

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.12.0062.N

1. **S. A. (...),**
2. **CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTRIJDING,** vennootschap van publiek recht met rechtspersoonlijkheid, met zetel te 1000 Brussel, Koningsstraat 138,

eisers,

vertegenwoordigd door mr. C. D. B., advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te (...).

tegen

G4S SECURE SOLUTIONS nv, met zetel te 1020 Brussel, Heizel Esplanade, PB 77, Buro & Design Center,

verweester,

vertegenwoordigd door mr. J. V., advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te (...).

I. FEITEN

Uit het bestreden arrest blijkt dat:

- de verweerster een onderneming is die onder meer receptie- en onthaaldiensten levert aan een gedifferentieerd cliënteel, met klanten zowel uit de publieke als uit de private sector;
- de eiseres op 12 februari 2003 in dienst trad van de verweerster als receptioniste, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd;
- bij de verweerster een aanvankelijk ongeschreven regel bestond krachtens dewelke het aan de werknemers werd verboden om op de werkvloer uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen;
- de eiseres die op het ogenblik van haar indiensttreding reeds moslima was, aanvankelijk en dit gedurende meer dan drie jaar, zonder protest, enkel buiten de werkuren een hoofddoek droeg;
- de eiseres in april 2006 te kennen gaf dat zij voornemens was voortaan ook tijdens de werkuren een hoofddoek te dragen;
- de directie van de verweerster de eiseres te kennen gaf dat dit niet zou worden getolereerd omdat het dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens zou indruisen tegen de door de onderneming nagestreefde principes van neutraliteit;
- de eiseres, na een ziekteperiode, op 12 mei 2006 aankondigde dat zij het werk op 15 mei zou hervatten met hoofddoek;
- de ondernemingsraad van de verweerster op 29 mei 2006 een aanpassing van het arbeidsreglement goedkeurde, dat in werking trad op 13 juni 2006, dat luidde als volgt: *"het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daar uit voortvloeit te manifesteren"*;

- de eiseres op 12 juni 2006 omwille van haar vast voornemen als moslima de hoofddoek te dragen op de werkvloer werd ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met 3 maanden loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

II. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Antwerpen van 23 december 2011.

Bij arrest van 9 maart 2015 heeft het Hof iedere nadere uitspraak aangehouden tot het Hof van Justitie van de Europese Unie uitspraak zal hebben gedaan over de hiernavolgende prejudiciële vraag:

Dient artikel 2.2.a) van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, zo te worden uitgelegd dat het verbod als moslima een hoofddoek te dragen op de werkvloer geen rechtstreekse discriminatie oplevert wanneer de bij de werkgever bestaande regel aan alle werknemers verbiedt om op de werkvloer uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen?

Bij arrest van 14 maart 2017, zaak C-157/15, heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie deze vraag beantwoordt.

Advocaat-generaal H. V. heeft op 12 september 2017 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Afdelingsvoorzitter A. S. heeft verslag uitgebracht. Advocaat-generaal H. V. heeft geconcludeerd.

III. CASSATIEMIDDELEN

De eisers voeren in hun verzoekschrift drie middelen aan, die zijn opgenomen in het arrest van het Hof van 9 maart 2015.

IV. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Tweede middel

1. Bij arrest van 14 maart 2017 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie onder meer verklaard voor recht:

Artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn vormt.

2. Het middel dat geheel van een andere rechtsopvatting uitgaat, faalt naar recht.

Eerste middel

Ontvankelijkheid

3. De verweerster voert een grond van niet-ontvankelijkheid van het middel aan: het middel kan niet tot cassatie leiden en vertoont derhalve geen belang aangezien de bestreden beslissing wordt geschraagd door de reden dat het opgelegd verbod noch als directe, noch als indirecte discriminatie kan worden aangezien.

4. De appelrechters beslissen evenwel niet dat het opgelegd verbod niet als indirecte discriminatie kan worden aangezien, maar wel dat het bestaan van indirecte discriminatie voor ernstige betwisting vatbaar is.

De grond van niet-ontvankelijkheid van het middel berust op een verkeerde lezing van het arrest en dient te worden verworpen.

Gegrontheid

5. Het ontslag van een bediende, zelfs als het ontslag gegrond zou zijn op redenen die verband houden met het gedrag van de bediende of met de noodwendigheden van het werk, is aangetast door rechtsmisbruik, indien het ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever.

Wanneer de werkgever niet weet noch dient te weten dat het door hem gegeven bevel onwettig is, is het ontslag dat gegrond is op de overtreding van dit bevel door de werknemer, naar Belgisch recht, in beginsel niet als kennelijk onredelijk te beschouwen.

6. Krachtens artikel 1 van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft deze richtlijn tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

Krachtens artikel 2.1. en 2.2. van voormelde richtlijn wordt voor de toepassing van deze richtlijn onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden en is er voor de toepassing van lid 1 .b) "*indirecte discriminatie*", wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens artikel 9.1. van voormelde richtlijn zorgen de lidstaten ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks

passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

Krachtens artikel 17 van voormelde richtlijn stellen de lidstaten vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen zij de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

7. In de zaak C-177/88 oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie bij arrest van 8 november 1990 inzake Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, dat:

- in artikel 2, leden 2 tot 4, uitzonderingen worden voorzien op het in het eerste lid van dit artikel vervatte beginsel van gelijke behandeling, maar dat de richtlijn de aansprakelijkheid van degene die discrimineert, in geen enkel opzicht afhankelijk stelt van het bewijs van schuld of van de afwezigheid van enige rechtvaardigingsgrond;
- artikel 6 van de richtlijn erkent dat het slachtoffer van discriminatie rechten heeft die hij voor het gerecht geldend kan maken;
- voor een volledige tenuitvoerlegging van de richtlijn niet een bepaalde sanctie op schending van het discriminatieverbod noodzakelijk is, op voorwaarde dat de sanctie een daadwerkelijke en doeltreffende rechtsbescherming kan verzekeren en ten aanzien van de werkgever een echt afschrikwekkende werking heeft;
- indien voor de aansprakelijkheid van een werkgever wegens schending van het beginsel van gelijke behandeling als voorwaarde zou gelden dat de schuld van de werkgever wordt aangetoond en dat er geen enkele door het toepasselijke nationale recht erkende rechtvaardigingsgrond bestaat, het nuttig effect van deze beginselen sterk zou worden verzwakt;

- wanneer dus door een lidstaat voor een sanctie wordt gekozen in het kader van een regeling betreffende de burgerlijke aansprakelijkheid van de werkgever, moet de schending van het discriminatieverbod als zodanig reeds volstaan voor de volledige aansprakelijkheid van degene die heeft gediscrimineerd, en kunnen geen in het nationale recht voorziene rechtvaardigingsgronden worden erkend.
8. Voormelde bepalingen van Richtlijn 2000/78/EG zijn gelijklopend met deze van Richtlijn 76/207/EEG.

Zij voorzien in beperkingen op de erin genoemde rechten en vrijheden en in uitzonderingen op het beginsel van de gelijke behandeling, maar stellen de aansprakelijkheid van degene die discrimineert in geen enkel opzicht afhankelijk van het bewijs van schuld of van de afwezigheid van enige rechtvaardigingsgrond.

Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dan ook kennelijk dat het recht op vergoeding van de werknemer die wordt ontslagen wegens het niet-naleven van een bevel of verbod van de werkgever dat een door de bepalingen van de richtlijn niet-toegelaten discriminatie inhoudt, niet afhankelijk kan worden gesteld van de voorwaarde dat de schuld van de werkgever wordt aangetoond en dat er geen enkele door het toepasselijke nationale recht erkende rechtvaardigingsgrond bestaat.

9. De appelrechters die de aanspraak van de eiseres op vergoeding wegens misbruik van het ontslagrecht door de verweerster afwijzen omdat, gelet op onder meer de desbetreffend in de rechtsleer en de rechtspraak bestaande divergenties, niet vaststaat dat de verweerster als werkgever wist of diende te weten dat haar bevel een niet-toegelaten discriminatie op grond van godsdienst inhield en dan ook niet kan beschouwd worden dat de verweerster bij de uitoefening van het ontslagrecht kennelijk onredelijk handelde, verantwoordten hun beslissing niet naar recht/

Het middel is gegrond.

Overige grieven

10. De overige grieven kunnen niet leiden tot ruimere cassatie.

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behoudens in zoverre het oordeelt dat het opgelegd verbod geen directe discriminatie oplevert en het de aanspraak van de eiseres op de forfaitaire vergoeding bepaald in de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 als ongegrond afwijst.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Gent.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter C. S., als voorzitter, afdelingsvoorzitter A. S., en de raadsheren K. M., M. D. en A. L., en in openbare rechtszitting van 9 oktober 2017 uitgesproken door sectievoorzitter C. S., in aanwezigheid van advocaat-generaal H. V., met bijstand van griffier V. V. d. S..