

Interdire le voile en entreprise est permis

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu deux arrêts concernant l'interdiction du port de signes convictionnels dans des sociétés privées.

Elle a estimé, dans l'une des deux affaires, qu'une règle interne visant la neutralité en entreprise et interdisant de ce fait le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue

pas une discrimination directe fondée sur la religion.

Dans l'autre dossier, la Cour a en revanche considéré que répondre à la plainte d'un client ne constitue pas une raison suffisante pour discriminer la personne.

Les patrons dont nous avons sollicité les réactions ne sont cependant pas très volubiles et ne souhaitent pas apparaître « pour ou contre » le port de signes convictionnels en entreprise dans la presse.

Selon Olivier Willocx, administrateur délégué de Beci (les patrons bruxellois), les employeurs gèrent ce type de question de façon pragmatique : « Les entreprises ne traitent pas forcément ce problème par anticipation, elles le gèrent quand il se présente. »

Les cas de problèmes avérés liés au port de signes convictionnels ne sont pas lé-

gion, selon la fédération patronale. Le sujet n'a même pas été évoqué en tant que tel dans le livre blanc de la diversité édité en 2015, même s'il a fait l'objet de discussions en groupes de travail. « Les vrais problèmes ne sont pas ceux-là, juge notre interlocuteur. Le vrai défi, c'est le vivre-ensemble. » ■

Voile en entreprise : une interdiction qui divise

DIVERSITÉ Le concept de neutralité est aussi valable dans le privé, selon le verdict européen

► La Cour de justice de l'Union européenne a rendu deux arrêts concernant l'interdiction du port de signes convictionnels dans des sociétés privées.
► Un règlement interne qui promeut la neutralité n'est pas vu comme une discrimination directe.

Une entreprise privée peut-elle interdire le port de signes convictionnels ? Telle est, très synthétiquement, la question à laquelle a répondu la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ce mardi. Mais la réponse, quant à elle, est loin d'être aussi simple.

1 De quelles affaires parle-t-on ? La CJUE devait rendre des arrêts dans le cadre de deux affaires concernant la question du voile en entreprise. La première d'entre elles provient de la Cour de cassation belge. Samira Achbita contestait en effet son licenciement de l'entreprise G4S. Quand elle avait intégré l'entreprise, la jeune femme n'était pas voilée. Une règle « non écrite » dans l'entreprise prohibait les signes convictionnels. Lorsque l'employée a manifesté son désir de se couvrir, l'entreprise a refusé et a fini par licencier Madame Achbita. Alors que la procédure de licenciement était en cours, G4S a formalisé dans un règlement interne l'interdiction de signes convictionnels.

La seconde affaire provient de France, cette fois. Madame Bougnaoui a été engagée dans la société de consultance informatique Micropole après un stage durant lequel elle arborait déjà un bandana puis un foulard. Suite à une plainte d'un client, la société a demandé à son employée de retirer son voile. L'employée refusant d'obtempérer, elle a été licenciée.

2 Que disent les arrêts ? En ce qui concerne l'affaire belge, la Cour de justice estime qu'une règle interne visant la neutralité en entreprise et interdisant de ce fait le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion. Elle invoque la liberté d'entreprise. Mais conseille vivement aux entreprises qui sont confrontées à la volonté d'une employée de porter un signe religieux de lui proposer un autre poste de travail, qui ne serait plus en contact direct avec le public. Dans l'affaire Bougnaoui, par contre, la Cour a considéré que répondre à la plainte d'un client ne constitue pas une raison suffisante pour discriminer la personne.

3 Quel accueil ont reçu les arrêts ? Certains politiques se sont réjouis de cette décision. La commissaire européenne à l'Emploi et aux Affaires sociales, la Belge Marianne Thyssen, a ainsi salué une décision qui confirme l'interdiction de discrimination directe : « Elle donne le message clair qu'une entreprise ne peut pas mettre à la porte une femme

voilée comme cela. » Unia, qui a suivi cette affaire depuis le début, se réjouit qu'on clarifie le cadre juridique sur la question. Le centre interfédéral pour l'égalité des chances souligne notamment qu'une interdiction n'est permise qu'en cas de contact avec le public. « Une interdiction générale du foulard n'est donc pas autorisée », rappelle encore Patrick Charlier, directeur adjoint d'Unia. Le Centre défendait pourtant depuis plusieurs années le point de vue selon lequel la notion de neutralité ne peut s'appliquer à une entreprise privée (les arrêts de ce jour ne concernent pas le public). « L'arrêt de la Cour est en effet contraire à la thèse que nous défendions. Nous aménagerons notre position... »

Léopold Vanbellinghen est chercheur doctorant à la Chaire de droit des religions de l'UCL. Sa thèse porte très précisément sur la place de la notion de neutralité dans l'entreprise privée. Il remarque que cette idée progresse depuis une dizaine d'années, même si juridiquement cette notion n'est pas du tout reconnue en droit privé. « Plusieurs raisons poussent des entreprises à mettre en place une politique de neutralité. Il s'agit parfois d'un instrument pour gérer la diversité et pacifier les relations entre employés. Et puis, il y a la question de l'image de marque, certaines boîtes estimant que des employées voilées peuvent leur porter préjudice... » Léopold Vanbellinghen reconnaît que dans les milieux académique et juridique, l'idée d'intégrer la notion de neu-

tralité au monde de l'entreprise pose question. « Mais il existe un consensus par rapport au fait que cette neutralité doit être très circonscrite si elle est brandie par une entreprise privée, ce que confirme la Cour. Cet arrêt ne me semble pas problématique, car des balises sont prévues. »

4 Quelles critiques ? Si l'arrêt Bougnaoui est assez bien reçu, le second arrêt suscite pas mal d'opposition. Ainsi, pour Emmanuelle Bribosia, professeure de droit à l'ULB, membre du Centre de droit européen et du centre Migrations, Asile, Multiculturalisme, « la neutralité devient le cache-sexe de préjugés à l'encontre de la religion musulmane. Sous couvert d'une apparente neutralité, le règlement de G4S visait bien, semble-t-il, à écarter le voile. Pour nous, il s'agissait dans ce cas d'une discrimination directe. » Filip Dorssemont, professeur de droit économique et social à l'UCL, renchérit : « Certes, un employeur ne peut pas se cacher derrière la xénophobie de son client. Mais il peut un peu trop facilement contourner cette contrainte en introduisant une politique de neutralité dans son entreprise. Ce jugement dans l'affaire belge suppose qu'à partir du moment où on interdit tout à tout le monde, on respecte le principe d'égalité. Mais c'est mettre dans le même sac des personnes qui ont de fortes convictions avec d'autres individus indifférents. Dès lors, si on applique la même règle pour tous alors qu'il y a des situations différentes, on tombe dans l'inégalité ! » Pour ce spé-

cialiste, enfin, la référence à la liberté d'entreprise est un autre motif d'inquiétude : « On introduit dans les politiques de discriminations un élément purement mercantile. »

5 Et après ? Les deux arrêts de la CJUE ne règlent pas les litiges. Son avis et ses recommandations émis, la Cour renvoie les affaires aux juridictions nationales compétentes, à savoir la Cour de cassation pour l'affaire belge... ■

ELODIE BLOGIE

EN CHIFFRES

79

C'est le nombre de dossiers ouverts en 2016 par Unia pour des personnes musulmanes qui estiment avoir été discriminées à l'emploi.

44 %

Quatre employeurs sur dix estiment que le port du foulard donne une impression négative lors du recrutement, selon Enar (European Network Against Racism).

45 %

Une enquête d'Unia menée en 2012 confirme ce chiffre 45 % des responsables RH admettent que le port de signes convictionnels influence négativement le recrutement.

entreprises « La clarté est bienvenue »

De quel bois les entreprises se chauffent-elles suite à cette décision de la Cour de justice de l'Union européenne ? Force est de constater que le sujet, délicat, n'incite pas les langues à se délier. Les patrons que nous avons contactés ne sont pas très volubiles et ne souhaitent clairement pas apparaître « pour ou contre » le port de signes convictionnels en entreprise dans la presse.

Selon Olivier Willocx, administrateur délégué de Beci (les patrons bruxellois), les employeurs gèrent ce type de question de façon pragmatique : « Les entreprises ne traitent pas forcément ce problème par anticipation, elles le gèrent quand il se présente. » Les cas de problèmes avérés liés au port de signes convictionnels ne sont pas légion, selon la fédération patronale. Le sujet n'a même pas été évoqué en tant que tel dans le livre blanc de la diversité édité en 2015, même s'il a fait l'objet de discussions en groupes de travail. « Les vrais problèmes ne sont pas ceux-là, juge notre interlocuteur. Le vrai défi, c'est le vivre-ensemble. Le port de signes convictionnels est davantage une question symbolique. »

Faut-il s'attendre à observer, dans les entreprises, une « explosion » des réglementations internes interdisant le port de signes convictionnels ? Pour le Centre interfédéral pour l'égalité des chances Unia, « les implications de cet arrêt doivent être analysées en profondeur pour qu'il soit traduit correctement dans les pratiques des entreprises ». A ce stade, Olivier Willocx n'est en tout cas pas convaincu que l'arrêt de la Cour aura « une portée réelle » : « C'est bien qu'il y ait une jurisprudence, mais les gros employeurs sont déjà confrontés à la problématique et y répondent », recadre-t-il.

« Cela peut être un problème... ou pas »

Le son de cloche est similaire chez Jean-Claude Daoust, à la tête de la société d'intérim du même nom. « Personnellement, je n'ai pas le sentiment que cela changera grand-chose. J'ai vu que la réaction d'Unia était très sereine. Si l'arrêt apporte de la clarté, c'est bienvenu », estime l'ancien président de la Fédération des entreprises belges. S'il observe que la problématique des signes convictionnels a grandi ces dernières années, il juge, comme Olivier Willocx, que si problème il y a,

le dialogue et la courtoisie sont la clé. « Les débats arrivent quand l'entreprise n'a pas un règlement clair, négocié entre patrons et syndicats », poursuit-il.

Chez Daoust, entreprise qui a inscrit la neutralité dans son règlement de travail, il arrive que des candidats intérimaires se présentent avec des signes convictionnels. « Au recrutement, cela ne pose pas de difficulté, explique le chef d'entreprise. A la mise à l'emploi, cela dépend. Cela peut être un problème... ou pas. Pour prendre l'exemple du voile, certaines femmes disent qu'elles sont prêtes à l'enlever pour le travail. Occasionnellement, certaines avancent qu'elles veulent continuer à le porter. Parfois, cela ne pose aucun problème, parfois cela en pose un. Par exemple, lorsque l'entreprise a inscrit l'interdiction dans son règlement de travail ou lorsqu'il est plus adéquat d'enlever le voile pour des raisons de sécurité. Cela peut arriver dans les ateliers, dans le secteur industriel ou pharmaceutique. » Selon Unia, 45 % des responsables en ressources humaines disent que certains signes religieux ont un impact sur la sélection finale. ■

ANN-CHARLOTTE BERSIPONT