



La Corte di giustizia della U.E., nel decidere la causa C-157/15 e C-188/15 ha affrontato il tema delle discriminazioni, dirette e indirette, basate sulla religione o sulle convinzioni personali, in ambito di occupazione e condizioni di lavoro.

Nel decidere la causa C-157/15 ha dichiarato: "*L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.*

Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare
."

Nel decidere la causa C-188/15 ha dichiarato: "*L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la*

parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dev'essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione
."

Si consideri che, nella causa C-157/15 "***Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta in via generale di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, costituisce una discriminazione diretta vietata da tale direttiva*.**"**
Proprio perchè il giudice del rinvio aveva investito la CGUE della sola questione dell'esistenza di una discriminazione diretta che la CGUE ha affermato che spetterà al giudice del rinvio valutare se (non esistendo di certo una discriminazione diretta) esista una discriminazione indiretta. LA CGUE NON HA CERTO VOLUTO AFFERMARE CHE UN GIUDICE NON POSSA CHIEDERE ALLA CORTE SE UNA NORMA INTERNA REALIZZI UNA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA. Anzi, espressamente, al punto 36 della sentenza si legge: "
... se
è vero che spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è l'unico competente a valutare i fatti, stabilire se e in quale misura la norma interna di cui al procedimento principale sia conforme a tali requisiti, la Corte, chiamata a fornire risposte utili al giudice nazionale, è competente a dare indicazioni, ricavate dal fascicolo del procedimento principale nonché dalle osservazioni scritte e orali ad essa sottoposte, che consentano al medesimo giudice di pronunciarsi sulla concreta controversia di cui è stato investito.
"

LEGGI DI SEGUITO LE SENTENZE NELLE CAUSE C-157/15 E C-188/15 ...

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

14 marzo 2017 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Regolamento interno di un'impresa che vieta ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di natura politica, filosofica o religiosa – Discriminazione diretta – Insussistenza – **Discriminazione indiretta** – Divieto posto ad una dipendente di indossare il velo islamico»

Nella causa C 157/15,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dallo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio), con decisione del 9 marzo 2015, pervenuta in cancelleria il 3 aprile 2015, nel procedimento

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

contro

G4S Secure Solutions NV,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vicepresidente, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras e E. Regan, presidenti di sezione, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (relatore), K. Jürimäe e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 15 marzo 2016,

considerate le osservazioni presentate:

– per il Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, da C. Bayart e I. Bosmans, advocaten;

– per la G4S Secure Solutions NV, da S. Raets e I. Verhelst, advocaten;

– per il governo belga, da L. Van den Broeck e M. Jacobs, in qualità di agenti;

– per il governo francese, da G. de Bergues, D. Colas e R. Coesme, in qualità di agenti;

– per il governo del Regno Unito, da J. Kraehling, S. Simmons e C.R. Brodie, in qualità di agenti, assistite da A. Bates, barrister;

– per la Commissione europea, da G. Wils e D. Martin, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 31 maggio 2016,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, la sig.ra Samira Achbita ed il Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo; in prosieguo: il «Centrum») e, dall'altro, la G4S Secure Solutions NV (in prosieguo: la «G4S»), un società con sede in Belgio, in merito al divieto posto dalla G4S ai propri dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e di compiere qualsiasi rituale che derivi da tali convinzioni.

Contesto normativo

Direttiva 2000/78

3 I considerando 1 e 4 della direttiva 2000/78 prevedono che:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle

libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(...)

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro».

4 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 dispone quanto segue:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2 di detta direttiva così prevede:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui

all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; (…)

(...)

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva dispone quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

Diritto belga

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 (legge volta alla lotta contro la discriminazione e che modifica la legge del 15 febbraio 1993 che istituisce il Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo), del 25 febbraio 2003 (*Belgisch Staatsblad* , del 17 marzo 2003, pag. 12844), mira, in particolare, a recepire le disposizioni della direttiva 2000/78.

8 L'articolo 2, paragrafo 1, di detta legge enuncia quanto segue:

«Sussiste discriminazione diretta quando una disparità di trattamento, la quale difetti di una giustificazione oggettiva e ragionevole, sia fondata direttamente sul sesso, su una cosiddetta razza, sul colore della pelle, sull'origine, sulla discendenza nazionale o etnica, sull'orientamento sessuale, sullo stato civile, sulla nascita, sul patrimonio, sull'età, sulla religione o le convinzioni personali, sullo stato di salute attuale o futuro, su un handicap o su una caratteristica fisica».

9 L'articolo 2, paragrafo 2, della medesima legge dispone quanto segue:

«Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri abbiano, in quanto tali, un effetto pregiudizievole nei confronti di persone alle quali si applica uno dei motivi di discriminazione elencati al paragrafo 1, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano fondati su una giustificazione oggettiva e ragionevole».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

10 La G4S è un'impresa privata che fornisce, in particolare, servizi di ricevimento e accoglienza

a clienti sia del settore pubblico che del settore privato.

11 Il 12 febbraio 2003, la sig.ra Achbita, di fede musulmana, ha iniziato a lavorare per conto della G4S in qualità di receptionist. Ella era impiegata presso quest'ultima in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. All'epoca, presso la G4S, veniva applicata una regola non scritta in virtù della quale i dipendenti non potevano indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

12 Nell'aprile 2006, la sig.ra Achbita ha comunicato ai propri superiori gerarchici che intendeva in futuro indossare il velo islamico durante l'orario di lavoro.

13 In risposta, la direzione della G4S ha comunicato alla sig.ra Achbita che il fatto di indossare un velo non sarebbe stato tollerato in quanto indossare in modo visibile segni politici, filosofici o religiosi era contrario alla neutralità cui si atteneva l'impresa.

14 Il 12 maggio 2006, dopo un periodo di assenza dal lavoro per malattia, la sig.ra Achbita ha comunicato al proprio datore di lavoro che avrebbe ripreso l'attività lavorativa il 15 maggio e che avrebbe indossato il velo islamico.

15 Il 29 maggio 2006, il comitato aziendale della G4S ha approvato una modifica del regolamento interno, entrata in vigore il 13 giugno 2006, in forza della quale «è fatto divieto ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose e/o manifestare qualsiasi rituale che ne derivi».

16 Il 12 giugno 2006, a causa del perdurare della volontà manifestata dalla sig.ra Achbita di indossare, in quanto musulmana, il velo islamico sul suo luogo di lavoro, la medesima è stata licenziata. Ella ha ricevuto il pagamento di una indennità di licenziamento pari a tre mensilità di stipendio e dei vantaggi acquisiti in forza del contratto di lavoro.

17 In seguito al rigetto del ricorso proposto dalla sig.ra Achbita avverso tale licenziamento dinanzi all'arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunale del lavoro di Anversa, Belgio), la medesima ha impugnato tale decisione dinanzi all'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del

lavoro di Anversa, Belgio). Tale appello è stato respinto, segnatamente, per il motivo che il licenziamento non poteva essere considerato ingiustificato in quanto il divieto generale di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose non comportava una discriminazione diretta e non risultava evidente alcuna discriminazione indiretta o violazione della libertà individuale o della libertà di religione.

18 Per quanto riguarda la mancanza di discriminazione diretta, tale ultimo giudice ha più precisamente rilevato che risulta pacifico che la sig.ra Achbita non è stata licenziata per la sua fede musulmana, ma per il fatto che essa seguitava a volerla manifestare, in maniera visibile, durante l'orario di lavoro, indossando il velo islamico. La disposizione del regolamento interno, violata dalla sig.ra Achbita, avrebbe portata generale in quanto vieta a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose. Nessun fatto consentirebbe di presumere che la G4S abbia adottato una condotta più conciliante nei confronti di un altro dipendente trovatosi in una situazione analoga, in particolare nei confronti di un lavoratore di altre convinzioni religiose o filosofiche che si fosse durevolmente rifiutato di rispettare tale divieto.

19 L'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa) ha respinto l'argomento secondo il quale il divieto, adottato all'interno della G4S, di indossare segni visibili di convinzioni religiose o filosofiche costituirebbe di per sé una discriminazione diretta della sig.ra Achbita quale credente, ritenendo che tale divieto non riguardasse soltanto il fatto di indossare segni legati a convinzioni religiose, ma anche il fatto di indossare segni legati a convinzioni filosofiche, con ciò rispettando il criterio di protezione contemplato dalla direttiva 2000/78, che parla di «religione o [di] convinzioni».

20 A sostegno del suo ricorso per cassazione, la sig.ra Achbita sostiene, in particolare, che, nel ritenere che la convinzione religiosa su cui si fonda il divieto adottato dalla G4S costituisca un criterio neutro e nel non affermare che tale divieto costituisce una disparità di trattamento tra i lavoratori che indossano un velo islamico e quelli che non lo indossano, per il motivo che detto divieto non riguarda una convinzione religiosa determinata e che si rivolge a tutti i lavoratori, l'arbeidshof te Antwerpen (Corte d'appello del lavoro di Anversa) ha travisato le nozioni di «discriminazione diretta» e di «discriminazione indiretta» ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78.

21 In tali condizioni, lo Hof van Cassatie (Corte di cassazione, Belgio) ha deciso di sospendere il procedimento e di proporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto per una donna musulmana di indossare un velo islamico sul luogo di lavoro non configura una discriminazione diretta qualora la regola vigente presso il datore di lavoro vieti a tutti i dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni esteriori di convinzioni politiche, filosofiche e religiose».

Sulla questione pregiudiziale

22 **Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta in via generale di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, costituisce una discriminazione diretta vietata da tale direttiva.**

23 In primo luogo, conformemente all'articolo 1 della direttiva 2000/78, quest'ultima mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

24 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, per «"principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della medesima direttiva. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), di detta direttiva precisa che, ai fini dell'applicazione del suo paragrafo 1, sussiste discriminazione diretta quando una persona è trattata in modo meno favorevole di un'altra che si trova in una situazione analoga, sulla base di uno qualsiasi dei motivi, tra i quali la religione, previsti all'articolo 1 della direttiva in parola.

25 Per quanto riguarda la nozione di «religione», di cui all'articolo 1 della direttiva 2000/78, occorre rilevare che tale direttiva non contiene alcuna definizione di detta nozione.

26 Tuttavia, il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento, al considerando 1 della direttiva 2000/78, ai diritti fondamentali quali garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la

«CEDU»), che prevede, al suo articolo 9, che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, e che tale diritto include, in particolare, la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

27 Al medesimo considerando, il legislatore dell'Unione ha inoltre fatto riferimento alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell'Unione. Ebbene, tra i diritti risultanti da tali tradizioni comuni e che sono stati riaffermati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), vi è il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta. Conformemente a tale disposizione, tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti. Come emerge dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto garantito dall'articolo 10, paragrafo 1, di quest'ultima corrisponde a quello garantito dall'articolo 9 della CEDU e, ai sensi dell'articolo 52, paragrafo 3, della Carta, ha significato e portata identici a detto articolo.

28 Dato che la CEDU e, successivamente, la Carta attribuiscono alla nozione di «religione» un'accezione ampia, poiché includono in tale nozione la libertà per le persone di manifestare la propria religione, si deve ritenere che il legislatore dell'Unione abbia inteso mantenere lo stesso approccio nell'adottare la direttiva 2000/78, cosicché occorre interpretare la nozione di «religione» di cui all'articolo 1 di tale direttiva nel senso che essa comprende sia il forum internum, ossia il fatto di avere convinzioni, sia il forum externum, ossia la manifestazione pubblica della fede religiosa.

29 **In secondo luogo, occorre determinare se dalla norma interna di cui al procedimento principale emerge una disparità di trattamento tra lavoratori a seconda della loro religione o delle loro convinzioni e, in caso affermativo, se tale disparità di trattamento costituisca una discriminazione diretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.**

30 **Nel caso di specie, la norma interna di cui trattasi nel procedimento principale si riferisce al fatto di indossare segni visibili di convinzioni politiche, filosofiche o religiose e riguarda quindi qualsiasi manifestazione di tali convinzioni, senza distinzione alcuna. Si deve pertanto considerare che detta norma tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, segnatamente una neutralità di abbigliamento che osta al fatto di indossare tali segni.**

31 A tale riguardo, dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte non risulta che l'applicazione della norma interna di cui al procedimento principale nei confronti della sig.ra Achbita sia stata diversa dall'applicazione della medesima norma a qualsiasi altro dipendente.

32 Si deve pertanto concludere che una norma interna come quella di cui trattasi nel procedimento principale non istituisce una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.

33 Ciò posto, secondo una costante giurisprudenza, la circostanza che il giudice del rinvio abbia formulato una questione pregiudiziale facendo riferimento soltanto a talune disposizioni del diritto dell'Unione non osta a che la Corte fornisca a detto giudice tutti gli elementi di interpretazione che possano essere utili alla decisione della causa di cui è investito, indipendentemente dal fatto che esso vi abbia fatto riferimento o meno nella formulazione delle sue questioni. A tale proposito, spetta alla Corte trarre da tutti gli elementi forniti dal giudice nazionale e, in particolare, dalla motivazione della decisione di rinvio, gli elementi del diritto dell'Unione che richiedono un'interpretazione, tenuto conto dell'oggetto della controversia (v., in particolare, sentenza del 12 febbraio 2015, Oil Trading Poland, C 349/13, EU:C:2015:84, punto 45 e giurisprudenza ivi citata).

34 Nel caso di specie, non è escluso che il giudice del rinvio possa arrivare alla conclusione che la norma interna di cui al procedimento principale istituisce una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato, il che spetta a tale giudice verificare, che l'obbligo apparentemente neutro in essa contenuto comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia.

35 **Conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78, siffatta disparità di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), di detta direttiva, qualora fosse oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento fossero appropriati e necessari.**

36 A tale riguardo, occorre rilevare che se è vero che spetta in ultima analisi al giudice nazionale, che è l'unico competente a valutare i fatti, stabilire se e in quale misura la norma interna di cui al procedimento principale sia conforme a tali requisiti, la Corte, chiamata a fornire risposte utili al giudice nazionale, è competente a dare indicazioni, ricavate dal fascicolo del procedimento principale nonché dalle osservazioni scritte e orali ad essa sottoposte, che consentano al medesimo giudice di pronunciarsi sulla concreta controversia di cui è stato investito.

37 Per quanto riguarda, in primo luogo, il requisito dell'esistenza di una finalità legittima, occorre rilevare che la volontà di mostrare, nei rapporti con i clienti sia pubblici che privati, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa, deve essere considerata legittima.

38 Infatti, la volontà di un datore di lavoro di dare ai clienti un'immagine di neutralità rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 16 della Carta, ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro coinvolga nel perseguimento di tale obiettivo soltanto i dipendenti che si suppone entrino in contatto con i clienti del medesimo.

39 L'interpretazione secondo la quale il perseguimento di tale finalità consente, entro certi limiti, di apportare una restrizione alla libertà di religione è del resto suffragata dalla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo relativa all'articolo 9 della CEDU (sentenza della Corte EDU del 15 gennaio 2013, Eweida e altri c. Regno Unito, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punto 94).

40 Per quanto riguarda, in secondo luogo, il carattere appropriato di una norma interna come quella di cui al procedimento principale, occorre constatare che il fatto di vietare ai lavoratori di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose è idoneo ad assicurare la corretta applicazione di una politica di neutralità, a condizione che tale politica sia realmente perseguita in modo coerente e sistematico (v., in tal senso, sentenze del 10 marzo 2009, Hartlauer, C□169/07, EU:C:2009:141, punto 55, e del 12 gennaio 2010, Petersen, C□341/08, EU:C:2010:4, punto 53).

41 A tale riguardo, spetta al giudice del rinvio verificare se la G4S avesse stabilito, prima del licenziamento della sig.ra□Achbita, una politica generale ed indifferenziata che vietava di indossare in modo visibile segni di convinzioni politiche, filosofiche o religiose

nei confronti del personale in contatto con i suoi clienti.

42 Per quanto riguarda, in terzo luogo, il carattere necessario del divieto di cui al procedimento principale,
occorre verificare se tale divieto si limiti allo stretto necessario
. Nel caso di specie, occorre verificare se il divieto di indossare in modo visibile qualsiasi segno o indumento che possa essere associato ad un credo religioso oppure ad una convinzione politica o filosofica interessi unicamente i dipendenti della G4S che hanno rapporti con i clienti. In caso affermativo, detto divieto deve essere considerato strettamente necessario per il conseguimento della finalità perseguita.

43 Nel caso di specie, per quanto riguarda il rifiuto da parte di una lavoratrice, quale la sig.ra Achbita, di rinunciare ad indossare il velo islamico nello svolgimento delle proprie attività professionali a contatto con i clienti della G4S, spetta al giudice del rinvio verificare se, tenendo conto dei vincoli inerenti all'impresa, e senza che quest'ultima dovesse sostenere un onere aggiuntivo, sarebbe stato possibile per la G4S, di fronte a siffatto rifiuto, proporle un posto di lavoro che non comportasse un contatto visivo con tali clienti, invece di procedere al suo licenziamento . Spetta al giudice del rinvio, alla luce di tutti gli elementi del fascicolo, tenere conto degli interessi in gioco e limitare allo stretto necessario le restrizioni alle libertà in questione.

44 Alla luce di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alla questione sollevata dal giudice del rinvio dichiarando quanto segue:

– L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

– Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e

religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

Sulle spese

45 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che il divieto di indossare un velo islamico, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi di tale direttiva.

Siffatta norma interna di un'impresa privata può invece costituire una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza, questa, che spetta al giudice del rinvio verificare.

Firme

SENTENZA DELLA CORTE (Grande Sezione)

14 marzo 2017 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2000/78/CE – Parità di trattamento – Discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali – Requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa – Nozione – Desiderio di un cliente che le prestazioni non vengano assicurate da una dipendente che indossa un velo islamico»

Nella causa C 188/15,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia), con decisione del 9 aprile 2015, pervenuta in cancelleria il 24 aprile 2015, nel procedimento

Asma Bougnaoui,

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

contro

Micropole SA, già Micropole Univers SA,

LA CORTE (Grande Sezione),

composta da K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vicepresidente, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras e E. Regan, presidenti di sezione, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (relatore), K. Jürimäe e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: V. Tourrès, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 15 marzo 2016,

considerate le osservazioni presentate:

– per A. Bougnaoui e l'Association de défense des droits de l'homme (ADDH), da C. Waquet, avocate;

– per la Micropole SA, da D. Célice, avocat;

– per il governo francese, da G. de Bergues, D. Colas e R. Coesme, in qualità di agenti;

– per il governo svedese, da A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson e L. Swedenborg, in qualità di agenti;

– per il governo del Regno Unito, da S. Simmons, in qualità di agente, assistita da A. Bates, barrister;

– per la Commissione europea, da D. Martin e Van Hoof, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 13 luglio 2016,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU 2000, L 303, pag. 16).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra, da un lato, la sig.ra Asma Bougnaoui e l'Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (Associazione per la tutela dei diritti dell'uomo; in prosieguo: l'«ADDH») e, dall'altro, la Micropole SA, già Micropole Univers SA (in prosieguo: la «Micropole»), in merito al licenziamento da parte della Micropole della sig.ra Bougnaoui, per il motivo che quest'ultima si rifiutava di togliere il velo islamico quando svolgeva la propria attività lavorativa presso clienti di tale impresa.

Contesto normativo

Direttiva 2000/78

3 I considerando 1, 4 e 23 della direttiva 2000/78 enunciano quanto segue:

«(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello

Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(...)

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

(...)

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessual[i] costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione».

4 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 è del seguente tenore:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 L'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della direttiva in parola, prevede quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; (…)

(...)».

6 L'articolo 3, paragrafo 1, della medesima direttiva è così formulato:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

7 L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 così recita:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

Normativa francese

8 Le disposizioni della direttiva 2000/78 sono state recepite nel diritto francese, in particolare, negli articoli L. 1132-1 e L. 1133-1 del code du travail (codice del lavoro) come risultanti dalla legge n. 2008□496, del 27 maggio 2008, recante varie disposizioni di adeguamento al diritto comunitario nel settore della lotta contro le discriminazioni (JORF del 28 maggio 2008, pag. 8801).

9 L'articolo L. 1121-1 del codice del lavoro così dispone:

«Nessuno può imporre ai diritti delle persone o alle libertà individuali o collettive restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere e proporzionate all'obiettivo perseguito».

10 L'articolo L. 1132-1 di detto codice, nella versione in vigore all'epoca dei fatti del procedimento principale, stabiliva quanto segue:

«Nessuno può essere escluso da una procedura di assunzione o dall'accesso a uno stage o a un periodo di formazione presso un'impresa e nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria, diretta o indiretta, quale definita all'articolo 1 della legge n. 2008-496 del 27 maggio 2008, recante varie disposizioni di adeguamento al diritto comunitario nel settore della lotta contro le discriminazioni, segnatamente in materia di retribuzione, ai sensi dell'articolo L. 3221-3, misure di partecipazione o distribuzione di azioni, formazione, riqualificazione, assegnazione, qualificazione, classificazione, promozione, trasferimento o rinnovo contrattuale in ragione dell'origine, del sesso, dei costumi, dell'orientamento o identità sessuale, dell'età (…) delle opinioni politiche, delle attività sindacali o mutualistiche, delle convinzioni religiose, dell'aspetto fisico, del cognome (…) o a motivo del loro stato di salute o della loro disabilità».

11 L'articolo L. 1133-1 del medesimo codice è così formulato:

«L'articolo L. 1132-1 non preclude differenze di trattamento che rispondano a un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato».

12 L'articolo L. 1321-3 del codice del lavoro, nella versione in vigore all'epoca dei fatti del procedimento principale, disponeva quanto segue:

«Il regolamento interno non può contenere:

1. disposizioni contrarie alle leggi o ai regolamenti o alle norme delle convenzioni e degli accordi collettivi di lavoro applicabili all'impresa o stabilimento;

2. disposizioni che impongano ai diritti delle persone e alle libertà individuali e collettive

restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere o proporzionate all'obiettivo perseguito;

3. disposizioni che discriminino i lavoratori nell'ambito dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, a parità di capacità professionale, in ragione dell'origine, del sesso, dei costumi, dell'orientamento sessuale, dell'età (…) delle opinioni politiche, delle attività sindacali o mutualistiche, delle convinzioni religiose, dell'aspetto fisico, del cognome o a motivo del loro stato di salute o della loro disabilità».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

13 Dagli elementi del fascicolo di cui dispone la Corte risulta che la sig.ra Bougnaoui ha incontrato, nell'ottobre del 2007, durante una fiera dello studente, prima di essere assunta dall'impresa privata Micropole, un rappresentante di quest'ultima, che l'ha informata della circostanza che il fatto di portare il velo islamico avrebbe potuto porre problemi quando sarebbe stata a contatto con i clienti di tale società. La sig.ra Bougnaoui, al momento di presentarsi alla Micropole, in data 4 febbraio 2008, per effettuarvi il proprio tirocinio di fine studi, indossava una semplice fascia. Successivamente, ha indossato un velo islamico sul luogo di lavoro. Alla fine di detto tirocinio, la Micropole ha proceduto alla sua assunzione, a decorrere dal 15 luglio 2008, sulla base di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, in qualità di ingegnere progettista.

14 Dopo essere stata convocata, il 15 giugno 2009, ad un colloquio in vista di un eventuale licenziamento, la sig.ra Bougnaoui è stata licenziata con una lettera del 22 giugno 2009, redatta nei seguenti termini:

«(...) Nell'ambito delle Sue mansioni, è chiamata a intervenire nel quadro di incarichi per conto di nostri clienti.

Le abbiamo chiesto di intervenire per il cliente (...) lo scorso 15 maggio presso il [suo] sito (...). Successivamente a tale intervento, il cliente ci ha riferito che la circostanza che Lei indossasse il velo – che effettivamente porta ogni giorno – aveva infastidito alcuni suoi collaboratori. Il cliente ha inoltre chiesto che non vi fosse "alcun velo la prossima volta".

Al momento della Sua assunzione presso la nostra società e dei Suoi colloqui con il Suo responsabile operativo (...) e con la responsabile della selezione del personale (...), l'argomento del velo era stato affrontato molto chiaramente con Lei. Avevamo precisato che rispettiamo pienamente il principio della libertà di opinione nonché le convinzioni religiose individuali, ma che, quando fosse stata a contatto con i clienti dell'impresa, all'interno o all'esterno della stessa, non avrebbe potuto portare il velo in qualsiasi circostanza. Infatti, nell'interesse e ai fini dello sviluppo dell'impresa, siamo costretti, di fronte ai nostri clienti, a far sì che le scelte personali dei nostri dipendenti siano espresse con discrezione.

Durante il nostro colloquio dello scorso 17 giugno, abbiamo ribadito tale principio di necessaria neutralità chiedendole di applicarlo nei confronti della nostra clientela. Le abbiamo nuovamente chiesto se poteva accettare detti obblighi professionali acconsentendo a non portare il velo e Lei ha risposto in senso negativo.

Riteniamo che tali fatti giustifichino, per le predette ragioni, la risoluzione del Suo contratto di lavoro. Atteso che la Sua posizione rende impossibile la prosecuzione della Sua attività al servizio dell'impresa, poiché per causa a Lei addebitabile non possiamo prendere in considerazione la prosecuzione di prestazioni presso i nostri clienti, Lei non avrà diritto al preavviso. Poiché il mancato rispetto del preavviso è a Lei imputabile, non riceverà la retribuzione per il periodo di preavviso.

Siamo dispiaciuti per questa situazione in quanto le Sue competenze professionali e il Suo potenziale ci lasciavano sperare in una collaborazione duratura».

15 Ritenendo che tale licenziamento fosse discriminatorio, la sig.ra Bougnaoui, in data 8 settembre 2009, ha proposto ricorso dinanzi al conseil de prud'hommes de Paris (giudice in materia di diritto del lavoro di Parigi, Francia). Quest'ultimo, il 4 maggio 2011, ha condannato la Micropole al pagamento di un'indennità di preavviso per non aver indicato nella lettera di licenziamento la gravità della colpa contestata alla sig.ra Bougnaoui e ha respinto il ricorso, per il resto, in quanto la restrizione alla libertà della sig.ra Bougnaoui di indossare il velo islamico era giustificata dal fatto che quest'ultima era a contatto con i clienti di detta società ed era proporzionata all'obiettivo della Micropole di preservare la propria immagine e di non ledere le convinzioni personali dei suoi clienti.

16 La sig.ra Bougnaoui, sostenuta dall'ADDH, ha proposto appello avverso tale decisione dinanzi alla cour d'appel de Paris (Corte d'appello di Parigi, Francia). Con decisione del 18

aprile 2013, quest'ultima ha confermato la decisione del conseil de prud'hommes de Paris (giudice in materia di diritto del lavoro di Parigi). Nella sua decisione, essa ha dichiarato, in particolare, che il licenziamento della sig.ra Bougnaoui non era dovuto ad una discriminazione in base alle sue convinzioni religiose, perché essa poteva continuare ad esprimerle all'interno dell'impresa, e che detto licenziamento era giustificato da una restrizione legittima derivante dagli interessi dell'impresa, mentre l'esercizio, da parte della dipendente, della libertà di manifestare le sue convinzioni religiose fuoriusciva dall'ambito aziendale e s'imponeva ai clienti dell'impresa senza tener conto della loro sensibilità, il che violava i diritti di terzi.

17 La sig.ra Bougnaoui e l'ADDH hanno impugnato la decisione del 18 aprile 2013 dinanzi alla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia). Dinanzi a tale giudice esse hanno fatto valere che la cour d'appel de Paris aveva violato in particolare gli articoli L. 1121-1, L. 1321-3 e L. 1132-1 del codice del lavoro. Infatti, le restrizioni alla libertà religiosa dovrebbero essere giustificate dalla natura del compito da espletare e soddisfare un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Orbene, il fatto di indossare il velo islamico da parte di una dipendente di un'impresa privata, a contatto con la clientela, non pregiudicherebbe i diritti o le convinzioni di terzi e il disagio o la sensibilità della clientela di una società commerciale, che si asserisce siano stati provati alla sola vista di un segno di appartenenza religiosa, non costituirebbe un criterio efficace o legittimo, estraneo a qualsiasi discriminazione, che giustifichi la prevalenza degli interessi economici o commerciali di detta società sulla libertà fondamentale di religione di un lavoratore dipendente.

18 La chambre sociale de la Cour de cassation (sezione lavoro della Corte di cassazione), investita dell'impugnazione proposta dalle ricorrenti nel procedimento principale, osserva che, nella sua sentenza del 10 luglio 2008, Feryn (C□54/07, EU:C:2008:397), la Corte si è limitata a statuire che la circostanza che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà lavoratori dipendenti aventi una certa origine etnica o razziale costituisce una discriminazione diretta nell'assunzione ai sensi della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU 2000, L 180, pag. 22), ma non si è pronunciata sulla questione se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, per la natura di un'attività professionale o per il contesto in cui essa viene espletata, il desiderio di un cliente di un datore di lavoro che i servizi di quest'ultimo non siano più garantiti da un lavoratore dipendente per uno dei motivi previsti dalla direttiva 2000/78.

19 Alla luce di tali considerazioni, la Cour de cassation (Corte di cassazione) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se le disposizioni di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretate nel senso che, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, il desiderio di un cliente di una società di consulenza informatica che i servizi informatici di quest'ultima non siano più garantiti da una dipendente, ingegnere progettista, che indossa un velo islamico costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

Sulla domanda di riapertura della fase orale del procedimento

20 Dopo la presentazione delle conclusioni dell'avvocato generale, la Micropole ha proposto, il 18 novembre 2016, una domanda di riapertura della fase orale del procedimento ai sensi dell'articolo 83 del regolamento di procedura della Corte.

21 A sostegno della sua domanda, la Micropole ha affermato che la Corte doveva prendere conoscenza delle sue osservazioni dopo la pronuncia di dette conclusioni e che essa intendeva fornire informazioni supplementari alla Corte.

22 A questo proposito, si deve ricordare che la Corte può, in qualsiasi momento, sentito l'avvocato generale, disporre la riapertura della fase orale del procedimento, conformemente all'articolo 83 del suo regolamento di procedura, in particolare se essa non si ritiene sufficientemente edotta oppure quando la causa dev'essere decisa in base a un argomento che non è stato oggetto di discussione tra le parti o gli interessati menzionati dall'articolo 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea.

23 La Corte, sentito l'avvocato generale, ritiene di disporre, nella specie, di tutti gli elementi necessari per statuire sulla controversia di cui è investita e che quest'ultima non debba essere esaminata alla luce di un argomento non dibattuto dinanzi ad essa.

24 Di conseguenza, occorre respingere la domanda di riapertura della fase orale del procedimento proposta dalla Micropole.

Sulla questione pregiudiziale

25 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di detto datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossi il velo islamico, costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di tale disposizione.

26 In primo luogo, occorre ricordare che, conformemente all'articolo 1 di detta direttiva, quest'ultima mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

27 Per quanto concerne la nozione di «religione» di cui all'articolo 1 di tale direttiva, occorre rilevare che tale direttiva non contiene alcuna definizione di detta nozione.

28 Tuttavia, il legislatore dell'Unione ha fatto riferimento, al considerando 1 della direttiva 2000/78, ai diritti fondamentali quali garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «CEDU»), che prevede, all'articolo 9, che ogni persona ha diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione e che tale diritto include, in particolare, la libertà di manifestare la propria religione o il proprio credo individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti.

29 Nel medesimo considerando, il legislatore dell'Unione ha fatto altresì riferimento alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto dell'Unione. Orbene, tra i diritti che risultano da tali tradizioni comuni e che sono stati riaffermati nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») figura il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito all'articolo 10, paragrafo 1, della Carta. Conformemente a detta disposizione, tale diritto include la libertà di cambiare religione o convinzione, così come la libertà di manifestare la propria religione o la propria convinzione individualmente o collettivamente, in pubblico o in privato, mediante il culto, l'insegnamento, le pratiche e l'osservanza dei riti. Come risulta dalle spiegazioni relative alla Carta dei diritti fondamentali (GU 2007, C 303, pag. 17), il diritto garantito dall'articolo 10, paragrafo 1, della medesima corrisponde al diritto garantito dall'articolo 9 della CEDU e, conformemente

all’articolo 52, paragrafo 3, della Carta, ha significato e portata identici a detto articolo.

30 Poiché la CEDU e, successivamente, la Carta forniscono un’ampia accezione della nozione di «religione», includendovi la libertà delle persone di manifestare la propria religione, occorre considerare che il legislatore dell’Unione ha inteso adottare lo stesso approccio in occasione dell’adozione della direttiva 2000/78, cosicché si deve interpretare la nozione di «religione» di cui all’articolo 1 di tale direttiva nel senso che essa comprende sia il forum internum, vale a dire il fatto di avere convinzioni personali, sia il forum externum, ossia la manifestazione in pubblico della fede religiosa.

31 In secondo luogo, **occorre rilevare che la decisione di rinvio non consente di sapere se la questione del giudice del rinvio si basi sulla constatazione di una disparità di trattamento direttamente fondata sulla religione o sulle convinzioni personali o su quella di una disparità di trattamento indirettamente fondata su tali criteri.**

32 In proposito, se dovesse risultare, circostanza che spetta a tale giudice verificare, che il licenziamento della sig.ra Bougnaoui si è basato sul mancato rispetto di una norma interna che era in vigore in detta impresa, la quale vieta di esibire qualunque segno visibile di convinzioni politiche, filosofiche o religiose, e che tale norma, in apparenza neutra, comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, come la sig.ra Bougnaoui, si dovrebbe concludere per l’esistenza di una disparità di trattamento indirettamente fondata sulla religione o sulle convinzioni, ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78 (v., in tal senso, sentenza pronunciata in data odierna G4S Secure Solutions, C 157/15, punti 30 e 34).

33 Ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), di tale direttiva, tale disparità di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta qualora fosse oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo, quale l’attuazione, da parte della Micropole, di una politica di neutralità nei confronti della sua clientela, e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale obiettivo fossero appropriati e necessari (v., in tal senso, sentenza pronunciata in data odierna G4S Secure Solutions, C 157/15, punti da 35 a 43)

.

34 Per contro, nel caso in cui il licenziamento della sig.ra Bougnaoui non si basasse

sull'esistenza di una norma interna quale prevista al punto 32 della presente sentenza, occorre esaminare, come richiede la questione posta dal giudice del rinvio, se la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi non siano più prestati da una dipendente che, come la sig.ra Bougnaoui, sia stata assegnata da tale datore di lavoro presso detto cliente e che indossi un velo islamico, costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78.

35 In proposito, ai termini di tale disposizione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 di detta direttiva non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

36 Pertanto, spetta agli Stati membri stabilire, se del caso, che una differenza di trattamento fondata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 della stessa direttiva non costituisce discriminazione. Ciò sembra verificarsi nel caso di specie, in forza dell'articolo L. 1133-1 del codice del lavoro, circostanza che, tuttavia, spetta al giudice del rinvio verificare.

37 Ciò premesso, occorre ricordare che la Corte ha più volte dichiarato che dall'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 risulta che non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento a costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma una caratteristica ad esso legata (v. sentenze del 12 gennaio 2010, Wolf, C 229/08, EU:C:2010:3, punto 35; del 13 settembre 2011, Prigge e a., C 447/09, EU:C:2011:573, punto 66; del 13 novembre 2014, Vital Pérez, C 416/13, EU:C:2014:2371, punto 36, nonché del 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C 258/15, EU:C:2016:873, punto 33).

38 Va inoltre sottolineato che, a norma del considerando 23 della direttiva 2000/78, è solo in casi strettamente limitati che una caratteristica collegata, in particolare, alla religione può costituire un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

39 Occorre altresì precisare che, secondo i termini stessi dell'articolo 4, paragrafo 1,

della direttiva 2000/78, la caratteristica in questione può costituire un requisito del genere unicamente «per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata».

40 Da dette diverse indicazioni risulta che la nozione di «requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa», a norma di tale disposizione, rinvia a un requisito oggettivamente dettato dalla natura o dal contesto in cui l'attività lavorativa in questione viene espletata. Essa, per contro, non può includere considerazioni soggettive, quali la volontà del datore di lavoro di tener conto dei desideri particolari del cliente.

41 Di conseguenza, occorre rispondere alla questione posta dal giudice del rinvio che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 dev'essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione.

Sulle spese

42 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Grande Sezione) dichiara:

L'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dev'essere interpretato nel senso che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi di detta disposizione.

Firme