

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

14 mars 2017 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement – Discrimination fondée sur la religion ou les convictions – Règlement intérieur d’une entreprise interdisant aux travailleurs le port de signes visibles de nature politique, philosophique ou religieuse sur le lieu de travail – Discrimination directe – Absence – Discrimination indirecte – Interdiction faite à une travailleuse de porter un foulard islamique »

Dans l’affaire C-157/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique), par décision du 9 mars 2015, parvenue à la Cour le 3 avril 2015, dans la procédure

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

contre

G4S Secure Solutions NV,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. A. Tizzano, vice-président, M^{me} R. Silva de Lapuerta, MM. M. Ilešič, L. Bay Larsen, M^{me} M. Berger, MM. M. Vilaras et E. Regan, présidents de chambre, MM. A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (rapporteur), M^{me} K. Jürimäe et M. C. Lycourgos, juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M^{me} M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 15 mars 2016,

considérant les observations présentées :

- pour le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, par M^{es} C. Bayart et I. Bosmans, advocaten,
- pour G4S Secure Solutions NV, par M^{es} S. Raets et I. Verhelst, advocaten,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} L. Van den Broeck et M. Jacobs, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement français, par MM. G. de Bergues, D. Colas et R. Coesme, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{mes} J. Kraehling, S. Simmons et C. R. Brodie, en qualité d’agents, assistées de M. A. Bates, barrister,
- pour la Commission européenne, par MM. G. Wils et D. Martin, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 31 mai 2016,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant M^{me} Samira Achbita et le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme, ci-après le « Centrum »), d’une part, à G4S Secure Solutions NV (ci-après « G4S »), une société ayant son siège en Belgique, d’autre part, au sujet de l’interdiction faite par G4S à ses employés de porter sur leur lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses et d’accomplir tout rite afférent à ces convictions.

Le cadre juridique

La directive 2000/78

3 Les considérants 1 et 4 de la directive 2000/78 prévoient :

« (1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

[...]

(4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail. »

4 L'article 1^{er} de la directive 2000/78 dispose :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

5 L'article 2 de ladite directive prévoit :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...]

[...]

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

6 L'article 3, paragraphe 1, de la même directive dispose :

« Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

[...] »

Le droit belge

7 La 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 (loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), du 25 février 2003 (*Belgisch Staatsblad*, du 17 mars 2003, p. 12844), vise, notamment, à transposer les dispositions de la directive 2000/78.

8 L'article 2, paragraphe 1^{er}, de ladite loi énonce :

« Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. »

9 L'article 2, paragraphe 2, de la même loi dispose :

« Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés au paragraphe 1^{er}, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 G4S est une entreprise privée qui fournit, notamment, des services de réception et d'accueil à des clients appartenant tant au secteur public qu'au secteur privé.

11 Le 12 février 2003, M^{me} Achbita, de confession musulmane, a commencé à travailler comme réceptionniste pour le compte de G4S. Elle était employée par cette dernière sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il prévalait, alors, une règle non écrite au sein de G4S en vertu de laquelle les travailleurs ne pouvaient pas porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

12 Au mois d'avril 2006, M^{me} Achbita a fait savoir à ses supérieurs hiérarchiques qu'elle avait désormais l'intention de porter le foulard islamique pendant les heures de travail.

13 En réponse, la direction de G4S a informé M^{me} Achbita que le port d'un foulard ne serait pas toléré car le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise.

14 Le 12 mai 2006, après un arrêt de travail pour cause de maladie, M^{me} Achbita a fait savoir à son employeur qu'elle reprendrait le travail le 15 mai et qu'elle allait porter le foulard islamique.

15 Le 29 mai 2006, le comité d'entreprise de G4S a approuvé une modification du règlement intérieur, qui est entrée en vigueur le 13 juin 2006, aux termes de laquelle « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

16 Le 12 juin 2006, en raison de la volonté persistante, manifestée par M^{me} Achbita, de porter, en tant que musulmane, le foulard islamique sur son lieu de travail, celle-ci a été licenciée. Elle a reçu le paiement d'une indemnité de licenciement correspondant à trois mois de salaire et des avantages acquis en vertu du contrat de travail.

17 À la suite du rejet du recours introduit par M^{me} Achbita contre ce licenciement devant l'arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers, Belgique), celle-ci a interjeté appel de cette décision devant l'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers, Belgique). Cet appel a été rejeté au motif, notamment, que le licenciement ne pouvait pas être considéré comme injustifié dès lors que l'interdiction générale de porter sur le lieu de travail des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'entraînait pas de discrimination directe et qu'aucune discrimination indirecte ou violation de la liberté individuelle ou de la liberté de religion n'était manifeste.

18 S'agissant de l'absence de discrimination directe, cette dernière juridiction a plus précisément relevé qu'il est constant que M^{me} Achbita a été licenciée en raison non pas de sa foi musulmane, mais du fait qu'elle persistait à vouloir manifester celle-ci, de manière visible, pendant les heures de travail, en portant un foulard islamique. La disposition du règlement intérieur, enfreinte par M^{me} Achbita, aurait une portée générale en ce qu'elle interdit à tout travailleur de porter sur son lieu de travail des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Aucun fait ne permettrait de présumer que G4S ait adopté un comportement plus conciliant à l'égard d'un autre salarié placé dans une situation comparable, en particulier à l'égard d'un travailleur ayant d'autres convictions religieuses ou philosophiques qui aurait refusé durablement de respecter cette interdiction.

19 L'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers) a rejeté l'argument selon lequel l'interdiction, édictée au sein de G4S, de porter des signes visibles de convictions religieuses ou philosophiques constituerait en soi une discrimination directe de M^{me} Achbita en tant que croyante, en considérant que cette interdiction concernait non pas uniquement le port de signes se rapportant à des convictions religieuses, mais aussi le port de signes se rapportant à des convictions philosophiques, respectant en cela le critère de protection retenu par la directive 2000/78 qui parle de « religion ou [de] convictions ».

20 À l'appui de son pourvoi en cassation, M^{me} Achbita fait valoir, notamment, que, en considérant que la conviction religieuse sur laquelle est fondée l'interdiction édictée par G4S constitue un critère neutre et en ne qualifiant pas cette interdiction d'inégalité de traitement entre les travailleurs qui portent un foulard islamique et ceux qui n'en portent pas, au motif que ladite interdiction ne vise pas une conviction religieuse déterminée et qu'elle s'adresse à tous les travailleurs, l'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers) a méconnu les notions de « discrimination directe » et de « discrimination indirecte » au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78.

21 Dans ces conditions, le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit-il être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ? »

Sur la question préjudicielle

22 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant de manière générale le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, constitue une discrimination directe prohibée par cette directive.

23 En premier lieu, conformément à l'article 1^{er} de la directive 2000/78, celle-ci a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou sur les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

24 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, « on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er} » de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de ladite directive précise que, pour les besoins de l'application de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que l'est une autre personne se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs, dont la religion, visés à l'article 1^{er} de la même directive.

25 S'agissant de la notion de « religion » figurant à l'article 1^{er} de la directive 2000/78, il convient de relever que cette directive ne contient pas de définition de ladite notion.

26 Néanmoins, le législateur de l'Union s'est référé, au considérant 1 de la directive 2000/78, aux droits fondamentaux tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la « CEDH »), qui prévoit, à son article 9, que toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ce droit impliquant, notamment, la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

27 Au même considérant, le législateur de l'Union s'est également référé aux traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit de l'Union. Or, parmi les droits qui résultent de ces traditions communes et qui ont été réaffirmés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), figure le droit à la liberté de conscience et de religion consacré à l'article 10, paragraphe 1, de la Charte. Conformément à cette disposition, ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public, ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement de rites. Ainsi qu'il ressort des explications relatives à la

charte des droits fondamentaux (JO 2007, C 303, p. 17), le droit garanti à l'article 10, paragraphe 1, de celle-ci correspond au droit garanti à l'article 9 de la CEDH et, conformément à l'article 52, paragraphe 3, de la Charte, il a le même sens et la même portée que celui-ci.

28 Dans la mesure où la CEDH et, par la suite, la Charte donnent une acception large de la notion de « religion », en ce qu'elles incluent dans cette notion la liberté des personnes de manifester leur religion, il y a lieu de considérer que le législateur de l'Union a entendu retenir la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78, de sorte qu'il convient d'interpréter la notion de « religion » figurant à l'article 1^{er} de cette directive comme couvrant tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse.

29 Il importe, en second lieu, de déterminer s'il résulte de la règle interne en cause au principal une différence de traitement entre les travailleurs en fonction de leur religion ou de leurs convictions et, dans l'affirmative, si cette différence de traitement constitue une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

30 En l'occurrence, la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes.

31 À cet égard, il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que l'application de la règle interne en cause au principal à M^{me} Achbita ait été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur.

32 Partant, il convient de conclure qu'une règle interne telle que celle en cause au principal n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

33 Cela étant, en vertu d'une jurisprudence constante, le fait que la juridiction de renvoi a formulé une question en se référant seulement à certaines dispositions du droit de l'Union ne fait pas obstacle à ce que la Cour lui fournisse tous les éléments d'interprétation qui peuvent

être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, qu'elle y ait fait ou non référence dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (voir, notamment, arrêt du 12 février 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, point 45 et jurisprudence citée).

34 En l'occurrence, il n'est pas exclu que la juridiction de renvoi puisse arriver à la conclusion que la règle interne en cause au principal instaure une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, s'il est établi, ce qu'il lui appartient de vérifier, que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

35 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, une telle différence de traitement ne serait toutefois pas constitutive d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de ladite directive, si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

36 À cet égard, il convient de relever que, s'il appartient en dernier lieu au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits, de déterminer si et dans quelle mesure la règle interne en cause au principal est conforme à ces exigences, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à ce même juge de statuer dans le litige concret dont il est saisi.

37 S'agissant, en premier lieu, de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, il convient de relever que la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime.

38 En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans

la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur.

39 L'interprétation selon laquelle la poursuite d'un tel objectif permet, dans certaines limites, d'apporter une restriction à la liberté de religion est d'ailleurs corroborée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 9 de la CEDH (arrêt de la Cour EDH du 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, point 94).

40 En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère approprié d'une règle interne telle que celle en cause au principal, il y a lieu de constater que le fait d'interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique (voir, en ce sens, arrêts du 10 mars 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, point 55, et du 12 janvier 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, point 53).

41 À cet égard, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si G4S avait établi, préalablement au licenciement de M^{me} Achbita, une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres de son personnel en contact avec ses clients.

42 S'agissant, en troisième lieu, du caractère nécessaire de l'interdiction en cause au principal, il convient de vérifier si cette interdiction se limite au strict nécessaire. En l'occurrence, il faut vérifier si l'interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d'être associé à une croyance religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de G4S qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi.

43 En l'occurrence, s'agissant du refus d'une travailleuse telle que M^{me} Achbita de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de G4S, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à G4S, face à un tel refus, de lui proposer un poste de

travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement. Il incombe à la juridiction de renvoi, eu égard à tous les éléments du dossier, de tenir compte des intérêts en présence et de limiter les restrictions aux libertés en cause au strict nécessaire.

44 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée par la juridiction de renvoi comme suit :

– L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive.

– En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Sur les dépens

45 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:

L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée

interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive.

En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Signatures

* Langue de procédure : le néerlandais.