

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE  
DEN EUROPÆISKE UNIONS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION  
EUROOPA LIIDU KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION  
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH  
SUD EUROPSKE UNIJE  
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA



LUXEMBOURG

EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA  
EUROPOS SAJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS  
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA  
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE  
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE  
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE  
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

## 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 – Exigence professionnelle essentielle et déterminante – Notion – Souhait d’un client de ne pas voir les prestations assurées par une travailleuse portant un foulard islamique »

Dans l’affaire C-188/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Cour de cassation (France), par décision du 9 avril 2015, parvenue à la Cour le 24 avril 2015, dans la procédure

**Asma Bougnaoui,**

**Association de défense des droits de l’homme (ADDH)**

contre

**Micropole SA,** anciennement Micropole Univers SA,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. A. Tizzano, vice-président, M<sup>me</sup> R. Silva de Lapuerta, MM. M. Ilešič, L. Bay Larsen, M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> K. Jürimäe et M. C. Lycourgos, juges,

avocat général: M<sup>me</sup> E. Sharpston,

greffier: M. V. Tourrès, administrateur,

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

\* Langue de procédure : le français.

considérant les observations présentées :

- pour M<sup>me</sup> Bougnaoui et l'Association de défense des droits de l'homme (ADDH), par M<sup>e</sup> C. Waquet, avocate,
- pour Micropole SA, par M<sup>e</sup> D. Célice, avocat,
- pour le gouvernement français, par MM. G. de Bergues, D. Colas et R. Coesme, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement suédois, par M<sup>mes</sup> A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson et N. Otte Widgren ainsi que par MM. E. Karlsson et L. Swedenborg, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M<sup>me</sup> S. Simmons, en qualité d'agent, assistée de M. A. Bates, barrister,
- pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et M. Van Hoof, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 13 juillet 2016,

rend le présent

### **Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 4, paragraphe 1, 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<sup>me</sup> Asma Bougnaoui et l'Association de défense des droits de l'homme (ADDH), d'une part, à Micropole SA, anciennement Micropole Univers SA (ci-après « Micropole »), d'autre part, au sujet du licenciement par cette dernière de M<sup>me</sup> Bougnaoui au motif que celle-ci refusait de retirer son foulard islamique lorsqu'elle était en mission auprès des clients de cette entreprise.

### **Le cadre juridique**

*La directive 2000/78*

- 3 Les considérants 1, 4 et 23 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.

[...]

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission. »

4 L'article 1<sup>er</sup> 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, paragraphes 1 et 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<sup>er</sup>.

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<sup>er</sup> ;
- 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, [...]

[...] »

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 ;

[...] »

7 L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 prévoit :

« Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. »

#### *Le droit français*

8 Les dispositions de la directive 2000/78 ont fait l'objet d'une transposition en droit français, notamment, aux articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail tels qu'issus de la loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (JORF du 28 mai 2008, p. 8801).

9 L'article L. 1121-1 du code du travail dispose :

I - 4

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

- 10 L'article L. 1132-1 dudit code, dans sa version en vigueur à la date des faits en cause au principal, prévoyait :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, [...], de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

- 11 L'article L. 1133-1 du même code est libellé comme suit :

« L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

- 12 L'article L. 1321-3 du code du travail, dans sa version en vigueur à la date des faits en cause au principal, disposait :

« Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, [...], de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap. »

### **Le litige au principal et la question préjudicielle**

- 13 Il ressort des éléments du dossier dont dispose la Cour que M<sup>me</sup> Bougnaoui a rencontré, au mois d'octobre 2007, lors d'une foire étudiante, préalablement à son embauche par l'entreprise privée Micropole, un représentant de celle-ci, qui l'a informée du fait que le port du foulard islamique pourrait poser problème quand elle serait en contact avec les clients de cette société. Lorsque M<sup>me</sup> Bougnaoui s'est présentée, le 4 février 2008, à Micropole pour y effectuer son stage de fin d'études, elle portait un simple bandana. Par la suite, elle a porté un foulard islamique sur son lieu de travail. À la fin de ce stage, Micropole l'a engagée, à compter du 15 juillet 2008, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études.
- 14 Après avoir été convoquée, le 15 juin 2009, à un entretien préalable à un éventuel licenciement, M<sup>me</sup> Bougnaoui a été licenciée par une lettre du 22 juin 2009 rédigée comme suit:

« [...] Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amenée à intervenir sur des missions pour le compte de nos clients.

Nous vous avons demandé d'intervenir pour le client [...] le 15 mai dernier sur [son] site [...] À la suite de cette intervention, le client nous a indiqué que le port du voile, que vous portez effectivement tous les jours, avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs. Il a également demandé à ce qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois".

Lors de votre embauche dans notre société et de vos entretiens avec votre Manager opérationnel [...] et la Responsable du recrutement [...], le sujet du port du voile avait été abordé très clairement avec vous. Nous vous avons précisé que nous respectons totalement le principe de liberté d'opinion ainsi que les convictions religieuses de chacun, mais que, dès lors que vous seriez en contact en interne ou en externe avec les clients de l'entreprise, vous ne pourriez porter le voile en toutes circonstances. En effet, dans l'intérêt et pour le développement de l'entreprise, nous sommes contraints, vis-à-vis de nos clients, de faire en sorte que la discrétion soit de mise quant à l'expression des options personnelles de nos salariés.

Lors de notre entretien du 17 juin dernier, nous vous avons réaffirmé ce principe de nécessaire neutralité que nous vous demandions d'appliquer à l'égard de notre clientèle. Nous vous avons à nouveau demandé si vous pouviez accepter ces contraintes professionnelles en acceptant de ne pas porter le voile et vous nous avez répondu par la négative.

Nous considérons que ces faits justifient, pour les raisons susmentionnées, la rupture de votre contrat de travail. Dans la mesure où votre position rend impossible la poursuite de votre activité au service de l'entreprise, puisque nous ne pouvons envisager, de votre fait, la poursuite de prestations chez nos clients,

vous ne pourrez effectuer votre préavis. Cette inexécution du préavis vous étant imputable, votre préavis ne vous sera pas rémunéré.

Nous regrettons cette situation dans la mesure où vos compétences professionnelles et votre potentiel nous laissaient espérer une collaboration durable. »

- 15 Considérant que ce licenciement était discriminatoire, M<sup>me</sup> Bougnaoui a introduit, le 8 septembre 2009, un recours devant le conseil de prud'hommes de Paris (France). Celui-ci a, le 4 mai 2011, condamné Micropole au paiement d'une indemnité de préavis pour ne pas avoir indiqué dans sa lettre de licenciement la gravité de la faute reprochée à M<sup>me</sup> Bougnaoui et a rejeté le recours pour le surplus, au motif que la restriction à la liberté de M<sup>me</sup> Bougnaoui de porter le foulard islamique était justifiée par le contact de cette dernière avec des clients de cette société et proportionnée au but recherché par Micropole tendant à la préservation de l'image de celle-ci et à ne pas heurter les convictions de ses clients.
- 16 M<sup>me</sup> Bougnaoui, soutenue par l'ADDH, a introduit un appel contre cette décision devant la cour d'appel de Paris (France). Par décision du 18 avril 2013, celle-ci a confirmé la décision du conseil de prud'hommes de Paris. Dans sa décision, elle a notamment jugé que le licenciement de M<sup>me</sup> Bougnaoui ne procédait pas d'une discrimination tenant aux convictions religieuses de la salariée, puisque celle-ci était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise, et qu'il était justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que l'exercice, par la salariée, de la liberté de manifester ses convictions religieuses allait au-delà du périmètre de l'entreprise et s'imposait aux clients de cette dernière sans considération pour leurs sensibilités, ce qui empiétait sur les droits d'autrui.
- 17 M<sup>me</sup> Bougnaoui et l'ADDH ont formé un pourvoi devant la Cour de cassation (France) contre la décision du 18 avril 2013. Elles ont fait valoir devant cette juridiction que la cour d'appel de Paris avait notamment violé les articles L. 1121-1, L. 1321-3 et L. 1132-1 du code du travail. En effet, les restrictions à la liberté religieuse devraient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif est légitime et l'exigence est proportionnée. Or, le port du foulard islamique par une salariée d'une entreprise privée, en contact avec la clientèle, ne porterait pas atteinte aux droits ou aux convictions d'autrui et la gêne ou la sensibilité de la clientèle d'une société commerciale, prétendument éprouvée à la seule vue d'un signe d'appartenance religieuse, ne constituerait un critère ni opérant ni légitime, étranger à toute discrimination, justifiant de faire prévaloir des intérêts économiques ou commerciaux de ladite société sur la liberté fondamentale de religion d'un salarié.

- 18 La chambre sociale de la Cour de cassation, saisie du pourvoi formé par les requérantes au principal, relève que, dans son arrêt du 10 juillet 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), la Cour s'est bornée à dire pour droit que le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22), mais ne s'est pas prononcée sur le point de savoir si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'un employeur de ne plus voir les prestations de services de celui-ci assurées par un travailleur pour l'un des motifs visés par cette dernière directive.
- 19 Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Les dispositions de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ? »

### **Sur la demande de réouverture de la procédure orale**

- 20 Après la présentation des conclusions de M<sup>me</sup> l'avocat général, Micropole a introduit, le 18 novembre 2016, une demande de réouverture de la procédure orale au titre de l'article 83 du règlement de procédure de la Cour.
- 21 À l'appui de sa demande, Micropole a avancé que la Cour devait prendre connaissance de ses observations après le prononcé desdites conclusions et qu'elle souhaitait apporter des informations complémentaires à la Cour.
- 22 À cet égard, il convient de rappeler que la Cour peut, à tout moment, l'avocat général entendu, ordonner la réouverture de la phase orale de la procédure, conformément à l'article 83 de son règlement de procédure, notamment si elle considère qu'elle est insuffisamment éclairée ou lorsque l'affaire doit être tranchée sur la base d'un argument qui n'a pas été débattu entre les parties ou les intéressés visés à l'article 23 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne.
- 23 En l'espèce, la Cour considère, l'avocat général entendu, qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer sur le recours dont elle est saisie et que

celui-ci ne doit pas être tranché sur le fondement d'un argument qui n'a pas été débattu devant elle.

- 24 Par conséquent, il convient de rejeter la demande de réouverture formée par Micropole.

### **Sur la question préjudicielle**

- 25 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition.
- 26 En premier lieu, il convient de rappeler que, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de ladite directive, celle-ci 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.
- 27 S'agissant de la notion de « religion », figurant à l'article 1<sup>er</sup> de cette directive, il convient de relever que cette directive ne contient pas de définition de ladite notion.
- 28 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.
- 29 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.

- 30 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<sup>er</sup> 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.
- 31 En second lieu, il convient de constater que la décision de renvoi ne permet pas de savoir si la question de la juridiction de renvoi repose sur le constat d'une différence de traitement directement fondée sur la religion ou les convictions ou sur celui d'une différence de traitement indirectement fondée sur de tels critères.
- 32 À cet égard, si, ce qu'il appartient à cette juridiction de vérifier, le licenciement de M<sup>me</sup> Bougnaoui a été fondé sur le non-respect d'une règle interne qui était en vigueur au sein de cette entreprise, interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, et s'il devait apparaître que cette règle en apparence neutre aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, telles que M<sup>me</sup> Bougnaoui, il y aurait lieu de conclure à l'existence d'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 (voir, en ce sens, arrêt de ce jour, G4S Secure Solutions, C-157/15, points 30 et 34).
- 33 Toutefois, conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de cette directive, une telle différence de traitement ne serait pas constitutive d'une discrimination indirecte, si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la mise en œuvre, par Micropole, d'une politique de neutralité à l'égard de ses clients, et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires (voir, en ce sens, arrêt de ce jour, G4S Secure Solutions, C-157/15, points 35 à 43).
- 34 En revanche, pour le cas où le licenciement de M<sup>me</sup> Bougnaoui ne serait pas fondé sur l'existence d'une règle interne telle que visée au point 32 du présent arrêt, il convient d'examiner, ainsi qu'y invite la question de la juridiction de renvoi, si la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir de services fournis par une travailleuse qui, telle M<sup>me</sup> Bougnaoui, a été assignée par cet employeur auprès de ce client et qui porte un foulard islamique, constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

- 35 À cet égard, selon les termes de cette disposition, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de ladite directive ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnée.
- 36 Ainsi, il appartient aux États membres de prévoir, le cas échéant, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de la même directive ne constitue pas une discrimination. Tel paraît être le cas en l'espèce, en vertu de l'article L. 1133-1 du code du travail, ce qu'il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 37 Cela étant précisé, il convient de rappeler que la Cour a itérativement jugé qu'il ressort de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 que c'est non pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante (voir arrêts du 12 janvier 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, point 35 ; du 13 septembre 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, point 66 ; du 13 novembre 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, point 36, ainsi que du 15 novembre 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, point 33).
- 38 Il convient, par ailleurs, de souligner que, conformément au considérant 23 de la directive 2000/78, ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- 39 Il importe également de souligner que, selon les termes mêmes de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, la caractéristique en cause ne peut constituer une telle exigence qu'« en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice ».
- 40 Il résulte de ces différentes indications que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.
- 41 Il convient par conséquent de répondre à la question posée par la juridiction de renvoi que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition.

### **Sur les dépens**

- 42 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 4, paragraphe 1, 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 la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition.**

Signatures