



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

14 martie 2017*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament — Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri — Cerință profesională esențială și determinantă — Noțiune — Dorința unui client ca prestațiile să nu fie efectuate de o lucrătoare care poartă un vâl islamic”

În cauza C-188/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), prin decizia din 9 aprilie 2015, primită de Curte la 24 aprilie 2015, în procedura

Asma Bougnaoui,

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

împotriva

Micropole SA, fostă Micropole Univers SA,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii M. Ilešič, L. Bay Larsen, doamna M. Berger, domnii M. Vilaras și E. Regan, președinți de cameră, domnii A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (raportor), doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul V. Tourrès, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 martie 2016,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Bougnaoui și Association de défense des droits de l'homme (ADDH), de C. Waquet, avocat;
- pentru Micropole SA, de D. Célice, avocat;
- pentru guvernul francez, de G. de Bergues, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: franceza.

- pentru guvernul suedez, de A. Falk, de C. Meyer-Seitz, de U. Persson, de N. Otte Widgren, de E. Karlsson și de L. Swedenborg, în calitate de agenți,
- pentru guvernul Regatului Unit, de S. Simmons, în calitate de agent, asistată de A. Bates, barrister,
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. Van Hoof, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 iulie 2016,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Asma Bougnaoui și Association de défense des droits de l’homme (ADDH), pe de o parte, și Micropole SA, fostă Micropole Univers SA (denumită în continuare „Micropole”), pe de altă parte, în legătură cu concedierea de către aceasta din urmă a doamnei Bougnaoui, pentru motivul că aceasta refuza să nu poarte vâlul islamic atunci când se afla în misiune la clienți ai întreprinderii respective.

Cadrul juridic

Directiva 2000/78

- 3 Considerentele (1), (4) și (23) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(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 Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.

[...]

(4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

(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 proporțională. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.”

4 Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

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

5 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din directiva menționată prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

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

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

[...]”

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

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

[...]

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

[...]”

7 Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 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 [a se citi «cu condiția ca»] obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.”

Dreptul francez

8 Dispozițiile Directivei 2000/78 au făcut obiectul unei transpuneri în dreptul francez printre altele la articolele L. 1132-1 și L. 1133-1 din Code du travail (Codul muncii), astfel cum au rezultat din loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Legea nr. 2008-496 din 27 mai 2008 privind diferite dispoziții de adaptare la dreptul comunitar în domeniul combaterii discriminării, JORF din 28 mai 2008, p. 8801).

9 Articolul L. 1121-1 din Codul muncii prevede:

„Nimeni nu poate impune restricții drepturilor personale și libertăților individuale și colective fără a fi justificate de natura sarcinii care trebuie îndeplinită și proporționale cu scopul urmărit.”

10 Articolul L. 1132-1 din codul menționat, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, prevedea:

„Nicio persoană nu poate fi exclusă dintr-o procedură de recrutare sau de la accesul la un stagiu sau la o perioadă de formare în cadrul unei întreprinderi, niciun salariat nu poate fi sancționat, concediat sau supus unui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, astfel cum a fost definit la articolul 1 din Legea nr. 2008-496 din 27 mai 2008 privind diferite dispoziții de adaptare la dreptul comunitar în domeniul combaterii discriminării, în special în ceea ce privește remunerarea, în sensul articolului L. 3221-3, sistemele de stimulente sau de alocare de acțiuni, formarea profesională, reclassificarea, alocarea, clasificarea, promovarea în carieră, transferul sau reînnoirea contractului, pe motive legate de origine, de sex, de obiceiuri, de orientare sexuală, de vârstă, [...], de opinii politice, de activitățile sindicale sau mutualiste, de religie, de aspectul fizic, de numele de familie, de starea de sănătate sau de handicap.”

11 Articolul L. 1133-1 din același cod are următorul cuprins:

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

12 Articolul L. 1321-3 din Codul muncii, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, prevedea că:

„Regulamentul de ordine interioară nu poate să conțină:

1. Dispoziții contrare legilor și regulamentelor sau cerințelor prevăzute în înțelegerile și contractele colective de muncă aplicabile în cadrul întreprinderii sau instituției;
2. Dispoziții care instituie restricții ale drepturilor personale și ale libertăților individuale și colective, care nu sunt justificate de natura sarcinii care trebuie îndeplinită sau nu sunt proporționale cu scopul urmărit;
3. Dispoziții care discriminează, cu ocazia încadrării în muncă sau a desfășurării muncii, salariații care au capacități profesionale egale, pe motive legate de origine, de sex, de obiceiuri, de orientare sexuală, de vârstă [...] de opinii politice, de activitățile sindicale sau mutualiste, de religie, de aspectul fizic, de numele de familie, de starea de sănătate sau de handicap.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

13 Din elementele dosarului de care dispune Curtea reiese că doamna Bougnaoui a întâlnit, în luna octombrie 2007, în cadrul unui târg pentru studenți, anterior angajării sale de către întreprinderea privată Micropole, un reprezentant al acesteia care a informat-o cu privire la faptul că portul vălului islamic ar putea să constituie o problemă când va intra în legătură cu clienții acestei societăți. Atunci când s-a prezentat la Micropole pentru a efectua în cadrul acesteia stagiul de terminare a studiilor, la 4 februarie 2008, doamna Bougnaoui purta un simplu batic. Ulterior, ea a purtat la locul său de muncă un văl islamic. La sfârșitul acestui stagiului, Micropole a angajat-o, începând cu 15 iulie 2008, pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, ca inginer proiectant.

14 După ce a convocat-o, la 15 iunie 2009, la o întâlnire prealabilă unei eventuale concedieri, doamna Bougnaoui a fost concediată prin scrisoarea din 22 iunie 2009, care avea următorul cuprins:

„[...] În cadrul atribuțiilor dumneavoastră, trebuie să interveniți în cadrul misiunilor efectuate pentru clienții noștri.

V-am solicitat să interveniți pentru clientul [...] la 15 mai la locația [sa] din [...] 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 2009, 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.”

15 Considerând că această concediere era discriminatorie, doamna Bougnaoui a introdus, la 8 septembrie 2009, o acțiune în fața consiliului de prud'hommes de Paris (Tribunalul Muncii din Paris, Franța). La 4 mai 2011, acesta a obligat societatea Micropole la plata unei indemnizații pentru preaviz întrucât nu a indicat în scrisoarea sa de concediere gravitatea greșelii imputate doamnei Bougnaoui și a respins acțiunea în rest, pentru motivul că restrângerea libertății doamnei Bougnaoui de a purta vălul islamic era justificată prin contactul acesteia cu clienții societății respective și proporțională cu scopul urmărit de Micropole privind menținerea imaginii sale și neafectarea convingerilor clienților săi.

- 16 Doamna Bougnaoui, susținută de ADDH, a formulat apel împotriva acestei decizii la cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris, Franța). Prin decizia din 18 aprilie 2013, aceasta a confirmat decizia consiliului de prud'hommes de Paris (Tribunalul Muncii din Paris, Franța). În decizia sa, aceasta a statuat printre altele că concedierea doamnei Bougnaoui nu era consecința unei discriminări pe motive de convingeri religioase ale salariații, întrucât aceasta era autorizată să le exprime în continuare în cadrul întreprinderii, ci era justificată printr-o restrângere legitimă care decurgea din interesele întreprinderii, în timp ce exercitarea de către salariață a libertății de manifestare a convingerilor sale religioase depășea cadrul întreprinderii și se impunea clienților acesteia din urmă fără a lua în considerare sensibilitatea lor, ceea ce afecta drepturile celorlalți.
- 17 Doamna Bougnaoui și ADDH au declarat recurs la Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) împotriva deciziei din 18 aprilie 2013. Acestea au susținut în fața instanței respective că cour d'appel de Paris (Curtea de Apel din Paris, Franța) a încălcat în special articolele L. 1121-1, L. 1321-3 și L. 1132-1 din code du travail (Codul muncii). Astfel, restricțiile privind libertatea religioasă ar trebui justificate prin natura sarcinii care trebuie îndeplinită și ar trebui să răspundă unei cerințe profesionale esențiale și determinante, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporțională. Or, portul vâlului islamic de către o salariață a unei întreprinderi private, care intră în legătură cu clientela, nu ar aduce atingere drepturilor sau convingerilor celorlalți, iar faptul că clientela unei societăți comerciale ar manifesta o jenă sau o sensibilitate doar la simpla vedere a unui semn de apartenență religioasă nu constituie un criteriu efectiv și nici legitim, străin de orice discriminare, care să justifice ca interesele economice sau comerciale ale societății menționate să prevaleze asupra libertății fundamentale a salariatului.
- 18 Secția pentru litigii de muncă a Curții de Casație, sesizată cu recursul formulat de reclamantele din litigiul principal, arată că, în hotărârea sa din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), Curtea s-a limitat să statueze că faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, în sensul Directivei 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), însă nu s-a pronunțat cu privire la aspectul dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat 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 unui angajator potrivit căreia prestările de servicii oferite de acesta să nu mai fie asigurate de un lucrător pentru unul dintre motivele vizate de această din urmă directivă.
- 19 În aceste condiții, Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„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 salariață, inginer proiectant, care poartă vâl islamic?”

Cu privire la cererea de redeschidere a procedurii orale

- 20 După prezentarea concluziilor de către avocatul general, Micropole a introdus, la 18 noiembrie 2016, o cerere de redeschidere a procedurii orale în temeiul articolului 83 din Regulamentul de procedură al Curții.
- 21 În susținerea cererii sale, Micropole a arătat că Curtea trebuia să ia cunoștință de observațiile sale după prezentarea concluziilor respective și că dorea să prezinte informații suplimentare Curții.

- 22 În această privință, trebuie amintit că, după ascultarea concluziilor avocatului general, Curtea poate dispune oricând redeschiderea fazei orale a procedurii, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul de procedură, mai ales atunci când consideră că nu este suficient de lămurită sau atunci când cauza trebuie soluționată pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților sau a persoanelor interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- 23 În speță, Curtea consideră, după ascultarea avocatului general, că dispune de toate elementele necesare pentru a se pronunța cu privire la acțiunea cu care este sesizată și că aceasta nu trebuie să fie soluționată în raport cu un argument care nu a fost dezbătut în fața sa.
- 24 În consecință, cererea de redeschidere a procedurii orale formulată de Micropole trebuie respinsă.

Cu privire la întrebarea preliminară

- 25 Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii ale angajatorului respectiv să nu mai fie efectuate de o salariată care poartă un văl islamic constituie o cerință profesională esențială și determinantă în sensul acestei dispoziții.
- 26 În primul rând, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 1 din respectiva directivă, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.
- 27 În ceea ce privește noțiunea „religie” care figurează la articolul 1 din directiva menționată, trebuie arătat că această directivă nu conține definiția noțiunii respective.
- 28 Totuși, legiuitorul Uniunii a făcut referire, în considerentul (1) al Directivei 2000/78, la drepturile fundamentale astfel cum sunt garantate prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO”), care prevede, la articolul 9, că orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie, acest drept incluzând printre altele 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.
- 29 În același considerent, legiuitorul Uniunii a făcut referire de asemenea la tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului Uniunii. Or, printre drepturile care rezultă din aceste tradiții comune și care au fost reafirmate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) figurează dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie consacrat la articolul 10 alineatul (1) din cartă. Potrivit acestei dispoziții, dreptul menționat 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, al învățământului, al practicilor și al îndeplinirii riturilor. Astfel cum rezultă din Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (JO 2007, C 303, p. 17), dreptul garantat la articolul 10 alineatul (1) din aceasta corespunde dreptului garantat la articolul 9 din CEDO și, în conformitate cu articolul 52 alineatul (3) din cartă, are același înțeles și același domeniu de aplicare ca și acesta.
- 30 Întrucât CEDO și, ulterior, carta conferă o accepțiune largă noțiunii „religie”, prin faptul că includ în această noțiune libertatea persoanelor de a-și manifesta religia, este necesar să se considere că legiuitorul Uniunii a intenționat să rețină aceeași abordare la momentul adoptării Directivei 2000/78,

astfel încât noțiunea „religie” care figurează la articolul 1 din această directivă trebuie interpretată în sensul că acoperă atât *forum internum*, și anume faptul de a avea convingeri, cât și *forum externum*, și anume manifestarea în public a credinței religioase.

- 31 În al doilea rând, trebuie să se constate că decizia de trimitere nu permite să se stabilească dacă întrebarea instanței de trimitere se întemeiază pe constatarea unui tratament diferențiat fondat în mod direct pe apartenență religioasă sau pe convingeri sau pe constatarea unui tratament diferențiat fondat în mod indirect pe astfel de criterii.
- 32 În această privință, dacă, aspect a cărui verificare revine acestei instanțe, concedierea doamnei Bougnaoui a fost întemeiată pe nerespectarea unei norme interne care era în vigoare în cadrul acestei întreprinderi, care interzice portul oricărui semn vizibil al convingerilor politice, filosofice sau religioase, și dacă ar rezulta că această normă în aparență neutră conduce în fapt la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, precum doamna Bougnaoui, ar trebui să se concluzioneze în sensul existenței unui tratament diferențiat indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea G4S Secure Solutions, C-157/15, punctele 30 și 34, pronunțată astăzi).
- 33 Totuși, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din această directivă, un astfel de tratament diferențiat nu ar constitui o discriminare indirectă dacă ar fi obiectiv justificat de un obiectiv legitim, precum punerea în aplicare de către Micropole a unei politici de neutralitate față de clienții săi, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi adecvate și necesare (a se vedea în acest sens Hotărârea G4S Secure Solutions, C-157/15, punctele 35 și 43, pronunțată astăzi).
- 34 În schimb, în cazul în care concedierea doamnei Bougnaoui nu ar fi fondată pe existența unei norme interne precum cea vizată la punctul 32 din prezenta hotărâre, trebuie să se analizeze, astfel cum se solicită în întrebarea instanței de trimitere, dacă voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o salariată care, precum doamna Bougnaoui, a fost atribuită de acest angajator clientului respectiv și care poartă un văl islamic constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 35 În această privință, potrivit dispoziției respective, statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din directiva menționată 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, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporțională.
- 36 Astfel, este de competența statelor membre să prevadă, dacă este cazul, că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din aceeași directivă nu constituie o discriminare. Aceasta pare să fie situația în speță, în temeiul articolului L. 1133-1 din Codul muncii, aspect a cărui verificare revine totuși instanței de trimitere.
- 37 În această privință, Curtea a statuat deja în mod repetat că din articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 reiese că ceea ce trebuie să constituie o cerință profesională esențială și determinantă nu este motivul pe care se bazează tratamentul diferențiat, ci o caracteristică legată de acest motiv (a se vedea Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 35, Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 66, Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 36, precum și Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punctul 33).
- 38 Pe de altă parte, trebuie să se sublinieze că, în conformitate cu considerentul (23) al Directivei 2000/78, o caracteristică legată în special de religie poate să constituie o cerință profesională esențială și determinantă numai în condiții foarte limitate.

- 39 Trebuie de asemenea să se sublinieze că, potrivit înșiși termenilor articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, caracteristica în cauză poate să constituie o astfel de cerință numai „având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia”.
- 40 Din aceste diferite precizări rezultă că noțiunea „cerință profesională esențială și determinantă” în sensul dispoziției menționate face trimitere la o cerință dictată în mod obiectiv de natura sau de condițiile de exercitare a activității profesionale în discuție. În schimb, aceasta nu poate să includă considerații subiective, precum voința angajatorului de a ține seama de dorința specială a clientului.
- 41 În consecință trebuie să se răspundă la întrebarea adresată de instanța de trimitere că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o salariată care poartă un văl islamic nu poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 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 trebuie interpretat în sensul că voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o salariată care poartă un văl islamic nu poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă în sensul acestei dispoziții.

Semnături