

RECHTSPRAAK

# Asma Bougnaoui en Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole SA, voorheen Micropole Univers SA

***Ontslag werknemer wegens weigering om geen islamitische hoofddoek te dragen tijdens het uitvoeren van taken bij klanten. Wil van de klant (geen hoofddoek) kan niet worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van artikel 4 Richtlijn.***

## Feiten

Bougnaoui heeft in oktober 2007 op een carrièrebeurs voorafgaande aan haar aanwerving door de privéonderneming Micropole een vertegenwoordiger hiervan ontmoet die haar heeft geïnformeerd over het feit dat het dragen van een islamitische hoofddoek een probleem zou kunnen vormen wanneer zij contacten zou hebben met de klanten van die onderneming. Toen Bougnaoui zich op 4 februari 2008 bij Micropole meldde om er haar afstudeerstage te lopen, droeg zij een eenvoudige bandana. Daarna heeft zij op haar werkplek een hoofddoek gedragen. Aan het einde van haar stage heeft Micropole haar met ingang van 15 juli 2008 in dienst genomen als projectingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 22 juni 2009 is Bougnaoui ontslagen omdat klanten van Micropole bezwaren hadden geuit tegen het dragen van een hoofddoek. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om diensten van de werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van deze bepaling vormt.

*Oordeel – de wil van de klant kwalificeert niet als wezenlijk en bepalend beroepsvereiste*

Aangezien het EVRM en later het Handvest het begrip 'godsdienst' ruim opvatten door ook de vrijheid van personen om hun godsdienst te belijden onder dat begrip te doen vallen, moet worden aangenomen dat de Uniewetgever heeft willen kiezen voor dezelfde benadering bij de vaststelling van Richtlijn 2000/78, en dat het begrip 'godsdienst' in artikel 1 van die richtlijn bijgevolg aldus moet worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum,

dit is het feit een overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van zijn godsdienstige overtuiging. De centrale vraag is of de wil van een werkgever om rekening te houden met de wens van een klant om de diensten niet langer te laten verrichten door een werkneemster die, zoals Bougnaoui, door die werkgever bij die klant was ingezet en een islamitische hoofddoek draagt, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt in de zin van artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2000/78. In dit opzicht kunnen de lidstaten volgens dat artikel bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk berust in verband met een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten 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. Daarbij zij in herinnering gebracht dat het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld dat uit artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2000/78 blijkt dat niet de grond voor het verschil in behandeling, maar een met die grond verband houdend kenmerk een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste moet vormen (zie de arresten van 12 januari 2010, C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3, punt 35 (Wolf); 13 september 2011, C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573, punt 66 (Prigge e.a.); 13 november 2014, C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371, punt 36 (Vital Pérez), en 15 november 2016, C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873, punt 33 (Salaberria Sorondo)). Bovendien moet worden benadrukt dat overeenkomstig overweging 23 van Richtlijn 2000/78 slechts in een zeer beperkt aantal omstandigheden een kenmerk dat verband houdt met in het bijzonder godsdienst een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan vormen. Ook moet worden benadrukt dat volgens de bewoordingen zelf van artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2000/78 het betrokken kenmerk slechts een dergelijk vereiste kan vormen 'vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd'. Bijgevolg dient op de door de verwijzende rechter voorgelegde vraag te worden geantwoord, dat artikel 4 lid 1 van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van die bepaling.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 14-03-2017

**ECLI:** ECLI:EU:C:2017:204

**Zaaknummer:**

**Rechters:** K. Lenaerts, A. Tizzano, R. de Silva Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, A. Borg Barthet, M. Berger, M. Vilaras, E. Regan, A. Rosas, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen, K. Jürimäe en C. Lycourgos

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG