



Datum van
inontvangstneming

:

02/06/2015

Zaak C-188/15

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

24 april 2015

Verwijzende rechter:

Cour de cassation (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

9 april 2015

Verzoekende partij:

Asma Bougnaoui

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

Verwerende partij:

Micropole Univers SA

FRANSE REPUBLIEK

IN NAAM VAN HET FRANSE VOLK

ARREST VAN DE COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE

Op het cassatieberoep ingesteld door:

1^e) Asma Bougnaoui, woonachtig te [omissis] La Garenne-Colombes,

2^e) Association de défense des droits de l'homme (ADDH), gevestigd te [omissis] Garges-lès-Gonesse,

tegen het op 18 april 2013 gewezen arrest van de Cour d'appel de Paris [omissis], in het geding tussen hen en de onderneming Micropole Univers S.A., die is gevestigd te [omissis] Levallois-Perret,

verweerster in cassatie; **[Or. 2]**

gelet op de kennisgeving aan de procureur-generaal;

WIJST HET HOF, [omissis];

[omissis];

gezien artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

[HET VOLGENDE ARREST:]

Volgens het bestreden arrest (Parijs, 18 april 2013) is Bougnaoui sinds 15 juli 2008 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als projectingenieur in dienst geweest bij de onderneming Micropole Univers, een bureau voor advies, engineering en gespecialiseerde opleidingen op het gebied van de ontwikkeling en integratie van business intelligence-oplossingen. Op 15 juni 2009 is zij uitgenodigd voor een gesprek voorafgaand aan een mogelijk ontslag en op 22 juni is zij ontslagen bij brief, die als volgt was opgesteld:

„U hebt vanaf 4 februari 2008 uw afstudeerstage gelopen, waarna u op 1 augustus 2008 als projectingenieur bij onze onderneming in dienst bent genomen. In het kader van uw taken werkt u aan projecten in opdracht van onze klanten.

Wij hebben u gevraagd voor een project voor onze klant Groupama op 15 mei in hun vestiging in Toulouse. Na afloop van dit project heeft de klant ons erop gewezen dat het dragen van de hoofddoek, die u daadwerkelijk iedere dag draagt, ongemak heeft veroorzaakt bij een zeker aantal van zijn medewerkers. Hij heeft ook gevraagd om ‚de volgende keer geen hoofddoekje’ meer te sturen.

Toen u bij onze onderneming in dienst werd genomen en tijdens de gesprekken met uw operationele manager, de heer Lotfi Chorfi, en de verantwoordelijke voor de aanwerving, juffrouw Élise Georget, is met u zeer duidelijk over het onderwerp hoofddoek gesproken. Wij hebben u duidelijk gemaakt, dat wij volstrekte eerbied hebben voor het beginsel van de vrijheid van meningsuiting en voor ieders religieuze overtuigingen, maar dat u, vanaf het moment dat u binnen of buiten het bedrijf in contact zou staan met klanten van de onderneming, onder geen enkele omstandigheid een hoofddoek zou kunnen dragen. In het belang en de ontwikkeling van de onderneming zijn wij tegenover [Or. 3] onze klanten immers gedwongen tot terughoudendheid wat betreft het uiten van de persoonlijke opvattingen van onze werknemers.

Tijdens ons gesprek van 17 juni jongstleden hebben wij u dit beginsel van noodzakelijke neutraliteit, waarvan wij verlangden dat u het jegens onze klanten zou toepassen, opnieuw bevestigd. Wij hebben u opnieuw gevraagd of u deze beroepsverplichtingen kon aanvaarden en zou aanvaarden geen hoofddoek te dragen en u hebt ons hierop ontkennend geantwoord.

Wij zijn van mening, dat deze feiten om de hierboven genoemde redenen het verbreken van uw arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Aangezien uw standpunt het voortzetten van uw werkzaamheden in dienst van de onderneming onmogelijk maakt, omdat wij het door uw opstelling niet voor mogelijk houden dat u bij onze klanten diensten blijft verrichten, zal uw opzegtermijn niet in acht worden genomen. Aangezien het aan u is te wijten, dat deze opzegtermijn niet in acht wordt genomen, zult u voor het ontslag op staande voet niet worden vergoed.

Wij betreuren deze situatie, aangezien uw vakbekwaamheid en potentieel ons deden hopen op een duurzame samenwerking.”

Bougnaoui heeft zich op 10 november 2009 tot de Conseil de prud’hommes de Paris gewend om haar ontslag aan te vechten met als argument, dat daarbij sprake was van discriminatie op grond van religieuze overtuigingen. De Association de défense des droits de l’homme is vrijwillig in de zaak tussengekomen. De [Conseil de prud’hommes de Paris] heeft in zijn uitspraak van 4 mei 2011 vastgesteld, dat er werkelijk een ernstige grond bestond voor het ontslag en heeft de onderneming veroordeeld tot het betalen van het bedrag van 8 378,78 EUR aan de werkneemster als vergoeding ter compensatie van het ontslag op staande voet en heeft haar andere eisen ten gronde verworpen. In het door Bougnaoui ingestelde hoger beroep en door de onderneming ingestelde incidenteel beroep heeft de Cour d’appel de Paris bij arrest van 18 april 2013 de uitspraak bevestigd.

Bougnaoui maakt bezwaar tegen het feit dat het arrest haar eisen op grond van een nietig ontslag wegens discriminatie verwerpt, terwijl volgens het middel:

1) de beperkingen van de godsdienstvrijheid moeten zijn gerechtvaardigd door de aard van de te vervullen taken, moeten beantwoorden aan een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is; door de aard van de aan Bougnaoui toevertrouwde taak niet nauwkeurig te analyseren ontbreekt het de beslissing van de Cour d’appel aan een rechtsgrondslag in het licht van de artikelen L. 1121-1, L. 1321-3 en L. 1132-1 van de arbeidswet, de artikelen 9 en 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, en artikel 18 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten; **[Or. 4]**

2) de beperkingen van de godsdienstvrijheid moeten zijn gerechtvaardigd door de aard van de te vervullen taken, moeten beantwoorden aan een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is; het dragen van de islamitische hoofddoek door een werkneemster van een private onderneming die in contact staat met klanten geen afbreuk doet aan de rechten of overtuigingen van een ander; de Cour d’appel de artikelen L. 1121-1, L. 1321-3 en L. 1132-1 van de arbeidswet, gelezen in samenhang met de artikelen 9 en 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en artikel 18 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, heeft geschonden;

3) de beperkingen van de godsdienstvrijheid moeten zijn gerechtvaardigd door de aard van de te vervullen taken, moeten beantwoorden aan een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is; het ongemak dat of de gevoeligheid die de klanten van een commerciële onderneming zogenaamd ervaren bij de enkele aanblik van een teken van religieuze overtuiging geen doeltreffend of legitiem criterium vormt dat niets van doen heeft met welke vorm van discriminatie ook en rechtvaardigt dat economische of commerciële belangen worden geprevaleerd boven de fundamentele vrijheid van de werknemer; de Cour d'appel de artikelen L. 1121-1, L. 1321-3 en L. 1132-1 van de arbeidswet, gelezen in samenhang met de artikelen 9 en 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en artikel 18 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, heeft geschonden;

4) het verbod op het dragen van een hoofddoek in een private commerciële onderneming, zelfs indien beperkt tot het contact met de klanten, en alleen om die reden ingesteld, een ongerechtvaardigde en onevenredige schending van de godsdienstvrijheid vormt; de Cour d'appel de artikelen L. 1121-1, L. 1321-3 en L. 1132-1 van de arbeidswet, gelezen in samenhang met de artikelen 9 en 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en artikel 18 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, heeft geschonden.

Blijkens artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft de richtlijn tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast. Blijkens artikel 3[, lid 1], onder c), van die richtlijn is zij zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning. Blijkens artikel 4, lid 1, ervan, niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten [**Or. 5**] of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

De bepalingen van richtlijn 2000/78/EG zijn opgenomen in het nationale recht, met name in de artikelen L. 1132-1 en L. 1133-1 van de arbeidswet, zoals voorgekomen uit wet nr. 2008-496 van 27 mei 2008. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is de nationale rechter verplicht

zijn nationale recht uit te leggen in overeenstemming met de doeleinden en bepalingen van de richtlijnen van de Unie.

Het Hof van Justitie was in het arrest Feryn (Hof van Justitie van de Europese Unie, 10 juli 2008, zaak C-54/07), waarin een prejudiciële vraag aan de orde was betreffende publieke verklaringen van een werkgever die weigerde allochtone werknemers in dienst te nemen, omdat zijn klanten dit niet wensten, van oordeel dat de omstandigheid dat een werkgever publiekelijk verklaart dat hij geen werknemers van een bepaalde etnische afstamming of van een bepaald ras zal aanwerven, hetgeen uiteraard voor bepaalde kandidaten een ernstige reden kan zijn om niet te solliciteren en dus een beletsel kan vormen voor hun toegang tot de arbeidsmarkt, directe discriminatie bij aanwerving vormt in de zin van richtlijn 2000/43.

In zijn conclusie bij dit arrest had de advocaat-generaal bij het Hof van Justitie het volgende aangegeven: „Feryns standpunt dat klanten negatief zouden staan tegenover werknemers van een bepaalde etnische afstamming, is volkomen irrelevant voor de vraag of richtlijn 2000/43 van toepassing is. Gesteld dat die bewering juist is, illustreert zij enkel dat ‚markten [...] discriminatie niet met succes [zullen] bestrijden’ en dat regulerend optreden noodzakelijk is. Bovendien draagt de vaststelling van regelgeving op gemeenschapsniveau bij tot de oplossing van een probleem van collectieve actie voor werkgevers door voorkoming van de concurrentievervalsing die – juist door dat falen van de markt – zou kunnen ontstaan indien er op nationaal vlak verschillende niveaus van bescherming tegen discriminatie zouden bestaan.” (punt 18 van de conclusie)

Het Hof van Justitie hoefde tot nu toe evenwel nog niet te verduidelijken of de bepalingen van artikel 4, lid 1, van richtlijn [2000/78]/EG aldus moeten worden uitgelegd dat de wens van een klant van een ICT-adviesbureau om de ICT-diensten van dat bureau niet langer bij hem te laten verrichten door een werknemster, een projectingenieur, die een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd. **[Or. 6]**

Derhalve moet het Hof van Justitie van de Europese Unie worden verzocht om een prejudiciële beslissing over deze vraag.

OM DEZE REDENEN:

Wordt het Hof van Justitie van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten de bepalingen van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep aldus worden uitgelegd dat de wens van een klant van een ICT-adviesbureau om de ICT-diensten van dat bureau niet langer te laten

verrichten door een werknemster, een projectingenieur, die een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd?”

De behandeling van de zaak wordt geschorst tot de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie;

De beslissing omtrent de kosten wordt aangehouden;

Aldus gedaan en vastgesteld door de Cour de cassation, chambre sociale, en uitgesproken door de president ter openbare terechtzitting op negen april tweeduizend en vijftien.