HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

14 martie 2017([\*](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=RO&text=&pageIndex=0&part=1&mode=req&docid=188852&occ=first&dir=&cid=227665" \l "Footnote*))

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament – Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri – Regulament intern al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea de semne vizibile de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă – Discriminare directă – Absență – Discriminare indirectă – Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta un văl islamic”

În cauza C‑157/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Hof van Cassatie (Curtea de Casație, Belgia), prin decizia din 9 martie 2015, primită de Curte la 3 aprilie 2015, în procedura

**Samira Achbita,**

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

împotriva

**G4S Secure Solutions NV,**

CURTEA (Marea Cameră),

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

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

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

luând în considerare observațiile prezentate:

–        pentru Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, de C. Bayart și de I. Bosmans, advocaten;

–        pentru G4S Secure Solutions NV, de S. Raets și de I. Verhelst, advocaten;

–        pentru guvernul belgian, de L. Van den Broeck și de M. Jacobs, în calitate de agenți;

–        pentru guvernul francez, de G. de Bergues, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;

–        pentru guvernul Regatului Unit, de J. Kraehling, de S. Simmons și de C. R. Brodie, în calitate de agenți, asistate de A. Bates, barrister;

–        pentru Comisia Europeană, de G. Wils și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 31 mai 2016,

pronunță prezenta

**Hotărâre**

1        Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2        Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Samira Achbita și Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrul pentru Egalitatea de Șanse și Combaterea Rasismului, denumit în continuare „Centrum”), pe de o parte, și G4S Secure Solutions NV (denumită în continuare „G4S”), o societate cu sediul în Belgia, pe de altă parte, în legătură cu interdicția impusă de G4S lucrătorilor săi de a purta la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingerile lor politice, filozofice sau religioase și de a îndeplini orice rit aferent acestor convingeri.

**Cadrul juridic**

*Directiva 2000/78*

3        Considerentele (1) și (4) ale Directivei 2000/78 prevăd:

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

[…]

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

4        Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

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

5        Articolul 2 din directiva menționată prevede:

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

(2)      În sensul alineatului (1):

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

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

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

[…]

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

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

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

[…]

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

[…]”

*Dreptul belgian*

7        Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Legea privind combaterea discriminării și de modificare a Legii din 15 februarie 1993 privind crearea unui Centru pentru Egalitatea de Șanse și Combaterea Rasismului) din 25 februarie 2003 (*Belgisch Staatsblad* din 17 martie 2003, p. 12844) urmărește în special transpunerea dispozițiilor Directivei 2000/78.

8        Articolul 2 alineatul 1 din legea menționată prevede:

„Există discriminare directă atunci când un tratament diferențiat care nu este justificat în mod obiectiv și rezonabil se bazează în mod direct pe motive legate de sex, de apartenența la o pretinsă rasă, de culoarea pielii, de descendență, de originea națională sau etnică, de orientarea sexuală, de starea civilă, de naștere, de avere, de vârstă, de credință sau convingere, de starea de sănătate actuală sau viitoare, de un handicap sau de o caracteristică fizică.”

9        Articolul 2 alineatul 2 din aceeași lege prevede:

„Există discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră are ca atare un rezultat prejudiciabil pentru persoanele cărora li se aplică unul dintre motivele de discriminare prevăzute la alineatul 1, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv și rezonabil.”

**Litigiul principal și întrebarea preliminară**

10      G4S este o întreprindere privată care furnizează în special servicii de recepție și de primire unor clienți care aparțin atât sectorului public, cât și sectorului privat.

11      La 12 februarie 2003, doamna Achbita, de confesiune musulmană, a început să lucreze ca recepționistă în slujba G4S. Ea a fost angajată de aceasta din urmă în temeiul unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată. La momentul respectiv, în cadrul G4S exista o normă nescrisă în temeiul căreia lucrătorii nu puteau purta la locul de muncă semne vizibile care să exprime convingerile lor politice, filozofice sau religioase.

12      În luna aprilie 2006, doamna Achbita și‑a anunțat superiorii ierarhici că avea intenția ca de atunci înainte să poarte vălul islamic în timpul orelor de lucru.

13      În răspunsul formulat, conducerea G4S a informat‑o pe doamna Achbita că purtarea unui văl nu este tolerată întrucât purtarea vizibilă de semne politice, filozofice sau religioase este contrară neutralității pe care și‑o asumă întreprinderea.

14      La 12 mai 2006, în urma unui concediu medical, doamna Achbita și‑a anunțat angajatorul că urma să reia lucrul la 15 mai și să poarte vălul islamic.

15      La 29 mai 2006, comitetul de întreprindere al G4S a aprobat o modificare a regulamentului intern, care a intrat în vigoare la 13 iunie 2006, potrivit căreia „se interzice lucrătorilor să poarte la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingerile lor politice, filozofice sau religioase ori să îndeplinească orice rit care decurge din acestea”.

16      La 12 iunie 2006, ca urmare a voinței persistente, manifestată de doamna Achbita, de a purta, în calitate de musulmană, vălul islamic la locul de muncă, aceasta a fost concediată. I s‑a plătit o indemnizație de concediere echivalentă cu trei luni de salariu și avantajele dobândite în temeiul contractului de muncă.

17      În urma respingerii acțiunii formulate de doamna Achbita împotriva acestei concedieri la arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia), ea a declarat apel împotriva acestei decizii la arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia). Acest apel a fost respins în special pentru motivul că concedierea nu putea fi considerată nejustificată din moment ce interdicția generală de a purta la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase nu determina o discriminare directă și că nicio discriminare indirectă sau vreo încălcare a libertății individuale ori a libertății de religie nu era vădită.

18      În ceea ce privește absența discriminării directe, această din urmă instanță a arătat mai precis că este cert că doamna Achbita nu a fost concediată ca urmare a credinței sale musulmane, ci a faptului că persista în dorința de a și‑o manifesta, în mod vizibil, în timpul orelor de lucru, prin purtarea unui văl islamic. Dispoziția din regulamentul intern încălcată de doamna Achbita ar avea o aplicabilitate generală prin faptul că interzice oricărui lucrător să poarte la locul de muncă semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase. Niciun fapt nu ar permite să se prezume că G4S a adoptat un comportament mai conciliant în privința unui alt salariat aflat într‑o situație comparabilă, în special în privința unui lucrător având alte convingeri religioase sau filozofice care ar fi refuzat în mod durabil să respecte această interdicție.

19      Arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen) a respins argumentul potrivit căruia interdicția, edictată în cadrul G4S, de a purta semne vizibile care exprimă convingeri religioase sau filozofice ar constitui în sine o discriminare directă împotriva doamnei Achbita în calitate de credincioasă, considerând că această interdicție nu privea numai purtarea de semne referitoare la convingeri religioase, ci și purtarea de semne referitoare la convingeri filozofice, respectând prin aceasta criteriul de protecție reținut de Directiva 2000/78 care vorbește despre „apartenență religioasă sau [despre] convingeri”.

20      În susținerea recursului formulat, doamna Achbita arată în special că, prin faptul că a considerat că convingerea religioasă pe care se întemeiază interdicția edictată de G4S constituie un criteriu neutru și nu a calificat această interdicție drept o inegalitate de tratament între lucrătorii care poartă un văl islamic și cei care nu îl poartă, pentru motivul că interdicția menționată nu vizează o anumită convingere religioasă și se adresează tuturor lucrătorilor, arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen) nu a respectat noțiunile „discriminare directă” și „discriminare indirectă” în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78.

21      În aceste condiții, Hof van Cassatie (Curtea de Casație, Belgia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 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?”

**Cu privire la întrebarea preliminară**

22      Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic, care decurge dintr‑o normă internă a unei întreprinderi private care interzice în mod general purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă, constituie o discriminare directă interzisă de această directivă.

23      În primul rând, conform articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

24      Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, „prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1” din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva menționată precizează că, în sensul articolului 2 alineatul (1) din aceasta, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într‑un mod mai puțin favorabil în raport cu o altă persoană care se află într‑o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.

25      În ceea ce privește noțiunea „religie”, care figurează la articolul 1 din Directiva 2000/78, trebuie arătat că această directivă nu conține o definiție a noțiunii menționate.

26      Cu toate acestea, legiuitorul Uniunii s‑a referit, în considerentul (1) al Directivei 2000/78, la drepturile fundamentale, astfel cum sunt garantate prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO”), care prevede, la articolul 9, că orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include printre altele libertatea de a‑și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.

27      În același considerent, legiuitorul Uniunii s‑a referit și la tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului Uniunii. Or, printre drepturile care rezultă din aceste tradiții comune și care au fost reafirmate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), figurează dreptul la libertatea de conștiință și de religie consacrat la articolul 10 alineatul (1) din cartă. Conform acestei dispoziții, acest drept implică libertatea de a‑și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a‑și manifesta religia sau convingerea individual sau colectiv, în public sau în particular, prin intermediul cultului, al învățământului, al practicilor și al îndeplinirii riturilor. Astfel cum reiese din explicațiile referitoare la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17), dreptul garantat la articolul 10 alineatul (1) din aceasta corespunde dreptului garantat la articolul 9 din CEDO și, în conformitate cu articolul 52 alineatul (3) din cartă, are același sens și același domeniu de aplicare ca acesta.

28      Întrucât CEDO și, ulterior, carta conferă o accepțiune largă noțiunii „religie”, prin faptul că includ în această noțiune libertatea persoanelor de a‑și manifesta religia, este necesar să se considere că legiuitorul Uniunii a intenționat să rețină aceeași abordare la momentul adoptării Directivei 2000/78, astfel încât noțiunea „religie” care figurează la articolul 1 din această directivă trebuie interpretată în sensul că acoperă atât *forum internum*, și anume faptul de a avea convingeri, cât și *forum externum*, și anume manifestarea în public a credinței religioase.

29      Trebuie, în al doilea rând, să se stabilească dacă din norma internă în discuție în litigiul principal rezultă un tratament diferențiat între lucrători în funcție de religia sau de convingerile lor și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă acest tratament diferențiat constituie o discriminare directă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

30      În speță, norma internă în discuție în litigiul principal se referă la purtarea de semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase și are, așadar, în vedere în mod nediferențiat orice manifestare a unor asemenea convingeri. Trebuie, prin urmare, să se considere că norma menționată tratează în mod identic toți lucrătorii întreprinderii, impunându‑le, în mod general și nediferențiat, printre altele o neutralitate vestimentară care se opune purtării unor asemenea semne.

31      În această privință, din elementele dosarului de care dispune Curtea nu reiese că aplicarea normei interne în discuție în litigiul principal în privința doamnei Achbita ar fi fost diferită de aplicarea acestei norme în privința oricărui alt lucrător.

32      Prin urmare, trebuie să se concluzioneze că o normă internă precum cea în discuție în litigiul principal nu instituie un tratament diferențiat întemeiat direct pe apartenență religioasă sau convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

33      Totodată, în temeiul unei jurisprudențe constante, faptul că instanța de trimitere a formulat o întrebare făcând referire doar la anumite dispoziții ale dreptului Uniunii nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă ea s‑a referit sau nu s‑a referit la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea în special Hotărârea din 12 februarie 2015, Oil Trading Poland, C‑349/13, EU:C:2015:84, punctul 45 și jurisprudența citată).

34      În speță, nu este exclus ca instanța de trimitere să poată ajunge la concluzia că norma internă în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat întemeiat indirect pe apartenență religioasă sau pe convingeri, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, dacă se dovedește, aspect a cărui verificare îi revine, că obligația în aparență neutră pe care o conține aceasta conduce, în fapt, la un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri.

35      În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, un asemenea tratament diferențiat nu ar constitui totuși o discriminare indirectă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din directiva menționată, dacă ar fi obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv ar fi adecvate și necesare.

36      În această privință, trebuie arătat că, deși în final revine instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă și în ce măsură norma internă în discuție în litigiul principal este conformă cu aceste cerințe, Curtea, care trebuie să furnizeze instanței naționale răspunsuri utile, este competentă să dea indicații, întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile scrise și orale care i‑au fost prezentate, de natură să permită aceleiași instanțe să se pronunțe în litigiul concret cu care este sesizată.

37      În ceea ce privește, în primul rând, condiția referitoare la existența unui obiectiv legitim, trebuie arătat că voința de a afișa, în raporturile cu clienții atât publici, cât și privați, o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă trebuie să fie considerată legitimă.

38      Astfel, dorința unui angajator de a afișa o imagine de neutralitate față de clienți se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială, recunoscută la articolul 16 din cartă, și are, în principiu, un caracter legitim, în special atunci când angajatorul implică în urmărirea acestui obiectiv numai lucrătorii care trebuie să intre în contact cu clienții angajatorului.

39      Interpretarea potrivit căreia urmărirea unui asemenea obiectiv permite, în anumite limite, să se restricționeze libertatea de religie este de altfel coroborată de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la articolul 9 din CEDO (Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului Eweida și alții împotriva Regatului Unit din 15 ianuarie 2013, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punctul 94).

40      În ceea ce privește, în al doilea rând, caracterul adecvat al unei norme interne precum cea în discuție în litigiul principal, este necesar să se constate că faptul de a interzice lucrătorilor purtarea vizibilă de semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase este în măsură să asigure buna aplicare a unei politici de neutralitate, cu condiția ca această politică să fie cu adevărat urmărită în mod coerent și sistematic (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer, C‑169/07, EU:C:2009:141, punctul 55, și Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C‑341/08, EU:C:2010:4, punctul 53).

41      În această privință, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă G4S stabilise, prealabil concedierii doamnei Achbita, o politică generală și nediferențiată de interzicere a purtării vizibile a semnelor care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase în privința membrilor personalului său aflați în contact cu clienții.

42      În ceea ce privește, în al treilea rând, caracterul necesar al interdicției în discuție în litigiul principal, trebuie verificat dacă această interdicție se limitează la strictul necesar. În speță, trebuie verificat dacă interdicția purtării vizibile a oricărui semn sau îmbrăcăminte susceptibilă să fie asociată cu o credință religioasă sau cu o convingere politică ori filozofică vizează numai lucrătorii G4S care se află în contact cu clienții. Dacă aceasta este situația, interdicția menționată trebuie considerată strict necesară pentru a atinge obiectivul urmărit.

43      În speță, în ceea ce privește refuzul unei lucrătoare precum doamna Achbita de a renunța la purtarea vălului islamic în exercitarea activităților sale profesionale pentru clienții G4S, revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă, ținând seama în același timp de constrângerile inerente întreprinderii și fără ca aceasta să fie supusă unei sarcini suplimentare, G4S ar fi avut posibilitatea, în fața unui asemenea refuz, să îi propună un loc de muncă care nu presupune un contact vizual cu acești clienți, în loc să o concedieze. Revine instanței de trimitere, având în vedere toate elementele dosarului, sarcina să țină seama de interesele în cauză și să limiteze restricțiile privind libertățile în discuție la strictul necesar.

44      Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată de instanța de trimitere după cum urmează:

–        Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic care decurge dintr‑o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul acestei directive.

–        În schimb, o asemenea normă internă a unei întreprinderi private este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

**Cu privire la cheltuielile de judecată**

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

**Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic care decurge dintr‑o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul acestei directive.**

**În schimb, o asemenea normă internă a unei întreprinderi private este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.**

Semnături