA de Paris, 19 iunie 2003, nr. 03-30.212).

33 — Astfel, Bundesarbeitsgericht (Tribunalul Federal al Muncii) a statuat că concedierea unei membre a echipei de vânzări a unui magazin pentru motivul că aceasta a refuzat să renunțe la vâl nu putea fi justificată de motivele enumerate în Kündigungsschutzgesetz (Legea de protecție împotriva concedierilor nelegale), întrucât purtarea vălului nu o împiedica să își desfășoare activitatea de vânzătoare și conduita acesteia nu aducea prejudicii angajatorului. A se vedea hotărârea din 10 octombrie 2002, 2 AZR 472/01.

34 — Hotărârea Institutului pentru drepturile omului din 18 decembrie 2015. Cu toate că hotărârile Institutului nu au forță juridică obligatorie, sunt extrem de persuasive și sunt urmate de instanțele naționale în majoritatea cazurilor.

35 — Printre acestea se numără Belgia, Danemarca, Țările de Jos și Regatul Unit.

36 — Astfel: (i) în Belgia, prin hotărârea din 15 ianuarie 2008 (*Journal des tribunaux du travail*, nr. 9/2008, p. 140), Cour du de travail de Bruxelles (Tribunalul Muncii, Bruxelles) a statuat că un angajator ar putea invoca motive obiective în ceea ce privește imaginea comercială a activității sale cu scopul de a concedia o vânzătoare care purta vâlul islamic; (ii) în Danemarca, Højesteret (Curtea Supremă) a statuat că un angajator poate impune un cod vestimentar menit să reflecte imaginea comercială a întreprinderii și care să interzică purtarea unui vâl cu condiția ca aceste reguli să se aplice tuturor lucrătorilor întreprinderii (Ufr. 2005, 1265H); (iii) în Țările de Jos, instanțele au admis cererile angajatorilor întemeiate pe prioritatea imaginii profesionale și reprezentative a societății atunci când se impune un cod vestimentar [a se vedea analiza Commissie Gelijke Behandeling (Consiliul Egalității de Tratamente) privind normele referitoare la uniforme de poliție și „neutralitatea stilului de viață” (Avizul CGB/2007/08)] și (iv) s-ar părea că în Regatul Unit un angajator poate impune un cod vestimentar angajaților săi cu condiția ca, în cazul în care normele prevăzute de acest cod aduc atingere unui anumit angajat din cauza religiei sale, angajatorul să le justifice (a se vedea Vickers, L., „Migration, Labour Law and Religious Discrimination”, în *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2014, capitolul 17).

Jurisprudența Curții de la Strasbourg

45. Curtea de la Strasbourg a statuat că libertatea de gândire, de conștiință și de religie, garantate de articolul 9 din CEDO, reprezintă „bazele unei societăți democratice” în sensul normelor CEDO³⁷ și că libertatea religioasă implică, printre altele, libertatea unei persoane de a-și exprima religia, în solitudine și în privat sau în comunitate cu alții și în public³⁸. Curtea a statuat că există o ingerință în acest drept dacă măsura în cauză constă într-o interdicție de a purta vălul islamic³⁹.

46. De importanță majoră în jurisprudența sa și relevante pentru prezentele concluzii sunt: (i) derogarea de la dreptul general la libertatea religioasă prevăzută la articolul 9 alineatul (2) din CEDO și la (ii) articolul 14 din CEDO, care interzice discriminarea pentru un număr de motive, inclusiv religia.

47. O mare parte din această jurisprudență a vizat aplicarea normelor naționale privind purtarea de vestimentație islamică. În astfel de cazuri, după ce a constatat că a avut loc o ingerință în dreptul general prevăzut la articolul 9 alineatul (1), Curtea de la Strasbourg stabilește în continuare dacă măsura a fost „necesară într-o societate democratică” în sensul articolului 9 alineatul (2). În acest sens, Curtea stabilește dacă măsurile luate la nivel național au fost justificate în principiu, cu alte cuvinte, dacă motivele invocate pentru a le justifica sunt „relevante și suficiente” și proporționale cu obiectivul legitim urmărit. Pentru a se pronunța cu privire la ultimul punct, Curtea trebuie să evalueze protejarea drepturilor și libertăților celorlalți în raport cu pretinsul comportamentul al reclamantului⁴⁰. Întrucât, pentru motivele menționate la punctul 81 de mai jos, nu intenționăm să analizăm în prezentele concluzii, cu niciun grad de detaliere, măsurile adoptate de stat, vom reține doar pe scurt jurisprudența Curții de la Strasbourg în această materie. Cu toate acestea, merită evidențiate câteva dintre cauzele în care Curtea a constatat că se respecta regula ca măsura să fie „proporțională cu obiectivul legitim urmărit”.

48. Astfel, Curtea de la Strasbourg a statuat, printre altele:

- că interdicția de a purta vălul islamic în timpul activității de predare impusă unui profesor pentru copii „de vârstă mică” în sectorul educației de stat a fost justificată în principiu și proporțională cu obiectivul stabilit de a proteja drepturile și libertățile celorlalți, ordinea și siguranța publică; prin urmare, interdicția a fost considerată „necesară într-o societate democratică”⁴¹;
- că se aplicau principii similare în cazul interzicerii acoperămintelor pentru cap (în acest caz vălul islamic) impusă unui profesor universitar asociat care era funcționar public⁴² și în cazul interdicției similare impuse unui profesor de religie la o școală gimnazială din sectorul public⁴³;
- că interdicția de a purta vestimentație cu caracter religios (în acest caz vălul islamic) impusă unui asistent social angajat în unitatea de psihiatrie a unui spital din sectorul public nu încălca, nici ea, prevederile articolului 9 din CEDO⁴⁴.

37 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 15 februarie 2001 pronunțată în cauza Dahlab împotriva Elveției, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398, și Hotărârea din 24 ianuarie 2006 pronunțată în cauza Kurtulmuş împotriva Turciei, CE:CEDO:2006:0124DEC006550001.

38 — Hotărârea din 10 noiembrie 2005 pronunțată în cauza Leyla Şahin împotriva Turciei, CE:CEDO:2005:1110JUD004477498, punctul 105.

39 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 15 februarie 2001 pronunțată în cauza Dahlab împotriva Elveției, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398.

40 — Pentru ilustrarea aplicării acestei evaluări, a se vedea, cu titlu de exemplu, Hotărârea din 15 februarie 2001 pronunțată în cauza Dahlab împotriva Elveției, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398.

41 — Hotărârea din 15 februarie 2001 pronunțată în cauza Dahlab împotriva Elveției, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398.

42 — Hotărârea din 24 ianuarie 2006 pronunțată în cauza Kurtulmuş împotriva Turciei, CE:CEDO:2006:0124DEC006550001.

43 — Hotărârea din 3 aprilie 2007 pronunțată în cauza Karaduman împotriva Turciei, CE:CEDO:2007:0403DEC004129604.

44 — Hotărârea din 26 noiembrie 2015 pronunțată în cauza Ebrahimian împotriva Franței, CE:CEDO:2015:1126JUD006484611.

49. Prin ultima dintre aceste hotărâri, Curtea de la Strasbourg a statuat pentru prima dată cu privire la o restricție impusă angajaților din sectorul public în afara domeniului educației. În acest context, Curtea de la Strasbourg a constatat că exista o legătură între neutralitatea serviciilor din spitalele publice și conduita angajaților acestora, fiind necesar ca serviciile să garanteze că pacienții nu au îndoieli cu privire la această imparțialitate. Statul contractant nu a depășit marja sa de apreciere în temeiul articolului 9 alineatul (2) din CEDO⁴⁵.

50. Într-un alt context, aceeași Curte a statuat că protecția sănătății și a siguranței asistenților medicali și ale pacienților într-un spital din sectorul public constituia un obiectiv legitim. Autoritățile naționale trebuie să dispună de o marjă largă de apreciere în evaluarea cerinței de protecție de acest tip într-o secție de spital. S-a stabilit că nu era disproporționată și, prin urmare, era necesară într-o societate democratică interdicția de a purta o cruce (creștină) și un lanț, „ambele vizibile și accesibile”, impusă unei asistente medicale care lucra într-o secție de geriatrie dintr-un spital de psihiatrie⁴⁶.

51. Dimpotrivă, în contextul interdicției globale impuse de legislația franceză privind purtarea în locuri publice de vestimentație menită să ascundă chipul, Curtea de la Strasbourg a statuat, analizând problema necesității acestei interdicții în contextul siguranței publice, în sensul, printre altele, al articolului 9 din CEDO, că o astfel de interdicție ar putea fi considerată proporțională cu obiectivul legitim al siguranței publice numai dacă există o amenințare generală la adresa acestui obiectiv⁴⁷.

52. În ceea ce privește domeniul ocupării forței de muncă în sectorul privat, în prezent există doar o singură hotărâre a Curții de la Strasbourg care să fie direct relevantă în contextul purtării de articole de îmbrăcăminte cu caracter religios, și anume Eweida și alții împotriva Regatului Unit⁴⁸. Întrebarea adresată acestei instanțe în cazul doamnei Eweida a fost legată de purtarea unei cruci, descrisă ca fiind „discretă”, considerată o încălcare (la momentul respectiv) a contractului său de muncă, potrivit căruia trebuia să proiecteze o anumită imagine a corporației. Curtea de la Strasbourg a decis că această restricție a constituit o ingerință în drepturile doamnei Eweida în temeiul articolului 9 alineatul (1) din CEDO⁴⁹. Pentru a stabili dacă măsura în cauză a fost justificată în principiu și proporțională, trebuia găsit un raport corect între interesele concurente ale individului și cele ale comunității în ansamblu, aflat, în orice caz, sub rezerva marjei de apreciere de care se bucură statul⁵⁰. Dorința angajatorului de a proiecta imaginea corporației a fost legitimă, dar era necesar să fie raportată la dorința doamnei Eweida de a-și manifesta credința religioasă. Fiind discretă, crucea nu putea aduce atingere aspectului profesional al ținutei sale. Angajatorul ei autorizase anterior purtarea altor articole de vestimentație cu caracter religios, cum ar fi turbane și hijaburi, de către alți angajați, societatea modificând ulterior

45 — Punctele 63 și 67. Este important să subliniem, totuși, că această hotărâre a primit critici chiar din interiorul Curții de la Strasbourg. În opinia sa parțial concordantă și parțial disidentă, judecătoarea O’Leary a observat că jurisprudența anterioară a Curții viza, în esență, aspecte strâns legate de valorile pe care instituțiile de învățământ trebuie să le transmită și că, în cadrul hotărârii pronunțate în cauza respectivă, nu existaseră decât puține dezbateri cu privire la extinderea semnificativă a jurisprudenței la un domeniu mai larg. În ceea ce privește marja de apreciere acordată statelor contractante în contextul unui acoperământ religios pentru cap, judecătoarea O’Leary a afirmat că o astfel de marjă de apreciere merge mână în mână cu supravegherea europeană în cazurile în care se aplică dispozițiile CEDO și că acest lucru nu poate fi evitat pur și simplu prin invocarea acestei marje de apreciere, oricât de largă ar fi. În opinia sa disidentă, judecătorul De Gaetano a afirmat, în sprijinul punctului său de vedere, potrivit căruia se încălcaseră dispozițiile articolului 9 din CEDO, că hotărârea se baza pe ceea ce el numea „premisă falsă (și foarte periculoasă) [...] că utilizatorilor serviciilor publice nu li se poate garanta un serviciu imparțial în cazul în care funcționarul public care îi deservește își manifestă în cel mai subtil mod afilierea religioasă [...] Un principiu de drept constituțional sau o «tradiție» constituțională pot fi cu ușurință divinizate, subminându-se astfel orice valoare care stă la baza [CEDO] [...]”.

46 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctele 99 și 100.

47 — Hotărârea din 1 iulie 2014 pronunțată în cauza S.A.S. împotriva Franței, CE:CEDO:2014:0701JUD004383511, punctul 139. Întrucât guvernul francez nu a reușit să demonstreze existența unei astfel de amenințări, a pierdut cauza pentru acest motiv. Cu toate acestea, măsura a fost admisă în temeiul unui obiectiv separat invocat de acest guvern, și anume al „conviețuirii”.

48 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010.

49 — Punctul 91.

50 — Punctul 84.

codul vestimentar pentru a permite purtarea evidentă de bijuterii simbolice religioase. În absența unor dovezi cu privire la o încălcare reală a intereselor altor persoane, autoritățile naționale – în acest caz instanța națională care a respins cererile doamnei Eweida – nu au reușit să protejeze dreptul acesteia de a-și manifesta religia, încălcând obligația pozitivă în temeiul articolului 9 din CEDO⁵¹.

53. În ceea ce privește funcția vestimentației islamice și rolul pe care îl joacă în viața femeilor care o poartă, observăm o aparentă schimbare în abordarea Curții de la Strasbourg între jurisprudența anterioară și cele mai recente hotărâri ale sale⁵². În cauza Dahlab împotriva Elveției⁵³, de exemplu, s-a observat că „purtarea unui văl ar putea avea un anumit efect de prozelitism, întrucât acesta pare să fie impus femeilor de un precept stabilit în Coran și care [...] este greu de corelat cu principiul egalității între femei și bărbați. În consecință, pare dificil de conciliat purtarea vălului islamic cu mesajul de toleranță, respect față de ceilalți și, mai presus de toate, egalitate și nediscriminare, pe care toți profesorii trebuie să îl transmită elevilor lor într-o societate democratică”⁵⁴.

54. Dimpotrivă, în hotărârea sa pronunțată în cauza S.A.S împotriva Franței⁵⁵, Curtea a respins argumentele invocate de guvernul francez în privința egalității de gen în următorii termeni: „119. [...] Curtea apreciază în schimb că un Stat Parte nu poate invoca egalitatea de gen pentru a interzice o practică pe care femeile – precum reclamanta – o revendică în contextul exercitării drepturilor consacrate de [articolul 8 și articolul 9 alineatul (2) din CEDO], cu excepția situației în care s-ar considera că persoanele pot fi apărute, în acest temei, împotriva exercitării propriilor drepturi și libertăți fundamentale. [...]”

120. [...] Oricât de esențială ar fi, respectarea demnității umane nu poate justifica în mod legitim interdicția generală a portului vălului ce acoperă toată fața în spațiul public. Curtea este conștientă de faptul că îmbrăcămintea în cauză poate fi percepută drept ciudată de mulți dintre cei ce o observă. Totuși, ea mai subliniază că, prin natura sa diferită, aceasta este expresia unei identități culturale care contribuie la pluralismul inerent unei democrații. [...]”

55. Celălalt domeniu în care remarcăm o schimbare a accentului implică libertatea angajaților de a renunța la postul lor și, implicit, de a găsi un loc de muncă în altă parte. Într-o decizie anterioară a Curții Europene a Drepturilor Omului, hotărârea respectivă a fost considerată a fi „garanția supremă a dreptului [angajatului] la libertatea religioasă”⁵⁶. Recent, Curtea de la Strasbourg însăși a adoptat o perspectivă diferită, hotărând că, „[a]vând în vedere importanța libertății religioase într-o societate democratică, Curtea consideră că, atunci când o persoană se plânge de încălcarea libertății sale religioase la locul de muncă, mai degrabă decât să rețină că posibilitatea schimbării locului de muncă ar anula orice ingerință adusă acestui drept, abordarea potrivită ar fi evaluarea acestei posibilități în ansamblul general, când se analizează dacă restricția era proporțională sau nu”⁵⁷.

51 — Punctul 94.

52 — Admitem, desigur, că contextele sunt diferite între jurisprudența anterioară privind sectorul educației și jurisprudența ulterioară privind domeniul public.

53 — Hotărârea din 15 februarie 2001, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398.

54 — A se vedea de asemenea Hotărârea din 10 noiembrie 2005 pronunțată în cauza Leyla Şahin împotriva Turciei, CE:CEDO:2005:1110JUD004477498, punctul 111.

55 — Hotărârea din 1 iulie 2014, CE:CEDO:2014:0701JUD004383511.

56 — A se vedea Hotărârea din 3 decembrie 1996 pronunțată în cauza Konttinen împotriva Finlandei, CE:CEDO:1996:1203DEC002494994, aprobată prin Hotărârea din 9 aprilie 1997 pronunțată în cauza Stedman împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:1997:0409DEC002910795, în care Comisia a remarcat că reclamantul era „liber să demisioneze”.

57 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013, pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctul 83.

56. În ceea ce privește presupusele încălcări ale articolului 14 din CEDO, Curtea de la Strasbourg a statuat că această dispoziție nu are o existență autonomă, deoarece are efect numai în ceea ce privește drepturile și libertățile garantate de celelalte dispoziții de drept material ale CEDO și ale Protocoloalelor sale⁵⁸. În Eweida și alții împotriva Regatului Unit⁵⁹, în ceea ce o privește pe doamna Eweida, Curtea de la Strasbourg a statuat că, din moment ce a constatat că există o încălcare a articolului 9, nu a fost necesar să se examineze separat plângerea reclamantei în temeiul articolului 14⁶⁰. Cu privire la cel de-al doilea reclamant din acest caz, Curtea a decis că factorii vor fi puși în balanță dacă se constată că proporționalitatea măsurii în temeiul articolului 14 în coroborare cu articolul 9 ar fi similară și că nu a existat, prin urmare, niciun temei pentru identificarea unei încălcări a primei dispoziții menționate, având în vedere că nu s-a constatat nicio încălcare a articolului 9⁶¹.

57. Cu toate că obiectivul care stă la baza Protocolului nr. 12 la CEDO este de a oferi o protecție sporită în ceea ce privește discriminarea, relevanța sa până în prezent a fost foarte limitată. Mai exact, doar nouă state membre au ratificat protocolul până în prezent⁶² și nu a existat decât o minimă jurisprudență a Curții de la Strasbourg cu privire la acesta⁶³.

Diferențele dintre o abordare bazată pe restricții și una bazată pe discriminare

58. În observațiile sale scrise, societatea Micropole a subliniat ceea ce consideră a fi un contrast fundamental în acest domeniu al legii între restrângerea unui drept și interzicerea discriminării. Domeniul de aplicare al acestora este diferit, iar prima dintre dispoziții este semnificativ mai flexibilă decât cea de a doua. Suntem de părere că acestea ar trebui să fie diferențiate.

59. Observația de mai sus este importantă și merită o examinare mai atentă.

60. Este adevărat că abordarea principală a Curții de la Strasbourg în aplicarea jurisprudenței CEDO a fost aceea de a adopta ceea ce am putea numi abordarea bazată pe restricții prin referire la articolul 9. Astfel cum am menționat la punctul 56 de mai sus, rolul articolului 14 era unul auxiliar. Având în vedere efectul obligatoriu al cartei în legislația UE ca urmare a intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, putem anticipa că această Curte va adopta acum aceeași abordare în aplicarea dispozițiilor echivalente în conformitate cu acest document, și anume articolele 10 și 21.

61. Acest punct de vedere pare prea simplist.

62. Directiva 2000/78 impune o serie de interdicții bazate pe discriminare. În acest sens, aceasta urmează de la bun început abordarea adoptată de ceea ce a devenit în prezent dreptul Uniunii⁶⁴. În contextul discriminării pe motive de vârstă, Curtea a statuat că principiul nediscriminării trebuie să fie considerat un principiu general al dreptului Uniunii care a fost concretizat prin această directivă în domeniul încadrării în muncă și al muncii⁶⁵. Același lucru trebuie să se aplice și în ceea ce privește principiul nediscriminării pe motive de religie sau de convingeri.

58 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctul 85. Pentru acest motiv, articolul 14 din CEDO a fost descris de unii autori ca fiind „parazitar”. A se vedea Haverkort-Spekenbrink, *European Non-discrimination Law*, School of Human Rights Research Series, volumul 59, p. 127.

59 — Hotărârea din 15 ianuarie 2013, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010.

60 — Punctul 95.

61 — Punctul 101.

62 — A se vedea nota de subsol 5 de mai sus.

63 — A se vedea, cu titlu de exemplu, Hotărârea din 22 decembrie 2009 pronunțată în cauza Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei, CE:CEDO:2009:1222JUD002799606, și Hotărârea din 15 iulie 2014 pronunțată în cauza Zornić împotriva Bosniei și Herțegovinei, CE:CEDO:2014:0715JUD000368106. Cauzele au avut ca obiect dreptul reclamanților de a candida la alegerile pentru Camera Deputaților și la Președinția Bosniei și Herțegovinei.

64 — A se vedea punctul 68 și urm. de mai jos.

65 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011 pronunțată în cauza Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 38.

63. Cu toate acestea, există o diferență fundamentală în analiza intelectuală care stă la baza celor două abordări. Este adevărat că poziția poate fi, în esență, aceeași în contextul discriminării indirecte, în măsura în care derogările permise în conformitate cu legislația Uniunii impun ca un obiectiv legitim să fie proporțional, reflectând, astfel, poziția în conformitate cu prevederile CEDO. Dar, în contextul discriminării directe, protecția oferită de dreptul Uniunii este mai puternică. Aici, ingerința într-un drept garantat în temeiul CEDO poate fi întotdeauna justificată de motivul că aceasta urmărește un obiectiv legitim și că este proporțională. Dimpotrivă, în conformitate cu legislația Uniunii, derogările sunt totuși permise numai atunci când măsura în cauză prevede în mod specific aceste derogări⁶⁶.

64. Această diferență de abordare ni se pare a fi pe deplin legitimă: articolul 52 alineatul (3) din cartă prevede în mod expres că dreptul Uniunii poate oferi o protecție mai extinsă decât protecția conferită de CEDO.

65. Observăm în trecere că este clar că normele care reglementează discriminarea indirectă pot fi considerabil mai flexibile decât cele care vizează discriminarea directă. S-ar putea obiecta că aplicarea normelor prevăzute în dreptul Uniunii în cazul acestei din urmă categorii ar fi rigidă în mod inutil și că ar fi adecvată o „combinație” între cele două categorii.

66. Nu considerăm că acesta este cazul aici.

67. Distincția dintre cele două tipuri de discriminare reprezintă un aspect fundamental al acestui domeniu al legislației Uniunii. În opinia noastră, nu există niciun motiv pentru o abatere de la aceasta din care ar rezulta pierderea inevitabilă a securității juridice. Pentru că distincția este clară, angajatorul este obligat să se gândească atent la normele concrete pe care dorește să le stabilească în regulamentele sale la locul de muncă. În acest sens, el trebuie să acorde o atenție corespunzătoare limitelor pe care dorește să le stabilească și aplicării lor în privința personalului său.

Interzicerea discriminării în dreptul Uniunii

68. La adoptarea inițială a Tratatului de la Roma, singura dispoziție de fond în temeiul titlului său privind politica socială a fost articolul 119, care stabilea o cerință expresă pentru statele membre de a asigura egalitatea de remunerare fără discriminare pe motive de sex. Restul dispozițiilor acestui titlu aveau un domeniu de aplicare limitat și au conferit puține drepturi directe cetățenilor. De atunci, lucrurile au evoluat considerabil în Uniunea Europeană.

69. Într-o primă etapă, protecția a fost extinsă cel mai semnificativ în ceea ce privește încadrarea în muncă prin adoptarea Directivei 75/117 privind aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin⁶⁷, urmată de Directiva 76/207 privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă⁶⁸ și de hotărârea de referință a Curții în cauza Defrenne (No. 2)⁶⁹. Drept urmare, a existat o interdicție a discriminării pe motive de sex în domeniul de aplicare al legislației relevante, asociată (în temeiul hotărârii Curții) cu o distincție între discriminarea directă și discriminarea indirectă.

66 — A se vedea punctul 70 de mai jos cu privire la Directiva 2000/78.

67 — Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO 1975, L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

68 — Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164).

69 — Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56. Pentru o analiză completă, a se vedea Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, capitolul 1.

70. Adoptarea articolului 13 CE (devenit, după modificare, articolul 19 TFUE) ca urmare a intrării în vigoare a Tratatului de la Amsterdam la 1 mai 1999 a conferit o putere sporită în combaterea discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Astfel, această dispoziție a tratatului a constituit temeiul Directivei 2000/43 privind discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică⁷⁰ și al Directivei 2000/78⁷¹. Fiecare dintre aceste directive adoptă aceeași structură: există o interdicție generală împotriva discriminării directe, cu rezerva numai a derogărilor specifice stabilite în legislație, asociată cu o interdicție împotriva discriminării indirecte, care poate fi totuși justificată în cazul în care măsura în cauză este în mod obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare⁷².

71. În concluziile prezentate în cauza Coleman⁷³, avocatul general Poiares Maduro a observat că egalitatea este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii. În opinia sa, valorile care stau la baza principiului egalității sunt cele ale demnității umane și ale autonomiei personale. Pentru ca cerința demnității umane să fie îndeplinită, trebuie, cel puțin, să existe o recunoaștere a valorii egale a tuturor oamenilor. Din punctul său de vedere, autonomia personală impune ca (pentru a folosi cuvintele sale) „fiecare individ să își poată construi și urma cursul propriei vieți, printr-o succesiune de opțiuni între diferite alternative valabile”. Caracteristici cum ar fi credința religioasă, vârsta, dizabilitatea și orientarea sexuală nu ar trebui să aibă niciun rol într-o evaluare prin care se stabilește dacă este echitabil a trata pe cineva mai puțin favorabil⁷⁴. Acesta a continuat cu următoarele afirmații: „11. De asemenea, angajamentul în favoarea autonomiei presupune că oamenii nu trebuie să fie privați, prin intermediul categoriilor suspecte, de alternative valabile în domenii de o importanță fundamentală pentru viața lor. Accesul la muncă și, respectiv, accesul la evoluție profesională sunt de o importanță crucială pentru fiecare individ, nu numai pentru că reprezintă un mod de a-și câștiga existența, ci și pentru că acestea reprezintă un mijloc important de a se împlini pe plan personal și de a-și valorifica propriul potențial. Cel care tratează în mod discriminatoriu o persoană care aparține unei categorii suspecte o privează pe aceasta în mod injust de alternative valabile. În consecință, capacitatea acestei din urmă persoane de a avea o existență autonomă este compromisă în mod grav, întrucât un aspect important al vieții sale nu este determinat de propriile opțiuni, ci de prejudecățile altei persoane. Prin faptul că tratează persoanele care aparțin unei astfel de categorii mai puțin favorabil din cauza caracteristicilor lor, autorul discriminării le împiedică pe acestea să își exercite autonomia. Într-un astfel de caz, este justă și rezonabilă intervenția prevederilor legale de combatere a discriminării. În esență, atunci când prețuim egalitatea și ne angajăm să o obținem prin intermediul legii, urmărim să garantăm fiecărei persoane condițiile necesare unei existențe autonome.”

72. Suntem într-un totu de acord cu aceste observații. Ele subliniază că discriminarea are atât un impact financiar (deoarece poate aduce atingere capacității unei persoane de a-și câștiga existența pe piața muncii), precum și un impact moral (deoarece poate afecta autonomia persoanei în cauză). Aș adăuga că, la fel ca toate celelalte legi, legislația antidiscriminare trebuie aplicată într-un mod eficient. De asemenea, aceasta trebuie aplicată în conformitate cu principiile stabilite.

70 — Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO 2000, L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19).

71 — Trebuie remarcat că domeniul de aplicare al protecției diferă între cele două directive. De exemplu, articolul 3 din Directiva 2000/43 prevede că domeniul său de aplicare se extinde la „(e) protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală; (f) avantajele sociale; (g) educația [și] (h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința”. Aceste motive nu sunt menționate în Directiva 2000/78. Devine, de asemenea, evident că o măsură care reprezintă o discriminare pentru motive de religie sau de convingeri poate, de asemenea, în funcție de circumstanțe, să reprezinte o discriminare pentru motive de sex sau de rasă. Deși Comisia a adoptat o propunere de directivă a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, indiferent de religie sau de convingeri, de dizabilitate, de vârstă sau de orientare sexuală [COM(2008) 426 final], această propunere, care ar extinde domeniul de aplicare al protecției dincolo de aspectele acoperite de Directiva 2000/78, nu a fost încă înaintată.

72 — Aceeași abordare este adoptată în legislația actuală privind discriminarea bazată pe sex, și anume Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a 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).

73 — C-303/06, EU:C:2008:61.

74 — Punctele 8-10.

Prozelitism și conduită la locul de muncă

73. Atunci când un angajator încheie un contract de muncă cu un angajat, el nu cumpără sufletul acelei persoane. Cu toate acestea, cumpără o parte din timpul angajatului. Din acest motiv, vom face o distincție clară între libertatea de a-și manifesta religia – al cărei domeniu de aplicare și posibile limitări în contextul încadrării în muncă se află la baza procedurii în fața instanței naționale – și prozelitismul în numele unei religii. Reconcilierea libertății deja menționate cu dreptul angajatorului de a-și conduce afacerea necesită, după cum vom demonstra, un act dificil de echilibrare a două drepturi concurente. În opinia noastră, această din urmă practică nu are, pur și simplu, loc în contextul de muncă. În consecință, este legitim pentru angajator să impună și să aplice reguli care interzic prozelitismul, atât pentru a se asigura că timpul de lucru pentru care plătește este utilizat în scopul desfășurării activității sale economice, cât și pentru a asigura condiții de muncă armonioase angajaților săi⁷⁵. Dorim să precizăm în mod clar că purtarea de vestimentație distinctivă ca parte a practicării unei religii se încadrează în întregime în prima categorie, iar nu în a doua.

74. Vom face, de asemenea, o distincție clară între normele promulgate în mod legitim de o întreprindere care specifică anumite forme de comportament dezirabile („trebuie să vă comportați întotdeauna politicos cu clienții”) sau nepermise („atunci când reprezentați compania noastră la întâlnirile cu clienții, nu trebuie să fumați, să mestecați gumă sau să beți alcool”) și normele care încalcă drepturile personale ale unei anumite categorii de angajați pe baza unei caracteristici interzise (religioasă sau alta dintre caracteristicile identificate de legiuitor ca motiv inadmisibil pentru discriminare). Caracterul vătămător al argumentului „deoarece angajatul nostru X poartă un vâl islamic” (sau kippah sau dastar) (sau este negru, homosexual sau femeie) „acesta/aceasta nu poate avea un comportament adecvat față de clienții noștri” nu ar trebui să necesite nicio elaborare suplimentară.

Egalitatea de gen

75. Unii percep purtarea vălului ca o declarație feministă, deoarece ar reprezenta dreptul unei femei de a-și afirma alegerea și libertatea religioasă de a fi o musulmană care dorește să își manifeste credința în acest mod. Alții privesc vâlul ca pe un simbol al oprămirii femeilor. Fără îndoială, fiecare perspectivă poate găsi sprijin în cazuri individuale și în contexte particulare⁷⁶. În opinia noastră, Curtea nu ar trebui să preia opinia potrivit căreia, deoarece există cazuri în care purtarea vălului ar trebui sau ar putea fi considerată opresivă, acest lucru este valabil în toate cazurile. Mai degrabă am adopta atitudinea Curții de la Strasbourg, menționată la punctul 54 de mai sus; problema este cel mai bine înțeleasă ca expresie a libertății culturale și religioase.

75 — O măsură de interzicere a prozelitismului, deși poate implica o discriminare directă, ar putea fi acoperită, în consecință, în opinia noastră, de derogarea prevăzută la articolul 2 alineatul (5) din directivă, ca fiind necesară pentru protejarea drepturilor și libertăților celorlalți. Este necesar, însă, ca aceasta să se regăsească în „măsurile prevăzute de legislația națională”: a se vedea textul expres al derogării.

76 — Prin urmare, contextul prezentei cauze este acela al unei femei educate care dorește să lucreze pe piața muncii dintr-un stat membru al Uniunii. În acest context, ar fi o dovadă de aroganță să se presupună că purtarea unui hijab de către aceasta servește doar la perpetuarea inegalităților existente și a diferențelor de rol. Cititorul își va aminti cu ușurință alte posibile contexte diferite în care s-ar putea invoca situația femeilor care poartă îmbrăcăminte islamică și în care s-ar putea formula o astfel de concluzie într-un mod mai justificat.

Analiză

Domeniul de aplicare al întrebării preliminare

76. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită îndrumare cu privire la modul de aplicare a articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 în cazul dorinței exprimate de un client față de un angajator (ceea ce s-ar părea că duce, în cele din urmă, la concedierea angajatei) ca serviciile angajatorului să nu mai fie oferite de o angajată care poartă un văl islamic. Se pune întrebarea dacă această dorință poate constitui „o cerință profesională esențială și determinantă” în sensul acestei dispoziții, având în vedere natura activității profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia.

77. Apar o serie de probleme ridicate de modul de redactare a acestei întrebări și de contextul litigiului principal.

78. În primul rând, deși instanța de trimitere folosește cuvântul „văl” (*foulard*) în întrebarea sa adresată Curții, în altă parte, în decizia de trimitere, vorbește despre un „voal” (*voile*)⁷⁷. Ca răspuns la întrebările adresate de instanță în cadrul ședinței, a devenit clar că cei doi termeni trebuie înțeleși ca fiind sinonimi. Îmbrăcămintea în cauză consta dintr-un acoperământ pentru cap care lăsa chipul în întregime neacoperit. Vom utiliza de aici înainte termenul „văl” din motive de coerență și de claritate.

79. În al doilea rând, în timp ce articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78 clarifică faptul că domeniul de aplicare al directivei se extinde atât în sectorul public, cât și în cel privat, este incontestabil faptul că pot exista diferențe, în unele cazuri considerabile, în ceea ce privește domeniul de aplicare al normelor naționale referitoare la aceste sectoare⁷⁸. Atât în observațiile sale scrise, cât și în cele orale, guvernul francez a pus un mare accent pe separarea rigidă care există în sectorul public al acestui stat membru ca urmare a aplicării principiului de *laïcité*. Având în vedere că prezenta cauză implică un raport de muncă din sectorul privat, guvernul francez sugerează Curții să restrângă răspunsul său numai la acest domeniu. Cu alte cuvinte, aceasta nu ar trebui să abordeze probleme legate de forța de muncă din sectorul public.

80. Deși a acceptat în ședință ca domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 să fie extins la sectorul public, guvernul francez a rămas de neclintit în ceea ce privește caracterul imperativ al normelor cu privire la *laïcité* în acest domeniu, un punct de vedere care, în observațiile sale scrise, s-a bazat în principal pe articolul 3 alineatul (1) din directivă, interpretat în lumina articolului 4 alineatul (2) TUE.

81. Înțelegem că pot apărea argumente complexe cu privire la precizia raportului de interdependență dintre această directivă și dispozițiile naționale, inclusiv dispozițiile de drept constituțional, în contextul dat. Prin aceasta dorim să clarificăm faptul că nu acceptăm și nici nu respingem poziția guvernului francez în ceea ce privește aplicabilitatea principiului de *laïcité* la încadrarea în muncă în sectorul public în contextul Directivei 2000/78. Celelalte părți care au prezentat observații Curții în prezenta cauză nu au făcut referire la acest aspect și, prin urmare, nu a existat nicio discuție detaliată despre întrebările care ar trebui sau ar putea apărea. În consecință, vom restrânge observațiile noastre de mai jos doar la sectorul privat.

77 — S-ar putea crede că termenul „voal” face referire întotdeauna la un articol de vestimentație care acoperă fața. Nu este astfel; a se vedea, spre exemplu, definiția care se referă la materialul purtat „peste corp sau față” (sublinierea noastră).

78 — A se vedea în acest scop în special punctul 38 de mai sus.

82. În al treilea rând, decizia de trimitere furnizează doar informații limitate în ceea ce privește contextul de fapt al cauzei în procedura principală. Prin urmare, este dificil să se stabilească cu certitudine contextul precis în care a apărut întrebarea adresată de instanța de trimitere. Vom reveni la acest aspect mai jos⁷⁹.

A existat o discriminare nelegală în cauza principală?

83. Punctul de plecare pentru orice analiză a întrebării dacă a existat o discriminare nelegală în cauza principală trebuie să fie scrisoarea de concediere. Cu toate acestea, nu reiese clar din această scrisoare care au fost cu exactitate termenii interdicției aplicabile doamnei Bougnaoui. Rugată să comenteze acest aspect în ședință, poziția doamnei Bougnaoui a fost că interdicția s-a aplicat purtării vălului islamic atunci când intră în contact cu clienții societății angajatorului. Societatea Micropole a afirmat că exista o interdicție generală privind purtarea de însemne religioase (presupunem că aici este inclusă vestimentația) atunci când angajatul se deplasează la sediile acelor clienți. Această interdicție s-a aplicat în cazul tuturor religiilor și convingerilor.

84. Oricare ar fi poziția reală, pare însă clar că concedierea doamnei Bougnaoui a fost legată de o dispoziție prevăzută în codul vestimentar al angajatorului său, care a impus o interdicție bazată pe purtarea de articole de îmbrăcăminte cu caracter religios.

85. Cu toate acestea, se poate observa că această concediere nu a fost, de fapt, pusă în aplicare pe motivul religiei (adică din cauza faptului că doamna Bougnaoui era o adeptă a credinței islamice), ci pe manifestarea religiei respective (cu alte cuvinte, faptul că a purtat văl). Interdicția prevăzută de Directiva 2000/78 se extinde nu numai la religia sau la convingerile unui angajat, ci și la manifestările acestei religii sau convingeri?

86. În opinia noastră, răspunsul la această întrebare este afirmativ.

87. Este adevărat că directiva nu face nicio referire explicită la problema manifestării religiei. În orice caz, o analiză atentă a articolului 9 din CEDO și a articolului 10 din cartă va arăta că, în fiecare caz, dreptul unei persoane de a-și manifesta religia sau convingerile trebuie înțeles ca un aspect intrinsec al libertății pe care aceste dispoziții o consacră. Prin urmare, fiecare dintre aceste dispoziții, după ce stabilește dreptul la libertatea religioasă, continuă prin a stabili că această libertate „include” dreptul de a o exprima. În consecință, nu deducem nimic din faptul că directiva tace în această privință⁸⁰. Pentru a da un singur exemplu: dacă poziția ar fi diferită, un bărbat sikh, căruia religia îi impune să poarte turban, nu ar beneficia de niciun drept în ceea ce privește manifestarea personală a credinței sale și, prin urmare, ar risca să fie privat chiar de protecția pe care directiva urmărește să o ofere.

88. Pe acest temei, pare imposibil să concluzionăm altfel decât că doamna Bougnaoui a fost tratată mai puțin favorabil pentru motivul religiei sale decât ar fi fost tratată altă persoană într-o situație comparabilă. Un inginer proiectant angajat al societății Micropole care ar fi ales să nu își manifeste credința religioasă prin purtarea de vestimentație specială nu ar fi fost concediat⁸¹. În consecință, concedierea doamnei Bougnaoui constituie o discriminare directă pe baza religiei sau a credinței sale în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

79 — A se vedea punctul 109 de mai jos.

80 — A se vedea de asemenea în această privință și într-un alt context concluziile avocatului general Bot în cauzele conexe Y și Z, C-71/11 și C-99/11, EU:C:2012:224, în care acesta a arătat că a i se cere unei persoane să ascundă, să modifice sau să renunțe la manifestarea publică a credinței sale ar însemna privarea acestei persoane de un drept fundamental care îi este garantat prin articolul 10 din cartă (punctele 100 și 101).

81 — Am analizat distincția care trebuie făcută între discriminarea directă și discriminarea indirectă în Concluziile noastre prezentate în cauza Bressol și alții, C-73/08, EU:C:2009:396, punctele 55 și 56. În această cauză, tocmai ca urmare a interdicției de a purta îmbrăcăminte cu caracter religios, se manifestă apartenența religioasă a angajatului care duce la un tratament nefavorabil, și anume concedierea.

89. În aceste condiții, concedierea ar fi fost legală doar dacă s-ar fi aplicat una dintre derogările prevăzute în această directivă. De vreme ce instanța națională și-a formulat întrebarea preliminară prin referire la articolul 4 alineatul (1), vom începe prin a analiza această dispoziție.

Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78

90. Articolul 4 este intitulat „Cerințe profesionale”. În cazul în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alineatul (1), este eliminată din domeniul de aplicare al directivei orice diferență de tratament care, altfel, ar constitui o discriminare. Acesta este cazul atunci când discriminarea care rezultă din diferența de tratament este directă sau indirectă. Ne întoarcem acum la aceste condiții.

91. În primul rând, articolul 4 nu se aplică automat. Trebuie mai întâi ca un stat membru „să prevadă” acest lucru⁸². Instanța de trimitere face referire la articolul L 1133-1 din Codul muncii în decizia de trimitere, fără a menționa în mod explicit că aceasta este dispoziția de drept național care vizează punerea în aplicare a articolului 4 alineatul (1). Presupunem totuși că aceasta este situația.

92. În al doilea rând, statele membre pot să prevadă că o diferență de tratament nu constituie o discriminare decât în cazul în care această diferență de tratament este „bazată pe o caracteristică” legată de oricare dintre motivele menționate la articolul 1. Curtea a statuat că „nu motivul pe care se bazează tratamentul diferențiat, ci o caracteristică legată de acest motiv trebuie să constituie o «cerință profesională esențială și determinantă»”⁸³.

93. În prezenta cauză, scrisoarea de încheiere a contractului de muncă al doamnei Bougnaoui afirmă că aceasta din urmă a fost concediată din cauza presupusului său eșec sau refuz de a respecta normele stabilite de angajatorul ei în ceea ce privește purtarea unui acoperământ religios pentru cap atunci când intră în contact cu clienții. Având în vedere faptul că purtarea vălului islamic este (sau, cel puțin, ar trebui să fie acceptată astfel) o manifestare a credinței religioase⁸⁴, o normă care interzice purtarea unui astfel de acoperământ pentru cap este în mod clar susceptibilă să constituie o „caracteristică legată de” religie sau de convingeri. Această cerință, de asemenea, ar trebui să fie considerată ca fiind îndeplinită.

94. În al treilea rând, caracteristica în cauză trebuie să constituie o „cerință profesională esențială și determinantă” având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia. Mai mult decât atât, obiectivul trebuie să fie legitim, iar cerința trebuie să fie proporțională.

82 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011 pronunțată în cauza Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 46, care arată clar că convenția colectivă a Lufthansa care prevedea încetarea automată a contractelor de muncă la o vârstă determinată se întemeia, ca origine și ca legitimitate, pe articolul 14 alineatul (1) din Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Legea privind munca cu fracțiune de normă și contractele de muncă pe perioadă limitată). În consecință, era o măsură „care aparținea legislației naționale” (a se vedea punctul 59 din hotărâre).

83 — Hotărârea din 12 ianuarie 2010 pronunțată în cauza Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 35.

84 — A se vedea în această privință punctul 75 de mai sus.

95. Curtea a statuat că articolul 4 alineatul (1) este de strictă interpretare⁸⁵. Într-adevăr, având în vedere declarația din considerentul 23 al directivei că derogarea ar trebui să se aplice numai „în împrejurări foarte limitate”, este dificil, în cazuri extreme, să se constate că ar putea exista o altă poziție. Rezultă că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie să aibă o aplicare care să fie specifică⁸⁶. Acesta nu poate fi folosit pentru a justifica o excepție globală în cazul tuturor activităților pe care un anumit angajat le-ar putea eventual efectua.

96. Domeniul restrâns de aplicare al derogării se reflectă în modul de redactare a articolului 4 alineatul (1). Cerința profesională trebuie să fie nu numai „esențială”, ci și „determinantă”. În opinia noastră, astfel cum observă pe bună dreptate guvernul suedez, aceasta înseamnă că derogarea trebuie să se limiteze la aspectele care sunt absolut necesare pentru a putea desfășura activitatea profesională în cauză.

97. Prin aplicarea dispoziției în contextul discriminării pentru motive de vârstă, Curtea a admis că o cerință bazată pe vârstă în ceea ce privește faptul de a dispune de calități fizice deosebite poate îndeplini condițiile acestei dispoziții atunci când este aplicată persoanelor din cadrul serviciului de pompieri, ale căror activități sunt caracterizate de natura lor fizică și includ combaterea incendiilor și acordarea de prim-ajutor persoanelor⁸⁷. Curtea a statuat, de asemenea, că cerința trebuie îndeplinită în cazul unei afecțiuni medicale legate de vârstă pentru pensionarea piloților de avion, pe baza faptului că nu se poate nega că aceste capacități slăbesc odată cu înaintarea în vârstă și că insuficiențele de natură fizică pot avea consecințe semnificative în cazul acestei profesii⁸⁸. În mod similar, Curtea a admis că faptul de a poseda capacități fizice speciale poate îndeplini condițiile acestei dispoziții în contextul unei cerințe pe bază de vârstă pentru admiterea la posturi în calitate de agent de poliție, pentru motivul că atribuțiile privind protecția persoanelor și a bunurilor, arestarea și supravegherea autorilor de fapte infracționale, precum și patrularea preventivă pot implica totuși utilizarea forței fizice⁸⁹.

98. Curtea a avut ocazia să analizeze o derogare similară de la principiul egalității de tratament pentru motive de sex prevăzute la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207⁹⁰, în contextul discriminării directe pentru motive de sex și serviciu în cadrul forțelor armate. Diferitele concluzii referitoare la aplicabilitatea derogării de la articolul 2 alineatul (2) din aceea directivă⁹¹, la care s-a ajuns în cauza

85 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011 pronunțată în cauza Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 72, și Hotărârea din 13 noiembrie 2014 pronunțată în cauza Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 47. Articolul 4 alineatul (1) ar putea probabil să se aplice cel mai adesea discriminării directe decât celei indirecte (un exemplu evident de discriminare bazată pe sex ar fi o regulă de tipul „numai femei” pentru calitatea de membru al unei echipe sportive feminine profesioniste). Cu toate acestea, nu este exclus ca o astfel de discriminare să poată fi indirectă. De exemplu, cerința ca postulanti pentru un loc de muncă de agent de pază să aibă peste 1,75 m înălțime, cu toată aparența de neutralitate, tinde să excludă mai multe femei decât bărbați și ar putea afecta, de asemenea, o proporție mai mare din anumite grupuri etnice decât din altele.

86 — Este interesant că elementul-cheie din articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 diferă între diferitele versiuni lingvistice. Versiunea engleză folosește expresia „by reason of the particular occupational activities concerned”, care este urmată în esență în versiunile germană („aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit”), neerlandeză („vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten”) și portugheză („em virtude da natureza da actividade profissional em causa”). Versiunile lingvistice franceză („en raison de la nature d'une activité professionnelle”), italiană („per la natura di un'attività lavorativa”) și spaniolă („debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate”) adoptă o abordare care pune mai puțin accentul pe natura specifică a activității în cauză. Totuși, pare clar că accentul trebuie plasat pe activitățile particulare pe care angajatul trebuie să le realizeze.

87 — A se vedea Hotărârea din 12 ianuarie 2010 pronunțată în cauza Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 40.

88 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011 pronunțată în cauza Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 67.

89 — A se vedea Hotărârea din 13 noiembrie 2014 pronunțată în cauza Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 41. Cu privire la discriminarea pe motive de sex și serviciu în cadrul forțelor armate.

90 — Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164).

91 — Articolul 2 alineatul (2) din Directiva 76/207 prevede: „[p]rezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare acele activități profesionale și, după caz, formarea care conduce la acestea, pentru care, date fiind natura sau condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă”.

Sirdar⁹² și (în mai puțin de trei luni mai târziu) în cauza Kreil⁹³, confirmă importanța supunerii la o analiză atentă a argumentului potrivit căruia o caracteristică particulară este esențială pentru efectuarea sarcinilor aferente unui anumit loc de muncă. De asemenea, acestea arată că trebuie luate în considerare atât activitatea, cât și contextul (mai degrabă decât unul sau celălalt, în mod izolat), pentru a se putea determina dacă o anumită caracteristică este cu adevărat esențială (sau, ca să folosim modul de redactare a Directivei 2000/78, o „cerință profesională esențială și determinantă”).

99. În ceea ce privește interdicția discriminării pentru motive de religie sau de convingeri, aplicabilitatea evidentă a derogării ar fi în domeniul sănătății și securității la locul de muncă. Astfel, de exemplu, ar fi posibil ca aceasta să excludă un angajat sikh care a insistat, din motive religioase, să poarte un turban într-un post în care este necesară purtarea de căști de protecție. Același lucru s-ar putea aplica în cazul unei femei musulmane care lucrează într-o fabrică cu mașini potențial periculoase și a cărei îmbrăcăminte specifică ar putea crea probleme grave de siguranță. Cu toate că nu dorim să afirmăm că nu există și alte circumstanțe în care interdicția discriminării bazate pe religie sau convingeri ar putea să intre în domeniul de aplicare al articolului 4 alineatul (1), ni se pare greu de imaginat care ar putea fi acestea.

100. Nu găsim însă niciun temei pentru motivele care par a fi prezentate de societatea Micropole în scrisoarea de concediere a doamnei Bougnaoui, și anume interesul comercial al activității societății în relația cu clienții săi ar putea justifica aplicarea derogării de la articolul 4 alineatul (1). După cum observă în mod justificat Comisia, în primul rând, Curtea a statuat că această discriminare directă (considerăm că în prezenta cauză este vorba despre o astfel de discriminare) nu poate fi justificată în temeiul pierderilor financiare ce ar putea fi cauzate angajatorului⁹⁴. În al doilea rând, în timp ce libertatea de a desfășura o activitate comercială este unul dintre principiile generale ale dreptului Uniunii⁹⁵, garantat acum de articolul 16 din cartă, Curtea a statuat că libertatea „nu este un principiu absolut, ci trebuie privit în raport cu funcția sa în societate [...] Prin urmare, pot fi impuse limitări în exercitarea libertății cu condiția ca, în conformitate cu articolul 52 alineatul (1) din cartă, acestea să fie prevăzute de lege și, în conformitate cu principiul proporționalității, să fie necesare și să îndeplinească obiectivele de interes general recunoscute de Uniunea Europeană sau de necesitatea protejării drepturilor și libertăților celorlalți”⁹⁶. În această privință, Curtea a constatat că, referitor la protecția libertății fundamentale de a primi informații, libertatea, precum și pluralismul mass-media, garantate de articolul 11 din cartă, legiuitorul Uniunii avea posibilitatea să adopte norme care să limiteze libertatea de a desfășura o activitate comercială, favorizând în același timp, având în vedere necesitatea ponderării drepturilor și a intereselor în discuție, accesul public la informație în raport cu libertatea contractuală inclusă în libertatea de a desfășura o activitate comercială⁹⁷.

92 — Hotărârea din 26 octombrie 1999, C-273/97, EU:C:1999:523. Doamna Sirdar dorea să i se permită să accepte o ofertă (care îi fusese trimisă din greșală) de a lucra ca bucătar în Marina Regală, comandourile de elită ale armatei britanice. Motivația din spatele politicii de excludere a femeilor de la ocuparea locurilor de muncă în unitatea respectivă reiese de la punctele 6-9 din hotărâre. Argumentația detaliată a Curții pentru admiterea aplicabilității excluderii este prezentată la punctele 28-32 din hotărâre.

93 — Hotărârea din 11 ianuarie 2000, C-285/98, EU:C:2000:2, punctul 29. Doamna Kreil dorea să lucreze în sectorul de întreținere (a armelor electronice) din Bundeswehr (Forțele Armate Germane). Dreptul național permitea femeilor să se înroleze doar în serviciile medicale și în grupurile de muzică ale armatei. Citând pe larg din Hotărârea pronunțată în cauza Sirdar, Curtea a statuat, cu toate acestea, că, „având în vedere domeniul său de aplicare, o astfel de excludere, care se aplică aproape tuturor posturilor militare din Bundeswehr, nu poate fi considerată măsură de derogare justificată de natura specifică a activităților în cauză sau de condițiile de exercitare a acestora” (punctul 27) și că „directiva se opune aplicării unor dispoziții naționale, cum ar fi cele ale dreptului german, care impun o excludere generală a femeilor din posturile militare care presupun utilizarea armelor și care le permite accesul doar la serviciile medicale și la grupurile de muzică ale armatei” (punctul 32).

94 — A se vedea Hotărârea din 3 februarie 2000 pronunțată în cauza Mahlburg, C-207/98, EU:C:2000:64, punctul 29.

95 — Hotărârea din 9 septembrie 2004 pronunțată în cauza Spania și Finlanda împotriva Parlamentului European și a Consiliului, C-184/02 și C-223/02, EU:C:2004:497, punctul 51.

96 — Hotărârea din 14 octombrie 2014 pronunțată în cauza Giordano împotriva Comisiei, C-611/12 P, EU:C:2014:2282, punctul 49.

97 — Hotărârea din 22 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Sky Österreich, C-283/11, EU:C:2013:28, punctul 66.

101. Același raționament trebuie să se aplice aici în ceea ce privește dreptul de a nu fi discriminat. În cel mai rău caz, dacă se interpretează articolul 4 alineatul (1) în modul propus de societatea Micropole, am risca o „normalizare” a derogării pe care acea dispoziție o prevede. Acest lucru nu ar fi corect. Astfel cum am arătat deja⁹⁸, derogarea este destinată a fi aplicată doar în cele mai limitate împrejurări.

102. Prin urmare, nu găsim niciun temei pe care s-ar putea pretinde că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 să aplică activităților desfășurate de doamna Bougnaoui ca angajată a societății Micropole. Nu există nimic în decizia de trimitere sau în altă parte din informațiile furnizate Curții care să sugereze că, din cauza faptului că purta vălul islamic, aceasta a fost în vreun fel împiedicată să își îndeplinească atribuțiile de inginer proiectant – de altfel, scrisoarea de concediere evidențiază explicit competența sa profesională. Oricare ar fi condițiile exacte de interdicție care i se aplică, cerința de a nu purta un vâl atunci când intră în contact cu clienții angajatorului ei, în opinia noastră, nu poate fi considerată o „cerință profesională esențială și determinantă”.

Restul derogărilor aplicabile cu privire la discriminarea directă

103. Înainte de a încheia analiza cu privire la discriminarea directă, vom lua în considerare celelalte derogări rămase care se pot aplica unei astfel de discriminări în temeiul Directivei 2000/78.

104. Vom începe cu articolul 2 alineatul (5). Această dispoziție este într-atât de neobișnuită, încât nu există un echivalent pentru ea în alte norme ale legislației antidiscriminare a Uniunii Europene⁹⁹. Curtea a statuat că este menită să prevină și să arbitreze un conflict între, pe de o parte, principiul egalității de tratament și, pe de altă parte, necesitatea apărării ordinii, a securității și a sănătății publice, prevenției infracțiunilor penale și protecției drepturilor și libertăților individuale, care sunt necesare pentru funcționarea unei societăți democratice. Curtea a statuat, de asemenea, că, fiind vorba de o excepție de la principiul interzicerii discriminării, aceasta trebuie strict interpretată¹⁰⁰.

105. Derogarea de la articolul 2 alineatul (5) nu poate fi aplicată în procedura principală. În primul rând, nu există nicio sugestie că ar fi fost adoptată o legislație națională relevantă pentru exercitarea acestei derogări. În al doilea rând, chiar dacă ar fi existat, nu concepem cum ar putea fi invocată pentru a justifica o discriminare de tipul celei în cauză. Respingem ideea că o interdicție asupra angajaților care poartă articole de îmbrăcăminte cu caracter religios atunci când intră în contact cu clienții angajatorului lor ar putea fi necesară pentru „protecția drepturilor și libertăților individuale care sunt necesare pentru funcționarea unei societăți democratice”¹⁰¹. În măsura în care un astfel de argument este relevant în sensul Directivei 2000/78, este necesar să fie interpretat în contextul marjei de apreciere permise de normele care reglementează discriminarea indirectă¹⁰² și nu în contextul derogării în temeiul articolului 2 alineatul (5).

98 — A se vedea punctul 95 de mai sus.

99 — Se pare că articolul 2 alineatul (5) a fost inserat în directivă în ultimele ore ale negocierii (la insistența guvernului Regatului Unit, după câte se pare). A se vedea Ellis, E., și Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012, p. 403. A se vedea de asemenea Al Patrulea Raport al Comisiei pentru Uniunea Europeană a Camerei Lorzilor, Sesiunea 2000-2001, *Directiva-cadru a UE privind discriminarea*, punctul 37, care afirmă: „[...] [articolul 2 alineatul (5)] a fost inserat în directivă abia la 17 octombrie, după toate aparențele la insistența Regatului Unit. Ministrul a scris la 25 octombrie că acest articol avea drept scop «să clarifice faptul că directiva nu va împiedica statele membre să îi protejeze pe cei amenințați de grupări religioase periculoase sau de pedofili»”.

100 — A se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge, C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 55 și 56.

101 — Sublinierea noastră. Astfel cum am arătat mai devreme (la nota de subsol 76), articolul 2 alineatul (5) ar putea, de exemplu, să includă o normă care interzice prozelitismul la locul de muncă.

102 — A se vedea punctul 109 și urm. de mai jos.

106. Cea de a doua este excepția prevăzută la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78. Această dispoziție se aplică „activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private, a căror etică este bazată pe religie sau convingeri”. Considerentul 24 din directivă arată că a fost menit să dea curs Declarației nr. 11 privind statutul bisericilor și al organizațiilor neconfesionale¹⁰³. Având în vedere natura activităților societății Micropole, derogarea nu se poate aplica în acest caz.

107. Cele două dispoziții rămase care derogă de la principiul egalității de tratament sunt cele prevăzute la articolele 6 și 7 din directivă. Prima se referă la anumite justificări ale diferențelor de tratament pentru motive de vârstă, iar a doua la măsurile menținute sau adoptate de statele membre pentru a preveni sau a compensa dezavantajele legate de oricare dintre motivele menționate la articolul 1. În mod clar, acestea nu sunt relevante pentru prezenta cauză.

108. În lumina celor de mai sus, credem că o normă stabilită în reglementările de la locul de muncă ale unei întreprinderi care interzice angajaților acesteia să poarte însemne sau vestimentație religioase atunci când sunt în contact cu clienții întreprinderii implică o discriminare directă bazată pe religie sau pe convingeri căreia nu i se aplică nici articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, nici oricare dintre celelalte derogări de la interzicerea discriminării directe pentru motive de religie sau de convingeri în temeiul acestei directive nu se aplică. Aceasta cu atât mai mult dacă norma în cauză se aplică numai purtării vălului islamic.

Discriminarea indirectă

109. S-ar putea spune, pe de o parte, că concluziile pe care tocmai le-am expus sunt suficiente pentru a răspunde la întrebarea instanței de trimitere. Cu toate acestea, este posibil ca Curtea să nu fie de acord cu analiza propusă. Prin urmare, am arătat dificultățile cu care se confruntă Curtea în stabilirea domeniului de aplicare al litigiului în procedura principală¹⁰⁴. Este posibil ca una dintre părțile implicate în litigiu să prezinte fapte suplimentare instanței care să sugereze că discriminarea în cauză este indirectă sau că părțile sunt într-o situație juridică diferită. Din acest motiv, vom aborda problema discriminării indirecte și vom lua în considerare aplicarea articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 în cauza în procedura principală. Totuși, vom face acest lucru doar pe scurt.

110. În analiza discriminării indirecte de mai jos vom presupune că există (ipotetic vorbind) o regulă a companiei care impune tuturor angajaților un cod vestimentar complet neutru. Prin urmare, orice articol de îmbrăcăminte care reflectă în vreun fel individualitatea purtătorului este interzisă. În conformitate cu un astfel de cod vestimentar, toate simbolurile și îmbrăcămintea religioasă sunt (evident) interzise – dar la fel ar fi și purtarea unui tricou de suporter al clubului FC Barcelona sau a unei cravate care denotă că purtătorul a studiat la universitatea Cambridge sau Oxford. Celor care încalcă regula le este amintit codul vestimentar al companiei și sunt avertizați că respectarea neutralității vestimentare este obligatorie pentru toți angajații. În cazul în care persistă într-o conduită care încalcă acest cod, sunt concediați. Formulată astfel, regula este aparent neutră. Aceasta nu îi discriminează în mod evident pe cei cărora convingerile religioase le impun să poarte un anumit tip de îmbrăcăminte. Cu toate acestea, îi discriminează indirect. Dacă aleg să rămână fideli convingerilor lor religioase, nu au nicio opțiune decât să încalce regula și să suporte consecințele.

103 — Declarația nr. 11 este anexată la Tratatul de la Amsterdam. Aceasta prevede că „Uniunea Europeană respectă și nu aduce atingere statutului acordat de dreptul național bisericilor și asociațiilor sau comunităților religioase din statele membre. Uniunea Europeană respectă, de asemenea, statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale”.

104 — A se vedea punctul 82 de mai sus.

111. Articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) prevede că o cerință care, în alt context, ar fi discriminatorie și, în consecință, ilegală poate fi permisă în cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare.

Obiectiv legitim

112. Directiva 2000/78 nu definește conceptul de obiectiv legitim în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i). Cu toate acestea, este clar că legitimitatea unui obiectiv își poate găsi temeiul în politica socială, în special în cazul în care politicile respective au avut o influență specifică în dispozițiile tratatului. Astfel, articolul 6 alineatul (1) din directivă menționează ca obiective legitime acele „obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale”, fiecare având ca sursă articolul 3 alineatul (3) din TUE¹⁰⁵.

113. Într-un context mai larg, considerăm că protejarea drepturilor și libertăților celorlalți este, de asemenea, un obiectiv legitim – astfel, pentru a oferi protecție, de exemplu, pentru cei impresionabili mental, cum ar fi copiii de vârstă mică și unele dintre persoanele în vârstă care nu și-au păstrat toate facultățile mintale și care pot fi, astfel, incluse în prima categorie¹⁰⁶.

114. În continuare, considerăm că, în cazul în care cerința unui obiectiv legitim prevăzut de articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 este îndeplinită, de exemplu, în cazul unei interdicții bazate pe aspecte legate de sănătate și securitate, condiția de „obiectiv legitim” prevăzută la articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) va fi, de asemenea, îndeplinită¹⁰⁷. Condițiile de îndeplinit cu privire la acest aspect vor fi aceleași.

115. De asemenea, suntem de acord că interesul societății angajatorului constituie un obiectiv legitim și nu este scopul legislației să împiedice această libertate mai mult decât este adecvat și necesar¹⁰⁸.

116. Suntem de părere că acest aspect poate să fie deosebit de relevant în următoarele situații:

- angajatorul poate dori să proiecteze o anumită imagine în fața clienților săi; considerăm, prin urmare, că politica de a cere angajaților să poarte o uniformă sau un anumit stil vestimentar sau de a păstra un aspect exterior „elegant” intră în conceptul de obiectiv legitim¹⁰⁹;
- același lucru se poate aplica în cazul normelor care reglementează orele de lucru; datoria de a fi disponibil pentru un program de lucru flexibil, inclusiv pentru ore de serviciu solicitante, acolo unde cerințele postului dictează acest lucru, este, în opinia noastră, legitimă¹¹⁰;

105 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2007 pronunțată în cauza Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 64.

106 — A se vedea, cu privire la legislația Curții de la Strasbourg, Hotărârea din 15 februarie 2001 pronunțată în cauza Dahlab împotriva Elveției, CE:CEDO:2001:0215DEC004239398, menționată la punctul 48 de mai sus. În această hotărâre, Curtea de la Strasbourg a descris copiii cărora le preda reclamantul ca fiind „de vârstă foarte mică”. Considerăm că este justificată descrierea copiilor din școala primară ca fiind „impresionabili”. Odată ce ajung în gimnaziu, aceștia pot fi considerați mai maturi și, prin urmare, mai capabili să își formeze propriile opinii și/sau să experimenteze diversitatea culturală.

107 — Nu comentăm faptul că articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) se referă la un „scop legitim”, în timp ce articolul 4 alineatul (1) se referă la un „obiectiv legitim”.

108 — A se vedea punctul 100 de mai sus.

109 — A se vedea, în acest sens, Hotărârea Curții de la Strasbourg din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctul 94. Este evident în acest caz că modalitatea de a concilia interesele comerciale legitime ale angajatorului cu libertatea angajatului de a-și manifesta religia este de a include îmbrăcăminte cu caracter religios necesară în cadrul uniformei. A se vedea punctul 123 de mai jos.

110 — O cerință (admisibilă) de a lucra după un program „solicitant” sau „flexibil” nu ar trebui, totuși, să fie confundată cu insistența ca angajatul să lucreze cu orice preț într-o zi care are importanță deosebită în religia sa (de exemplu, cu cerința ca un creștin devotat să lucreze în ziua de Crăciun, Vinerea Mare sau Paște sau ca un practicant evreu să lucreze în ziua de Rosh Hashanah, Yom Kipur sau Pesach). În opinia noastră, cea din urmă formă de cerință ar fi inadmisibilă.

— măsurile luate de un angajator în vederea menținerii armoniei în cadrul forței de muncă pentru binele societății sale în ansamblu.

117. Astfel cum am arătat deja, Curtea a statuat că libertatea de a desfășura o activitate comercială nu este un principiu absolut, ci poate fi supusă limitărilor, cu condiția, printre altele, ca acestea să fie prevăzute de lege¹¹¹. În prezenta cauză, este clar că limitele impuse de dreptul la tratament egal în ceea ce privește dreptul la nediscriminare pentru motive, printre altele, de religie sau de convingeri, sunt prevăzute de lege. Ele sunt prevăzute în mod expres de Directiva 2000/78.

118. Subliniem că, pentru cineva care este membru practicant al unei credințe, identitatea religioasă este o parte integrantă a ființei sale. Cerințele unei credințe – disciplina și normele pe care le stabilește pentru desfășurarea vieții unei persoane – sunt elemente care nu necesită aplicabilitate atunci când aceasta nu se află la locul de muncă (să zicem, seara și în timpul weekendului pentru cei care lucrează într-un birou), dar pot fi mascate politicos în timpul orelor de lucru. Desigur, în funcție de regulile particulare ale religiei în cauză și de gradul de practică religioasă al fiecărei persoane, un element sau altul poate să nu fie obligatoriu pentru acea persoană și, prin urmare, negociabil. Dar ar fi greșit să presupunem că, în timp ce sexul și culoarea pielii însoțesc o persoană peste tot, religia nu face același lucru¹¹².

119. Aceste proceduri prezintă un exemplu clasic al situației descrise. Două drepturi protejate – dreptul unei persoane de a-și păstra și a-și manifesta religia și libertatea de a desfășura o activitate comercială – sunt în conflict potențial. Trebuie găsit un acord pentru ca cele două să poată coexista într-un mod armonios și echilibrat. Având acest lucru în vedere, vom analiza cerința proporționalității.

Proporționalitatea

120. Articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 prevede că mijloacele de realizare a obiectivelor care stau la baza măsurii în cauză trebuie, de asemenea, să fie adecvate și necesare. Aceste mijloace trebuie, cu alte cuvinte, să fie proporționate.

121. În analiza sa asupra proporționalității în sensul Directivei 2000/78, în concluziile prezentate în cauza Ingeniørforeningen i Danmark¹¹³, avocatul general Kokott a observat că principii proporționalității impune, „chiar și atunci când măsurile sunt corespunzătoare și necesare pentru atingerea obiectivelor legitime, [ca] inconvenientele cauzate [să nu fie] disproporționate în raport cu scopurile vizate”. Este necesar ca instanța „să identifice un echilibru adecvat între diferitele interese implicate”. Suntem în totalitate de acord.

122. În acest context, punctul de pornire pentru orice analiză trebuie să fie faptul că orice angajat are, în principiu, dreptul de a purta îmbrăcăminte cu caracter religios sau un însemn religios, dar că angajatorul, de asemenea, are sau poate avea dreptul de a impune restricții¹¹⁴.

111 — A se vedea punctul 100 de mai sus.

112 — A se vedea prin analogie Hotărârea din 5 septembrie 2012, Y și Z, C-71/11 și C-99/11, EU:C:2012:518, punctele 62 și 63.

113 — C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 68.

114 — Astfel cum a statuat Curtea de la Strasbourg în Hotărârea din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115/UD004842010.

123. Prin urmare, considerăm că, în cazul în care întreprinderea are o politică prin care solicită angajaților săi să poarte o uniformă, nu este nerezonabil să se solicite angajaților să se supună normei respective. În consecință, un angajator poate să stipuleze că acei angajați care poartă un văl islamic ar trebui să aleagă culoarea vălului în funcție de culoarea uniformei (sau să propună o versiune pentru uniformă care să includă vălul)¹¹⁵.

124. În mod similar, în cazul în care este posibil ca un angajat să poarte un simbol religios discret, ca de exemplu în cazul doamnei Eweida în hotărârea Curții de la Strasbourg¹¹⁶, cererea ca acesta să procedeze astfel poate fi proporțională.

125. Ceea ce este proporțional poate varia în funcție de mărimea întreprinderii în cauză. Cu cât este mai mare afacerea, cu atât este mai mare probabilitatea de a avea resurse care să îi permită să fie flexibilă în ceea ce privește alocarea sarcinilor către angajați. Astfel, putem estima că un angajator dintr-o întreprindere mare va putea lua mai multe măsuri de reconciliere în mod rezonabil a utilizării forței sale de muncă decât un angajator dintr-o întreprindere mică sau mijlocie.

126. În cazul în care o formă de practică religioasă nu este considerată esențială de către adeptul său, șansele unui conflict de poziții, cum ar fi cel care a condus la prezenta procedură, sunt reduse. Angajatorul va solicita angajatului să se abțină de la o anumită practică. Pentru că acea practică era (relativ) neimportantă pentru angajat, acesta poate decide să se conformeze. Așadar, potențialul conflict dispare.

127. Dar ce ar trebui să se întâmple în cazul în care practica în cauză este considerată ca fiind esențială de către angajat?

128. Am arătat deja că pot exista situații în care un anumit tip de practică religioasă pe care angajatul o consideră ca fiind esențială în respectarea principiilor religiei sale duce la faptul că acesta nu se poate încadra într-un anumit loc de muncă¹¹⁷. Sugerăm că, cel mai adesea, angajatorul și angajatul vor trebui să exploreze opțiunile împreună pentru a se ajunge la o soluție care reconciliază dreptul angajatului de a-și manifesta credința religioasă cu dreptul angajatorului de a-și conduce afacerea¹¹⁸. În timp ce angajatul nu are, în opinia noastră, un drept absolut de a insista să i se permită să fie angajat în cadrul unei întreprinderi conform propriilor condiții, nici nu ar trebui să i se sugereze cu ușurință să caute alt loc de muncă¹¹⁹. O soluție care se regăsește undeva între aceste două poziții este posibil să fie proporțională. În funcție de situația în cauză, aceasta poate implica sau nu o anumită restricție privind alegerea nestingherită a angajatului de a-și manifesta religia, dar nu va submina un aspect al practicii religioase pe care angajatul îl consideră esențial¹²⁰.

129. Există o observație suplimentară pe care am dori să o facem în prezenta cauză.

115 — A se vedea în acest context <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-36468441>, care se referă la o propunere recentă a poliției din Scoția (Forțele naționale de poliție din Scoția) de a introduce un hijab ca parte opțională a uniformei sale în scopul de a încuraja femeile musulmane să se alăture forțelor de poliție.

116 — A se vedea Hotărârea din 15 ianuarie 2013 pronunțată în cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, CE:CEDO:2013:0115JUD004842010, punctul 94.

117 — A se vedea în acest sens punctul 99 de mai sus.

118 — Astfel, de exemplu, în cazul Eweida era clar că British Airways ajunsese la un astfel de acord cu angajații săi musulmani.

119 — A se vedea, în ceea ce privește evoluția opiniilor Curții de la Strasbourg, în acest context, punctul 55 de mai sus.

120 — Să presupunem, de exemplu, că angajatul consideră că are obligația de a se ruga de trei ori pe zi. În cadrul unei zile obișnuite de lucru la birou, acest aspect este relativ ușor de integrat: rugăciunea înainte și după programul de muncă și în timpul pauzei de prânz. Numai aceasta din urmă este în timpul zilei de lucru, dar este în timpul liber oficial (pauza de prânz). Să presupunem că rugăciunea trebuie îndeplinită de cinci ori pe zi. Angajatul pretinde să i se permită încă două rugăciuni într-o zi de lucru. Prima întrebare care se pune este dacă este într-adevăr cazul — nu ar putea una sau ambele rugăciuni suplimentare să fie programate înainte sau după încheierea programului de lucru? Dar poate că timpul de rugăciune este legat de anumite momente ale zilei. În acest caz, poate că există o pauză de cafea sau de fumat în timpul zilei de lucru care se poate folosi pentru rugăciune; dar, probabil, angajatul va trebui să fie de acord să lucreze până mai târziu sau să ajungă mai devreme la muncă astfel încât să despăgubească angajatorul pentru absența sa temporară de la muncă în scopul îndeplinirii obligațiilor religioase. Dacă este necesar, angajatul va trebui să accepte constrângerea suplimentară (o zi mai lungă de lucru); angajatorul va trebui să îi permită acest aranjament, nu să insiste că nu este posibilă o reconciliere și să concedieze angajatul.

130. Societatea occidentală consideră contactul vizual ca fiind de o importanță fundamentală în orice relație de comunicare față-în-față între reprezentanții unei întreprinderi și clienții săi¹²¹. Prin urmare, în opinia noastră, o regulă care impune o interdicție de a purta îmbrăcăminte cu caracter religios care acoperă ochii și întregul chip la un loc de muncă în care este necesar contactul vizual cu clienții ar trebui să fie proporțională. Echilibrarea intereselor ar fi în favoarea angajatorului. Pe de altă parte, în cazul în care angajatului în cauză i se cere să lucreze pe un post care nu implică contact vizual cu clienții, într-un centru de apeluri telefonice, de exemplu, justificarea *aceleiași reguli* ar dispărea. Angajatul va fi favorizat. În cazul în care angajatul încearcă să poarte doar anumite tipuri de articole pentru acoperirea capului, care să lase fața și ochii la vedere, nu vedem nicio justificare pentru interzicerea aceluia acoperământ pentru cap.

131. În observațiile sale scrise și orale, Micropole a pus accent pe faptul că procentul din timpul de lucru al doamnei Bougnaoui în care aceasta intra în contact cu clienții și îi era, astfel, interzisă purtarea vălului islamic nu era mai mare de 5 %. Pe acest temei se argumentează faptul că restricția era proporțională. Considerăm că acest argument scapă din vedere esențialul. Cantitatea de timp în care se aplică o interdicție nu poate avea niciun efect asupra motivului pentru care angajatul dorește să poarte acoperământul în cauză. Convingerea religioasă a doamnei Bougnaoui cu privire la elementele care constituie o ținută adecvată pentru ea ca practicantă a religiei islamice este să poarte un văl islamic (hijab) în timp ce se află la locul de muncă. Dacă convingerea este valabilă în timpul când se află în mediul familiar al activității zilnice la locul de muncă de la sediul angajatorului, este rezonabil să presupunem că este cu atât mai relevantă atunci când doamna Bougnaoui se află departe de mediul obișnuit de lucru și intră în contact cu partenerii de afaceri ai angajatorului său.

132. Deși întrebarea se adresează în special instanței naționale responsabile pentru adoptarea unei decizii finale în această privință și cu toate că, pentru orice discuție privind proporționalitatea, pot exista și alte aspecte relevante de care această instanță nu a fost informată, considerăm că este puțin probabil ca un argument întemeiat pe proporționalitatea interdicției impuse în conformitate cu reglementările societății Micropole – dacă interdicția viza, în general, purtarea de însemne religioase sau de îmbrăcăminte cu caracter religios sau doar purtarea vălului islamic – să aibă câștig de cauză în procedura principală.

133. Iată observația noastră finală. Considerăm că, în marea majoritate a cazurilor, va fi posibil, pe baza unei discuții amiabile între angajator și angajat, să se ajungă la un aranjament care să concilieze în mod adecvat drepturile concurente ale angajatului de a-și manifesta religia cu drepturile angajatorului de a-și conduce afacerea. Cu toate acestea, uneori nu va fi posibil. În ultimă instanță, interesul comercial de a obține profitul maxim ar trebui, în opinia noastră, să lase loc dreptului angajatului de a-și manifesta convingerile religioase. Atragem atenția asupra caracterului subversiv al argumentului potrivit căruia „trebuie să procedăm în cutare mod pentru că altfel clienții noștri nu vor fi mulțumiți”. În cazul în care atitudinea clientului poate fi ea însăși un indicator al prejudecății bazate pe unul dintre „factorii interziși”, cum ar fi religia, ni se pare deosebit de periculos a scuza angajatorul de la respectarea cerinței egalității de tratament pentru a perpetua această prejudecată. Directiva 2000/78 urmărește să confere o protecție în câmpul muncii împotriva tratamentului nefavorabil (adică discriminarea) pe baza unuia dintre factorii interziși. Nu pierderea locului de muncă de către persoană ajută creșterea profitului angajatorului.

134. În lumina celor expuse mai sus, concluzionăm că, atunci când există o discriminare indirectă pe motive de religie sau de convingeri, articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat astfel încât să se recunoască faptul că interesele societății angajatorului constituie un obiectiv legitim în sensul acestei dispoziții. Cu toate acestea, discriminarea este justificată numai în cazul în care este proporțională cu acest obiectiv.

121 — Pentru o analiză mai detaliată a importanței comunicării nonverbale într-un context profesional, a se vedea Woollcott, L.A., *Mastering Business Communication*, Macmillan, 1983.

Concluzie

135. Propunem, aşadar, ca, în răspunsul la întrebarea preliminară adresată, Curtea să răspundă instanței Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) după cum urmează:

- „(1) O regulă prevăzută în regulamentele la locul de muncă dintr-o întreprindere prin care se interzice angajaților întreprinderii 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, căreia nu i se aplică nici articolul 4 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, nici oricare dintre celelalte derogări de la interzicerea discriminării directe pentru motive de religie sau de convingeri pe care le stabilește această directivă. Aceasta cu atât mai mult dacă norma în cauză se aplică numai purtării vălului islamic.
- (2) În cazul în care există o discriminare indirectă pentru motive de religie sau de convingeri, articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat astfel încât să se recunoască faptul că interesele societății angajatorului constituie un obiectiv legitim în sensul acestei dispoziții. Cu toate acestea, discriminarea este justificată numai în cazul în care este proporțională cu acest obiectiv.”