

Órgano: Corte de Justicia de la Unión Europea

Referencia: Opinión de la Abogada General de la Corte de Justicia

Fecha de dictado: 13/07/2016

Carátula: Asma Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contra Micropole SA.

Procedimiento: Petición de decisión prejudicial de la Cour de Cassation (Francia)

Conclusiones de la Abogada General Sra. Eleanor Sharpston

Hechos

La Sra. Bougnaoui, que era ingeniera de proyectos en la empresa Micropole SA, fue despedida mediante carta que disponía que en una misión que le habían asignado, a un cliente le molestó que la Sra. Bougnaoui llevara velo. El cliente también les pidió que “no hubiera velo la próxima vez”. Le fue preguntado a la empleada si podía asumir tales exigencias profesionales, lo que implicaba no usar el velo, y su respuesta fue negativa. Por lo tanto, la empresa consideró justificada la resolución del contrato de trabajo.

La Sra. Bougnaoui interpuso un recurso contra la decisión de despido ante el Conseil de Prud'hommes de Paris (Tribunal Laboral Paritario), alegando que constituía un acto discriminatorio basado en sus convicciones religiosas. En el recurso de apelación de la Sra. Bougnaoui, la Cour d'Appel de Paris (Corte de Apelación) confirmó la sentencia del *a quo*. La Sra. Bougnaoui interpuso un recurso de casación contra esa sentencia. El tribunal, que alberga dudas acerca de la correcta interpretación del Derecho de la Unión en el presente asunto, planteó a la Corte de Justicia la consulta acerca de qué sentido debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.¹

¹ El artículo 4 de la Directiva 2000/78 lleva por título “Requisitos profesionales”. Su apartado 1 dispone: “No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”.

Sumario

[83] “...la prohibición se refería al uso del pañuelo islámico cuando estaba en contacto directo con clientes de la empresa. Micropole dijo que había una prohibición general para el personal de llevar signos religiosos (debe suponerse que la vestimenta va incluida) cuando visitaba las instalaciones de los clientes. Dicha prohibición era aplicable a todas las religiones y convicciones”.

[88] “Por consiguiente, parece imposible llegar a otra conclusión que no sea la de que, a causa de su religión, la Sra. Bougnaoui fue tratada de manera menos favorable que otra persona que se encontrara en una situación análoga. [...] El despido de la Sra. Bougnaoui constituye por tanto una discriminación directa contra ella por motivos de su religión o de sus convicciones, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78”.²

[89] “Así las cosas, el despido sólo habría sido procedente si alguna de las excepciones establecidas en la Directiva fuera aplicable”.

[94] “[...] la característica en cuestión debe ser un «requisito profesional esencial y determinante» debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo. Asimismo, el objetivo debe ser legítimo y el requisito, proporcionado”.

[102] “Nada en la resolución de remisión ni en la información facilitada al Tribunal de Justicia sugiere que, por el hecho de llevar el pañuelo islámico, la Sra. Bougnaoui no fuera capaz de realizar sus tareas como ingeniero de proyectos, efectivamente, la carta de despido se refiere expresamente a su competencia profesional. Cualesquiera sean los términos exactos de la prohibición que regía para la Sra. Bougnaoui, la exigencia de no llevar pañuelo cuando estaba reunida con clientes de su empresa no puede, a mi juicio, constituir «un requisito profesional esencial y determinante»”.

[117] “...ya he señalado que el Tribunal de Justicia ha declarado que la libertad de empresa no es un principio absoluto, sino que puede verse limitada siempre que, en particular, las limitaciones estén legalmente establecidas. [...]”

[119] “El presente litigio es precisamente un clásico ejemplo de tal situación. Dos derechos protegidos —el derecho a profesar y manifestar una religión y la libertad de empresa— se hallan potencialmente en conflicto. Procede

² El artículo 2 de la Directiva, bajo la rúbrica “Concepto de discriminación”, dispone en particular: “1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por ‘principio de igualdad de trato’ la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1. 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1: a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1”.

encontrar un compromiso para que ambos puedan coexistir en armonía y equilibrio”.

[128] “[...] Me parece que, en la mayoría de los casos, el empresario y el trabajador deberán examinar conjuntamente qué opciones existen para llegar a una solución que concilie el derecho del trabajador a manifestar sus convicciones religiosas y el derecho del empresario a la libertad de empresa. Mientras que el trabajador no tiene, a mi juicio, un derecho absoluto a insistir en que se le permita hacer un determinado trabajo dentro de la organización según las condiciones que él mismo imponga, tampoco se le debe decir inmediatamente que busque otro trabajo”.

[135] “En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial del Cour de Cassation (Tribunal de Casación, Francia) lo siguiente: «1) Una regla establecida en la normativa de régimen interno de una empresa por la que se prohíbe a los trabajadores de la empresa llevar signos o vestimenta religiosos cuando están en contacto con los clientes de dicha empresa implica una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, a la que no resulta aplicable ni el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni ninguna otra de las excepciones a la prohibición de discriminación directa por motivos de religión o convicciones establecidas en dicha Directiva. *A fortiori*, éste es el caso cuando la regla en cuestión se refiere sólo al uso del pañuelo islámico. 2) Cuando existe discriminación indirecta por motivos de religión o convicciones, el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los intereses empresariales constituyen una finalidad legítima a los efectos de dicha disposición. Sin embargo, tal discriminación sólo está justificada si es proporcionada a dicha finalidad.»”
