

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

Noot bij HvJ 13 oktober 2022, C-344/20, Non-discriminatie-godsdienst-hoofddoek

Reference:

Cuypers Daniël.- Noot bij HvJ 13 oktober 2022, C-344/20, Non-discriminatie-godsdienst-hoofddoek
Rechtskundig weekblad - ISSN 1782-3463 - 16(2023), p. 611-612

To cite this reference: <https://hdl.handle.net/10067/2016300151162165141>

Hof van Justitie – 13 oktober 2022

Europese Unie – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging – Interne regel van een particuliere onderneming die elke uiting van religieuze, levensbeschouwelijke of politieke overtuigingen op de werkplek verbiedt – Verbod dat woorden, kleding of elke andere manier om die overtuigingen te uiten omvat – Dragen van een kledingstuk met religieuze connotatie

De Brusselse arbeidsrechter die de prejudiciële vraag stelde, was duidelijk niet erg tevreden over de rechtspraak van het Hof inzake de religieuze symbolen op de werkvloer (beter bekend als de hoofdzoekarresten van 14 maart 2017, C-157/15 en C-188/15, Achbita en Bougnaoui). Hij stelt dat de rechtspraak van het Hof «ernstige vragen doet rijzen» (punt 21). Het betrof reeds de vijfde prejudiciële vraag over de precieze afweging die de rechter moet maken bij het verbod op religieuze symbolen en de tweede Belgische vraag. In bedekte termen vraagt de Brusselse rechter eigenlijk of het Hof wel bij de vastgelegde lijn blijft, maar daar vangt hij bot, want het Hof bevestigt de eerdere arresten. Op verzoek van het Hof beperkte advocaat-generaal Medina zich zelfs tot de laatste gestelde vraag, wat reeds aangaf dat het Hof eerdere principes niet zou herzien.

De bevestigde lijn laat in feite veel marge voor afweging door de nationale rechter die het werkgeversbeleid mag toetsen. Opnieuw laat het Hof ingevolge de uiteenlopende nationale context veel ruimte aan de lidstaten om gunstige bepalingen ter bescherming van godsdienstige of levensbeschouwelijke minderheden in te voeren. Het duidelijke conflict tussen de Franse en de Duitse visie inzake «laïcité» heeft ertoe geleid dat de nationale rechter zelf de klus mag klaren (cf. HvJ 15 juli 2021, gevoegde zaken C-804/18 en C-341/19, IX, in deze rubriek besproken door D. Cuypers, RW 2022-23, 549). Hierbij liet de Brusselse rechter volgens mij een kans liggen, want het is maar de vraag of, net zoals in de Franse zaak, de taak inzake «bedrijfsautomatisatie» al dan niet veel contact met cliënteel veronderstelde en of de neutraliteit feitelijk wel noodzakelijk aan deze functie verbonden was. In dat geval heeft de Franse rechter wel degelijk geoordeeld dat er sprake was van discriminatie (cf. HvJ 14 maart 2017, C-188/15, Bougnaoui, en ten gronde: Cour d'appel Versailles, 18 april 2019, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038488817).

De formulering van de prejudiciële vraag was daarentegen principieel uitgewerkt, maar nogal eenzijdig gefocust op de bijzondere situatie van islamitische vrouwen. De rechter ging er immers principieel van uit dat er toch een onderscheid bestaat tussen levensbeschouwingen en sommige godsdiensten. Om het scherp te stellen: er is toch een verschil tussen bijvoorbeeld atheïstische, vrijzinnige en zelfs godsdienstige levensbeschouwingen die niet blijken uit uitwendige tekenen enerzijds en een religieuze overtuiging die letterlijk «uitgedragen» wordt, zoals in de islam (maar ook in het jodendom en bij de sikhs) anderzijds. In dat geval betreft het kledingvoorschrift een directe discriminatie op grond van godsdienst van vrouwen die zich willen uiten, terwijl andere overtuigingen dat niet doen, omdat ze er ook geen nood aan hebben. Volgens de verwijzende rechter wordt daardoor godsdienst manifest ongelijk behandeld. Zoals in het arrest Achbita volgt het Hof deze redenering niet en moeten alle levensbeschouwingen en godsdiensten worden vergeleken. Allicht kon het Hof moeilijk anders aangezien de werkgever inderdaad (al dan niet oprecht) stelt dat het eerder een objectief en noodzakelijk neutraliteitsbeleid betreft dat tot uiting komt in de betwiste «dresscode». Net zoals in de zaak Achbita oordeelt het Hof dat uit het dossier niet blijkt dat één bepaalde godsdienst geviseerd werd (punt 36).

Nogmaals bevestigt het Hof de getrokken lijnen. Een werkgever kan wel degelijk een neutraliteitsbeleid invoeren houdende een verbod op het tonen van levensbeschouwelijke of religieuze symbolen op de werkvloer, maar het komt de nationale rechter toe dit te toetsen. De toets omvat zowel de legitimiteit als de proportionaliteit en kan gebaseerd zijn op nationale grondrechten. Maar zoals gemeld in mijn bespreking van het arrest van 15 juli 2021 (supra), doet dit weer nieuwe vragen rijzen. Het punt is immers dat het Hof de neutraliteitsvereiste sterk aanscherpt: als een werkgever effectief een verantwoordbaar neutraliteitsbeleid wenst te voeren, dan moet hij dit ook consequent uitvoeren (punt 42).

De vraag wat «neutraal» nu precies betekent, dringt zich nu op. Zo evident is dat begrip niet, zoals in het proefschrift van Vanbellingen wordt aangetoond (L. Vanbellingen, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur: test de compatibilité en droit européen de la liberté de religion et de la non-discrimination*, Brussel, Bruylant, 2022, 541 p.). Het begrip is overgewaaid uit het volkenrecht, maar is ook daar allerminst eenvoudig. De toepassing ervan in het semi private-publieke arbeidsrecht is ook niet altijd evident. Het Hof ziet de bui wel hangen en maakt direct een onderscheid tussen levensbeschouwing en godsdiensten enerzijds en politieke overtuiging anderzijds. Het Hof beslist categorisch dat deze typisch Belgische discriminatiegronden niet onder de Kaderrichtlijn vallen en dus geheel afhangen van nationaal recht (punt 28). Allicht heeft het Hof ook kennis gekregen van het arrest van het Arbitragehof over het onderscheid tussen «overtuiging» en «syndicale overtuiging», zonder er evenwel naar te verwijzen (GwH 2 april 2009, nr. 64/2009 gevolgd door art. 107 wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, BS 31 december 2009). Dat arrest past nu dus perfect in de Europese lijn en bakent diverse overtuigingen van elkaar af, terwijl de gronden in het Belgische discriminatierecht uitgebreider zijn.

Maar dat versterkt toch ook het probleem dat de Brusselse rechter aanvoerde. Die opvattingen zijn zeker niet neutraal, maar in hoeverre kan een werkgever deze uitingen dulden zonder te vervallen in een directe discriminatie van uitsluitend levensbeschouwelijke opvattingen? In de mate dat deze aantoonbaar toleranter worden bejegend, is er misschien toch sprake van directe discriminatie van islamitische vrouwen, die strenger worden beoordeeld. Een «neutrale» dresscode is derhalve geenszins evident. De Brusselse rechter had dit trouwens ook opgemerkt met verwijzing naar het dragen van een baard door mannen: die kan immers zowel om godsdienstige als om esthetische redenen gedragen worden. In zoverre joodse vrouwen wel een pruik mogen dragen om religieuze redenen, is er toch wel sprake van een merkwaardig onderscheid met de hoofddoek in de islam. Het enige punt van verschil is wel degelijk dat de hoofddoek opzichtig is en meteen geïdentificeerd kan worden als symbool, terwijl dat bij diverse andere symbolen dubbelzinniger is. Daarmee wijkt het Hof van Justitie nu enigszins af van het Mensenrechtenhof van Straatsburg dat in de zaak Eweida wel een marge maakte tussen het verbod inzake «discrete» of «niet discrete» religieuze symbolen (EHRM 15 januari 2013, nr. 48420/10 e.a., Eweida e.a. t/ VK). Hierbij moeten we evenwel opmerken dat het beleid van de werkgever niet zo consequent bleek te zijn, wat beide arresten wel op dezelfde lijn kan brengen. Daarmee is ook de kans verkeken om de intersectionaliteit (vooral islamitische vrouwen worden getroffen) in rekening te brengen. Het Hof benadrukt dat het verbod op religieuze symbolen consequent moet volgehouden worden, maar spreekt zich verder niet uit over de details. Er is dus duidelijk nog marge voor de nationale rechter. Het is dus wachten op de eerste rechter die vaststelt dat de werkgever niet consequent blijkt te zijn inzake het neutraliteitsbeleid, maar dat is een feitenkwestie waarover het Hof zich niet hoeft uit te spreken. De vraag werd immers enkel «in abstracto» gesteld en daarop ingaan zou het Hof inderdaad te ver leiden. Maar ondanks de kritiek van de gemiste kans inzake intersectionaliteit lijkt de weigering van het Hof begrijpelijk, want er zijn wel degelijk godsdiensten waarin ook mannen een hoofddeksel

moeten dragen (tulband van de sikhs en keppeltje van de joodse mannen). Het verklaart wel waarom het Hof vasthoudt aan de vergelijking van alle godsdiensten en overtuigingen als één enkele ondeelbare categorie en de islamitische vrouwen niet als een aparte categorie wenst te behandelen, ook al lijkt het op een samenloop van discriminaties. Intersectionaliteit aanvaarden zou tot merkwaardig uiteenlopende conclusies kunnen leiden inzake dresscodes voor mannen en/of vrouwen in verschillende godsdiensten, wat op zijn beurt weer nieuwe vragen zou doen rijzen. Er moet hoe dan ook worden toegegeven dat voor vrouwen kledingvoorschrift en meer discussies kunnen veroorzaken dan voor mannen. Allicht kan menige ondernemingsraad zich hierover bij beraad over het arbeidsreglement eens buigen. Grondrechten beperken op de werkvloer is in de praktijk een vrij delicate oefening, hoewel godsdienstvrijheid daar vaak niet echt als een relevant grondrecht wordt ervaren, maar de fundamentele vrijheid van vrouwen om zich te kleden blijktbaar wel (zoals de recente discussie inzake kledingvoorschrift en in zwembaden aantoont). Inzake «passende kledij» in publieke fora is de culturele discussie zeker nog niet afgelopen.

Verder is er ook begrip op te brengen voor het standpunt van het Hof dat bij botsende grondrechten (vrijheid van ondernemen versus het recht van de werknemer om de eigen overtuiging te uiten) de afweging in concreto gemaakt moet worden door de nationale rechter. Die mag nog altijd toetsen of het verbod wel steun vindt in de specifieke arbeidscontext die de beperking van het grondrecht van de werknemer legitimeert. Men gaat in België allicht wat te gemakkelijk over deze strikte legitimiteitstoets heen, die geenszins kan berusten bij het louter subjectieve neutraliteitsbeleid van de werkgever. Het Belgische arbeidsrecht deint verder op het Franse spoor, maar de vraag rijst of dat wel een eindstation oplevert. Net nu is in Vlaanderen immers het debat weer opgelaaid of men hoofddoeken voor leerkrachten moet verbieden nu er een groeiend tekort ontstaat aan leerkrachten, en dan nog vooral in die scholen waar kansarme jongeren les volgen. Om af te sluiten met een bijna tweehonderd jaar oude, maar niet neutrale vaststelling: arbeidsrecht hangt niet alleen af van juridische machtsverhoudingen, maar wordt mede bepaald door onderliggende sociaal-economische machtsverhoudingen. De krapte van de arbeidsmarkt in de sociaal-economische onderbouw kan aldus de juridisch-ideologische bovenbouw doen wankelen. Binnenkort kunnen scholen zich buigen over de vraag: een leerkracht met een hoofddoek of helemaal geen leerkracht, nu sommige Belgische studentes enkel stage kunnen lopen in Nederland. En ook de discussie over de dramatisch lage arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen in België is geopend. Maar het zal niet aan het Hof toekomen om daarover nu standpunt in te nemen. Dat is aan de lidstaten, die zich toch ook niet al te makkelijk moeten afmaken van de strikte legitimiteitstoets.

(Tweede kamer – zaak C-344/20 – L.F. t/ S.C.R.L).

(Elektronische vindplaats:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62020CJ0344>)

Daniël Cuypers