Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 31 mai 2016[1]

Cauza C-157/15

Samira Achbita
și
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
împotriva
G4S Secure Solutions NV

[cerere de decizie preliminară formulată de Hof van Cassatie (Curtea de Casație, Belgia)]

„Drepturile fundamentale — Directiva 2000/78/CE — Egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Noțiunea de discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri — Delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă — Justificare — Interdicția din normele interne ale unei întreprinderi de a purta la locul de muncă semne exterioare care exprimă convingeri politice, filozofice și religioase — Neutralitatea privind apartenența religioasă și convingerile — Concedierea unei lucrătoare de religie musulmană din cauza intenției de a purta vălul islamic la locul de muncă”

I – Introducere

1. Poate un angajator privat să interzică unei lucrătoare de religie musulmană să poarte un văl islamic la locul de muncă? Îi este permis acestuia să concedieze o asemenea lucrătoare atunci când ea refuză să își dea jos vălul la locul de muncă? În esență, acestea sunt aspectele cu privire la care Curtea trebuie să se pronunțe pentru prima dată, în speță, din perspectiva dreptului Uniunii, și anume a principiului nediscriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.

2. Este inutil să subliniem aici cât de complexă este această problematică în cadrul societății în special având în vedere contextul politic și social actual, în care Europa se confruntă cu un val nemaiîntâlnit de imigranți din state terțe și în care se poartă peste tot dezbateri aprinse privind mijloacele și căile de integrare cât mai reușită a persoanelor care provin din familii de emigranți.

3. În sfârșit, problemele juridice legate de vălul islamic denotă o chestiune fundamentală referitoare la gradul de diferență și varietate pe care o societate europeană deschisă și pluralistă trebuie să îl tolereze în mijlocul său și la gradul de adaptare pe care îl poate solicita anumitor minorități.

4. Dezbaterile privind vălul islamic s-au purtat și se poartă adesea cu patos. În ultimii ani, asemenea dispute au făcut deja obiectul unor cauze cu care au fost sesizate o serie de instanțe, atât din cadrul Uniunii Europene, cât și din afara acesteia. Aceste dezbateri s-au bucurat de o atenție deosebită, atât în media, cât și în literatura de specialitate.

1 — Limba originală: germana.

5. Din perspectiva dreptului Uniunii, soluția problemei trebuie să se întemeieze pe Directiva privind combaterea discriminării, mai precis pe Directiva 2000/78/CE[2], la care se referă cererea de interpretare formulată în prezenta cauză de o instanță belgiană de grad înalt. Cererea are un obiect similar cu cel al cererii din cauza C-188/15 (Bougnaoui și ADDH), care provine din Franța și care în prezent este pendinte în fața Curții.

6. În ambele cauze, Curții i se solicită să pronunțe o hotărâre de principiu care, dincolo de procedura principală concretă, să poată oferi, cel puțin în ceea ce privește sectorul privat, o orientare în materie de litigii de muncă pentru întreg teritoriul Uniunii Europene. În ceea ce privește condițiile de muncă ale lucrătorilor din sectorul public (de exemplu din școli, din cadrul autorităților publice și al instanțelor, dar și din cadrul întreprinderilor private care prestează servicii publice), este posibil să se aplice anumite aspecte speciale, care nu prezintă însă relevanță în speță. De asemenea, nu este necesar să precizăm aici nici problemele juridice care vizează conduita unor indivizi în spațiul public (de exemplu a trecătorilor de pe străzi și din piețe, a utilizatorilor unor organisme publice, precum și a clienților din restaurante sau magazine).

II – Cadrul juridic

A – *Dreptul Uniunii*

7. Cadrul juridic aplicabil este definit de Directiva 2000/78. Conform articolului 1 din directivă, 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”.

8. Articolul 2 din Directiva 2000/78, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede următoarele:

„(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 sau […]

[…]

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), denumită în continuare și „Directiva 2000/78” sau, simplu, „directiva”.

(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."

9. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este definit la articolul 3:

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

[…]

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

[…]"

10. În sfârșit, trebuie să facem trimitere la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, intitulat „Cerințe profesionale", care prevede următoarele:

„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."

B – *Dreptul național*

11. În perioada determinantă pentru litigiul principal, în Belgia era aplicabilă Legea din 25 februarie 2003 privind prevenirea și combaterea discriminării[3] (denumită în continuare „Legea antidiscriminare"), care a fost adoptată în vederea transpunerii Directivei 2000/78.

12. Potrivit articolului 2 alineatul 1 din lege, o discriminare directă se produce

„atunci când o diferență de tratament care nu este justificată în mod obiectiv și rațional rezultă în mod direct din motive legate de sex, de apartenența la o așa-numită rasă, de culoarea pielii, de originea geografică, de originea națională sau etnică, de orientarea sexuală, de starea civilă, de naștere, de situația financiară, de vârstă, de credință sau convingere, de starea de sănătate actuală sau viitoare, de un handicap sau de o caracteristică fizică".

13. Potrivit articolului 2 alineatul 2 din lege, o discriminare indirectă se produce

„atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoanele cărora li se aplică pe baza unuia dintre motivele menționate la alineatul 1, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim".

14. Prin hotărârea din 6 octombrie 2004, Curtea de Arbitraj belgiană – în prezent Curtea Constituțională – a decis că enumerarea exhaustivă a unor motive individuale de discriminare de la articolul 2 din Legea antidiscriminare încalcă prevederile Constituției belgiene. Ulterior, articolul 2 s-a aplicat oricărei discriminări indiferent de motivul pe care se întemeia aceasta[4].

3 — *Belgisch Staatsblad* din 17 martie 2003, p. 12844.

4 — Hotărârea nr. 157/2004 a Curții de Arbitraj din Belgia.

15. Între timp, Legea antidiscriminare a fost înlocuită cu Legea din 10 mai 2007 privind combaterea anumitor forme de discriminare [5]. Totuși, această lege nu se aplica încă situației de fapt din procedura principală.

III – Situația de fapt și procedura principală

16. G4S Secure Solutions NV (denumită în continuare „G4S") este o întreprindere care furnizează servicii de pază și securitate, dar și servicii de recepție unor clienți diferiți, care provin atât din sectorul public, cât și din cel privat. La 12 februarie 2003, doamna S. Achbita a fost încadrată în muncă, pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, în calitate de recepționeră la G4S.

17. Lucrătorilor G4S le este interzis să poarte orice fel de simboluri religioase, politice sau filozofice la locul de muncă. Această interdicție a fost inițial o regulă internă nescrisă. Cu avizul comitetului de întreprindere, începând cu 13 iunie 2006, în regulamentul de muncă a fost introdusă următoarea formulare:

„Lucrătorilor le este interzis să poarte la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingerile lor politice, filozofice sau religioase și/sau să execute orice ritual care rezultă din acestea."

18. Pentru o perioadă de peste trei ani, doamna Achbita, care era deja musulmană la momentul încadrării în muncă, a purtat vălul numai în afara programului de lucru, fără niciun fel de opoziție la această regulă internă. Cu toate acestea, în luna aprilie 2006, ea a anunțat că, din motive religioase, intenționează să poarte vălul și în timpul programului de lucru. Organele de conducere ale întreprinderii au arătat că acest lucru este contrar neutralității urmărite de G4S.

19. După o perioadă de concediu medical, la 12 mai 2006, doamna Achbita a comunicat că urmează să își reia munca la data de 15 mai 2006 și să poarte văl la locul de muncă. La 12 iunie 2006, doamna Achbita a fost concediată din cauza intenției sale ferme de a purta vălul islamic și a primit o indemnizație de concediere.

20. La 26 aprilie 2007, doamna Achbita a introdus la Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] o acțiune în despăgubire împotriva G4S, pentru exercitarea abuzivă a dreptului de concediere, și a solicitat cu titlu subsidiar despăgubiri pentru încălcarea Legii antidiscriminare. În anul 2009, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrul Belgian pentru Egalitate de Șanse și Combaterea Rasismului, denumit în continuare „Centrum") [7] a intervenit în litigiu în susținerea doamnei Achbita.

21. Prin hotărârea din 27 aprilie 2010, Arbeidsrechtbank a respins acțiunea introdusă de doamna Achbita, pentru motivul inexistenței vreunei discriminări directe sau indirecte. În apel, prin hotărârea din 23 decembrie 2011, Arbeidshof te Antwerpen [8] a respins de asemenea solicitările acesteia, motivând că, având în vedere opiniile divergente din jurisprudență și din doctrină, G4S nici nu știa și nici nu era obligată să știe că interdicția impusă era nelegală, motiv pentru care concedierea doamnei Achbita nu putea fi considerată ca vădit nejustificată sau discriminatorie. Hotărârea instanței de apel a fost atacată cu recurs la Hof van Cassatie (Curtea de Casație) [9], instanța de trimitere, recursul fiind introdus de doamna Achbita, pe de o parte, și de Centrum, pe de altă parte.

5 — *Belgisch Staatsblad* din 30 mai 2007, p. 29016.

6 — Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Anvers.

7 — Este vorba despre o instituție belgiană de drept public, care a fost înființată în anul 1993 prin lege și care are drept obiectiv în special combaterea rasismului și a diferitor forme de discriminare. Curtea cunoaște Centrum printre altele din cauza Feryn (C-54/07).

8 — Curtea pentru Litigii de Muncă Anvers.

9 — Denumită în continuare și „Curtea de Casație".

IV – Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

22. Prin hotărârea din 9 martie 2015, primită la grefa Curții la 3 aprilie 2015, Hof van Cassatie (Curtea de Casație) a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE trebuie interpretat în sensul că interdicția impusă unei femei musulmane de a purta văl la locul de muncă nu reprezintă o discriminare directă, în cazul în care regula aplicabilă la angajator interzice tuturor angajaților să poarte la locul de muncă semne exterioare care exprimă convingeri politice, filozofice și religioase?”

23. În cadrul procedurii privind cererea de decizie preliminară, desfășurată în fața Curții, au prezentat observații scrise G4S, Centrum, guvernul belgian, guvernul francez, precum și Comisia Europeană. Aceleași părți interesate au fost reprezentate și în cadrul ședinței din 15 martie 2016, la care a participat în plus și Regatul Unit. Ședința în cauza C-188/15 a avut loc în aceeași zi.

V – Apreciere

24. Prezenta cerere de decizie preliminară se referă la conceptul „discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri”, în sensul articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78.

25. *Discriminarea* este o inegalitate de tratament nejustificată [10]. Cu toate că în conținutul Directivei 2000/78 nu se face aproape nicio distincție clară între noțiunile de „inegalitate de tratament” și „discriminare”, se pare că și legiuitorul Uniunii pornește de la premisa că este „esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate […] și discriminările care trebuie să fie interzise” [11].

26. Spre deosebire de întrebarea preliminară din cauza paralelă, C-188/15, întrebarea adresată Curții în cadrul prezentei cereri de decizie preliminară se referă strict la noțiunea de discriminare directă, prevăzută la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, și astfel și la delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă, fără să se refere însă la posibila justificare a unei discriminări (sau a unui tratament inegal), indiferent de natura sa. Probabil că motivul pentru aceasta este că instanța de trimitere pare să considere în mod natural că, într-o situație precum cea din speță, este posibil să se justifice o discriminare indirectă, dar este imposibil să se justifice o discriminare directă.

27. Cu toate acestea, după cum vom detalia în cele ce urmează, în anumite condiții, se poate justifica inclusiv o inegalitate directă de tratament. În același timp, trebuie să luăm în considerare că atât justificarea unei inegalități directe de tratament, cât și justificarea unei inegalități indirecte de tratament implică respectarea anumitor cerințe prevăzute de dreptul Uniunii. Așadar, în vederea formulării unui răspuns util la întrebarea instanței de trimitere [12], având în vedere și practica neunitară a instanțelor naționale din cadrul, precum și din afara Uniunii Europene, în prezenta cauză, Curtea nu ar trebui să renunțe la examinarea atentă a problematicii discriminării, inclusiv a unei eventuale justificări. În cadrul ședinței, inclusiv Comisia a subliniat acest aspect în mod întemeiat.

10 — A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 28).

11 — A se vedea în acest sens – chiar dacă în contextul discriminării pe motive de vârstă – ultima teză a considerentului (25) al Directivei 2000/78. A se vedea în plus conținutul articolului 4 alineatul (1) din directivă, potrivit căruia statele membre pot să prevadă că „un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute [în directivă] nu constituie o discriminare”. În mod similar, a se vedea jurisprudența – nu întotdeauna unitară – în materie de discriminare pentru motive de vârstă, Hotărârea Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 27).

12 — În ceea ce privește necesitatea de a răspunde în mod util la întrebarea instanței de trimitere și de a ne referi astfel în mod necesar și la aspecte din dreptul Uniunii care nu fac în mod expres obiectul cererii de decizie preliminară, a se vedea Hotărârile SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punctul 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, punctul 50), Centre public d’action sociale d’Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, punctul 37) și Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, punctele 33 și 34), precum și, în special în ceea ce privește Directiva 2000/78, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 48) și Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 23).

28. Ne vom referi în primul rând la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 (a se vedea în acest sens secțiunea A), apoi vom analiza conceptul de discriminare pe motive de apartenență religioasă (a se vedea, mai jos, secțiunea B) și la final vom prezenta observații privind justificări posibile (a se vedea, la final, secțiunea C).

A – *Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78*

29. Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, „în limitele competențelor conferite Comunității", directiva „se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare".

30. Având în vedere că, în calitate de parte a unei interdicții generale de a purta la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingeri religioase, interdicția de a purta un văl islamic la locul de muncă a fost determinantă pentru faptul că G4S a reziliat contractul de muncă încheiat cu doamna Achbita, această interdicție este o condiție de concediere în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78. Prin urmare, prezenta cauză intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

31. Franța subliniază că, potrivit primei teze a articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78, aceasta se aplică numai în limitele competențelor conferite Comunității (în prezent: Uniunii). Pentru acest motiv, în opinia Franței, directiva nu este menită să se aplice unor situații care aduc atingere identităților naționale ale statelor membre. Acest stat membru consideră în special că, având în vedere principiul constituțional francez aplicabil, principiul laicismului [13] („laïcité"), punerea în aplicare a acestei directive în domeniul administrației publice („service public") se supune unor restricții. În acest context, Franța menționează obligația Uniunii de a respecta identitățile naționale ale statelor membre, inerente structurilor lor fundamentale politice și constituționale, consacrată la articolul 4 alineatul (2) TUE.

32. În acest sens, trebuie să menționăm în primul rând că prezenta cauză nu se referă la încadrarea în muncă în sectorul public. În plus, repartizarea competențelor între Uniune și statele membre este prevăzută în tratate. Numai din obligația Uniunii de a respecta identitățile naționale ale statelor membre, prevăzută la articolul 4 alineatul (2) TUE, nu se poate deduce că în cazul anumitor materii sau domenii de activitate Directiva 2000/78 nu se aplică deloc [14]. În plus, se interzice ca, prin *aplicarea* acestei directive, să se aducă atingere identităților naționale ale statelor membre. Prin urmare, identitatea națională nu restricționează domeniul de aplicare al directivei ca atare, ci trebuie să se țină seama de directivă atunci când se interpretează principiul egalității de tratament, precum și motivele de justificare a unor eventuale inegalități de tratament [15]. În ședința din fața Curții, Franța a precizat de asemenea că o astfel de procedură reprezintă o cale posibilă de respectare a identității naționale.

13 — A se vedea articolul 1 prima teză din Constituția Republicii Franceze din 4 octombrie 1958. A se vedea în acest sens și Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO), Decizia Şahin împotriva Turciei (cererea nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punctul 56) și Decizia Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctul 47).

14 — A se vedea în acest sens Hotărârile Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, punctele 92-94) și Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punctele 86 și 87), în care, de asemenea, în sensul articolului 4 alineatul (2) TUE, Curtea de Justiție nu a tratat identitatea națională ca limită a domeniului de aplicare al dreptului Uniunii, ci ca un obiectiv legitim de justificare a ingerințelor statelor membre în drepturile unor persoane, garantate prin intermediul dreptului Uniunii.

15 — A se vedea în acest sens punctul 123 din prezentele concluzii.

B – *Conceptul de discriminare pe motive de apartenență religioasă*

33. Astfel cum reiese din articolul 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, aceasta combate atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În speță, nu este necesar să nuanțăm diferența dintre „apartenență religioasă” și „convingeri”. Pentru acest motiv, în vederea unei simplificări, ne vom referi numai la „discriminarea pe motive de apartenență religioasă” sau la „discriminarea religioasă”.

1. Cu privire la aspectul religios al prezentei cauze

34. În mod natural, „apartenența religioasă” este o chestiune complexă, care combină puncte de vedere obiective cu elemente ale convingerii subiective a fiecărui individ.

35. Conceptul „apartenență religioasă” de la articolul 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sens larg. Acesta nu se referă numai la credința unei persoane (*forum internum*), ci și la practicarea acestei religii, precum și la manifestarea unor ritualuri, inclusiv în spațiul public (*forum externum*). Atât din titlul și din preambulul, cât și din conținutul și din finalitatea Directivei 2000/78 rezultă că aceasta urmărește combaterea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Principalul obiectiv al acestei directive este să ofere o protecție eficientă împotriva discriminărilor la locul de muncă [16]. Pentru a atinge acest obiectiv în cel mai bun mod cu putință, domeniul de aplicare al directivei nu trebuie definit în sens strict [17]. Acest aspect se aplică cu atât mai mult cu cât Directiva 2000/78 se referă la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament, care este unul dintre principiile generale ale dreptului Uniunii, cu valoare de drept fundamental, consacrat la loc de cinste de articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale [18].

36. În mod similar, articolul 10 alineatul (1) a doua teză din Carta drepturilor fundamentale prevede că libertatea de religie implică libertatea oricărei persoane de a-și manifesta religia în public sau în particular, și anume printre altele prin îndeplinirea riturilor.

37. Cu certitudine, o interpretare în sens larg a conceptului „apartenență religioasă” nu înseamnă că anumite conduite sau acte arbitrare ale unor persoane se află de la început sub protecția ordinii de drept, pentru simplul motiv că au fost adoptate cu invocarea unei oarecare convingeri religioase [19].

16 — A se vedea în acest sens și Hotărârile Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 19), Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 39) și Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 28).

17 — În același sens, în ceea ce privește Directiva 2000/43/CE, a se vedea Hotărârile Runevič-Vardyn și Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punctul 43) și CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctele 42 și 66).

18 — Hotărârile Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 21) și Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 38).

19 — A se vedea în acest sens CEDO, Hotărârile Leyla Şahin împotriva Turciei (cererea nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punctul 105), S.A.S. împotriva Franței (cererea nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punctul 125) și Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctul 54), referitoare la articolul 9 din Convenția CEDO.

38. Totuși, în speță, din decizia de trimitere reiese în mod clar că doamna Achbita – ca de altfel și alte femei musulmane – poartă vălul pentru motive religioase și că nu există niciun motiv de îndoială cu privire la seriozitatea motivării religioase. În mod similar cu procedura Curții Europene pentru Drepturile Omului (CEDO) referitoare la articolul 9 din Convenția CEDO [20] și cu practica unor numeroase instanțe și organisme naționale [21], și Curtea ar trebui să considere că acest indiciu reprezintă o legătură suficientă cu apartenența religioasă, astfel încât să se aplice în mod obiectiv interdicția discriminărilor religioase, prevăzută de dreptul Uniunii.

2. Cu privire la delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă

39. În opinia instanței de trimitere, în centrul intereselor se află problema dacă interdicția în litigiu este o discriminare religioasă directă sau indirectă.

40. Delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă are importanță din punct de vedere juridic mai ales pentru că posibilitățile de justificare sunt diferite după cum inegalitatea de tratament în cauză este direct sau indirect legată de apartenența religioasă. În special, posibilele obiective care pot fi invocate pentru justificarea unei inegalități directe de tratament pe motive de apartenență religioasă sunt mai multe decât cele pe baza cărora se poate justifica o inegalitate indirectă de tratament [22].

41. G4S consideră că nu s-a produs nicio discriminare, Franța și Regatul Unit susțin că s-a produs o discriminare indirectă, iar Belgia și Centrum susțin că s-a produs o discriminare directă [23]. Comisia opinează că în prezenta cauză, C-157/15, trebuie să se constate producerea unei discriminări indirecte, iar în cauza paralelă C-188/15, producerea unei discriminări directe. În ceea ce privește astfel de cazuri, nici practica instanțelor naționale nu este unitară [24].

42. În sensul Directivei 2000/78, *o discriminare religioasă directă* se produce atunci când, din motive de apartenență religioasă, 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 [articolul 2 alineatul (2) litera (a) coroborat cu articolul 1]. Inegalitatea de tratament în acest caz este direct legată de apartenența religioasă. Dimpotrivă, o *discriminare religioasă indirectă* se produce numai atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru o persoană de o anumită religie în raport cu altă persoană [articolul 2 alineatul (2) litera (b)].

43. La o primă vedere, s-ar putea considera că o interdicție precum cea impusă de G4S este o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă. Potrivit regulamentului intern, lucrătorilor G4S li se interzice în mod explicit să poarte la locul de muncă semne vizibile ale convingerilor lor religioase. Prin urmare, conținutul respectivului regulament intern se referă în mod direct la apartenența religioasă. Concedierea doamnei Achbita, o lucrătoare de religie musulmană, s-a realizat ca urmare a aplicării acestei reglementări, întrucât, invocând convingerile sale religioase, ea a insistat să poarte un văl islamic la locul de muncă sau a refuzat să îl dea jos în timpul programului de lucru.

20 — A se vedea recent CEDO, Hotărârile Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctele 83, 84 și 97) și Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctele 21-28 și 63).

21 — A se vedea de exemplu jurisprudența recentă a Bundesverfassungsgericht din Germania (ordonanța din 27 ianuarie 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, punctele 83-87), a Curții Supreme daneze (Højesteret, hotărârea din 21 ianuarie 2005, Ufr.2005.1265H), a Curții de Casație franceze (Cour de cassation, hotărârea nr. 13-28.369, „Baby Loup”, FR:CCASS:2014:AP00612) și practica Institutului Olandez pentru Drepturile Omului (College voor de Rechten van de Mens, decizia [Oordeel] nr. 2015-145 din 18 decembrie 2015); a se vedea în plus – în afara Uniunii Europene – jurisprudența Curții Supreme a Statelor Unite ale Americii (U.S. Supreme Court, Hotărârea din 1 iunie 2015, în cauza 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

22 — A se vedea în acest sens deja Concluziile noastre prezentate în cauza Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punctul 31) și – în ceea ce privește Directiva 2000/43 – Concluziile noastre prezentate în cauza CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punctul 73); a se vedea în plus Hotărârea Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 45).

23 — În cauza C-188/15, și Suedia se pronunță în favoarea supoziției referitoare la discriminarea directă.

24 — A se vedea în special deciziile menționate la nota de subsol 21, pronunțate de instanțe și organisme naționale.

44. În plus, în jurisprudența sa, de regulă, Curtea a interpretat diferite principii ale nediscriminării prevăzute de dreptul Uniunii în sens larg și a considerat că aceste interdicții există atunci când o anumită măsură este legată în mod indisolubil de motivul privind inegalitatea de tratament în discuție [25].

45. Totuși, în toate aceste situații a fost vorba despre caracteristici fizice sau personale care nu pot fi schimbate, cum ar fi sexul [26], vârsta sau orientarea sexuală, iar nu despre conduite întemeiate pe decizii subiective sau convingeri, cum ar fi în speță decizia de a purta sau nu capul acoperit.

46. Având în vedere cele ce precedă, la o analiză mai atentă, toposul discriminării directe nu este adecvat pentru descrierea corectă a unei interdicții precum cea în discuție.

47. Potrivit definiției de la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, pentru ca să se producă o discriminare religioasă directă este determinant ca, *din cauza apartenenței sale religioase*, o persoană să fie tratată „într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană”.

48. În speță, nu există niciun indiciu pentru un tratament „mai puțin favorabil”. După cum vom detalia în continuare, în prezenta cauză nu se poate constata nici defavorizarea unei persoane care aparține unei anumite comunități religioase în raport cu persoane de altă religie și nici vreo defavorizare a persoanelor religioase în raport cu persoane nereligioase sau cu atei declarați.

49. În primul rând, trebuie să subliniem că interdicția în litigiu se aplică în aceeași măsură oricăror semne religioase vizibile, fără să se producă o discriminare *între religii*. Potrivit informațiilor de care dispune Curtea, această măsură *nu* este orientată împotriva lucrătorilor de religie musulmană sau în special împotriva lucrăto*arelor* de această religie. O normă internă precum cea adoptată de G4S se poate referi la fel de bine la lucrători de religie iudaică și de sex masculin, care poartă o kippa la locul de muncă, la un sikh care dorește să poarte un dastar (turban) la serviciu sau la lucrători creștini care poartă o cruce vizibilă sau doresc să îmbrace la serviciu un tricou imprimat cu mesajul *„Jesus is great”*.

50. În mod evident, directiva, al cărei domeniu de aplicare trebuie interpretat în sens larg [27], nu se referă numai la discriminarea din cauza *unei* religii, ci la orice discriminare pe motive de religie [articolul 2 alineatul (1) coroborat cu articolul 1 din Directiva 2000/78 și cu articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale]. Totuși, nici din acest punct de vedere, o situație precum cea din speță nu conduce la supoziția producerii unei discriminări religioase directe.

51. Trebuie să se ia în considerare de asemenea că o normă internă precum cea a G4S nu se limitează la interdicția de a purta semne vizibile care exprimă convingeri *religioase*, ci interzice de asemenea în mod explicit purtarea unor semne vizibile care exprimă convingeri politice sau filozofice. Prin urmare, norma internă exprimă o politică generală a întreprinderii, în direcția unei neutralități privind apartenența religioasă și convingerile, care nu se aplică în mod diferențiat.

25 — A se vedea de exemplu Hotărârile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punctele 12 și 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punctul 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punctul 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctele 23 și 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punctul 52) și Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctele 41 și 44); în același sens și Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctele 76, 91 și 95).

26 — În acest context, nu vom face referire la cazul special, rar, al schimbării de sex; a se vedea în acest sens deja Concluziile noastre prezentate în cauza Association belge des Consommateurs Test-Achats și alții (C-236/09, EU:C:2010:564, nota de subsol 36).

27 — În acest sens, a se vedea mai sus punctul 35 din prezentele concluzii, cu nota de subsol 17.

52. Acest principiu al neutralității se aplică în același mod unui lucrător religios, unui ateu convins, care își exprimă vizibil atitudinea antireligioasă prin intermediul vestimentației sale, sau unui lucrător activ din punct de vedere politic, care își manifestă simpatia față de partidul său preferat sau față de anumite idei politice (de exemplu prin intermediul unor simboluri, insigne sau sloganuri imprimate pe cămașă, tricou sau accesoriu de purtat pe cap).

53. În speță, rămâne, așadar, o inegalitate de tratament între lucrătorii care doresc să exprime în mod activ o anumită convingere – de natură religioasă, politică sau filozofică – și colegii lor care nu simt această nevoie. Totuși, această inegalitate nu implică un „tratament mai puțin favorabil", legat în mod direct și specific de apartenența religioasă.

54. Aspectul singular că interdicția de a purta semne religioase vizibile la locul de muncă ar reprezenta [28] o ingerință în libertatea de religie (articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale [29]) nu conduce la o apreciere diferită, întrucât, din perspectiva principiului egalității de tratament, nu orice ingerință în această libertate ar trebui calificată neapărat ca fiind o discriminare, cu atât mai puțin o discriminare *directă*.

55. Situația ar fi diferită în cazul în care o interdicție precum cea din speță ar fi întemeiată pe stereotipuri sau prejudecăți împotriva uneia sau mai multor religii sau împotriva convingerilor religioase în general. În această situație, s-ar putea porni de la premisa unei discriminări directe pe motive de religie [30]. Potrivit informațiilor de care dispunem, nu există niciun indiciu în acest sens.

56. Pe scurt, pentru acest motiv, nu se poate considera că o interdicție precum cea din litigiu produce o discriminare *directă* pe motive de apartenență religioasă [articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78].

57. Cu toate acestea, având în vedere că, în fapt, o asemenea regulă este adecvată să supună lucrători de anumite religii sau cu anumite convingeri, în speță lucrătoarele de religie musulmană, unui tratament mai puțin favorabil în raport cu tratamentul la care sunt supuși alți lucrători, sub rezerva unei eventuale posibilități de justificare, este posibil să se producă o discriminare religioasă *indirectă* [articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78].

C – *Posibilitățile de justificare*

58. În cazul în care se consideră că o interdicție precum cea introdusă de G4S produce o discriminare indirectă sau chiar directă, pe motive de apartenență religioasă, rămâne să se precizeze dacă inegalitatea de tratament pe care se bazează poate fi justificată în temeiul Directivei 2000/78 sau dacă, în lipsa unei justificări, este vorba despre o discriminare interzisă.

59. O inegalitate *indirectă* de tratament pe motive de religie [31] poate fi justificată în mod obiectiv prin invocarea oricărui obiectiv legal (legitim), în măsura în care numai practica în litigiu, în speță interdicția de a purta semne vizibile care să exprime convingeri politice, filozofice și religioase, este adecvată și necesară pentru a atinge acest obiectiv [articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78].

28 — În ceea ce privește libertatea religioasă, a se vedea în completare punctul 112 din prezentele concluzii.

29 — A se vedea de exemplu CEDO, Hotărârile Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctele 83, 84 și 97) și Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctul 47), ambele referitoare la articolul 9 din Convenția CEDO.

30 — După cum rezultă din Hotărârea CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 82), Curtea consideră că situația în care o măsură se întemeiază pe stereotipuri sau pe prejudecăți împotriva unui anumit grup de persoane este un indiciu pentru producerea unei discriminări *directe* (pe motive de origine etnică).

31 — A se vedea în acest sens precizările de mai sus, în special punctul 57 din prezentele concluzii.

60. Cu certitudine, printre obiectivele legitime în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78 se numără cele recunoscute de legiuitorul Uniunii în mod explicit, așadar, pe de o parte, respectarea anumitor cerințe profesionale speciale [articolul 4 alineatul (1) din directivă] și, pe de altă parte, protecția drepturilor și libertăților semenilor [articolul 2 alineatul (5) din directivă]. În continuare, ne vom concentra atenția pe aceste două obiective.

61. Cele două dispoziții din dreptul derivat prevăd limitele cărora li se supune principiul egalității de tratament și nediscriminării, consacrat la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale, precum și, de altfel, toate drepturile fundamentale ale Uniunii [a se vedea în acest sens în general articolul 52 alineatul (1) din cartă].

62. Având în vedere faptul că articolul 2 alineatul (5) și articolul 4 alineatul (1) din directivă se aplică indiferent de natura discriminării, precizările noastre referitoare la cele două motive de justificare se aplică de fapt și în situația în care – contrar propunerii noastre de mai sus – Curtea ar considera că s-a produs o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă, iar nu o discriminare indirectă.

63. Părțile dispută aspectul dacă o interdicție precum cea din speță urmărește un obiectiv legitim, cu atât mai mult un obiectiv legitim în sensul uneia dintre cele două dispoziții ale directivei, și dacă această interdicție corespunde condițiilor unui test de proporționalitate. În timp ce G4S îl confirmă, Centrum, Belgia și Franța se opun acestui aspect. Chiar și Comisia se declară sceptică în acest sens [32], iar practica instanțelor naționale este neunitară [33].

64. Vom analiza problematica de mai sus în primul rând din perspectiva cerințelor profesionale [articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78; a se vedea în acest sens secțiunea 1 de mai jos], iar apoi din perspectiva protecției drepturilor și libertăților semenilor [articolul 2 alineatul (5) din directivă; a se vedea în acest sens secțiunea 2 de mai jos].

1. Interdicția în litigiu în calitate de cerință profesională esențială și determinantă [articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78]

65. Potrivit articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, „statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 [din directivă] 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”.

66. Într-o formulare mai simplă, cerințele profesionale în sensul articolului 4 alineatul (1) din directivă, care rezultă din natura unei activități sau din condițiile de exercitare a acesteia, pot fi expresia unui obiectiv legitim și pot constitui un motiv obiectiv menit să justifice o inegalitate de tratament pe motive de apartenență religioasă, fără să se producă o discriminare interzisă.

32 — În cauza C-188/15, Comisia exprimă convingerea că o justificare în temeiul Directivei 2000/78 nu este posibilă.

33 — A se vedea din nou deciziile instanțelor și organismelor naționale menționate la nota de subsol 21.

67. Spre deosebire de ceea ce pare să sugereze, la o primă vedere, modul de redactare a articolului 4 alineatul (1) din directivă –„[…] statele membre pot să prevadă […]” –, statele membre nu trebuie să consemneze cerințele profesionale pentru justificarea unei inegalități de tratament neapărat sub forma unor legi sau decrete, fiind suficient ca în cadrul unei întreprinderi să se aplice o măsură în acest sens adoptată prin intermediul unui acord colectiv [34]. Această condiție este îndeplinită în cazul G4S, întrucât interdicția în litigiu provine dintr-un regulament de ordine interioară adoptat chiar cu acordul comitetului de întreprindere.

68. În această privință, Curtea a statuat deja că din condiția de bază pentru aplicarea articolului 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, în speță apartenența religioasă, ci o *caracteristică* legată de acest motiv [35].

69. Această condiție este îndeplinită în speță, întrucât G4S nu interzice lucrătoarelor sale să aparțină unei anumite religii și nici să o practice, ci le solicită numai să renunțe la anumite articole de îmbrăcăminte, cum ar fi vălul islamic, care ar putea fi legate de o anumită apartenență religioasă. Prin urmare, se ridică problema dacă, în cadrul cerințelor profesionale, un angajator poate impune lucrătoarei sale să respecte instrucțiunile privind anumite caracteristici ale aspectului ei exterior, mai precis privind anumite caracteristici ale vestimentației acesteia, atunci când aceste caracteristici pot să denote o apartenență religioasă.

70. În acest scop, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 impune două condiții: pe de o parte, trebuie să fie vorba despre o „cerință profesională esențială și determinantă” și, pe de altă parte, „cerința trebuie să fie proporțională” și formulată în scopul atingerii unui „obiectiv legitim”.

a) Criteriul cerinței profesionale esențiale și determinante

71. În primul rând, trebuie să verificăm dacă o interdicție precum cea din speță poate constitui o cerință profesională în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 sau dacă se poate chiar considera că aceasta este o cerință profesională esențială și determinantă. Majoritatea părților contestă acest aspect.

i) Cerință profesională

72. În calitate de derogare de la o interdicție a discriminării cu caracter fundamental, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 este de strictă interpretare [36]. Această abordare este susținută nu numai de modul de redactare relativ restrictiv al acestei dispoziții [37], ci și de considerentele directivei [38], în care se subliniază în special că justificarea menționată ar trebuie să se aplice „în împrejurări foarte limitate”.

34 — A se vedea în acest sens Hotărârea Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 59 coroborat cu punctele 68 și 69), care se referă la o reglementare a unui contract colectiv de muncă încheiat între partenerii sociali.

35 — Hotărârile Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 35, ultima teză), Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 66) și Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 36).

36 — Hotărârile Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 72) și Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 47).

37 — Deja în formularea acestei justificări stacheta pentru aplicare este poziționată la un nivel relativ ridicat, întrucât legiuitorul Uniunii insistă asupra „unei anumite activități profesionale”, asupra unei „cerințe profesionale esențiale și determinante”, precum și asupra unui „obiectiv legitim” și a unei „cerințe proporționale”.

38 — Considerentul (23) al Directivei 2000/78.

73. Cu toate acestea, chiar și în cazul unei interpretări în sensul cel mai strict, articolul 4 alineatul (1) din directivă permite să se ia în considerare codul vestimentar stabilit de întreprinderea respectivă, întrucât această dispoziție nu se referă numai la exercitarea „activității profesionale” ca atare, ci și la „condițiile de exercitare ale acesteia”. În plus, având în vedere formularea „sau” de la articolul 4 alineatul (1) din directivă, devine clar că „condițiile de exercitare” au o oarecare autonomie în raport cu „natura activității profesionale”. Fiecare dintre cele două elemente poate fi considerat în mod independent o justificare pentru o inegalitate de tratament pe motive de religie.

74. Într-o situație precum cea din speță, acest lucru înseamnă că articolul 4 alineatul (1) din directivă nu se referă numai la cerințele privind procesele operaționale ale activității de recepționeră în cadrul unei întreprinderi sau autorități (de exemplu salutarea vizitatorilor, transmiterea de informații, efectuarea verificării dreptului de acces sau deschiderea și închiderea unor porți sau bariere), ci că, în cadrul „condițiilor de exercitare”, dispoziția menționată ia în considerare și contextul exercitării acestor activități [39].

75. Chiar dacă activitatea de recepționistă poate fi desfășurată la fel de bine și cu văl și fără, printre condițiile de exercitare a acesteia se poate număra respectarea codului vestimentar stabilit de angajator (de exemplu a obligației de a purta echipamentul sau uniforma de serviciu, precum și eventuala interdicție de a purta semne vizibile care exprimă convingeri religioase, politice sau filozofice), cu consecința că lucrătoarea își desfășoară activitatea într-un context în care trebuie să renunțe la văl.

76. Este posibil ca o întreprindere sau alta să își propună în mod conștient să recruteze personal cât mai variat și diversificat, pentru a transforma tocmai această varietate expusă în imaginea sa de marketing. Cu toate acestea, într-un mod la fel de legitim, o întreprindere – precum G4S în speță – poate să opteze pentru o politică de strictă neutralitate din perspectiva apartenenței religioase și a convingerilor și să solicite lucrătorilor săi să cultive acest aspect neutru ca o cerință profesională.

ii) Cerința profesională esențială și determinantă

77. Cu toate acestea, în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, unei lucrătoare i se pot impune respectarea unui anumit cod vestimentar și astfel obligația în litigiu de a renunța la văl numai atunci când este vorba despre o „cerință profesională esențială și determinantă”.

78. Astfel, nivelul necesar pentru justificarea unor inegalități de tratament pe motive de apartenență religioasă este foarte înalt, dar nu imposibil de atins.

79. În special într-o situație precum cea din speță, recurgerea la articolul 4 alineatul (1) din directivă nu se poate nega în bloc, făcând trimitere la linia urmărită în jurisprudență, potrivit căreia o discriminare nu poate fi justificată prin motive de natură pur economică [40]. În plus, chiar și în condițiile stricte stabilite de legiuitorul Uniunii, chintesența acestei dispoziții constă tocmai în facilitarea justificării unor inegalități de tratament prin motive de natură economică sau, mai exact, prin motive care țin de întreprinderea respectivă.

39 — Semnificația contextului și a perioadei în care se manifestă o convingere religioasă este recunoscută și de CEDO, a se vedea de exemplu Hotărârile Leyla Şahin împotriva Turciei (cererea nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punctul 109) și S.A.S. împotriva Franței (cererea nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punctul 130), precum și precizările doamnei judecător O’Leary cu privire la Hotărârea Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, secțiunea III a opiniei separate).

40 — În acest sens, a se vedea Hotărârile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punctul 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, punctul 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punctele 28 și 29), precum și Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 85); de asemenea Hotărârea Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 77).

80. Aspectul dacă se poate considera că cerințele profesionale sunt esențiale și determinante, precum și care cerințe profesionale pot fi considerate astfel, având în vedere natura activității respective și condițiile de exercitare a acesteia, trebuie apreciat pe baza unor puncte de vedere obiective, luând în considerare toate împrejurările relevante ale cazului individual.

81. Astfel, angajatorul trebuie să beneficieze de o putere de apreciere a activității sale antreprenoriale, bazată în cele din urmă pe principiul libertății de a exercita o activitate comercială (articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale [41]). Această libertate implică faptul că, în principiu, întreprinzătorul poate decide asupra modului și condițiilor de organizare și finalizare a unor asemenea activități care trebuie exercitate în cadrul întreprinderii sale, precum și asupra formei de prezentare a produselor și serviciilor sale.

82. Cu excepția unor cazuri deosebit de evidente, în care nu se poate renunța la respectarea cu strictețe a unor anumite norme referitoare la vestimentație, pentru motive de igienă sau de siguranță la locul de muncă (de exemplu în spitale [42], laboratoare, bucătării, fabrici sau șantiere), un angajator poate impune lucrătorilor săi ca, în cadrul unei eventuale politici antreprenoriale definite de el, aceștia să respecte un anumit comportament și o anumită vestimentație la locul de muncă [43]. Acest aspect se aplică cu atât mai mult atunci când, în cadrul exercitării activității lor, lucrătorii în cauză – cum este în speță doamna Achbita – trebuie să se întâlnească în mod regulat cu clienții față în față [44].

83. Instrucțiunile în acest sens reprezintă regula. Acestea se pot limita la un anumit stil vestimentar (de exemplu costum și cravată în cazul lucrătorilor de sex masculin de la anumite autorități sau întreprinderi, respectarea unei anumite direcții de modă în cazul vânzătorilor și vânzătoarelor din cadrul magazinelor de haine și magazinelor universale), dar în anumite cazuri ele se pot referi și la obligația de a purta echipament sau uniformă de serviciu (de exemplu în cazul polițiștilor, al soldaților, precum și al lucrătorilor din cadrul serviciilor de securitate și al companiilor aeriene, a căror vestimentație trebuie să inspire respect și încredere și să garanteze în plus o anumită distincție și un anumit grad de recunoaștere).

84. Având în vedere cele ce precedă, în cadrul unei analize obiective și ținând seama de puterea de apreciere a întreprinderii, nu pare nicidecum deplasat ca o recepționeră, cum este doamna Achbita, să fie obligată să își desfășoare activitatea cu respectarea unui anumit cod vestimentar, în speță cu renunțarea la vălul islamic. O interdicție de natura celei formulate de G4S poate fi considerată o cerință profesională esențială și determinantă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

b) Criteriul obiectivului legitim și al cerinței proporționale

85. Rămâne de clarificat dacă o interdicție de natura celei impuse de G4S reprezintă o cerință profesională proporțională cu un obiectiv legitim. Prin intermediul acestor două criterii suplimentare, prevăzute la articolul 4 alineatul (1) ultima teză din Directiva 2000/78, se clarifică faptul că, în ceea ce privește stabilirea cerințelor profesionale, puterea de apreciere a angajatorului se supune unor limite determinate de dispozițiile dreptului Uniunii.

41 — În ceea ce privește libertatea de a desfășura o activitate economică, a se vedea în completare punctul 132 din prezentele concluzii.

42 — A se vedea în acest sens CEDO, Hotărârea Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctele 98 și 99).

43 — De asemenea, Hotărârea Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctul 94), în care CEDO a considerat că dorința angajatorului de a furniza o anumită imagine a întreprinderii este un obiectiv „legitim dincolo de orice îndoială”.

44 — În schimb, situația ar putea fi diferită atunci când este vorba despre lucrători care își desfășoară activitatea fără să se întâlnească cu clienții față în față (de exemplu operatorii unui call-center sau referenții din cadrul serviciului de contabilitate al unei întreprinderi sau al departamentului de daune al unei societăți de asigurare).

86. În timp ce prin intermediul unuia dintre criterii („o cerință proporțională”) se evocă numai principiul proporționalității [45], la care ne vom referi mai jos (a se vedea în acest sens secțiunea ii), celălalt criteriu („un obiectiv legitim”) clarifică faptul că, la stabilirea cerințelor profesionale, angajatorul nu poate urmări în mod arbitrar orice obiectiv dorește, ci numai obiective legitime (a se vedea în acest sens secțiunea i care urmează).

i) Obiectiv legitim

87. Pentru a aprecia dacă obiectivul urmărit de angajator este un obiectiv legitim, este necesară o analiză de natură normativă, în cadrul căreia trebuie să se țină seama nu în ultimul rând de valorile fundamentale ale Uniunii și de obiectivele esențiale urmărite de aceasta (articolele 2 și 3 TUE). Aceste valori și obiective sunt menționate la loc de cinste și în considerentele Directivei 2000/78 [46].

88. Transferul asupra unui caz cum este cel din speță înseamnă că un cod vestimentar precum cel impus lucrătorilor de o întreprindere ca G4S, inclusiv interdicția de a purta văl, poate constitui justificarea unei inegalități de tratament pe motiv de apartenență religioasă numai atunci când acest cod vestimentar prezintă la rândul său o imagine a întreprinderii („corporate image” sau „corporate identity”) legitimă și în special conformă cu dreptul Uniunii.

89. De exemplu, în situația în care o întreprindere dorește să promoveze o „corporate identity”, prin intermediul căreia se propagă o ideologie fără respect față de om, această procedură s-ar opune eclatant valorilor fundamentale ale Uniunii (articolul 2 TUE). Un cod vestimentar întemeiat pe o asemenea ideologie nu ar urmări un „obiectiv legitim” în sensul articolului 4 alineatul (1) ultima teză din Directiva 2000/78 și nu ar fi adecvat pentru a justifica o discriminare a lucrătorilor, indiferent de natura acesteia.

90. Situația este similară și atunci când întreprinderea ia în considerare dorințe ale unor terți. Cu toate că, pentru a rezista pe piață, în cadrul activității sale, o întreprindere poate și trebuie să țină seama în mod natural și determinant de preferințele și dorințele partenerilor săi comerciali, în special ale clienților, aceasta nu poate ceda orbește la orice solicitări sau dorințe ale unor terți, fără a reflecta asupra lor.

91. De exemplu, în cazul în care un client, fie el și important, solicită întreprinderii să fie servit numai de lucrători de o anumită religie, de o anumită origine etnică, cu o anumită culoare a pielii, de un anumit sex, de o anumită vârstă, cu o anumită orientare sexuală sau de lucrători fără dizabilități, în mod evident, această dorință nu este una legitimă [47], astfel încât, pe baza ei, întreprinderea în cauză să poată impune lucrătorilor săi cerințe profesionale în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 [48].

45 — Acest aspect reiese deosebit de clar din versiunea în limba franceză („pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée*”), precum și din versiunea în limba engleză („provided that […] the requirement is *proportionate*”) a articolului 4 alineatul (1) ultima teză din Directiva 2000/78. Sublinierea noastră. A se vedea în acest sens și Hotărârea Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 45).

46 — A se vedea în special considerentele (1), (4) și (5) ale Directivei 2000/78.

47 — Excepțiile rare confirmă această regulă. Astfel, poate fi de exemplu legitim ca în anumite situații strict delimitate (de exemplu după un viol), în spitale sau cabinete medicale, pacientele să își dorească să fie tratate de personal feminin. De asemenea, poate fi legitim ca de regulă, de exemplu pe aeroporturi, controlul personal al pasagerilor să fie efectuat de personal de securitate de același sex cu pasagerii.

48 — A se vedea în acest sens Hotărârea Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), care s-a întemeiat pe o situație de fapt în care, invocând presupuse dorințe specifice ale clienților, un întreprinzător a declarat public că nu dorește „să angajeze marocani” (a se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în respectiva cauză, EU:C:2008:155, în special punctele 3 și 4, precum și punctele 16-18).

92. În schimb, orice client poate solicita să fie servit la rândul său în mod nediscriminatoriu, cu intenții bune, cu amabilitate și cu respectarea formelor elementare de politețe [49]. Este deplin legitim ca o întreprindere să impună lucrătorilor să țină cont de așteptările clienților săi, ca o condiție de exercitare a activității și astfel ca o cerință profesională esențială și determinantă în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 [50].

93. În speță, interdicția de a purta vălul islamic este expresia politicii autoimpuse de G4S privind neutralitatea în raport cu apartenența religioasă și cu convingerile. O politică de neutralitate nu depășește limitele puterii de apreciere a întreprinderii cu atât mai mult cu cât G4S este o întreprindere care furnizează servicii de pază și securitate, precum și servicii de recepție în beneficiul diferitor clienți din sectorul public și din cel privat, iar lucrătorii săi pot fi utilizați în mod flexibil la toți acești clienți.

94. Într-o asemenea situație, o politică de neutralitate este necesară nu numai din cauza diversității clienților G4S, ci și din cauza naturii specifice a activităților exercitate de personalul G4S aflat permanent față în față cu persoane din exterior, a imaginii G4S, dar mai ales din cauza imaginii publice a clienților.

95. Nu în ultimul rând, după cum a subliniat în mod întemeiat Franța în acest context, trebuie să se evite ca persoane din exterior să lege convingerile politice, filozofice sau religioase afișate public de către această lucrătoare prin intermediul vestimentației sale de întreprinderea G4S sau de unul dintre clienții serviți de G4S sau chiar ca aceste convingeri să fie atribuite întreprinderii.

ii) Controlul proporționalității („cerința să fie proporțională”)

96. La final, rămâne să examinăm dacă o interdicție precum cea impusă de G4S este o „cerință adecvată” în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, așadar dacă trece testul controlului proporționalității [51].

97. Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul proporționalității se numără printre principiile generale de drept al Uniunii. Acesta impune ca actele să fie de natură să atingă obiectivele legitime urmărite de reglementarea în cauză și să nu depășească limitele a ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective [52]. Atunci când este posibilă alegerea dintre mai multe măsuri adecvate, trebuie să se recurgă la cea mai puțin constrângătoare. În plus, inconvenientele cauzate nu trebuie să fie disproporționate în raport cu scopurile vizate [53].

49 — De exemplu, dorința clienților unui magazin, ai unui restaurant, ai unui hotel, ai unui cabinet medical, ai unui bazin de înot sau ai unui teatru de a nu fi discriminați pe motive de apartenență religioasă, de origine etnică, de culoare a pielii, de sex, de vârstă, de orientare sexuală sau de handicap ar fi o dorință absolut legitimă, chiar de la sine înțeleasă. În acest sens, CEDO a autorizat concedierea unei lucrătoare care, invocând convingerile sale religioase, a refuzat să presteze anumite servicii pentru cupluri de persoane de același sex (Decizia Eweida și alții împotriva Regatului Unit, cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctul 109).

50 — De exemplu, ar fi inadmisibil ca un angajat de sex masculin al unei întreprinderi să refuze să dea mâna cu clienți de sex feminin sau să vorbească cu aceștia.

51 — A se vedea în acest sens din nou punctul 86 cu nota de subsol 45 din prezentele concluzii.

52 — Hotărârile Maizena și alții (137/85, EU:C:1987:493, punctul 15), Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, EU:C:1996:431, punctul 57), British American Tobacco (Investments) și Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punctul 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 și C-594/12, EU:C:2014:238, punctul 46) și Gauweiler și alții (C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 67).

53 — Hotărârile Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punctul 21), Jippes și alții (C-189/01, EU:C:2001:420, punctul 81) și ERG și alții (C-379/08 și C-380/08, EU:C:2010:127, punctul 86); a se vedea în același sens și Hotărârea Gauweiler și alții (C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 91).

98. Într-o formulare considerabil mai elegantă, dar cu conținut identic, jurisprudența constantă a instanțelor franceze arată că o măsură trebuie să fie „adaptată, necesară și proporțională în raport cu obiectivul pe care îl urmărește[54]. La fel de pregnantă este și formula consacrată în jurisprudența germană care impune ca o ingerință într-un drept fundamental să „servească atingerii unui obiectiv legitim și să fie un mijloc adecvat, necesar și proporțional de atingere a acestui obiectiv”[55].

99. Într-o situație precum cea din speță, controlul proporționalității este o chestiune delicată, în raport cu care, conform practicii CEDO referitoare la articolele 9 și 14 din Convenția CEDO[56], Curtea ar trebui să lase organismelor naționale – în special instanțelor – o anumită putere de apreciere, pe care acestea să o poată exercita cu respectarea cu strictețe a dispozițiilor dreptului Uniunii. În această privință, nu trebuie să se indice de la Luxemburg o soluție unitară pentru întreaga Uniune Europeană. În plus, considerăm că este suficient dacă Curtea atrage instanței de trimitere atenția asupra tuturor punctelor de vedere determinante de care trebuie să țină seama în cadrul unui control de proporționalitate, lăsând aprecierea intereselor la latitudinea instanței naționale.

– Adecvarea interdicției pentru a atinge obiectivul urmărit

100. În primul rând, trebuie să precizăm dacă, în calitate de cerință profesională, o interdicție precum cea în litigiu este *adecvată* pentru atingerea obiectivului legitim urmărit de întreprinderea G4S.

101. În principiu, nu pot exista îndoieli legate de această adecvare, întrucât faptul că toți lucrătorii în cauză își desfășoară activitatea fără să afișeze semne care să exprime o apartenență religioasă, iar astfel lucrătoarele de religie musulmană, cum este doamna Achbita, renunță să poarte văluri islamice la locul de muncă contribuie la realizarea politicii de neutralitate impuse de G4S în raport cu apartenența religioasă și convingerile.

102. Din motive de exhaustivitate, dorim să precizăm însă că o cerință profesională poate să fie inadecvată pentru atingerea unui obiectiv, atunci când lucrătorii nu pot identifica conținutul acesteia în mod clar și neambiguu. Cu toate acestea, în speță nu există indicii pentru vreo neclaritate și ambiguitate a regulii interne în litigiu. Chiar și anterior datei de 13 iunie 2006, când se pare că regula nu fusese consemnată în scris, interdicția de a purta semne exterioare care exprimă convingeri religioase, politice și filozofice în cadrul G4S se aplica ca o regulă nescrisă. În procedura din fața Curții nu s-a prezentat nicio îndoială privind conținutul respectivei reguli nescrise.

103. În plus, o reglementare care conține cerințe aplicabile în cadrul unei întreprinderi nu poate fi contradictorie și angajatorul trebuie să o aplice și să o impună în mod consecvent. O asemenea reglementare nu poate garanta realizarea obiectivului invocat decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestuia în mod coerent și sistematic[57]. Cu toate acestea, în speță nu există indicii că reglementarea în litigiu nu a fost coerentă sau că G4S nu ar fi pus-o în aplicare în mod sistematic. Din acest punct de vedere, nu în ultimul rând, prezenta cauză diferă de cauza Eweida și alții împotriva Regatului Unit, cu care CEDO a fost sesizată cu câțiva ani în urmă[58].

54 — În versiunea originală în limba franceză: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit”; a se vedea de exemplu Conseil constitutionnel, decizia nr. 2015-527 QPC din 22 decembrie 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, punctele 4 și 12) și decizia nr. 2016-536 QPC din 19 februarie 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, punctele 3 și 10); în mod similar Conseil d'État, hotărârea nr. 317827 din 26 octombrie 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — A se vedea în acest sens jurisprudența mai recentă a Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală germană), de exemplu *BVerfGE* 120, 274, 318 f (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, punctul 218). În acest context, „adecvat” este un sinonim pentru „proporțional în sens strict”.

56 — CEDO, Hotărârea Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctele 84, 88, 94, 109) și Hotărârea Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctele 56 și 65).

57 — Hotărârea Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 53); a se vedea în plus, cu semnificație fundamentală pentru cerința coerenței, Hotărârile Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punctul 55) și recent Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punctul 65).

58 — În Decizia Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctul 94), CEDO consideră că s-a încălcat articolul 9 din Convenția CEDO, nu în ultimul rând pentru că în trecut întreprinderea interesată a permis sau în orice caz a tolerat faptul că anumiți lucrători purtau semne religioase exterioare.

– Necesitatea interdicției pentru atingerea obiectivului urmărit

104. În al doilea rând, trebuie analizat dacă o interdicție precum cea din speță a fost *necesară* pentru atingerea obiectivului urmărit. Astfel, trebuie să verificăm dacă același obiectiv putea fi atins prin măsuri mai blânde decât o interdicție. Necesitatea unei asemenea verificări a fost susținută în special de Franța, care a declarat că un regulament intern precum cel al G4S ar putea fi considerat „prea general și nediferențiat”. Comisia a susținut de asemenea aspecte asemănătoare.

105. Pe de o parte, având în vedere argumentele prezentate de Comisie, ar fi posibil ca G4S să pună la dispoziția lucrătoarelor sale o uniformă care să includă ca un element opțional, un văl sau voal adaptat din punct de vedere cromatic și stilistic și care să poată fi purtat de lucrătoarele de religie musulmană, la dorința lor expresă.

106. Cu certitudine, pentru lucrătoare precum doamna Achbita, o asemenea măsură ar fi mai puțin constrângătoare decât interdicția în litigiu aplicabilă în cadrul G4S, iar persoanele interesate ar putea purta în continuare capul acoperit la locul de muncă, chiar dacă acest element vestimentar este pus la dispoziție de angajator sau cel puțin corespunde cerințelor formulate de acesta.

107. Cu toate acestea, trebuie să ținem seama de faptul că o asemenea măsură ar fi fost mult mai puțin adecvată sau chiar inadecvată pentru atingerea obiectivului neutralității în raport cu apartenența religioasă și cu convingerile impus de G4S ca o cerință profesională, întrucât o lucrătoare care poartă un văl islamic afișează un semn exterior care exprimă o apartenență religioasă, indiferent dacă acest văl este sau nu este adaptat vestimentației sale profesionale din punct de vedere cromatic și stilistic. În plus, atunci când semnul care exprimă o convingere religioasă devine parte a uniformei, chiar și angajatorul părăsește calea neutralității.

108. Pe de altă parte, ar trebui să luăm în considerare aspectul că un angajator precum G4S ar putea să aloce lucrătoare precum doamna Achbita numai unor posturi fără contact notabil față în față cu persoane din exterior sau, pentru a evita orice conflict iminent, să le utilizeze numai la clienți pe care nu îi deranjează dacă recepționerele poartă semne exterioare evidente care exprimă o apartenență religioasă sau o convingere, cum este de exemplu vălul islamic.

109. Totuși, inclusiv o asemenea măsură, care presupune analiza separată a fiecărui caz individual din perspectiva nașterii unor conflicte, ar fi mult inadecvată pentru a pune în aplicare politica de neutralitate a întreprinderii în raport cu apartenența religioasă și convingerile, întrucât, chiar dacă un client al G4S, la care lucrătoarea este alocată ca recepționeră, ar tolera vălul islamic, o vestimentație precum cea a doamnei Achbita ar submina în continuare politica de neutralitate a angajatorului G4S.

110. Din motive de exhaustivitate, trebuie să adăugăm că o căutare concretă a unor posibilități de utilizare alternativă pentru fiecare lucrătoare implică un efort organizatoric suplimentar considerabil, pe care nu orice întreprindere îl poate depune pur și simplu. În acest sens, trebuie să ținem seama în special de faptul că, „în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament”, legiuitorul Uniunii prevede „amenajări corespunzătoare” numai pentru persoanele cu handicap (articolul 5 din Directiva 2000/78). În schimb, în ceea ce privește alte situații ale inegalității de tratament, în special din perspectiva apartenenței religioase, prin Directiva 2000/78, legiuitorul nu impune angajatorilor să ia asemenea măsuri [59]. Cu siguranță, acest aspect nu exclude faptul că, în funcție de situația concretă, trebuie căutate soluții individuale, fără însă a impune angajatorului un efort organizatoric deosebit de mare. Lucrătorul nu trebuie să practice anumite tradiții religioase neapărat la locul de muncă, ci de regulă poate să o facă în mod suficient în timpul său liber.

59 — Situația este diferită în Statele Unite ale Americii, unde în domeniul de aplicare al *Civil Rights Act* din 1964, *Title VII*, angajatorului îi incumbă obligația privind „*religious accomodation*” (42 U.S.C. § 2000e-2, a se vedea în acest sens recent Hotărârea U.S. Supreme Court din 1 iunie 2015, în cauzele 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

111. Așadar, în ansamblu, o interdicție precum cea impusă de G4S este o măsură necesară pentru punerea în aplicare a unei politici de neutralitate a întreprinderii în raport cu apartenența religioasă și convingerile. În cadrul procedurii din fața Curții nu s-au prezentat alternative la fel de adecvate, dar mai puțin constrângătoare pentru realizarea obiectivului urmărit de G4S.

– Lipsa unei atingeri excesive aduse lucrătorilor

112. În al treilea rând, rămâne să examinăm proporționalitatea în sens strict. Conform acestui principiu, chiar și atunci când măsurile sunt corespunzătoare și necesare pentru atingerea obiectivelor legitime, inconvenientele cauzate nu trebuie să fie disproporționate în raport cu scopurile vizate. Cu alte cuvinte, trebuie să se garanteze că o interdicție precum cea din litigiu nu are drept efect faptul că aduce atingere în mod excesiv intereselor legitime ale lucrătorilor aflați într-o asemenea situație [60]. În cele din urmă, trebuie să se identifice un echilibru adecvat între interesele diferite ale unor lucrătoare precum doamna Achbita și cele ale unei întreprinderi precum G4S.

113. Pe de o parte, trebuie să recunoaștem în acest context că, pentru mulți oameni, religia este o componentă importantă a identității personale. Chiar dacă un lucrător nu poate invoca în mod direct libertatea de religie (de la articolul 10 din Carta drepturilor fundamentale) în raport cu angajatorul său, întrucât aceasta obligă numai organismele Uniunii și statele membre, atunci când pun în aplicare dreptul Uniunii [articolul 51 alineatul (1) din cartă], acest drept fundamental reprezintă totuși una dintre bazele unei societăți democratice [61] și este expresia sistemului de valori pe care se întemeiază Uniunea Europeană (a se vedea în acest sens și articolul 2 TUE). În mod corespunzător, valorile care își găsesc expresia în libertatea de religie se aplică, cel puțin indirect, în cadrul raporturilor de muncă din sectorul privat și trebuie respectate și în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, din perspectiva principiului egalității de tratament și al identificării unui echilibru adecvat între interesele angajatorilor și cele ale angajaților [62].

114. Pe de altă parte, trebuie să luăm în considerare faptul că o interdicție precum cea în litigiu nu se referă la religie ca atare, așadar la credința unei persoane (*forum internum*) sau la apartenența la o comunitate religioasă, întrucât G4S nu își selectează în mod evident angajații în funcție de apartenența religioasă [63] și, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, aceasta nici nu tratează persoanele mai favorabil sau mai puțin favorabil în funcție de apartenența religioasă. Indiciul pentru o inegalitate de tratament care se produce ca urmare a unei interdicții precum cea impusă de G4S este mai degrabă manifestarea exterioară a apartenenței religioase a lucrătorilor prin intermediul vestimentației lor și astfel un anumit aspect al practicării religiei acestora (*forum externum*).

115. Fără îndoială, și această formă de manifestare a unei religii, recunoscută în dreptul Uniunii la articolul 10 alineatul (1) a doua teză din cartă, poate fi o componentă importantă a dezvoltării personalității, căreia Directiva 2000/78 îi acordă o atenție deosebită [64].

116. Totuși, altfel decât sexul, culoarea pielii, originea etnică, orientarea sexuală, vârsta sau handicapul unui lucrător, religia este mai puțin un fapt care nu se poate schimba, ci mai degrabă un act al vieții private care, în plus, poate fi influențat în mod conștient de lucrătorii în discuție. În timp ce sexul, culoarea pielii, originea etnică, orientarea sexuală, vârsta sau handicapul unui lucrător „nu pot fi

60 — A se vedea în acest sens Hotărârile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 73) și Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 47), care se referă la problematica discriminării pe motive de vârstă în cadrul Directivei 2000/78.

61 — În acest sens – în ceea ce privește articolul 9 din Convenția CEDO – a se vedea CEDO, Decizia Leyla Şahin împotriva Turciei (cererea nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punctul 104), Decizia S.A.S. împotriva Franței (cererea nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punctul 124) și Decizia Ebrahimian împotriva Franței (cererea nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punctul 54).

62 — A se vedea în acest sens și CEDO, Decizia Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctele 94 și 99), cu privire la articolul 9 din Convenția CEDO.

63 — G4S estimează că aproximativ 11 % dintre lucrătorii săi sunt musulmani.

64 — Considerentul (9) al Directivei 2000/78.

predate la garderobă", în ceea ce privește manifestarea religiei la locul de muncă lucrătorului i se poate solicita o oarecare atitudine rezervată, îndată ce pătrunde în incinta întreprinderii angajatorului său, fie că aceasta se referă la practicile religioase, la modurile de conduită dictate religios sau, cum este cazul în speță, la îmbrăcăminte.

117. Astfel, gradul de rezervă care poate fi solicitat unui lucrător depinde de o analiză de ansamblu a tuturor elementelor relevante ale cazului individual.

118. În primul rând, în cazul utilizării semnelor care exprimă o apartenență religioasă ca parte a vestimentației, prezintă relevanță cât de vizibile și evidente sunt elementele respective în raport cu ansamblul imaginii lucrătorului [65]. De regulă, un simbol religios de mici dimensiuni, purtat cu decență, de exemplu sub forma unui cercel, a unui lănțișor sau a unei insigne, va fi acceptat mai ușor decât un accesoriu purtat pe cap, cum ar fi o pălărie, un turban sau un văl. În plus, în cazul lucrătorilor care au obligația de a purta echipament profesional sau chiar uniforme, interdicțiile privind purtarea unor semne exterioare care exprimă o apartenență religioasă vor fi chiar mai stricte decât în cazul persoanelor care pot alege vestimentația pe care doresc să o poarte la serviciu.

119. În al doilea rând, de regulă, unui lucrător într-un post cu expunere sau unei persoane aflate într-o poziție de autoritate i se va cere mai multă reținere decât unui lucrător care exercită numai activități subordonate. Astfel, unei persoane expuse unor contacte frecvente și variate față în față cu clienții i se poate solicita mai multă rezervă decât unui lucrător care lucrează exclusiv în serviciile interne și nu are asemenea contacte cu clienții.

120. În al treilea rând, prezintă relevanță aspectul că o reglementare precum cea a G4S impune lucrătorilor numai *neutralitate* în raport cu propriile convingeri religioase, politice și filozofice. Lucrătorilor le este mult mai ușor să îndeplinească obligația de a avea o atitudine rezervată decât obligația activă de a adopta o anumită poziție în chestiuni de natură religioasă, politică sau filozofică sau de a acționa conform unei anumite doctrine [66].

121. În al patrulea rând, în cadrul aprecierii intereselor, trebuie să se analizeze dacă acestea aduc atingere și altor caracteristici ale inegalității de tratament. Un argument pentru caracterul neproporțional al unei interdicții impuse de un angajator ar putea fi situația în care aceasta nu ar dezavantaja în mod deosebit numai lucrători de o anumită religie, ci și lucrători de un anumit sex, cu o anumită culoare a pielii sau de o anumită origine etnică [articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78]. Totuși, în mod evident, o interdicție de natura celei impuse de G4S poate afecta atât bărbați, cât și femei [67], iar regula nu pare să defavorizeze în mod deosebit lucrătorii cu o anumită culoare a pielii sau de o anumită origine etnică.

122. În al cincilea rând, în cele din urmă este posibil să prezinte relevanță și contextul mai larg în care se încadrează un eventual conflict între un lucrător și angajatorul său cu privire la purtarea la locul de muncă a unor semne exterioare care exprimă o convingere religioasă.

65 — A se vedea în acest sens și CEDO, Decizia Eweida și alții împotriva Regatului Unit (cererea nr. 48420/10 și altele, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctul 94), referitoare la articolul 9 din Convenția CEDO.

66 — Cea din urmă situație ar fi posibilă numai în așa-numitele „Tendenzbetriebe" [întreprinderi prevăzute de Legea privind regulamentele interne ale întreprinderilor –Betriebsverfassungsgesetz – prin care nu se urmărește înregistrarea de profit, ci exclusiv sau în mod suplimentar și alte obiective de natură politică, educațională, științifică, artistică etc.] în condițiile prevăzute la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

67 — În acest sens, a se vedea din nou exemplele prezentate la punctul 49 din prezentele concluzii.

123. Pe de o parte, principiul egalității de tratament, astfel cum este consacrat de articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale și concretizat în Directiva 2000/78, urmărește în mod explicit să faciliteze accesul grupurilor defavorizate la încadrarea în muncă și la ocuparea forței de muncă, pentru a contribui într-o mare măsură la deplina participare a acestora la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală [68]. În acest scop, trebuie să se renunțe la prejudecăți depășite și la structuri închistate. Așadar, nu se pot perpetua nicidecum situații de tratament inegal numai deoarece acest lucru corespunde unor tradiții, obiceiuri sau structuri din cadrul societății.

124. Pe de altă parte, în special în ceea ce privește o interdicție de a purta vălul islamic nu ar trebui să se considere imediat și în mod general că o asemenea măsură îngreunează în mod deosebit integrarea femeilor musulmane în viața profesională și socială. Tocmai cazul doamnei Achbita ilustrează acest lucru într-un mod deosebit de plastic. Persoana în cauză a desfășurat timp de trei ani o activitate de recepționeră la G4S, fără să poarte vălul islamic la locul de muncă, fiind, așadar, o femeie musulmană pe deplin integrată în muncă în pofida interdicției de a purta văl. Ea a insistat să poarte vălul islamic la locul de muncă abia după o perioadă de peste trei ani de activitate profesională în cadrul întreprinderii G4S și, astfel, și-a pierdut locul de muncă.

125. În sfârșit, în cadrul interpretării și aplicării principiului egalității de tratament, trebuie să se țină seama și de identitățile naționale ale statelor, inerente structurilor lor fundamentale politice și constituționale [articolul 4 alineatul (2) TUE]. În ceea ce privește problematica în discuție, acest lucru poate să însemne că în state membre precum Franța, în care laicismul are rang constituțional și valoare determinantă pentru conviețuirea în cadrul societății [69], inclusiv în sectorul privat [70] și în general în viața publică [71], purtarea unor semne religioase vizibile poate fi supusă unor restricții mai mari decât în alte state membre al căror drept constituțional accentuează alte aspecte sau aspecte mai puțin evidente.

126. Având în vedere cele ce precedă, există multe argumente în favoarea faptului că interdicția în litigiu nu aduce atingere excesivă intereselor legitime ale lucrătoarelor în discuție și, astfel, trebuie considerată proporțională.

127. În sfârșit, instanța de trimitere trebuie să identifice un echilibru adecvat între diferitele interese implicate, ținând cont de toate elementele relevante ale cazului individual, în special de dimensiunea și de vizibilitatea semnului religios, de natura activității lucrătoarei și de contextul în care trebuie să exercite această activitate, precum și de identitatea națională belgiană.

c) Concluzie intermediară

128. Prin urmare, în ansamblu, se poate considera că o interdicție precum cea impusă de G4S este o cerință profesională esențială, determinantă și legitimă în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, menită să justifice în principiu o inegalitate de tratament – directă sau indirectă – din cauza apartenenței religioase, cu condiția respectării principiului proporționalității.

129. Pentru acest motiv, interdicția în litigiu va respecta cu atât mai mult cerințele privind un obiectiv legal (legitim) în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, atunci când sunt îndeplinite cerințele articolului 4 alineatul (1) din directivă și se respectă principiul proporționalității.

68 — A se vedea considerentele (9) și (11) ale Directivei 2000/78.

69 — A se vedea în acest sens punctul 31 cu nota de subsol 13 din prezentele concluzii.

70 — De exemplu, în cauza „Baby Loup”, plenul Cour de cassation din Franța a decis că o creșă privată poate impune personalului său să respecte principiul neutralității (Hotărârea nr. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — CEDO, Decizia S.A.S. împotriva Franței (cererea nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punctele 121, 122, 147 și 153-159).

2. Interdicția în litigiu, analizată din punctul de vedere al protecției drepturilor și libertăților semenilor [articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78]

130. Pe lângă calificarea sa drept cerință profesională în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, o interdicție precum principiul în litigiu poate fi analizată și din perspectiva protecției drepturilor și libertăților semenilor, la care se face referire la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78. Potrivit acestei dispoziții, directiva nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare, printre altele pentru protecția drepturilor și libertăților semenilor.

131. Prin adoptarea acestei dispoziții, care inițial nici nu a fost prevăzută în propunerea Comisiei [72], legiuitorul Uniunii a urmărit să prevină și să arbitreze [73] un conflict în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă între, pe de o parte, principiul egalității de tratament și, pe de altă parte, printre altele, protecția drepturilor și libertăților individuale, care sunt indispensabile funcționării unei societăți democratice.

a) Drepturile și libertățile vizate ale semenilor

132. Faptul că lucrătoarele sau lucrătorii poartă la locul de muncă semne exterioare care exprimă convingerile lor religioase, cum ar fi de exemplu vălul islamic [74], poate aduce atingere drepturilor și libertăților semenilor din două puncte de vedere: pe de o parte, poate produce efecte asupra libertăților colegilor lor, dar și asupra clienților întreprinderii, în special din punctul de vedere al libertății negative de religie, și, pe de altă parte, angajatorul ar putea să considere că se aduce atingere libertății sale de a desfășura o activitate comercială.

133. Cererea de decizie preliminară formulată de Curtea de Casație belgiană examinează regulamentul intern al G4S numai din punctul de vedere al politicii de neutralitate a acestei întreprinderi. În mod corespunzător, în cadrul precizării protecției drepturilor și libertăților semenilor, ne vom concentra în special asupra punctului de vedere privind libertatea de a desfășura o activitate comercială.

134. În cadrul unei Uniuni care respectă principiile economiei sociale de piață [articolul 3 alineatul (3) a doua teză TUE] și urmărește să îndeplinească cerințele unei economii de piață deschise, în care concurența este liberă [articolul 119 alineatul (1) TFUE și articolul 120 TFUE], nu trebuie să se subestimeze importanța libertății de a desfășura o activitate comercială. Acest drept fundamental a fost considerat deja anterior un principiu juridic fundamental de drept al Uniunii [75], iar în prezent este consacrat la loc de cinste de articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale.

135. Astfel, nu trebuie să excludem de la început că articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 tolerează o derogare de la interzicerea discriminării în scopul protecției libertății de a desfășura o activitate comercială.

72 — Propunere de directivă a Consiliului pentru crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, COM(99) 565 final (JO 2000, C 177 E, p. 42).

73 — Hotărârea Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 55, prima teză). Se urmărește împiedicarea în special a persoanelor sau organizațiilor care sub masca apartenenței religioase comit infracțiuni, încalcă ordinea și siguranța publică sau aduc atingere drepturilor și libertăților altor persoane să invoce principiul nediscriminării.

74 — Cu referire la alte exemple, a se vedea mai sus, punctul 49 din prezentele concluzii.

75 — A se vedea cu titlu reprezentativ Hotărârile Nold/Comisia (4/73, EU:C:1974:51, punctele 13 și 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, punctele 15, 16 și 32), ABNA și alții (C-453/03, C-11/04, C-12/04 și C-194/04, EU:C:2005:741, punctul 87) și Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, punctul 54); acestea se refereau în mod sinonim la „libertatea de a exercita o activitate comercială” sau la „libertatea de alegere a ocupației”.

b) Noțiunea de măsuri de protecție a drepturilor și libertăților semenilor

136. Cu toate acestea, dreptul fundamental al libertății de exercitare a unei activități economice, care poate fi supusă la rândul ei unor restricționări diverse[76], nu justifică pur și simplu o asemenea derogare de la interdicția discriminării. În plus, articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, care este de strictă interpretare, întrucât instituie o derogare de la acest principiu[77], presupune existența unor *măsuri* concrete pentru protecția drepturilor și libertăților semenilor.

137. Spre deosebire de cerințele profesionale în sensul articolului 4 alineatul (1), în temeiul articolului 2 alineatul (5) din directivă, asemenea măsuri trebuie fie adoptate de autoritatea publică sau cel puțin potrivit unor norme de abilitare[78], întrucât, în ceea ce privește „măsurile prevăzute de legislația națională" articolul 2 alineatul (5) din directivă se bazează pe reglementarea aplicabilă libertății de religie, în temeiul articolului 9 alineatul (2) din Convenția CEDO, potrivit căreia sunt permise numai restrângerile „prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru protecția drepturilor și a libertăților altora".

138. Desigur că un regulament intern, precum cel al G4S, în temeiul căruia a fost instituită interdicția în litigiu, nu are nici caracterul unei legi sau al unei decizii a autorității publice și nici nu se întemeiază pe o normă de abilitare suficient de precisă[79]. Curții nu i-a fost prezentat niciun indiciu pentru existența unor norme de abilitare specifice în dreptul național, menite să servească drept temei legal pentru o măsură de natura aceleia luate de G4S.

139. În orice caz, pentru acest motiv, dispozițiile naționale adoptate în scopul transpunerii articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 pot fi considerate o împuternicire pentru adoptarea unor măsuri în sensul articolului 2 alineatul (5) din directivă. Astfel, articolul 4 alineatul (1) din directivă trebuie considerat o *lex specialis* a articolului 2 alineatul (5) din directivă și o concretizare a măsurilor pe care legiuitorul Uniunii le-a considerat adecvate pentru protecția libertății de a desfășura o activitate comercială.

c) Concluzie intermediară

140. Pe scurt, într-un caz precum cel din speță, pe lângă articolul 4 alineatul (1), articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 nu are o importanță autonomă în calitate de justificare a unei inegalități de tratament pe motive de religie. Astfel, problema justificării unei interdicții precum cea din speță, aplicată de G4S, trebuie apreciată exclusiv în temeiul articolului 4 alineatul (1) din directivă.

VI – Concluzie

141. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de instanța belgiană, Hof van Cassatie (Curtea de Casație), după cum urmează:

„1) În situația în care unei lucrătoare de religie musulmană i se interzice să poarte un văl islamic la locul de muncă, nu se produce nicio discriminare directă pe motiv de apartenență religioasă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE, atunci când această interdicție se bazează pe o regulă internă privind interdicția de a purta la locul de muncă semne exterioare care exprimă o convingere politică, filozofică și religioasă, iar nu pe stereotipuri sau prejudecăți

76 — Hotărârea Sky Austria (C-283/11, EU:C:2013:28, punctul 46).

77 — Hotărârile Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 60), Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 56) și Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 46).

78 — Hotărârea Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 59-61 și 64).

79 — Hotărârea Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 61 și 64).

împotriva unei religii sau a anumitor religii sau împotriva convingerilor religioase în general. Cu toate acestea, interdicția în discuție poate produce o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) din directivă.

2) O asemenea discriminare poate fi justificată, pentru a impune o politică de neutralitate urmărită de angajator, din perspectiva apartenenței religioase și a convingerilor, în măsura în care astfel se respectă principiul proporționalității.

În acest context, trebuie să se țină seama de:

— dimensiunea și vizibilitatea semnului care exprimă convingerea religioasă;

— natura activității lucrătoarei;

— contextul în care trebuie să exercite această activitate, precum și

— de identitatea națională a statului membru respectiv.”